

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人全日本労働福祉協会

英文名：ALL JAPAN LABOUR WELFARE FOUNDATION

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

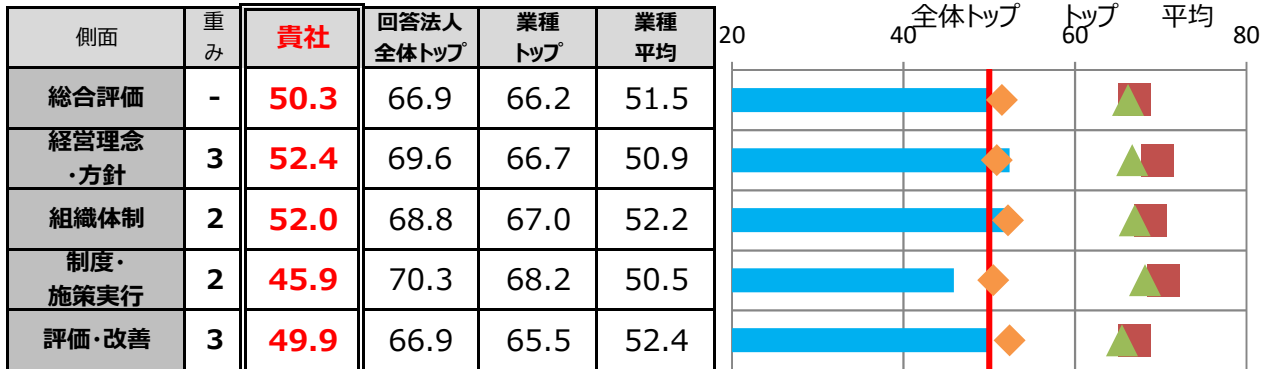
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** ↓3.3 (前回偏差値 53.6)

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

②評価の内訳



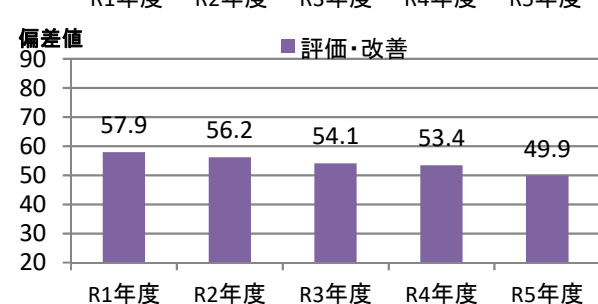
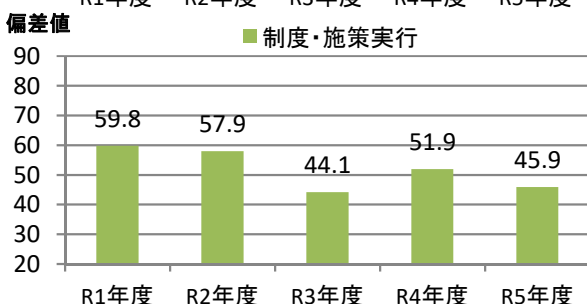
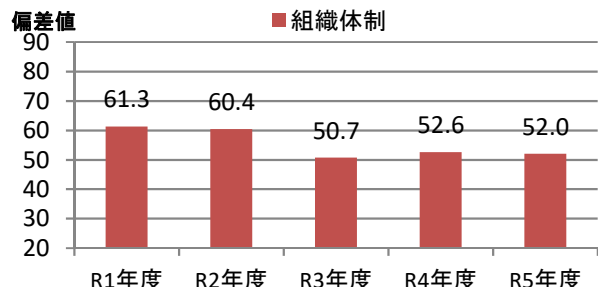
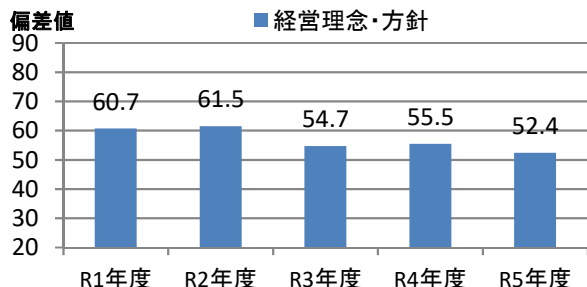
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

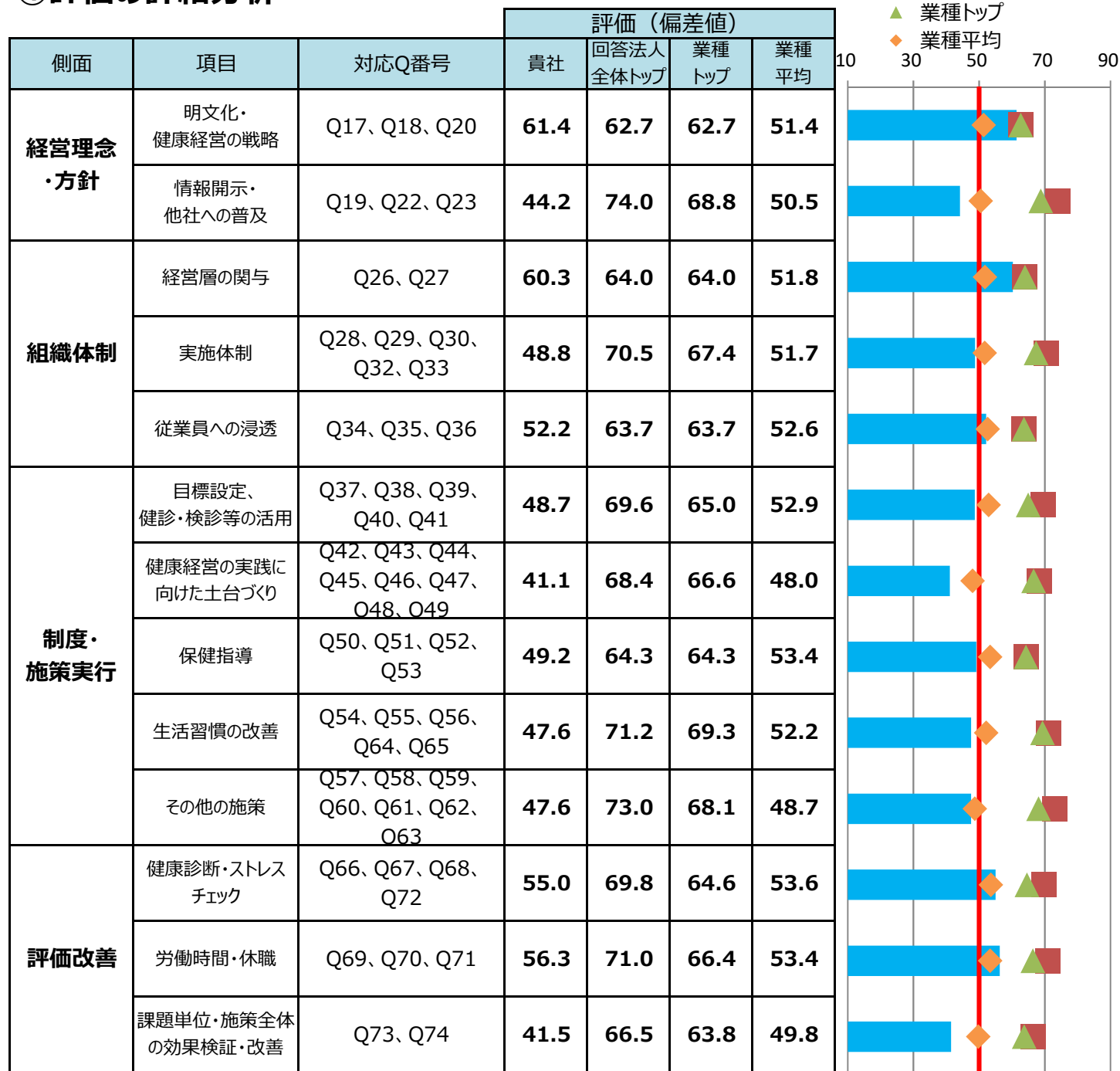
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	501~550位	1401~1450位	1201~1250位	1751~1800位
総合評価	59.8	59.0(↓0.8)	51.6(↓7.4)	53.6(↑2.0)	50.3(↓3.3)
【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 健康経営で解決したい経営上の課題としては、職員の「モチベーション」、「ワーク・エンゲージメント」を高め、生産性の向上につなげる。また、職員の健康と健康意識の向上を通じて、心身の疾病等による離職や生産性の低下を防止すること。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が気持ちよくポジティブに働き、ワーク・ライフ・バランスや、職員の健康と幸福（ウェルビーイング「well-being」）が良好に保たれることが期待でき、健康経営の不断の取り組みによって、当協会の理念でもある、職員の心身の健康保持・増進と、健全な職場と職員の幸福により、お客様への安全、安心で、正確な健康診断を提供することの確保につながる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://zrf.or.jp/disclosure">https://zrf.or.jp/disclosure</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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	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	83.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	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	野菜摂取効果、一日必要量、調理法を冊子にして、取り組みを強化する期間を定め周知している				
(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		%

■ 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	51.1	%
限定しない	○	全従業員の	94.4	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.3	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.6	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.1	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	49.2	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	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の健診結果では、脳・心臓疾患に関連する検査項目のリスク保有率は、改善傾向にあるものの、さらなる改善に向けて、職員が個々のヘルスリテラシーを向上させることが必要である。
	施策実施結果	健康診断実施後に疾病の発生が予想される従業員に対して産業医及び保健師による面談を行った。定期的に健康問題解決のための動画やリーフレットを配信している。
	効果検証結果	協会けんぽからの事業所カルテによると、2022年度は2021年度と比較して、腹囲リスク保有率、血圧リスク保有率、代謝（血糖）リスク保有率が改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人新潟県労働衛生医学協会

英文名：NIIGATA ASSOCIATION OF OCCUPATIONAL HEALTH,INC.

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

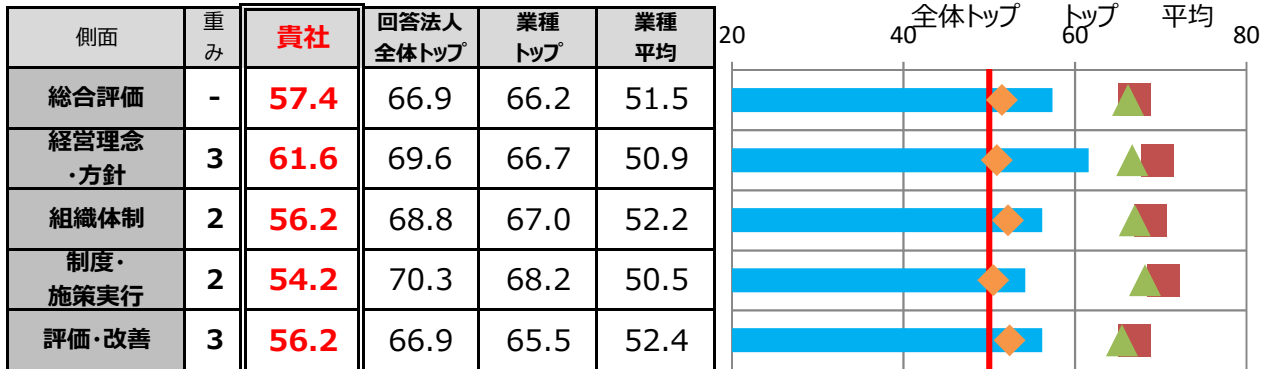
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.4** ↓0.5 (前回偏差値 57.9)

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

②評価の内訳



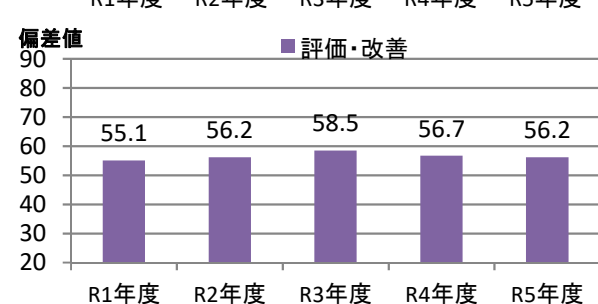
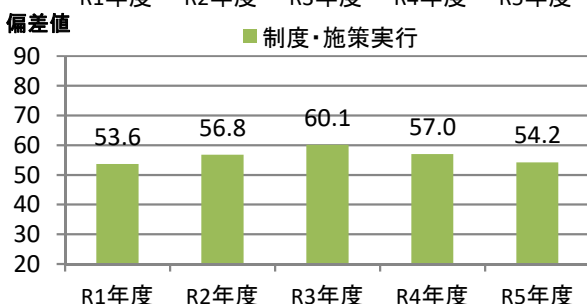
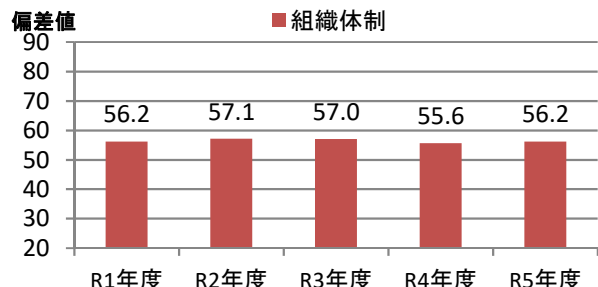
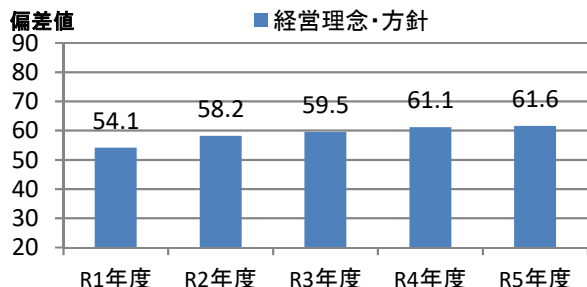
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

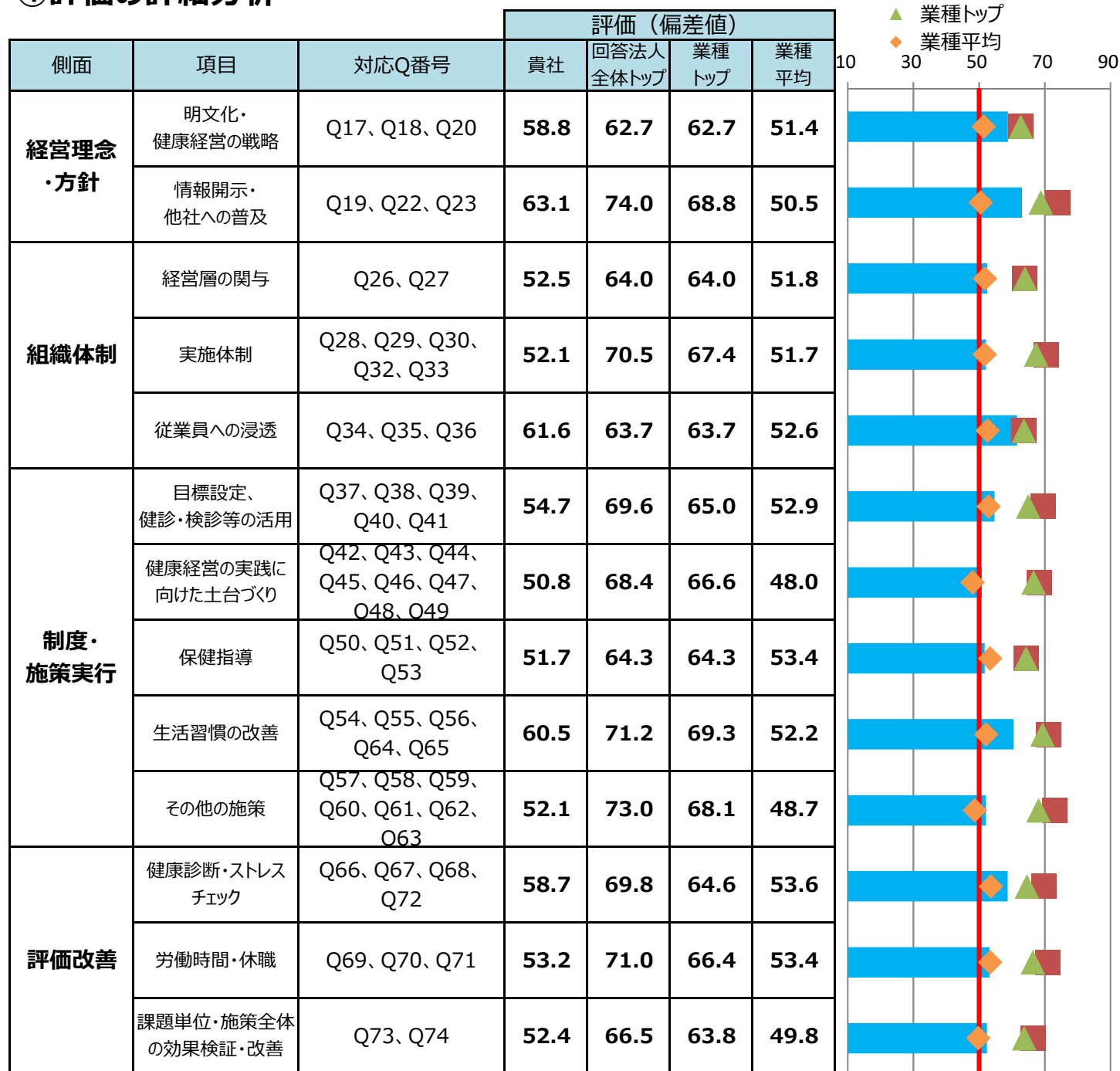
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	651~700位	551~600位	751~800位	851~900位
総合評価	54.7	57.1(↑2.4)	58.8(↑1.7)	57.9(↓0.9)	57.4(↓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	人材定着や採用力向上 人口減少による競争戦略の確立において、人材の教育と確保は重要な経営課題である。専門資格等の医療従事者としてのスキルや待遇等の高品質なサービスを習得した職員が、生き生きとやりがいを持って、働き続ける環境づくりを図る。
	健康経営の実施により期待する効果	職場環境の整備により、仕事にやりがいを感じ、心身ともに健康で働き続ける職員の増加を期待する。セミナーや保健指導・面談などの各施策による行動変容を促し、新人の5年定着率60%、有給取得率85%、ワークエンゲージメント65点を目標値とする。
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 職員の疾病予防と健康増進により、一人一人のパフォーマンスが向上することで、業務効率化と労働生産性を高め、業績の向上を図るとともに、時間外労働の低減と公平な有給休暇取得を促進し、全職員が適切なワークライフバランスがとれる体制を構築する。
	健康経営の実施により期待する効果	労働時間の適正管理と、長時間労働や高ストレス者への医師による面談などを通じて、メンタル不調の発生防止と従業員のパフォーマンスの向上を図る。アブゼンティーズム2~3日/年の現状維持、プレゼンティーズム85%を目標値とする。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.niwell.or.jp/information/health-management.html">https://www.niwell.or.jp/information/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.niwell.or.jp/information/health-management.html">https://www.niwell.or.jp/information/health-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://www.niwell.or.jp/information/health-management.html">https://www.niwell.or.jp/information/health-management.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://www.niwell.or.jp/information/health-management.html">https://www.niwell.or.jp/information/health-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	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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ウォークラリーイベントを開催し、職員間交流の活性化のために積極的な参加に対してインセンティブを付与				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	個人の健診結果に登録用QRコードを掲載して、健康管理アプリ「CARADA」の導入を推奨している				
(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	16.5	%

■ 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	社内の所属を中心としたチームを編成し、スマホアプリを活用したチーム対抗のウォークラリーイベントを開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.4	%

■ 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	17.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.1	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	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	54.2	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.8	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の実施機関である当会では、健康診断に法定外項目（クレアチニン、尿酸、HBs抗原）やがん検診を組み込んで、疾病の早期発見や受診率向上を図っている。しかし、受診環境が恵まれている実施機関であるが故に、精密検査の受診を自己判断で見送る従業員が少なくない。受診を促すフォローアップの体制強化は重要な取り組みではあるが、一次健診の段階で精査できる検査項目の導入を衛生委員会で検討した。
	施策実施結果	わずかな蛋白質を検出する尿中アルブミンを従業員の健康診断で導入し、従業員全員に実施した。慢性腎臓病の早期発見を目的としており、35名に要医療の判定がついた。
効果検証結果	尿中アルブミンを実施することで、不要な精密検査を無くし、逆に見逃されていた異常者を見つけることができた。具体的には、一般的な尿検査で有所見となった36名のうち、24名は尿中アルブミンに異常がなく、精密検査対象者から外れる結果となった。逆に、尿検査では異常が無かったものの、23名が精密検査対象の判定となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	昨年度まで、労働時間の記録は自己申告の手入力で行われていた。そのため、時間外労働の管理において、自身の判断で時間申請しており、実際の労働時間と乖離があった。また、管理者は、客観的な記録でなく、従業員の申請時間で把握する状態であった。弊会では、大半の従業員が、いわゆる早出早退の勤務が多く、PCを共有している状態であるので、タイムカードの導入を進めることにした。
	施策実施結果	タイムカードを19施設に25機設置し、マニュアルの制作・操作指導会等の運用準備を経て、2022年10月よりタイムカードによる労働時間管理の運用を開始した。管理職85名が、労働時間管理の対象となった。
効果検証結果	タイムカードの客観的な記録で管理され、実際の労働時間と乖離が無くなり、マニュアルを制作・整備したことで、時間外労働・有給休暇などに関するルールが明確になった。また、労働時間のデータ化により、管理者はスムーズに自部署の業務状況の把握と是正が可能となった。導入前と比較して、従業員からの労働時間に関する問い合わせや不満の意見が無くなり、管理意識が高まっている状態にある。	

※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：公益財団法人中国労働衛生協会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会広島支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

非上場

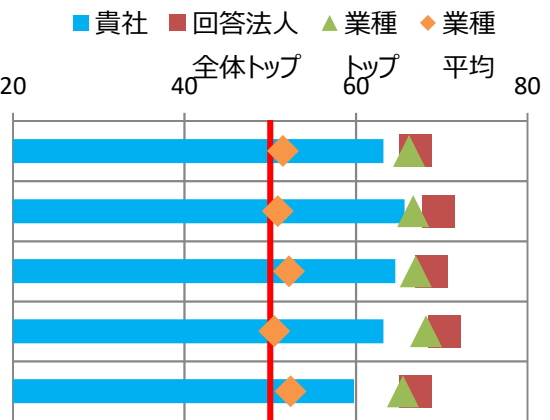
①健康経営度評価結果

- 総合順位：**151~200位** / **3520社中**
- 総合評価：**63.2** ↑1.7 (前回偏差値 61.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.2</b>	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	<b>65.7</b>	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	<b>64.6</b>	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	<b>63.2</b>	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	<b>59.8</b>	66.9	65.5	52.4



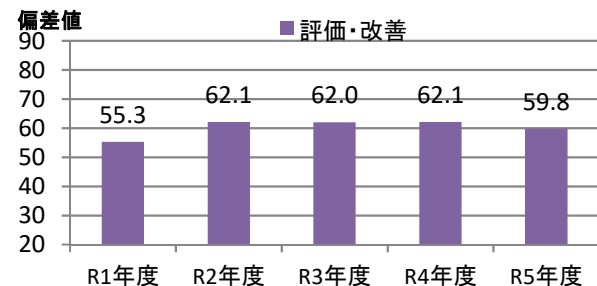
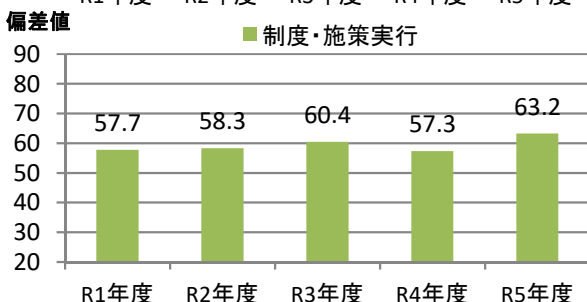
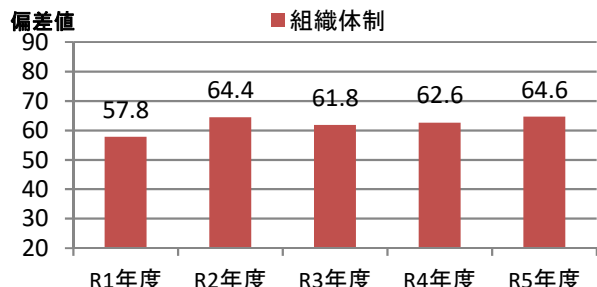
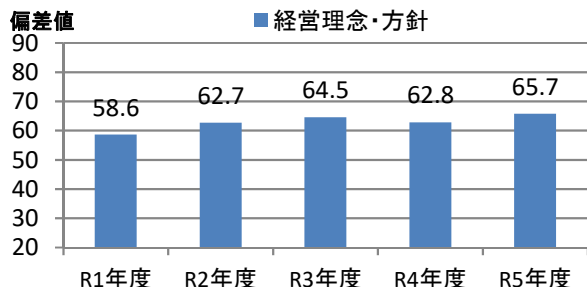
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

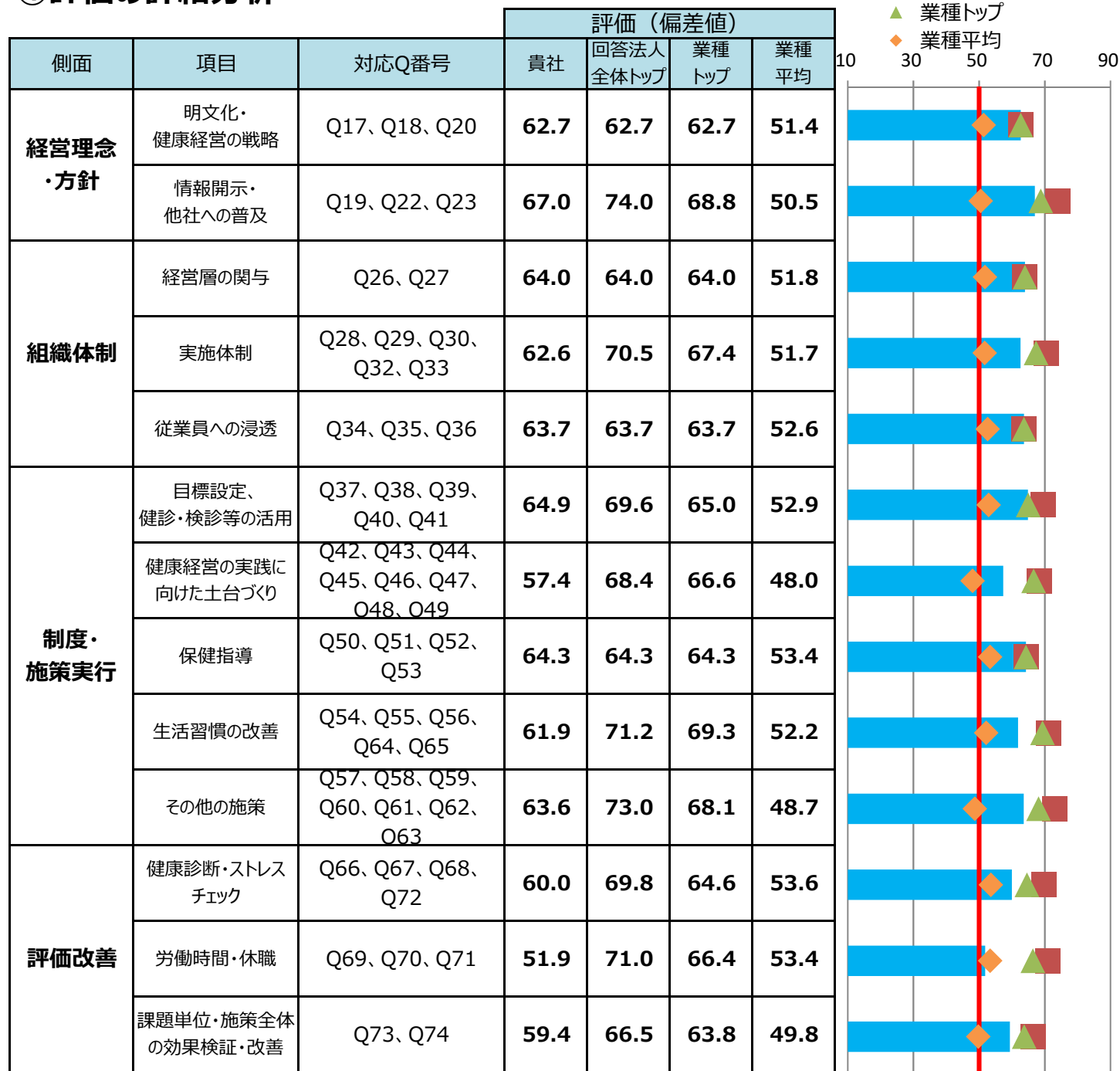
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	201~250位	151~200位	351~400位	151~200位
総合評価	57.3	62.0(↑4.7)	62.4(↑0.4)	61.5(↓0.9)	63.2(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>有経女性の14%が鉄欠乏性貧血、40%が鉄欠乏状態であるといわれている。R4年度に健康診断を受けた女性職員239人のうちの80人、33.5%が倦怠感、めまい、頭痛・頭重感、動悸・息切れなどの自覚症状がありプレゼンティーズム状態であることが判明した。その大きな原因として、月経期における女性は出血により鉄欠乏状態であると考えられるため、鉄欠乏性貧血及び鉄欠乏状態に着目することとした。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>女性職員が67.1%を占める当協会においては、女性職員のパフォーマンスの低下は協会全体の生産性に大きく影響する。そこで、女性職員の鉄欠乏性貧血及び鉄欠乏状態が改善することによるプレゼンティーズム低減と業務パフォーマンスの向上を目指す。</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>「心身ともに健全な職員による業務のパフォーマンス向上」が当協会の健康経営で解決したい最終的な課題である。それには、ワークライフバランスの実現が不可避であるため、業務効率改善に取り組み時間外労働時間を減少させる必要がある。なお、R3年度の一月当たりの時間外労働時間の平均は7.0時間/人であった。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>時間外労働時間を減少させることにより、プレゼンティーズム低減と業務パフォーマンスの向上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://churou-wp.sub.jp/cat-kenkoukeiei2/record">https://churou-wp.sub.jp/cat-kenkoukeiei2/record</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://churou-wp.sub.jp/cat-news/information_20231013/">https://churou-wp.sub.jp/cat-news/information_20231013/</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://churou-wp.sub.jp/cat-news/information_20231013/">https://churou-wp.sub.jp/cat-news/information_20231013/</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://churou-wp.sub.jp/cat-news/information_20231013/">https://churou-wp.sub.jp/cat-news/information_20231013/</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	95.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	土曜日の出勤日に、ボランティアで地域清掃を、職員全員で実践している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士の助言や調理方法等を社内報で告知しながら野菜接種量増量キャンペーンを3か月間実施した。				
(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	24.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	一定の活動量・運動量に到達した者に対してインセンティブを与え、運動の定着と推進を図る。				
(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	44.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	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	60.4	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	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	54.3	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.5	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	R4年度の健康診断時に女性職員全員に、体内の貯蔵鉄量をあらかず血清フェリチン検査を追加し、Hb検査と併せて貧血状態を確認したところ、有所見率が32.2%（うち鉄欠乏性貧血11%、鉄欠乏状態89%）と高い状態であった。また、健康診断時の問診では女性職員239人のうち80人、33.5%が倦怠感、めまい、頭痛・頭重感、動悸・息切れなど何らかの自覚症状がありプレゼンティーズムの状態にあることが分かった。
	施策実施結果	R4年度の健康診断結果でフェリチン低値で鉄剤必要と判定された110人中、希望者72人に鉄剤を投与し、体質に合わず服薬できなかった21名を除き、51人は継続して服薬中である。
効果検証結果	中間評価の聞き取り調査において、「服用により日常生活や仕事が楽になった。動悸や息切れがなくなり生産性が向上した」などの自覚症状の改善と労働生産性向上の効果を33.3%の職員から確認した。R5年度の健康診断結果（R6年1月実施）では、Hb検査及び血清フェリチン検査および健康診断時の問診を用いて検証する。	
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	業務効率改善に取り組み時間外労働時間を削減させ、プレゼンティーズムの低減を目指している。R3年度の一月当たりの時間外労働時間の平均は7.0時間/人であった。施策として、業務効率改善をテーマとしたTQM活動を行い、その効果を研修会で発表する場を設け、職員の意識改革と有効事例の共有化に努めた。また、経営会議や安全衛生委員会の中で時間外労働の削減について毎回議題として取り上げ、管理職の意識改革に努めた。
	施策実施結果	R4年度の一月当たりの時間外労働時間の平均は6.86時間/人で、約8分短縮させることが出来た。
効果検証結果	時間外労働時間を削減することはできたものの、プレゼンティーズムは、R3年度は6.3、R4年度は6.2でほぼ横ばいであった。このことから、引き続き時間外労働時間の削減に努めつつ、食生活や睡眠等の生活の質の向上に関する健康投資にも力を入れる必要があると考えている。	

※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：公益財団法人熊本県総合保健センター

英文名：Kumamoto General Health Center

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

①健康経営度評価結果

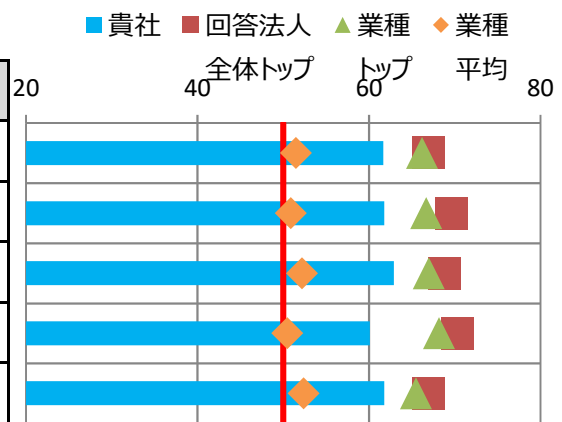
■総合順位：**401~450位** / **3520社中**

■総合評価：**61.7** ↑2.0 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	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>61.7</b>	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	<b>61.8</b>	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	<b>62.9</b>	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	<b>60.1</b>	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	<b>61.8</b>	66.9	65.5	52.4



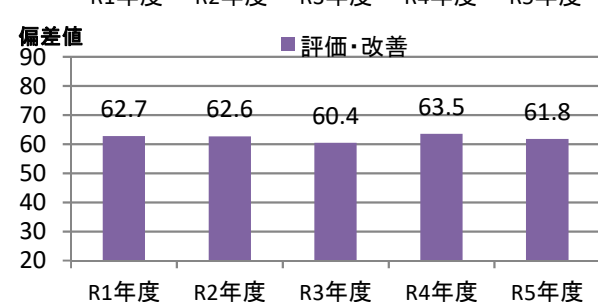
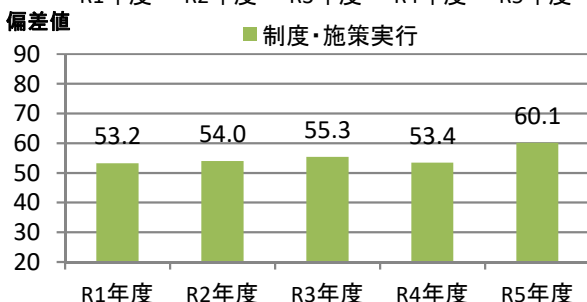
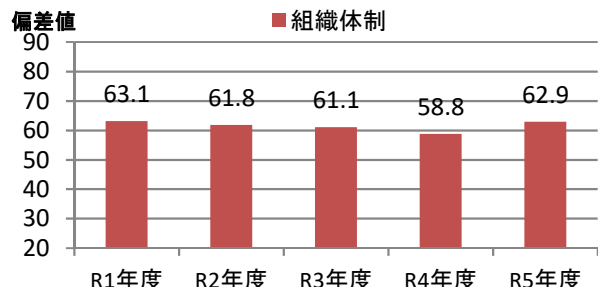
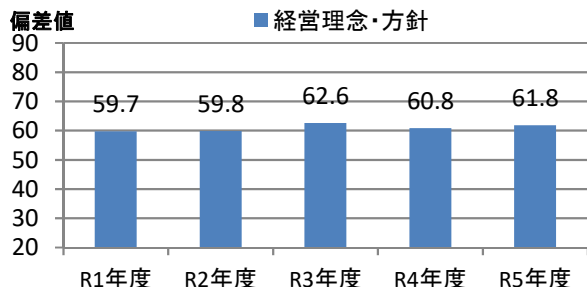
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

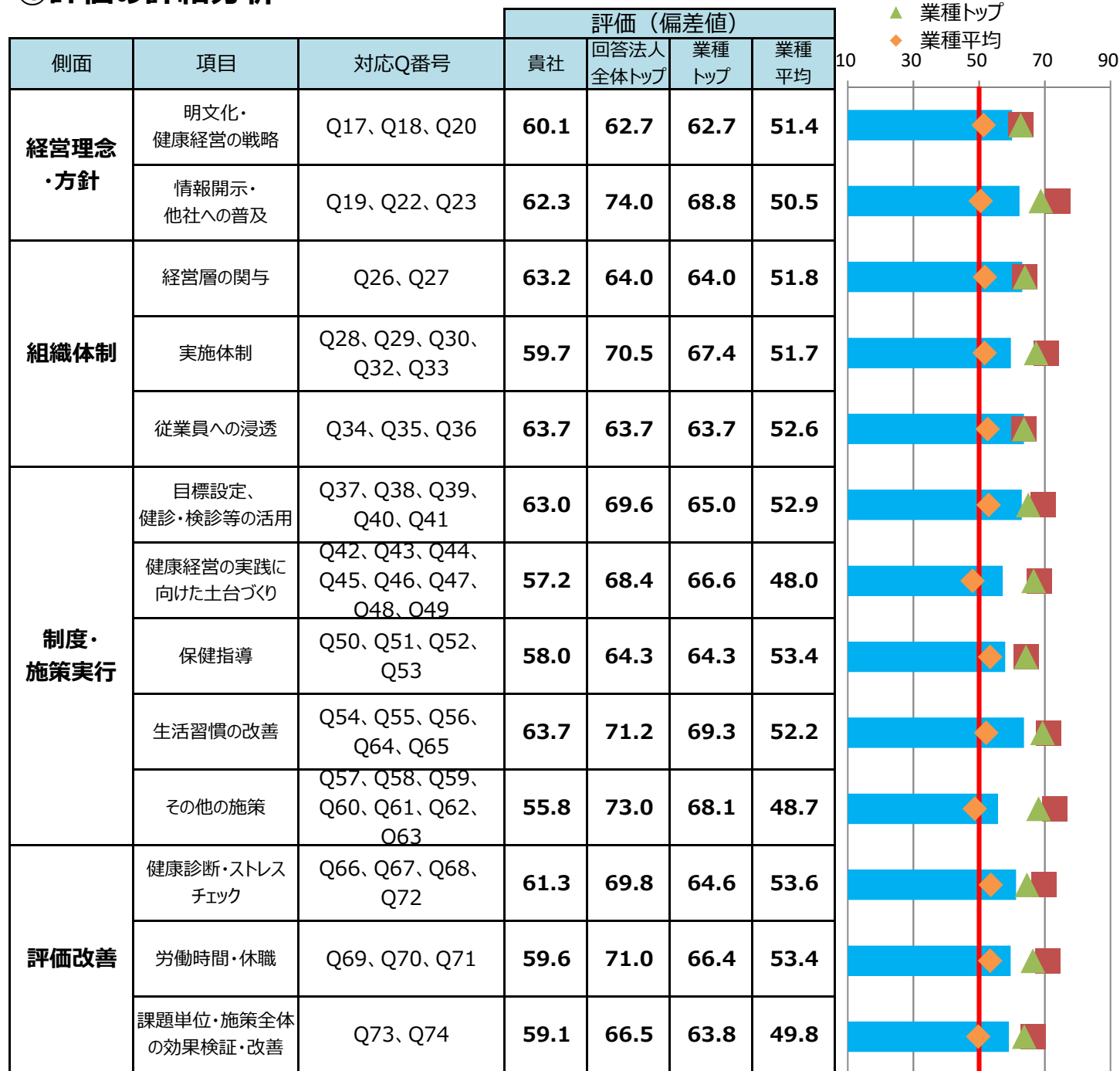
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	401~450位	351~400位	551~600位	401~450位
総合評価	60.0	59.9(↓0.1)	60.2(↑0.3)	59.7(↓0.5)	61.7(↑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	従業員のパフォーマンス向上 巡回健診に携わる職員は、早朝勤務が多く、不規則な勤務体系で残業時間が長くなる傾向にあり、さらに帰宅時間が遅くなることで、十分な睡眠が取れていないことが多い。健康診断で「睡眠で休養が十分とれているか」の質問に31.6%が「いいえ」と回答（40才以上）。睡眠セミナーで実施したアテネ不眠尺度スコアでは「日中の眠気」が0.94点と高かった。
	健康経営の実施により期待する効果	睡眠セミナーを開催して、職員が自分の睡眠の質を上げるための情報を取得し実践することで、自身の体調を改善し、パフォーマンスを向上させることができる。又ケガやメンタル不調を予防することが可能となる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 まず、当センターは人材が定着しているため、平均勤続年数が16.3年と日本の平均勤続年数に比べると長い。 しかし、近年は若い職員も増加しているため、正社員の平均年齢は日本の平均年齢と大差ない。多様な世代が働いているため、どうしてもジェネレーションギャップが生じてしまい、コミュニケーションに問題が生じてしまうことがある。
	健康経営の実施により期待する効果	研修会やレクレーションに職員が参加して、多様な世代の職員や業務では関りを持たない職員とコミュニケーションを取ることで、お互いの考えを理解していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://souho.or.jp/management/">http://souho.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="http://souho.or.jp/management/images/torikumi.pdf">http://souho.or.jp/management/images/torikumi.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://souho.or.jp/management/images/torikumi.pdf">http://souho.or.jp/management/images/torikumi.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://souho.or.jp/management/images/torikumi.pdf">http://souho.or.jp/management/images/torikumi.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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	65.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各部署から10人ずつメンバーを選出し、大縄跳び大会を開催。何回飛べるか回数を競い大いに盛り上がった。				
(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	46.0	%

■ 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	減量を希望している従業員を対象に管理栄養士が食事のサポートを実施し、減量にこぎつけた従業員がいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	10月～12月の3ヶ月間、個人戦と所属単位の団体戦で歩数を競った。				
(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	46.2	%

■ 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	72.2	%

※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	60.8	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.6	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	58.2	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.5	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	精密検査受診勧奨について、臨時職員も含め全職員に対しての受診勧奨を受診4か月後に所属長から実施。その際、受診状況アンケートを記入してもらい、未受診者については保健師からも受診勧奨を実施していたが、受診率48.4%と目標の100%には届かない状況だった。
	効果検証結果	介入時期を1ヶ月・4ヶ月とし介入回数を増やした。衛生委員会や所属長会議で受診勧奨を実施するとともに精検受診時に使用できる特別休暇制度を周知した。また、随時、未受診者へ保健師が受診勧奨している。
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	これまでは、ストレスチェック結果から各所属で職場環境改善のワークを実施し、結果が悪い部署は衛生管理者が介入していたが、思うように職場環境改善が進まずストレスチェック結果の改善に繋がらなかった。
	効果検証結果	3ヶ月ごとに各部署「課題・解決策」の振り返りを行い、実施率を出してもらったことで、その後の取り組みの継続に繋がった。本年度は高ストレス者も8名から4名に減り、昨年結果が悪く介入した部署も改善が見られた。その部署だけでは解決ができない内容については、事務局長や部長へ繋いで職場全体として考えてもらった（配置転換やスタッフ増員等）。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人石川県予防医学協会

英文名：ISHIKAWA HEALTH SERVICE ASSOCIATION

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

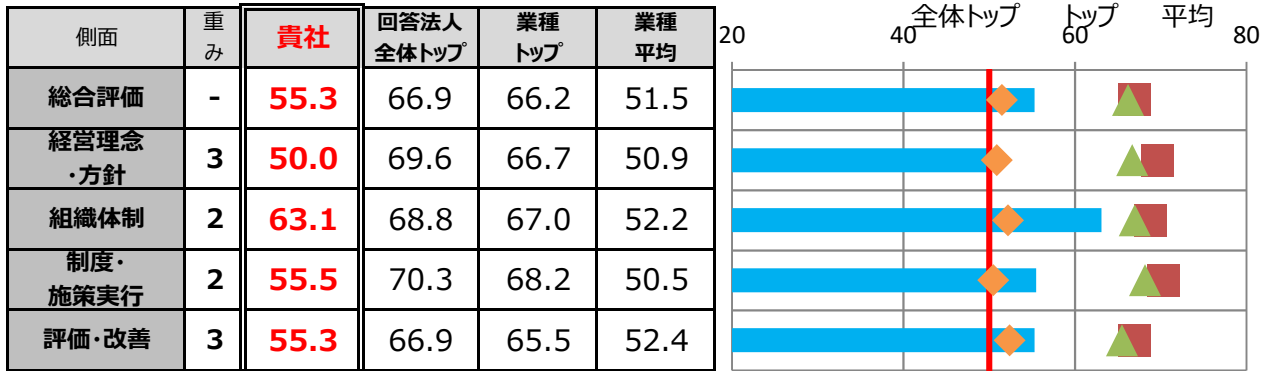
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.3** ↓1.1 (前回偏差値 56.4)

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

②評価の内訳



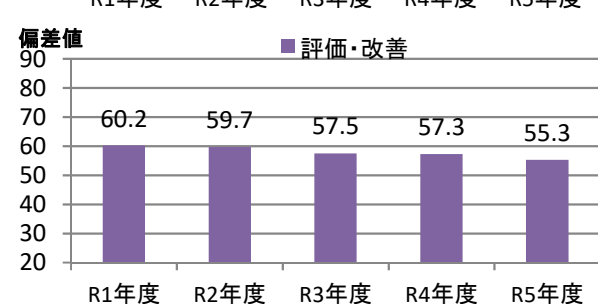
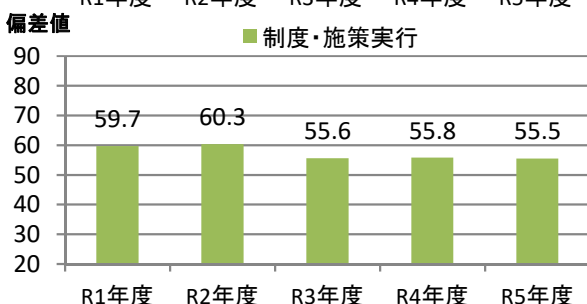
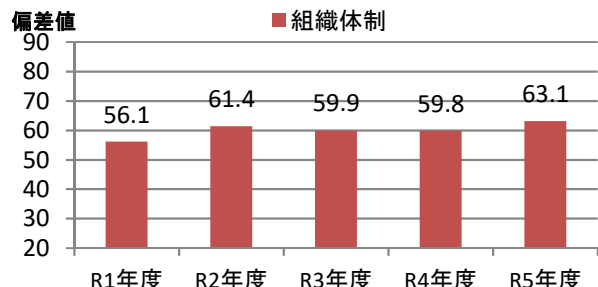
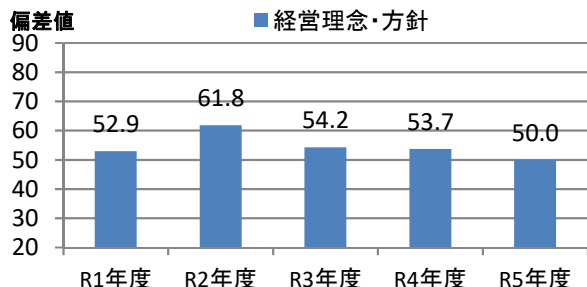
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

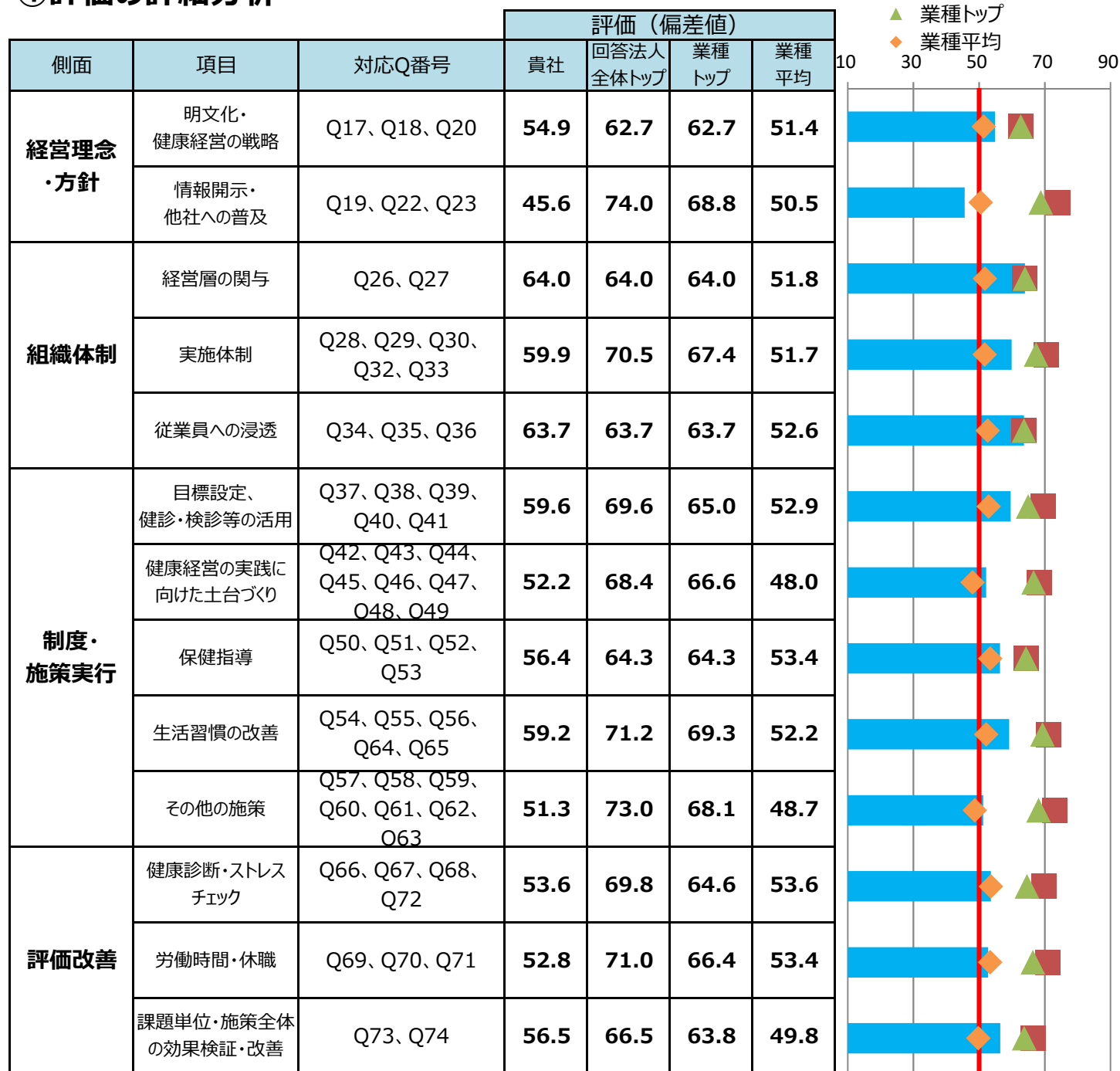
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	301~350位	801~850位	901~950位	1101~1150位
総合評価	57.1	60.8(↑3.7)	56.6(↓4.2)	56.4(↓0.2)	55.3(↓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>新型コロナウイルス感染症については、2023年5月8日に「5類感染症」に移行したが、終息したわけではなく、夏季には感染者が大きく増加し、当協会職員も一定の感染者が発生して、一時的に人員減となった。その際の影響は最小限であったが、医療機関として、健康診断事業だけではなく、発熱外来等の事業継続への支障が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>5類感染症後も基本的には移行前と同様の感染対策を継続しているとともに、日頃から衛生委員会等を通じて、健康増進を啓発して体調管理に努め、新型コロナウイルス感染症、季節性インフルエンザとともに、最終的にはゼロを目指し、感染者数の減少に取り組む。</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>日本の少子高齢化により、年々労働人口が減少している現状も踏まえて、新規採用の苦難が続いている。医療専門職、作業環境測定士等の専門職だけではなく、主に学部を問わない大卒（新卒）を対象とした総合健診職の応募も少なく、事業継続の観点から人材の確保が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>当協会の行動指針の一つである「楽しくやりがいのある働きやすい職場づくり」の推進にあたり、具体的施策の一つとして、健康経営を積極的に展開すること等により組織の魅力を高めることで、求人に対する多くの応募数を倍増させていきたい。</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.yobouigaku.jp/profile-health_productivity.html">https://www.yobouigaku.jp/profile-health_productivity.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	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	76.0	%	(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	親睦会企画で、全員はずれない「景品抽選大会」を職員総会と合わせて行い、親睦を深める機会としている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.6	%	(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	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	保健師による食習慣見直しのためのミニ講演会を開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	常勤職員を対象に運動指導士による出張型の実践講座を開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	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	55.9	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	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	50.3	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.8	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	職場全体の時間外平均月20時間以下を目標として取り組んでいるが、コロナ禍において感染予防対策の実施が必然となり、業務量の増加や接触（密）回避による作業効率の低下等により、2020年：20.7時間、2021年度：20.8時間と一人平均が増加したため、2022年度は当初目標の達成を重点項目として取り組む。
	施策実施結果	生産性向上に向けた具体的な取り組みとして、DXの推進を掲げ、グループウェア、新健診基幹システム、RPA、勤怠管理システム等をより発展的に活用することにより、業務の効率化を前進させた。
効果検証結果	施策を推進した結果、職場全体の時間外月平均について、2021年度：20.8時間であったが、2022年度：15.8時間と5.0時間減（24.0%減）を達成したため、効果を確認できた。	
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	2022年度は、早くから新型コロナウイルス感染症とインフルエンザの同時流行が懸念された中、過去2年間はインフルエンザの罹患患者数が0名であったことを踏まえ、2022年度も罹患率を最小限に抑制する。
	施策実施結果	予防接種、温水機能付自動水栓によるうがい手洗いの励行、2021年度導入の最新設備の施設内換気、車両内換気、共有接触箇所の消毒、アクリル板の設置、有症状時の出勤停止等の運用ルールを計画通りに履行した。
効果検証結果	職員のインフルエンザ罹患率2018年度10.0%、2019年度5.0%、2020年度は0%、2021年度は0%、2022年度は1.7%であった。 並行的に対策を実施している新型コロナウイルス感染症では、陽性者は発生したが職場（業務）が起因となった感染拡大は一例もなく、クラスターの発生や同起因による濃厚接触者についても一名も発生していないことから、対策の効果を確信しているため、引き続き対策を継続する	

※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：一般財団法人日本予防医学協会

英文名：The Association for Preventive Medicine of Japan

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

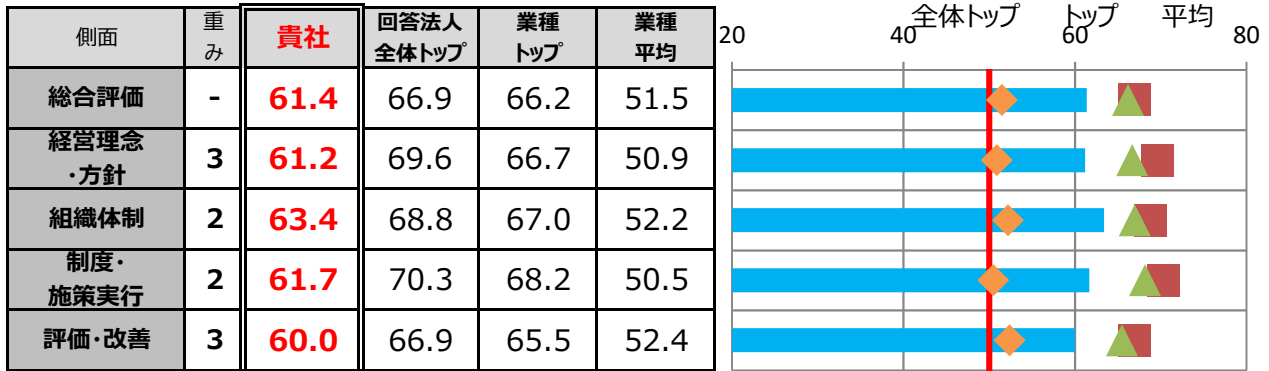
①健康経営度評価結果

■総合順位：**451～500位** / **3520社中**

■総合評価：**61.4** ↑2.7 (前回偏差値 58.7)

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

②評価の内訳



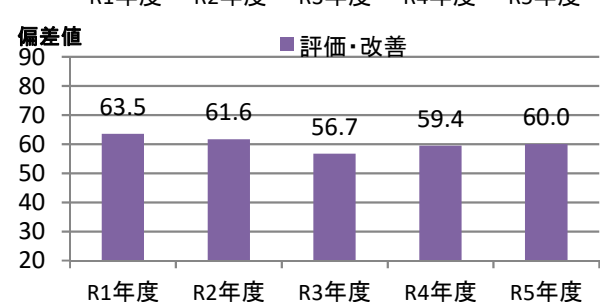
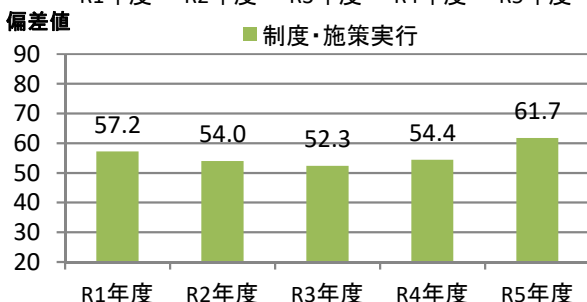
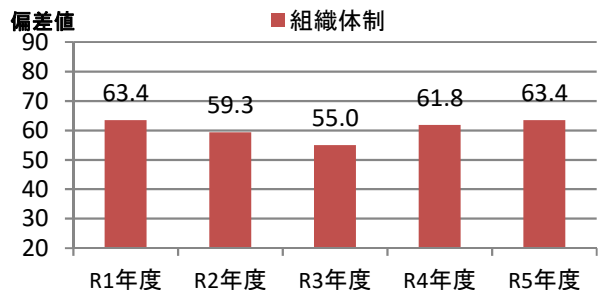
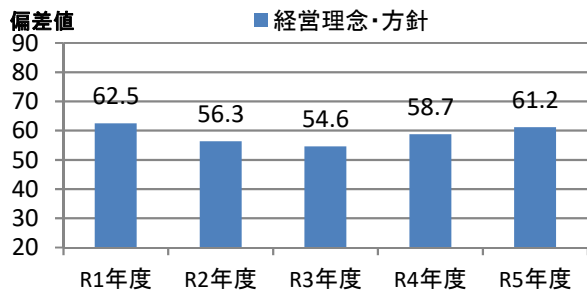
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

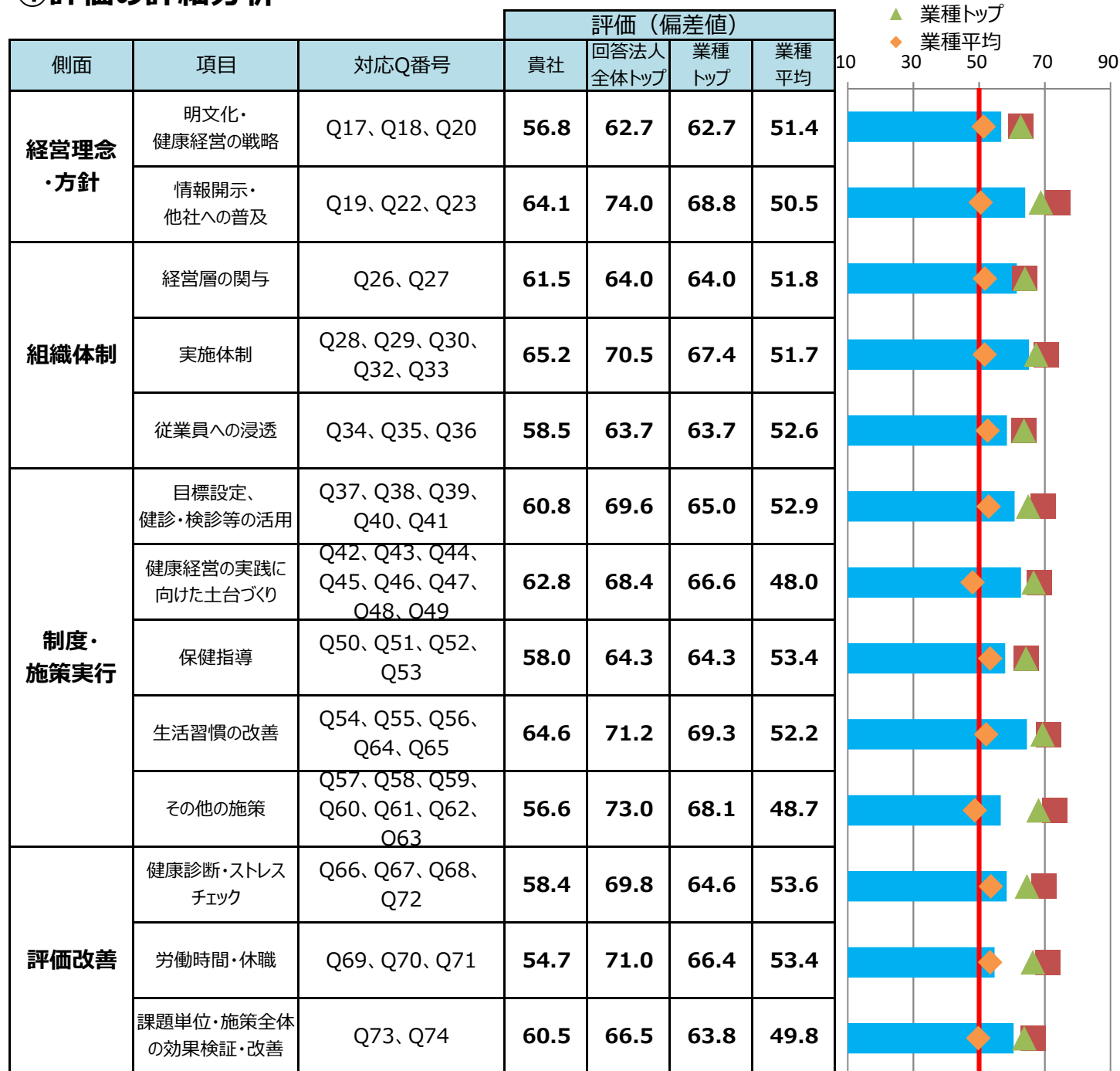
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151～200位	601～650位	951～1000位	651～700位	451～500位
総合評価	61.9	58.0(↓3.9)	54.9(↓3.1)	58.7(↑3.8)	61.4(↑2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員の健康を重要な経営資源と位置づけ、職員の平均年齢が高齢化している中で、労働衛生機関の職員として個人が自身の健康をマネジメントし元気に働き続けられことで、生き生きとした人生を過ごす職員を増やすことが、事業を長く継続し発展させる上での課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	疾病予防の具体的な指標として「BMI、脂質、血糖、血圧、ハイリスク者」について、基準値内の人数を2020年度から2025年度までに20%改善を目指す。 下記が2022年度→最終目標値（2025年度） ・BMI：（男性）71.3%→76.6% （女性）67.9→76.1% ・脂質：91.5%→93% ・血糖：91.7%→93.7% ・血圧：78.8%→83.1% ・ハイリスク：4.0%→4.1%以下
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.jp1960.org/zaidan/kk-index2.html">https://www.jp1960.org/zaidan/kk-index2.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.jp1960.org/zaidan/kk-index2.html">https://www.jp1960.org/zaidan/kk-index2.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.jp1960.org/zaidan/kk-index2.html">https://www.jp1960.org/zaidan/kk-index2.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.jp1960.org/zaidan/kk-index2.html">https://www.jp1960.org/zaidan/kk-index2.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	23	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	3	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	各地区においてウォーキングイベント等のチームで参加するイベントを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.9	%

■ 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	朝食強化月間の実施やベジチェック測定会で、朝食を毎日取っていない方の野菜摂取量の調査を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理支援システム「Wellbis」を利用した、運動機会の促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	13.1	%

※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	62.0	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.7	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.8	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	62.4	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.4	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	前年度より引き続き、地区ごとに健康課題が異なり、全国で一律に取り組みを行うことが難しいことが課題であった。 そのため各地区毎に健診結果を分析し、その結果をもとに各地区毎に各地区の担当者が中心となって課題と取り組み実施した。
	施策実施結果	各地区ごとに全職員を対象に課題に合わせた施策を実施した。本年度は食、運動、禁煙、歯科、ヘルスリテラシー等についてイベントやセミナー等の取り組みを実施した。
効果検証結果	健康診断の問診結果（身体活動、食習慣、睡眠、歯科）について、それぞれ下記の結果となった。※2020年度（ベースライン）%→2022年度% 身体活動：38.7%→44.5%、食習慣（朝食欠食）：20.5%→24.7%、睡眠（睡眠が十分取れている）：57.9%→57.8%、歯科（間食や甘い飲み物の摂取）：79.6%→84.2%	
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	前年度より引き続き、職員自身の健康管理に対する意識を高めるためにも、対象者の特定保健指導実施率が低いことが課題である。さらに、ハイリスク者に対する支援も実施できていないことが課題であった。
	施策実施結果	これまでの取り組みに加え、各地区の健康管理者による受診勧奨や保健指導の実施体制を整備し、体制の強化をおこなった。
効果検証結果	特定保健指導の実施率について、2022年度は目標60.0%に対して暫定で65.8%（2022年8月時点）と目標を達成した。 また、保健指導は目標40.0%に対して81.9%（2022年8月時点）と大幅に改善した。	

※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：一般財団法人京都工場保健会

英文名：Kyoto Industrial Health Association

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

①健康経営度評価結果

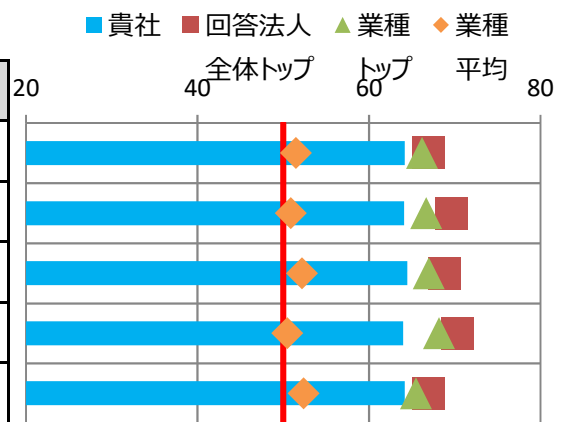
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.2** ↑0.6 (前回偏差値 63.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	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>64.2</b>	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	<b>64.1</b>	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	<b>64.5</b>	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	<b>64.0</b>	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	<b>64.2</b>	66.9	65.5	52.4



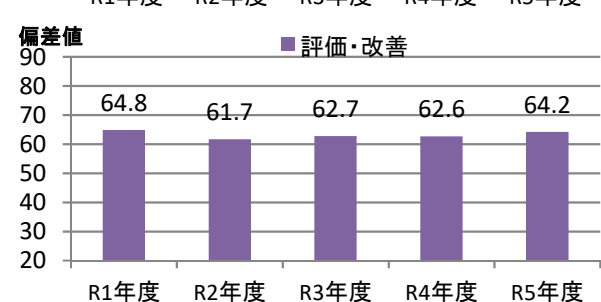
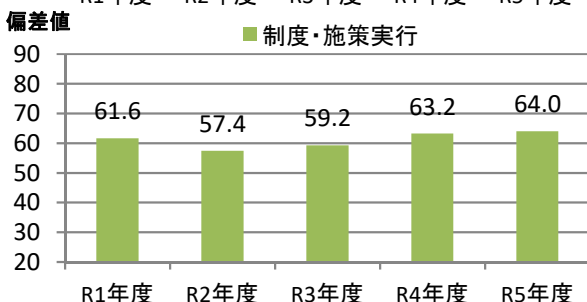
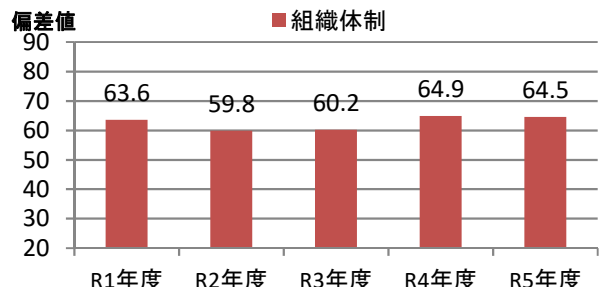
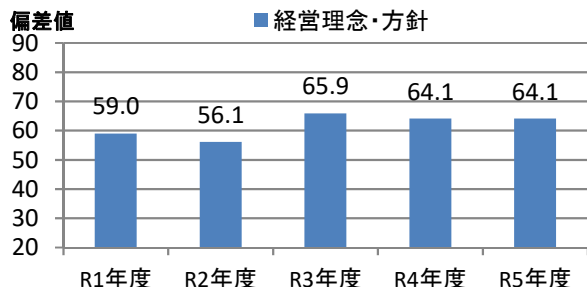
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

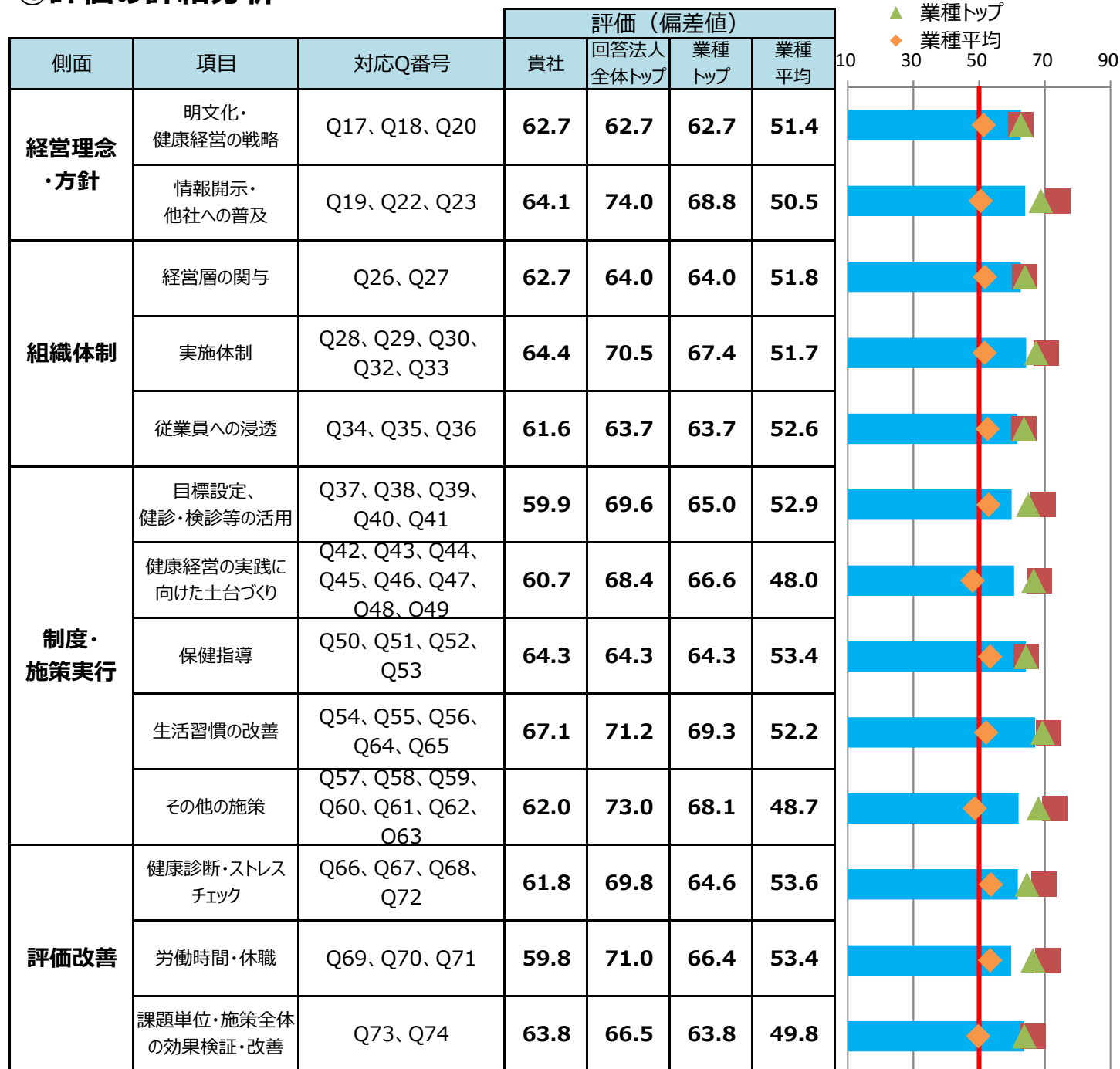
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	501~550位	101~150位	51~100位	51~100位
総合評価	62.2	58.8(↓3.4)	62.5(↑3.7)	63.6(↑1.1)	64.2(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ストレスチェックの集団分析を基に職場環境の改善に取り組むことによって、心理的ストレスが低く、仕事のモチベーションが高い「生き生き職場」が全体的には増えてきているが、さらに割合を増やしより多くの従業員が生き生きと働き続けられる職場を実現したい。
	健康経営の実施により期待する効果	全従業員が生き生きと働くことのできる職場を実現することで、個人のパフォーマンスを引き出すことが出来、それが総合的な力となって事業発展の推進力となる。その結果業績向上にも繋がると期待している。指標として、全職場における「生き生き職場」の割合をを2022年度60%から2023年度は70%を目標とし、最終的には100%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="https://kyotoko.johokenkai.jp/wp-content/themes/hokenkai/assets/pdf/johhoukai_ji.pdf">https://kyotoko.johokenkai.jp/wp-content/themes/hokenkai/assets/pdf/johhoukai_ji.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://kyotoko.johokenkai.jp/wp-content/themes/hokenkai/assets/pdf/johhoukai_ji.pdf">https://kyotoko.johokenkai.jp/wp-content/themes/hokenkai/assets/pdf/johhoukai_ji.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://kyotoko.johokenkai.jp/wp-content/themes/hokenkai/assets/pdf/johhoukai_ji.pdf">https://kyotoko.johokenkai.jp/wp-content/themes/hokenkai/assets/pdf/johhoukai_ji.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://kyotoko.johokenkai.jp/wp-content/themes/hokenkai/assets/pdf/johhoukai_ji.pdf">https://kyotoko.johokenkai.jp/wp-content/themes/hokenkai/assets/pdf/johhoukai_ji.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	24	回	12	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	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	職員企画型の小グループ交流活動に補助金を支給。家族も一緒に参加頂く等よい交流の機会となっている				
(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	12.9	%

■ 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	敷地内に家庭菜園を作り、従業員で野菜の収穫を行い、従業員に野菜を配っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.6	%	(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	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	アプリを使ったウォーキングイベントを全従業員に参加を促し171名が参加。参加者の2人に1人が歩数増加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	94.1	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.2	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.8	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	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	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.5	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	がん検診の受診率について全国平均は上回っているものの、5大がん検診のうち、胃がん検診、子宮頸がん検診、乳がん検診の受診率が低い。
	施策実施結果	ヘルスリテラシーの向上（従業員全員を対象に婦人科がんの動画の視聴）、前年度がん検診未受診者に対して受診勧奨を行った。子宮頸がん検診、乳がん検診については外部での受診についても一部補助金を出した。
効果検証結果	2021年度と2022年度を比較し4つのがん検診で受診率が向上した。特に力を入れた胃がん、子宮頸がん、乳がんは施策の効果が出了。 胃がん検診 66.7%→70.9%      乳がん検診 59.8%→69.1% 子宮頸がん検診 60.6%→62.2%      大腸がん検診 86.3%→88.0% 肺がん健診 99.4%→99.4%	
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年度の喫煙率は9.7%と全国平均よりは低い水準ではあるが、喫煙は様々な疾患の原因となることも考慮するとさらに禁煙を進める必要がある。
	施策実施結果	喫煙者1人に職場の複数のサポーターを1チームとして、3か月間サポーターや産業スタッフ（産業医・保健師）と共に禁煙に取り組むイベント「禁煙マラソン」を開催し、6チームの参加があった。
効果検証結果	喫煙者6名が全て3か月間で禁煙することが出来た。またイベント終了後3か月後に状況を確認したが、6名とも禁煙が継続出来ていた。 1人だけでなく、チームとして期間中サポーターや産業スタッフが直接あるいはチャットなどを利用し禁煙のサポートを行ったことで、喫煙者の禁煙の意思が持続出来、禁煙が成功できたと思われる。	

※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：一般財団法人芙蓉協会

英文名：FUYO ASSOCIATION SEIREI NUMAZU

■加入保険者：聖隷健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

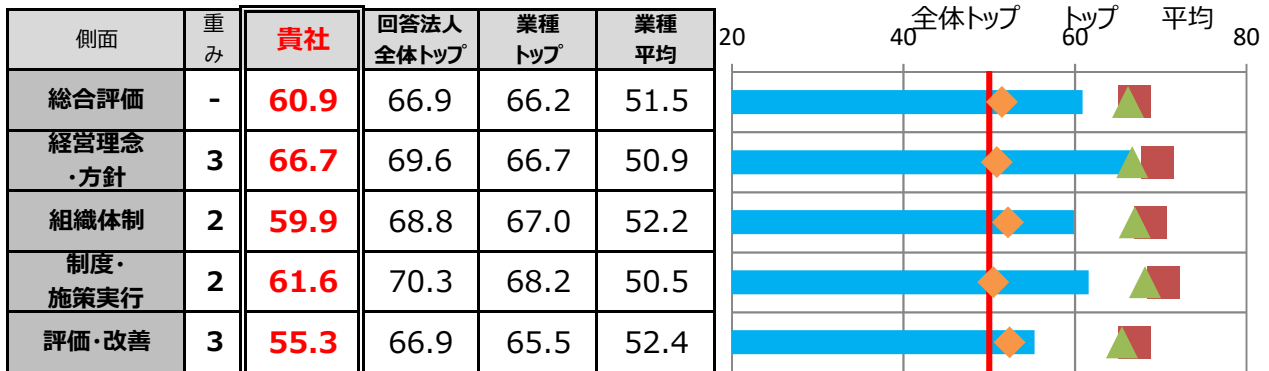
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520 社中**

■総合評価： **60.9** ↓1.2 (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



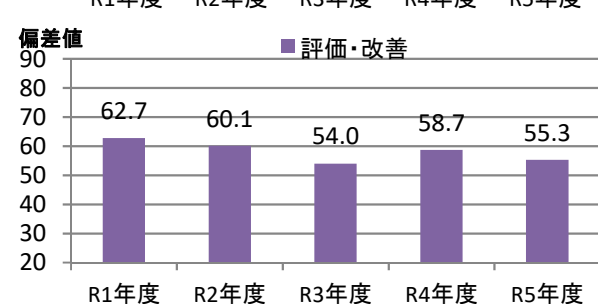
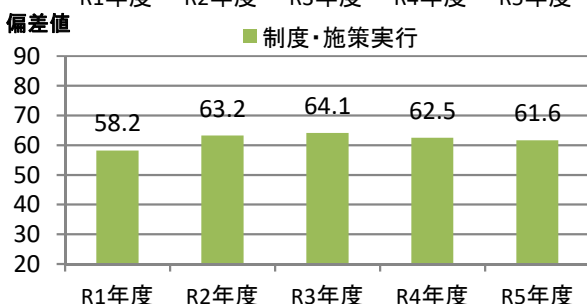
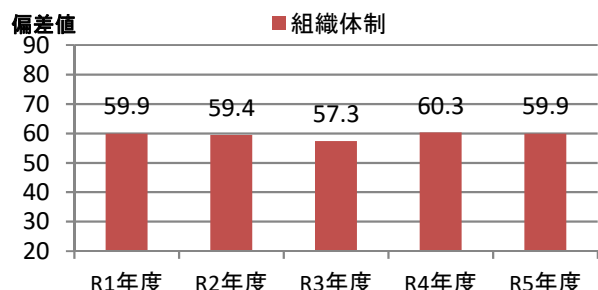
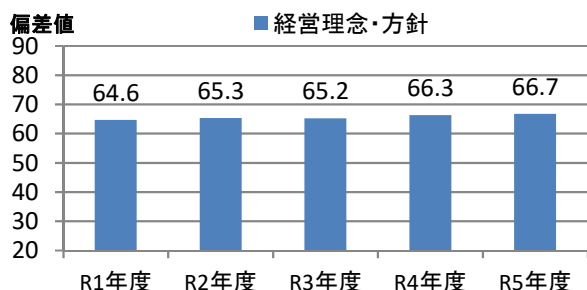
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

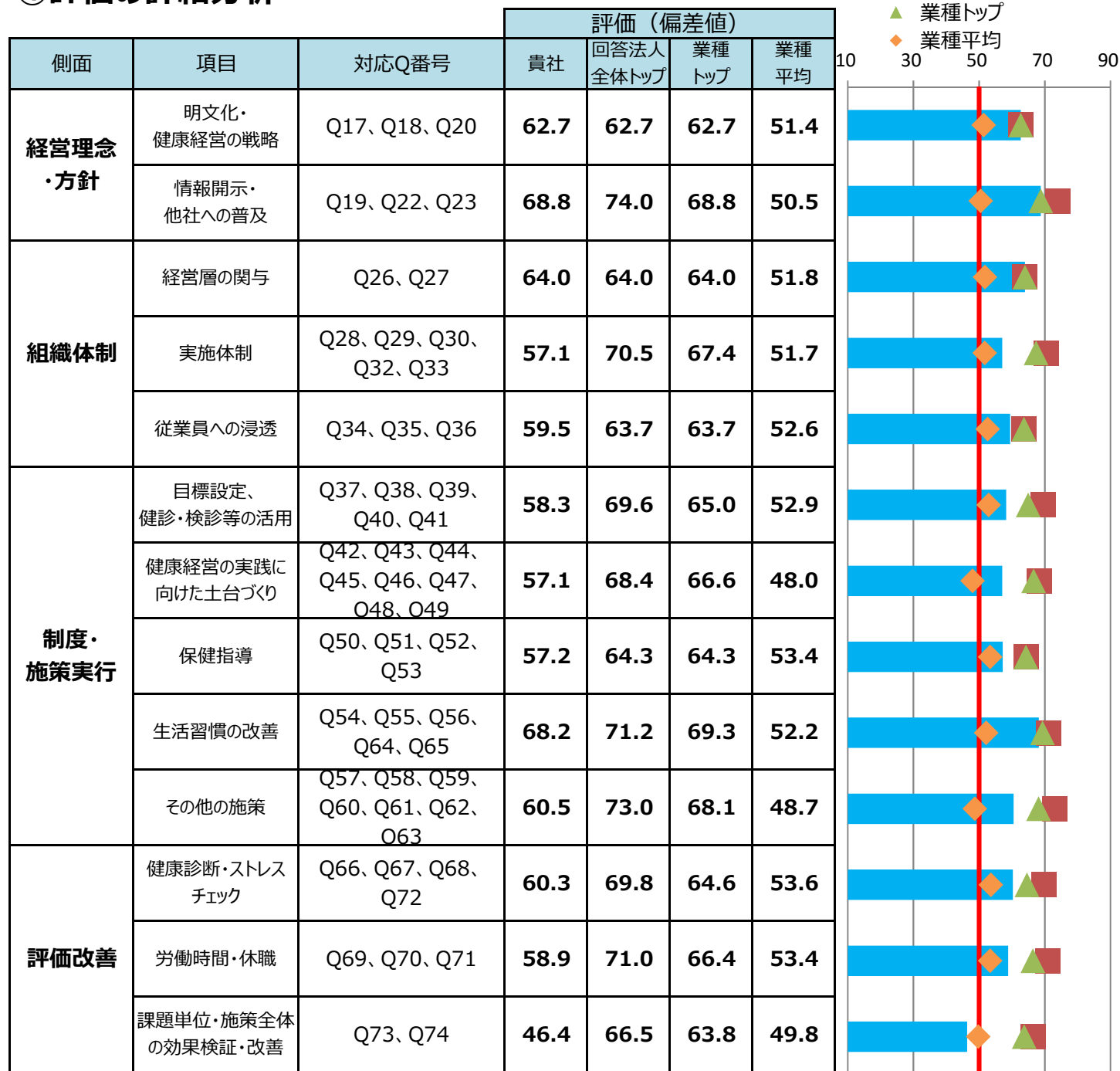
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151～200位	151～200位	401～450位	251～300位	501～550位
総合評価	61.8	62.1(↑0.3)	60.0(↓2.1)	62.1(↑2.1)	60.9(↓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	中長期的な企業価値向上 健康経営ブランディング戦略を活かす最高の質による専門サービスの提供を通して地域社会に貢献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	利用者のニーズに応じた質の高いチーム医療の実践や高い技術による予防医療・急性期医療の提供、利用者の生活の質を高めるための専門ケアの提供を図り、聖隷の原点である利用者視点に立ったサービスの質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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="http://www.seirei.or.jp/numazu-kenshin/about/99.html">http://www.seirei.or.jp/numazu-kenshin/about/99.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 該当に○	実績値	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.seirei.or.jp/numazu-kenshin/about/99.html">https://www.seirei.or.jp/numazu-kenshin/about/99.html</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.seirei.or.jp/numazu-kenshin/about/99.html">https://www.seirei.or.jp/numazu-kenshin/about/99.html</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.seirei.or.jp/numazu-kenshin/about/99.html">https://www.seirei.or.jp/numazu-kenshin/about/99.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	3	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	100.0	%	(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	フリーアドレスオフィスの構築を行ってコミュニケーション促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	人間ドック受診時に管理栄養士による個別での講習を行っている。				
(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	86.5	%

■ 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	厚労省スマートライフプロジェクトに参加し、目標達成チームを表彰している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	61.1	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	61.8	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.0	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	職員に対して人間ドックの受診勧奨を行い、年度内受診率80%以上にする。 担当：健診センター及び総務
	施策実施 結果	非常に効果が出ている。人間ドック受診率86.5%。80%以上目標達成。
効果検証 結果		受診勧奨を継続する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	長時間労働の対象になった職員に対して、産業医面談指導の勧奨を行い、疾病予防及びメンタルヘルスによる長期欠勤、退職、退職者を1%以下にする。
	施策実施 結果	長期欠勤、退職、退職者1%以下達成。
効果検証 結果		非常に効果が出ている。目標達成。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人淳風会

英文名：JUNPUKAI

- 加入保険者：全国健康保険協会岡山支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

非上場

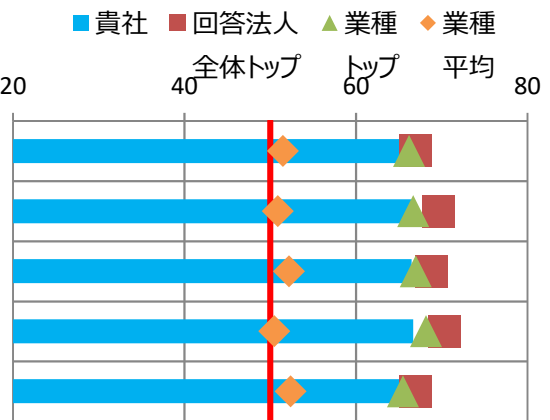
①健康経営度評価結果

- 総合順位：**1～50位** / **3520社中**
- 総合評価：**66.2** ↑1.4 (前回偏差値 64.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	66.2	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	66.5	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	66.5	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	66.7	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	65.5	66.9	65.5	52.4



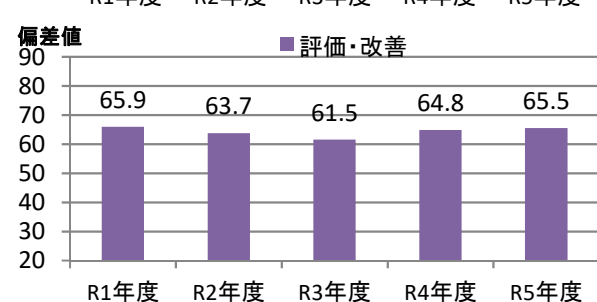
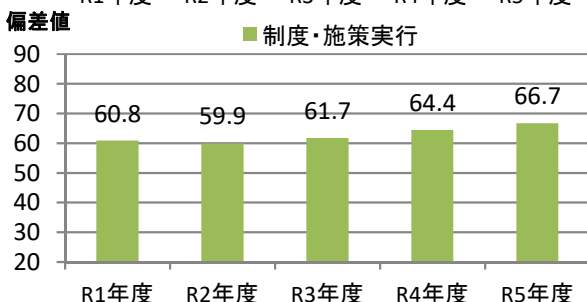
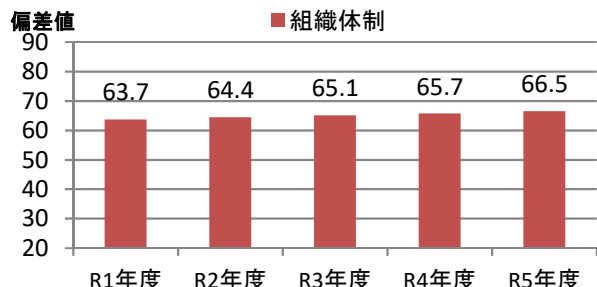
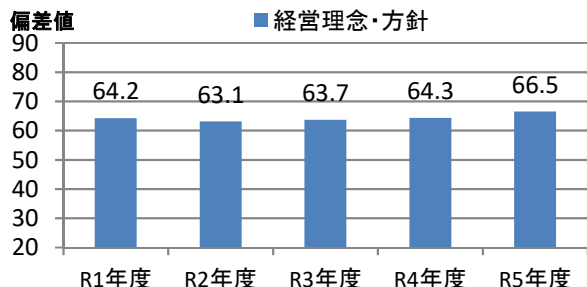
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

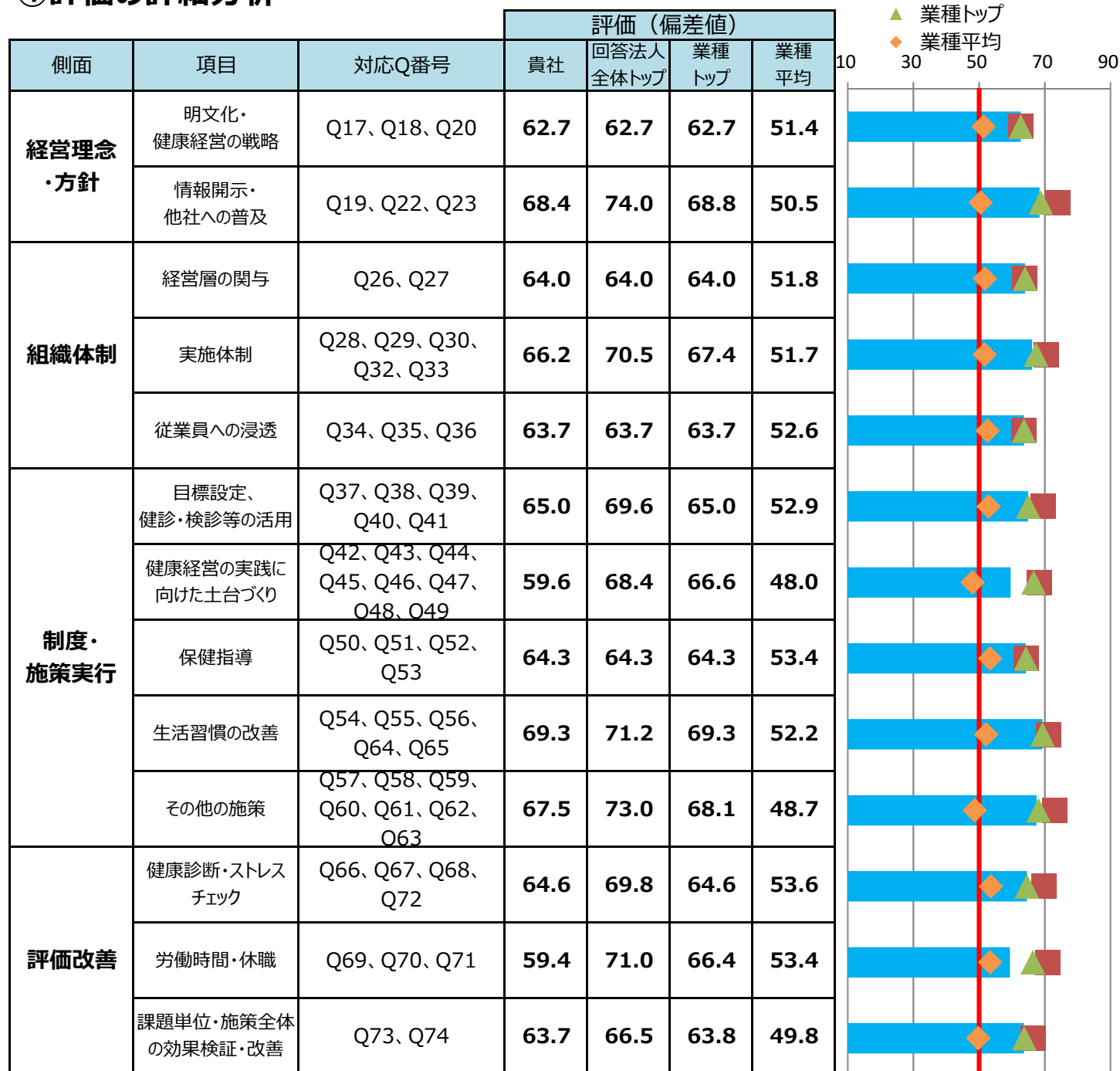
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51～100位	101～150位	101～150位	1～50位	1～50位
総合評価	63.9	62.9(↓1.0)	62.9(↑0.0)	64.8(↑1.9)	66.2(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>弊会理念である健康な社会づくりおよび良質な医療の提供への貢献を実現するためには、保健医療専門職及び一般職が共に、必要な知識や技術を自ら学び、潜在能力を生かして最大限の業務パフォーマンスを発揮することが必要である。健康づくり及びポジティブメンタルヘルスへの取り組みにより、職員の心身の健康とエンゲージメントを向上し、業務パフォーマンスの向上を図ること。またこのことは職員の健康と幸福の実現にもつながる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職員の健康が維持・増進され、エンゲージメントが向上することで、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズムが減少し、また業務の質が向上し、業務パフォーマンスの向上が図られると期待される。それにより、より充実した保健医療および労働衛生サービスを提供することが可能となり、健診と医療で健康な社会づくりに貢献できるものと考えられる。</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>専門職（特に保健師、看護師）の採用活動が年々難しくなっている。働きがいのある職場であることを組織外にもアピールし、採用活動を円滑にする必要がある。また専門職の入職後の教育訓練には数年以上の時間がかかる。離職を防止し長く働いてもらうことが必要になる。これらは事業継続において重要な課題と認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>働きやすい魅力的な職場環境をつくり、キャリアプランの見える化と計画的な教育訓練を行うことで、組織エンゲージメントを高め、能力開発・自己成長につなげることで、専門職の離職が減少することを期待している。また、こうした専門職の働き方を外部に向けて発信することで、採用が円滑に進むことを期待している。専門職、例えば保健師の確保が安定してできるようになれば、保健師を活用した新規事業を展開することも可能になる。</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://junpukai.or.jp/center/healthy">https://junpukai.or.jp/center/healthy</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.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	<a href="https://junpukai.or.jp/center/healthy">https://junpukai.or.jp/center/healthy</a>			
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	<a href="https://junpukai.or.jp/center/healthy">https://junpukai.or.jp/center/healthy</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://junpukai.or.jp/center/healthy">https://junpukai.or.jp/center/healthy</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	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	77.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	歩数アップイベントの開催。部署ごとのチーム対抗とし、歩数を競っている。				
(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	94.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「ベジチェック」を使用し野菜摂取量増加へのチャレンジ企画を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	活動量計を配布し、利用促進を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	80.2	%
管理職限定	○	全管理職の	87.7	%
限定しない	○	全従業員の	83.5	%

※ 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	68.6	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.3	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.3	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.3	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	64.3	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.9	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断における有所見率2021年54.3%であり、全国平均58.7%と比較すると低い。しかしながら2018年53.9%と比較すると悪化傾向である。 項目別では全ての項目において全国平均値より低いが、血中脂質検査36.9%と全国平均33.0%と比較して高い。そこで、2022年度は脂質改善に特化した対策を行った。
	施策実施結果	・脂質異常症改善に着目をしたeラーニングの実施（食事・運動・アルコール） ・ウォーキングイベントを3か月間へ延長し、運動習慣のきっかけづくりの実施
効果検証結果	2022年度有所見率51.8%、血中脂質検査33.2%と改善がみられた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康を取り扱う労働衛生機関で働く職員としての自覚を持ち、自身の健康はもちろん、家族、顧客、地域の人々の健康を守ることを目指す。2017年からの活動の振り返りにより、一部の職員に禁煙に消極的な職員がいること、新規採用の職員に喫煙者がおり、特に女性は喫煙率が上昇傾向にあること、再喫煙者が時にいることが把握でき、そのような職員への取り組みを特に強化することが課題である。
	施策実施結果	喫煙率0%を目指す旨を全職員へ周知。喫煙者へ禁煙指導、禁煙意思確認。禁煙外来受診費用補助。全職員へ喫煙と受動喫煙の健康被害について健康教育。
効果検証結果	職場全体で禁煙に対する意識が高まり、特に管理職の禁煙により喫煙率が一気に下降した。 衛生管理者からの継続した働きかけにより対象者との信頼関係も構築され、禁煙に前向きな職員が増えていく。 喫煙率2017年度5.6%→2022年度3.2%に減少。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人ぎふ総合健診センター

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

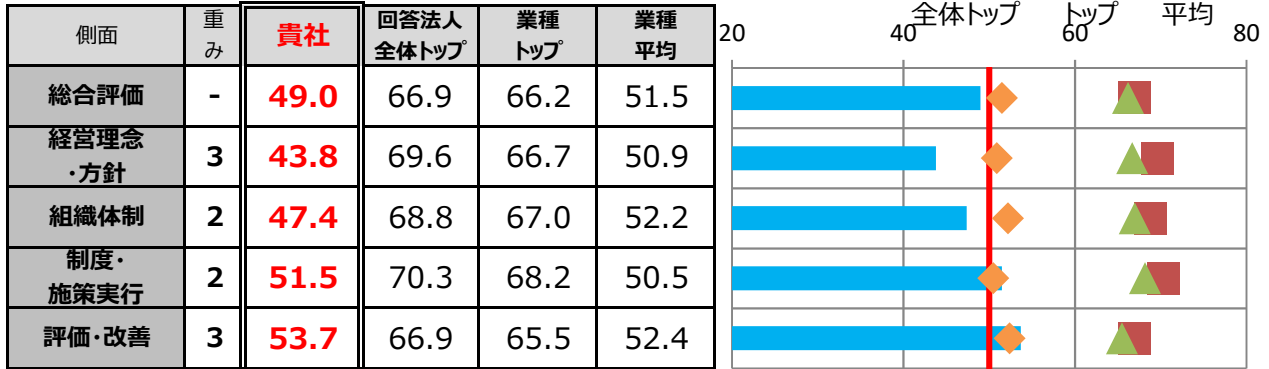
非上場

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** ↑0.7 (前回偏差値 48.3)

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

②評価の内訳



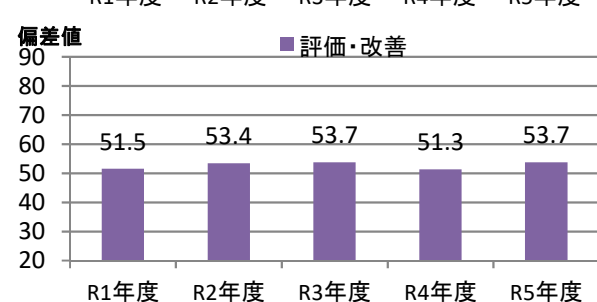
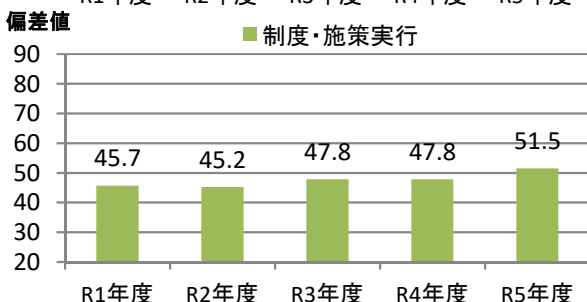
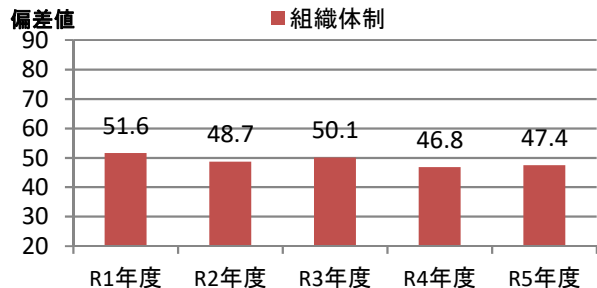
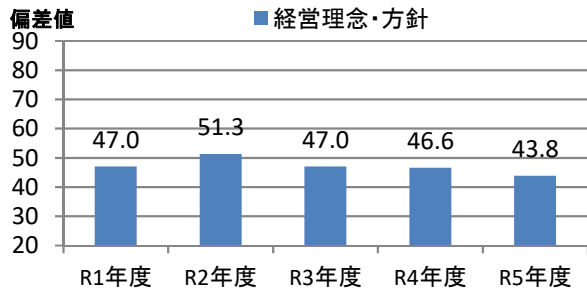
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

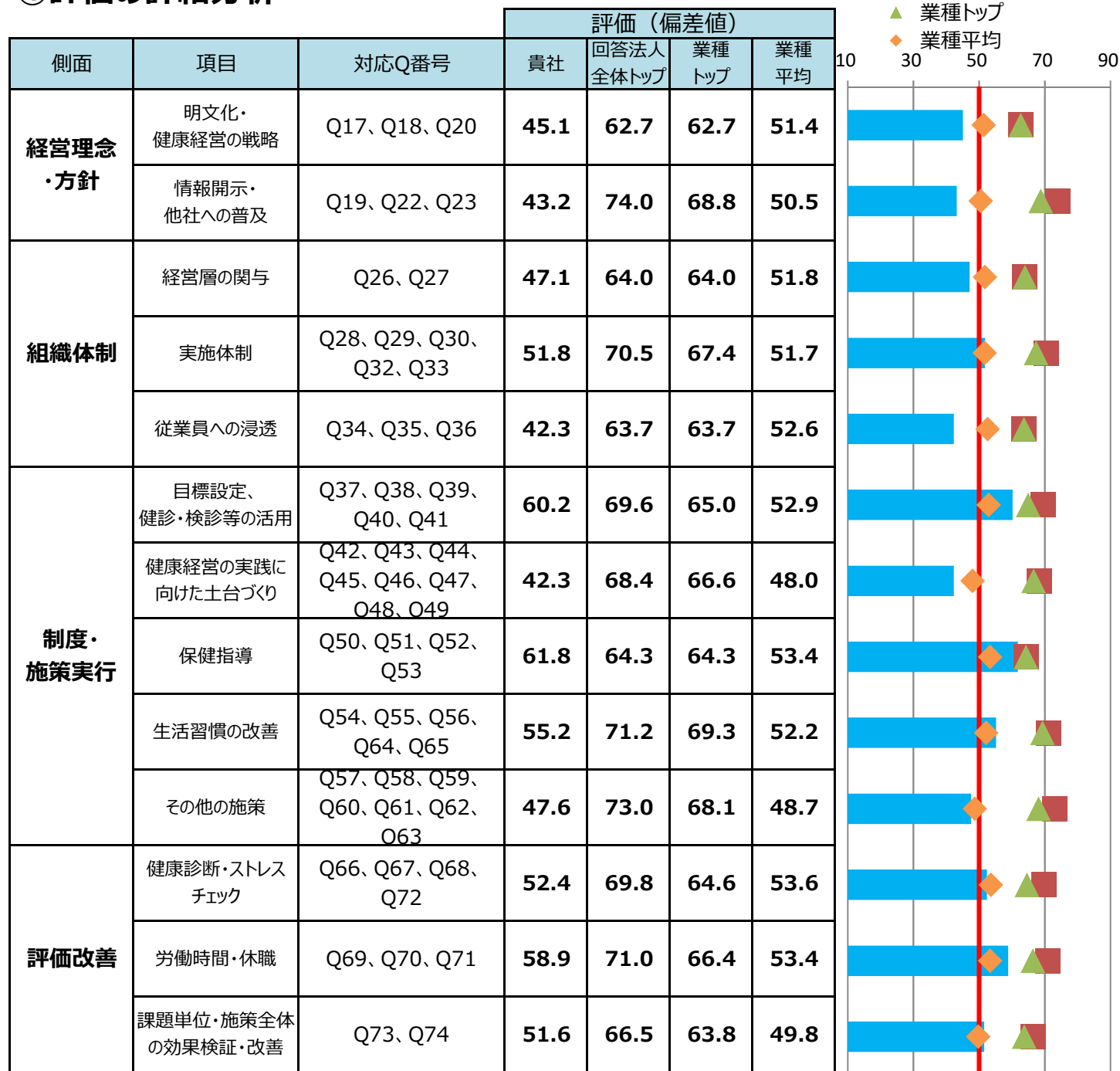
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1351~1400位	1601~1650位	1851~1900位	1951~2000位
総合評価	49.0	50.2(↑1.2)	49.8(↓0.4)	48.3(↓1.5)	49.0(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 すべてのスタッフが心身ともに健康でないと良質なパフォーマンスも維持できず、顧客へのサービスの低下、及び顧客の失注に繋がるため、従業員の健康管理及び自己の健康に関する意識が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	業務を行う上で、従業員の心と体が健康であることにより、従業員の仕事面及び私生活面両方のパフォーマンスが向上し、しいては業績UPに繋がるとともに、従業員の継続勤務により人材定着にも結び付くため、心身ともに健康であることを目指す。
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://gghc.or.jp">https://gghc.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	3	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	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	コロナで旅行は中止。春・夏実施の食事会を今回より再開。手土産用意し、くじ引きにて親睦を深めた				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリの導入により、食事記録とカロリー計算が可能。健康イベント時にポイントとして評価を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウェアラブルと連携の加算アプリを導入。動画配信や短期・長期イベントを開催。成績優秀者を表彰				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	97.5	%

※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	54.3	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.9	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	40.4	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.6	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	職員の健康診断結果により運動習慣比率が13.5%と低い。睡眠による十分な休養が取れている人の割合は60.8%（二年前22.4%）よりは増加している。運動不足は、職員の疾病発生に繋がると考え、運動習慣を身につけることが重要であると考えた。これにより睡眠を十分にとれる職員も増えると考えた。
	施策実施結果	新たに歩数や睡眠以外にも健康に活用できるウェアラブル系を職員に配布。アプリも導入し、歩数や食事記録等アプリ管理ができ、管理者でもデータを共有でき、イベントなど幅広く活用し表彰等も実施できた。
	効果検証結果	年度途中でウェアラブル系の新規購入（機種変更）やアプリ（健康管理）を導入し、そこから職員のモチベーションも上がったように感じる。短期・長期イベントなど歩数だけでなく、消費カロリーや食事記録、動画視聴など多くの職員が参加し、ポイントが加算されている。年度途中での導入の為、健診結果では、運動習慣比率が13.5%→15.1と若干上がったただであったが、次回健診時は運動習慣比率の増加に繋がると考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人滋賀保健研究センター

英文名：Shiga Health Research Center

■加入保険者：全国健康保険協会滋賀支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

①健康経営度評価結果

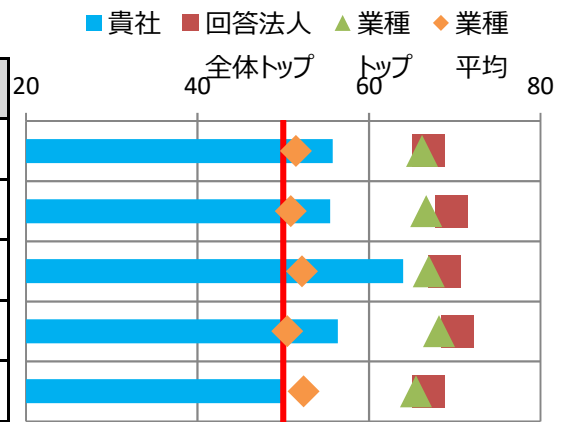
■総合順位：**1001～1050位** / **3520社中**

■総合評価：**55.8** ↓3.0 (前回偏差値 58.8)

※「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>55.8</b>	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	<b>55.5</b>	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	<b>64.0</b>	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	<b>56.4</b>	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	<b>50.3</b>	66.9	65.5	52.4



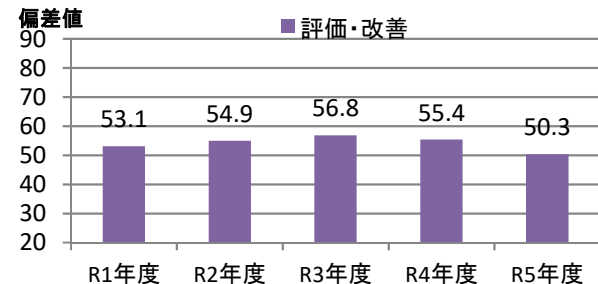
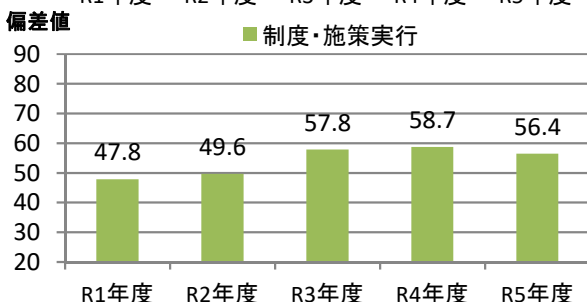
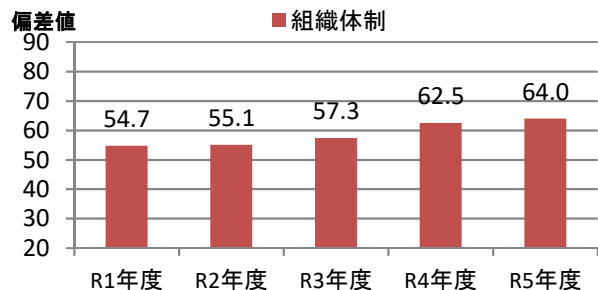
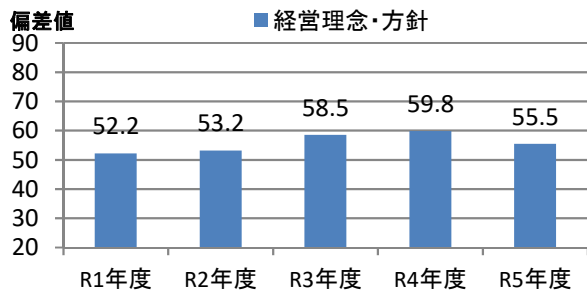
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

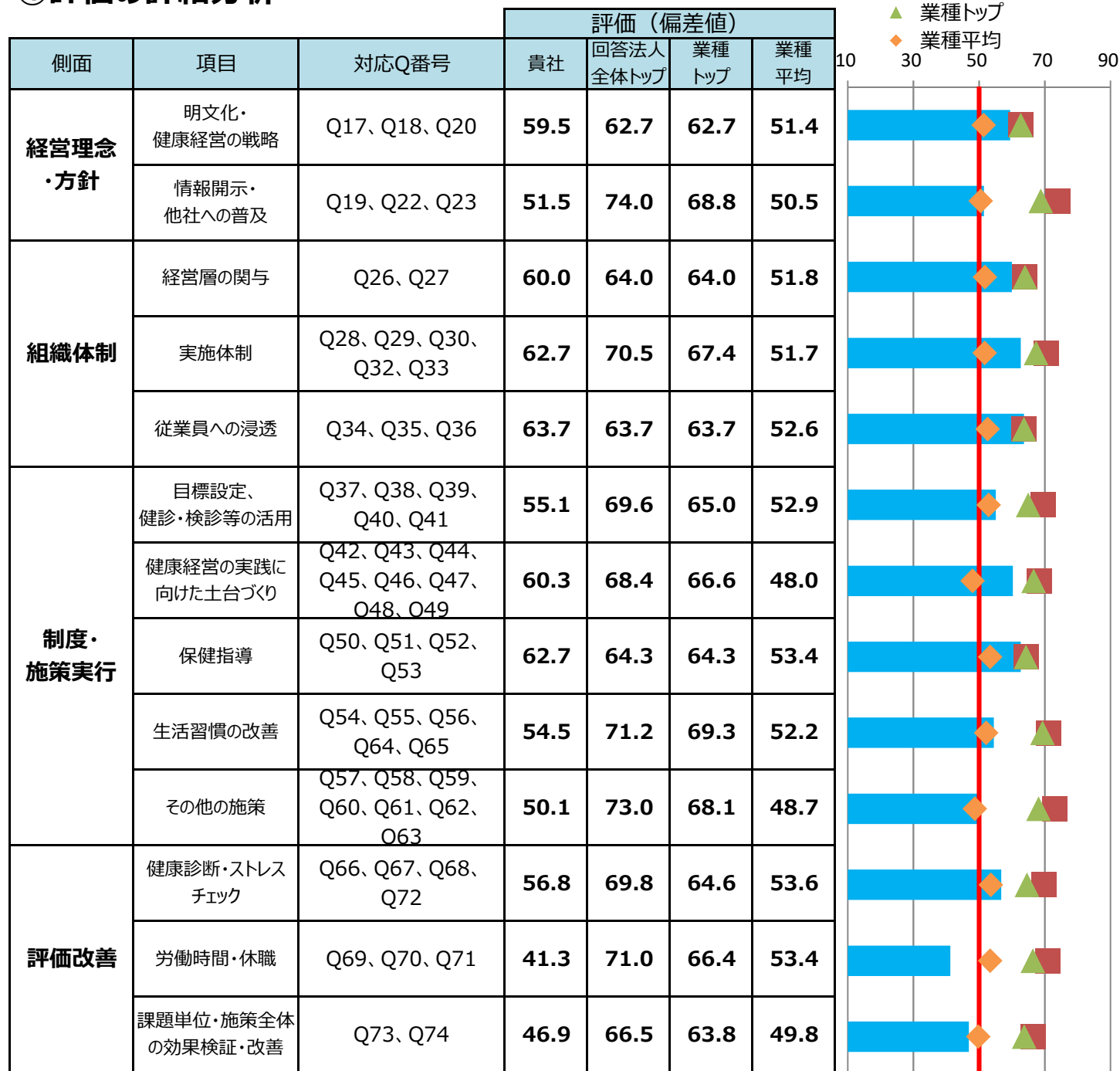
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101～1150位	1001～1050位	651～700位	651～700位	1001～1050位
総合評価	52.1	53.4(↑1.3)	57.6(↑4.2)	58.8(↑1.2)	55.8(↓3.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断業務は、従業員が長く健康に働くことによって技術の向上や知識の向上が得られ、顧客からの信頼が得られる。業務の拡大を行うには、従業員のパフォーマンスの向上が必要となる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く健康に働くことにより、従業員の熟練度も上がり顧客からの信頼が期待される。よって人間ドックのリピート率を80%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 健康診断の受診率100%と事後フォローを100%にする。
	健康経営の実施により期待する効果	病気の早期発見、早期治療を行うことにより健康寿命を延ばす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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://shrc.or.jp/shrc/kenkou_keiei.html">http://shrc.or.jp/shrc/kenkou_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	<a href="http://shrc.or.jp/shrc/kenkou_keiei.html">http://shrc.or.jp/shrc/kenkou_keiei.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					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンキューレポートという形で感謝を伝え、年2回程度表彰を行っている。				
(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	6.6	%

■ 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	社内報で旬の食材を使ったヘルシー料理のレシピを2か月に1回掲載している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	従業員に健診結果閲覧アプリに万歩計や体重管理ができるため、全員に推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.4	%

■ 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	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	62.2	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.2	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	40.9	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.7	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザに罹患して仕事に支障が出る。
	施策実施結果	社内による社員・家族を含めた接種事業を行っている。
効果検証結果	結果、インフルエンザ罹患者はゼロであった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病は、年齢に関係なく罹患する。よって、若年者のリスク者も健康診断後散見されたため、生活習慣の改善が必要となった。
	施策実施結果	全従業員を対象に特定保健指導の絞り込みを行い対象者全員に保健指導を行った。
効果検証結果	20代、30代の対象者は、改善も早く翌年には対象者から外れる結果となった。生活習慣病の発生リスクの軽減につながったと考える。	

※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：一般財団法人住友病院

英文名：Sumitomo Hospital

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

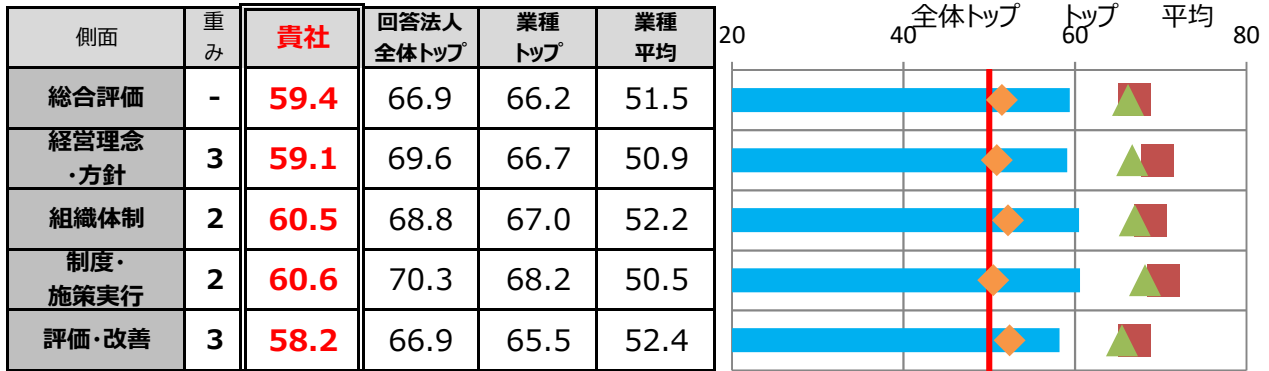
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.4** ↑0.9 (前回偏差値 58.5)

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

②評価の内訳



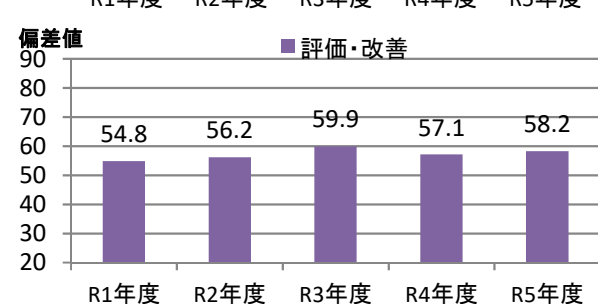
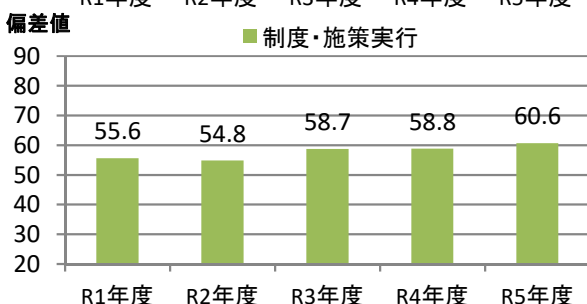
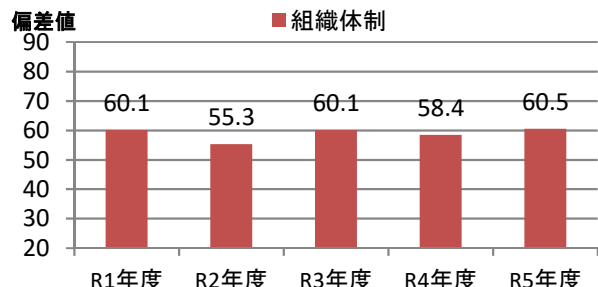
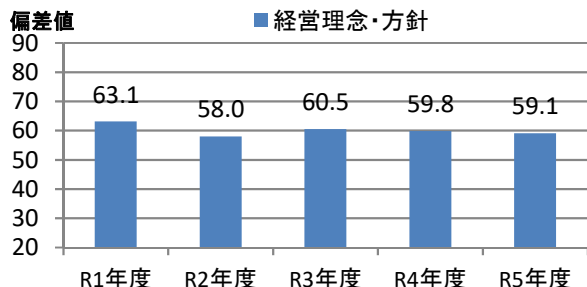
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

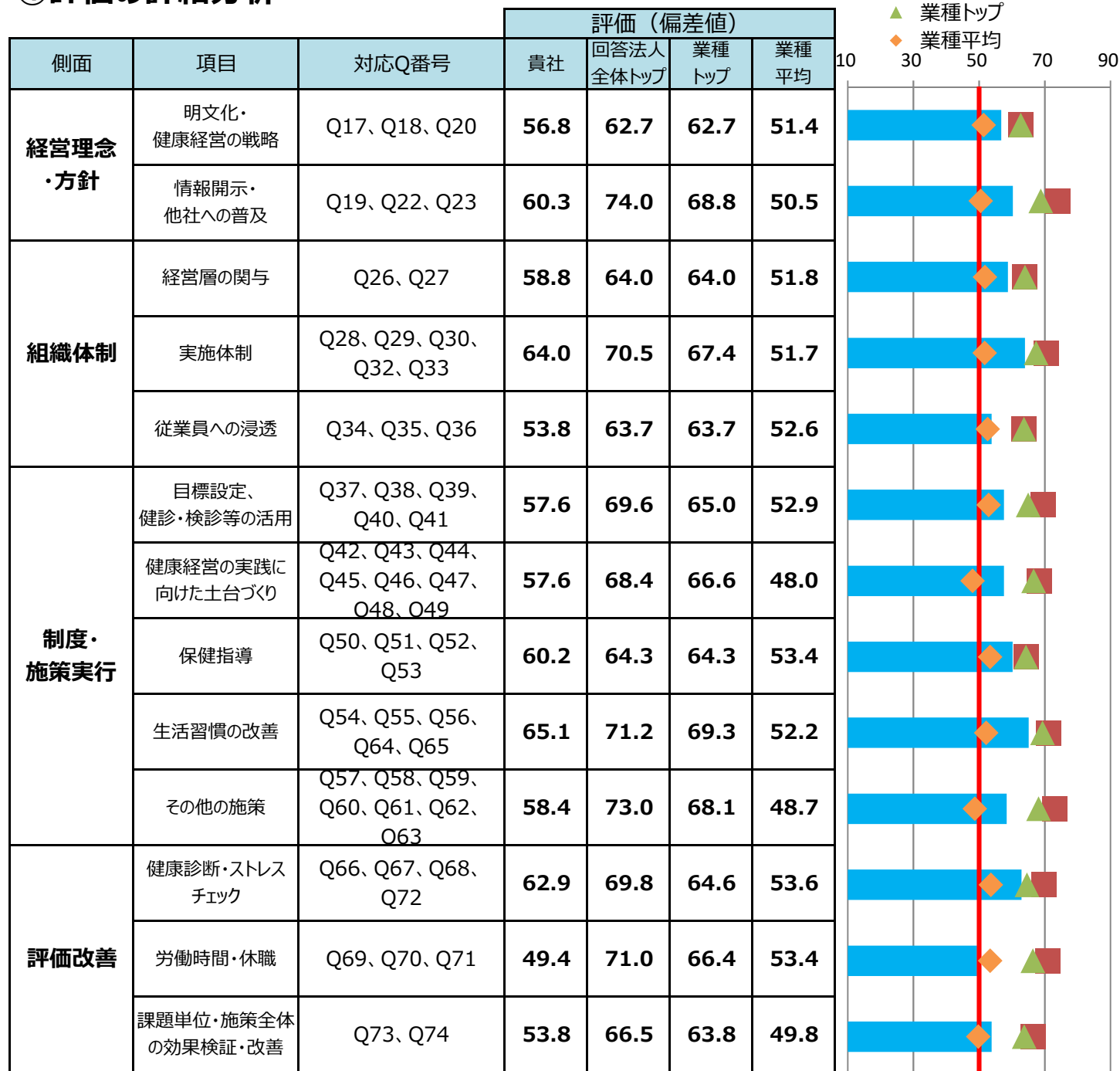
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	401~450位	701~750位	701~750位
総合評価	58.5	56.3(↓2.2)	59.9(↑3.6)	58.5(↓1.4)	59.4(↑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	組織の活性化 医療の進歩とともに病院に必要な機能を適切に維持しながら、新興感染症の変化に対応できる柔軟な組織体制が求められた。多職種によるコミュニケーション活性化を図り、心理的安全性の高い組織風土醸成が課題である。また、労働環境やワークライフバランスに応じた働き方を支援し、ワーク・エンゲージメントを高めることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	業務負担を軽減し、本来の業務に専念できるようDX化を目指す。労働環境改善に向けて従業員一人一人の意見が反映する仕組みをつくり、健康的に活力をもって働ける従業員の増加、従業員平均ワーク・エンゲージメント0.3ポイント増加を目指す。
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 新入職員・中途入職者と組織のニーズの不一致による葛藤が起き、心身不調に至るケースがある。働き方のバリエーションや適正配置を行うことで、即戦力となる人材育成を円滑に行え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	キャリアニーズを捉え、心身不調に至る前のキャリア支援を行うことにより、新入職員の3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	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.sumitomo-hp.or.jp/about/hospital/">https://www.sumitomo-hp.or.jp/about/hospital/</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.sumitomo-hp.or.jp/about/hospital/">https://www.sumitomo-hp.or.jp/about/hospital/</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	<a href="https://www.sumitomo-hp.or.jp/about/hospital/">https://www.sumitomo-hp.or.jp/about/hospital/</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		
URL	<a href="https://www.sumitomo-hp.or.jp/about/hospital/">https://www.sumitomo-hp.or.jp/about/hospital/</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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	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	82.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	院外のグラウンド利用、院内の体育館、部活動用会議室、脂肪燃焼効率の高い運動機器が利用で				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.5	%	(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	主菜と小鉢を組み合わせさまざまな食品が取り入れられるようカフェテラス方式を採用し、利用者割引を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントで個人とチームの表彰を行った。大阪府・健康保険組合主催の運動イベントに参加した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の	0.0	%
管理職限定		全管理職の	0.0	%
限定しない	○	全従業員の	72.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	54.7	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.3	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	30歳以上のメタボリックシンドローム該当者の傾向を分析したところ血糖値・HbA1cの該当者は60%を超えており、生活習慣病による疾病を発症するリスクが高いと考えられた。
	施策実施結果	30歳以上のメタボリックシンドローム該当者全員に対し半年間保健指導を継続し、評価を行った。
効果検証結果	メタボリックシンドローム該当者は全従業員の4.2%と統計学的に誤差の範囲内にとどまり、脳梗塞・心筋梗塞等、重篤な疾患への移行はなかった。	
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	新入職員が職場・業務に適応できない状況からメンタルヘルス不調に至り、病気休業者が一定数存在しており、増加はしていないものの減少していない。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調の前段階に起こる身体不調が相談できるよう健康相談窓口の設置を行い、管理監督者からも不調に対する相談ができる仕組みを取り入れた。
効果検証結果	メンタルヘルス不調のケースも健康相談で相談できるようになったことで、年間の相談件数は2倍に増加した。また、管理監督者へ労働環境への配慮を具体的に支援できるようになり、同様のケースに対応できるようになり通院（両立支援）で対応できるケースが増えている。	

※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：一般財団法人西日本産業衛生会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会福岡支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

非上場

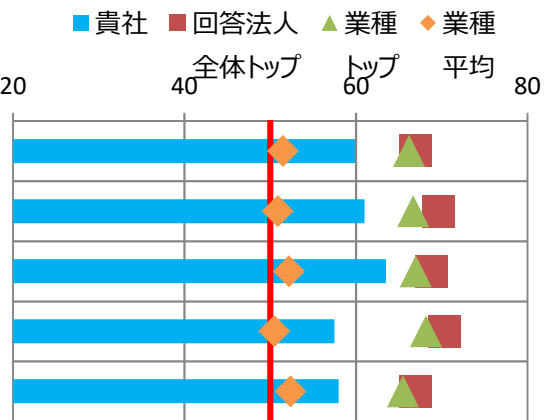
①健康経営度評価結果

- 総合順位：**651~700位** / **3520社中**
- 総合評価：**59.9** ↑0.9 (前回偏差値 59.0)

※「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>59.9</b>	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	<b>61.0</b>	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	<b>63.5</b>	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	<b>57.5</b>	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	<b>58.0</b>	66.9	65.5	52.4



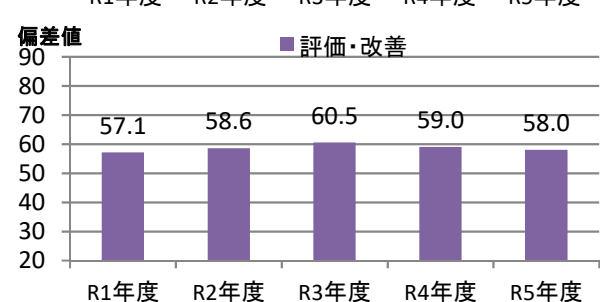
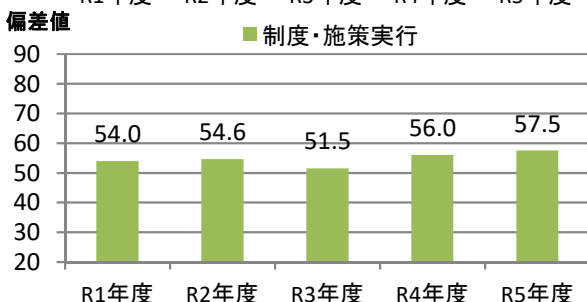
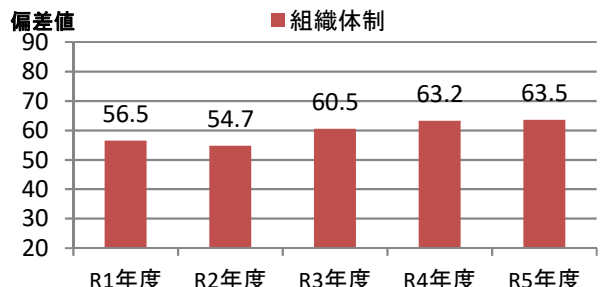
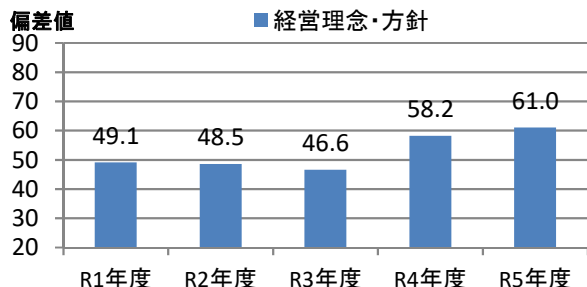
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

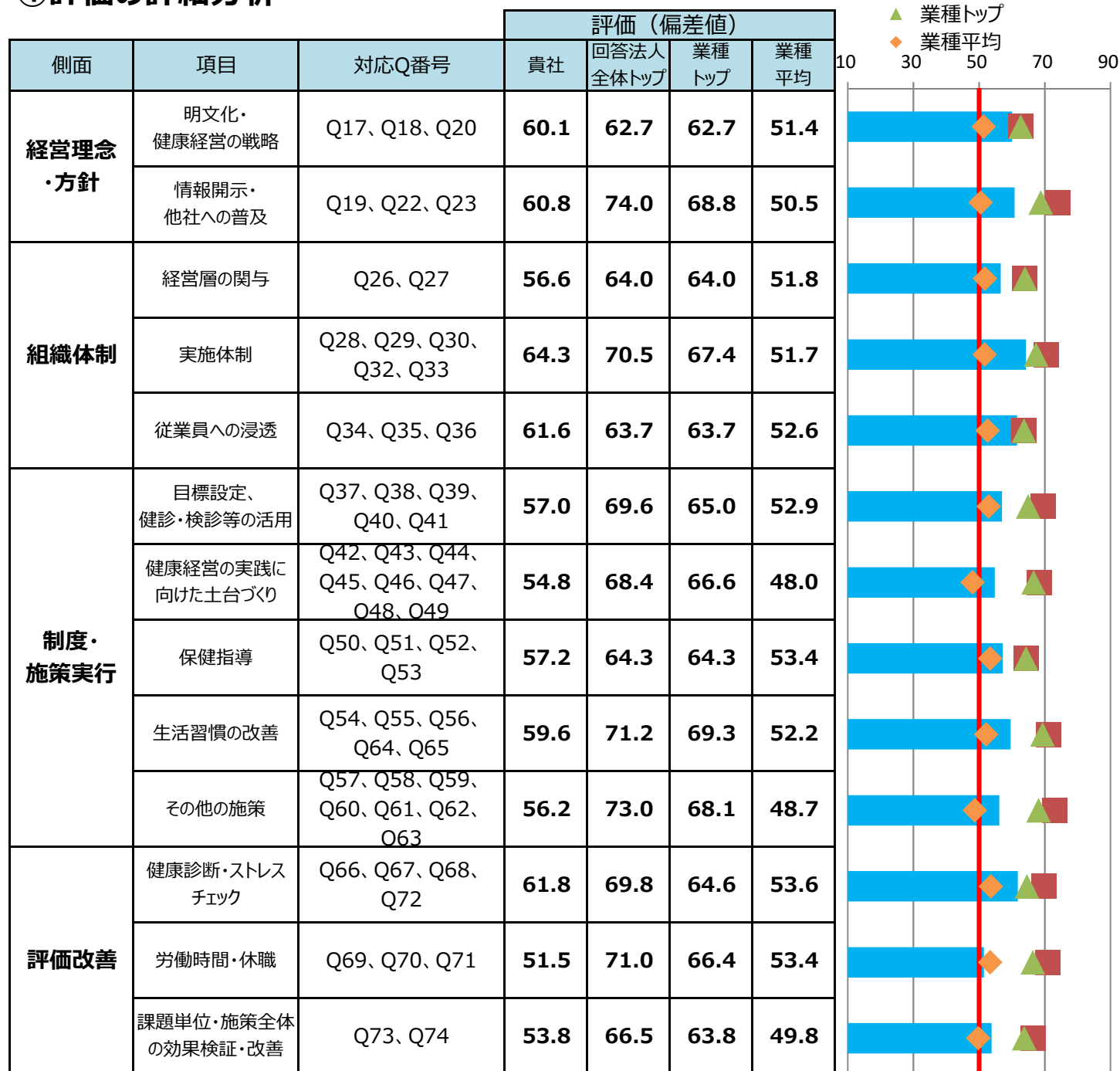
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	951~1000位	1001~1050位	651~700位	651~700位
総合評価	54.0	54.0(↑0.0)	54.5(↑0.5)	59.0(↑4.5)	59.9(↑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	人材定着や採用力向上 人材定着を阻害する問題（心身の不調やハラスメント）に積極的に対処し、従業員が働きやすく、能力を十分発揮できる環境をつくるのが、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	従業員が長く働き続けたいと感じられる職場を目指す。具体的指標としては、平均勤続年数の伸長を目標とする。
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="https://www.nishieikai.or.jp/about/kenkou-keiei-sengen.html">https://www.nishieikai.or.jp/about/kenkou-keiei-sengen.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.nishieikai.or.jp/about/kenkou-keiei-sengen.html">https://www.nishieikai.or.jp/about/kenkou-keiei-sengen.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.nishieikai.or.jp/about/kenkou-keiei-sengen.html">https://www.nishieikai.or.jp/about/kenkou-keiei-sengen.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.nishieikai.or.jp/about/kenkou-keiei-sengen.html">https://www.nishieikai.or.jp/about/kenkou-keiei-sengen.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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	最近はコロナで実施出来ていないが、レクリエーション補助制度がある。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 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	CARADAアプリでカロリー計算・記録・管理をサポートしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.4	%

■ 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	外部の福利厚生サービスの会員として全従業員が加入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.5	%

※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	55.4	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	56.7	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.4	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	有所見率が高い。従業員の平均年齢が上昇していることが有所見率上昇の一因であると考え。
	施策実施結果	産業医・保健師による面談や文書指導を就業上の措置が必要なレベルの従業員を中心に38名に実施。健康診断結果について衛生講話を実施し各部署で共有した。四半期毎に食堂に健康情報を掲示。
効果検証結果	施策等実施した。従業員の平均年齢が上昇している状況ではあるが、有所見率（治療中を含む）は前年の78%から75%へ好転している。今後はレベルに関係なく全職員を対象とした指導を行うなど有所見率のあり方については、検討が必要であると考え。	
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	業務量が増えたことにより、メンタルヘルス不調になるリスクが高い。また、ストレスチェックの集団分析の結果、全体としてみると職場の健康リスクは100以下であるが、一部健康リスクの高い部署がある。
	施策実施結果	メンタルヘルスに関する社内研修を予定するがコロナ禍で中止。メンタルヘルスに関する相談対応を2件実施。各職場管理監督者に産業医保健師によるストレスチェック集団分析結果のフィードバック及び相談対応を実施。
効果検証結果	健康リスクは120以上の部署は昨年度19%から12%に減少したが、健康リスクのより高い部署（150以上）は昨年度4%から4%と変動なし。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人広島県環境保健協会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会広島支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

非上場

①健康経営度評価結果

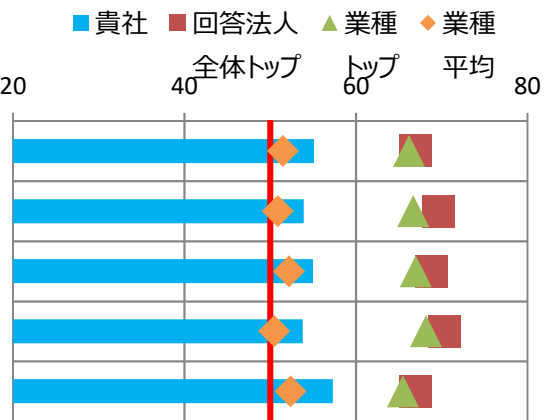
■総合順位：**1101～1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.1** ↑1.7 (前回偏差値 53.4)

※「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>55.1</b>	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	<b>53.9</b>	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	<b>55.0</b>	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	<b>53.8</b>	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	<b>57.3</b>	66.9	65.5	52.4



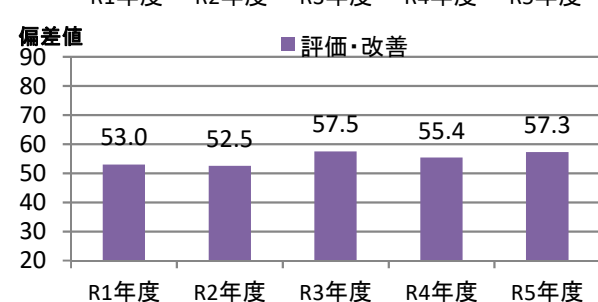
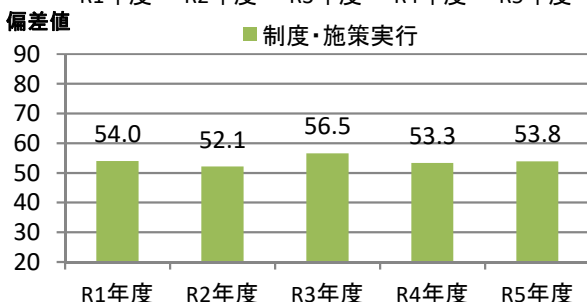
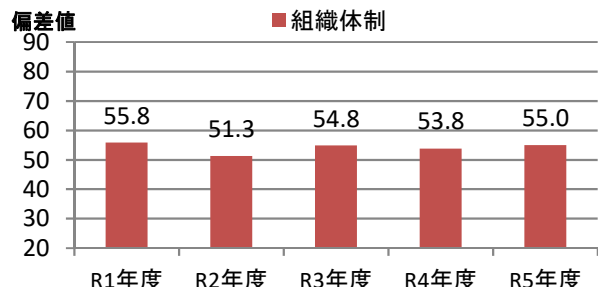
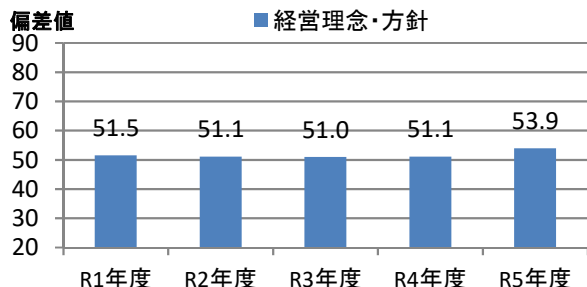
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

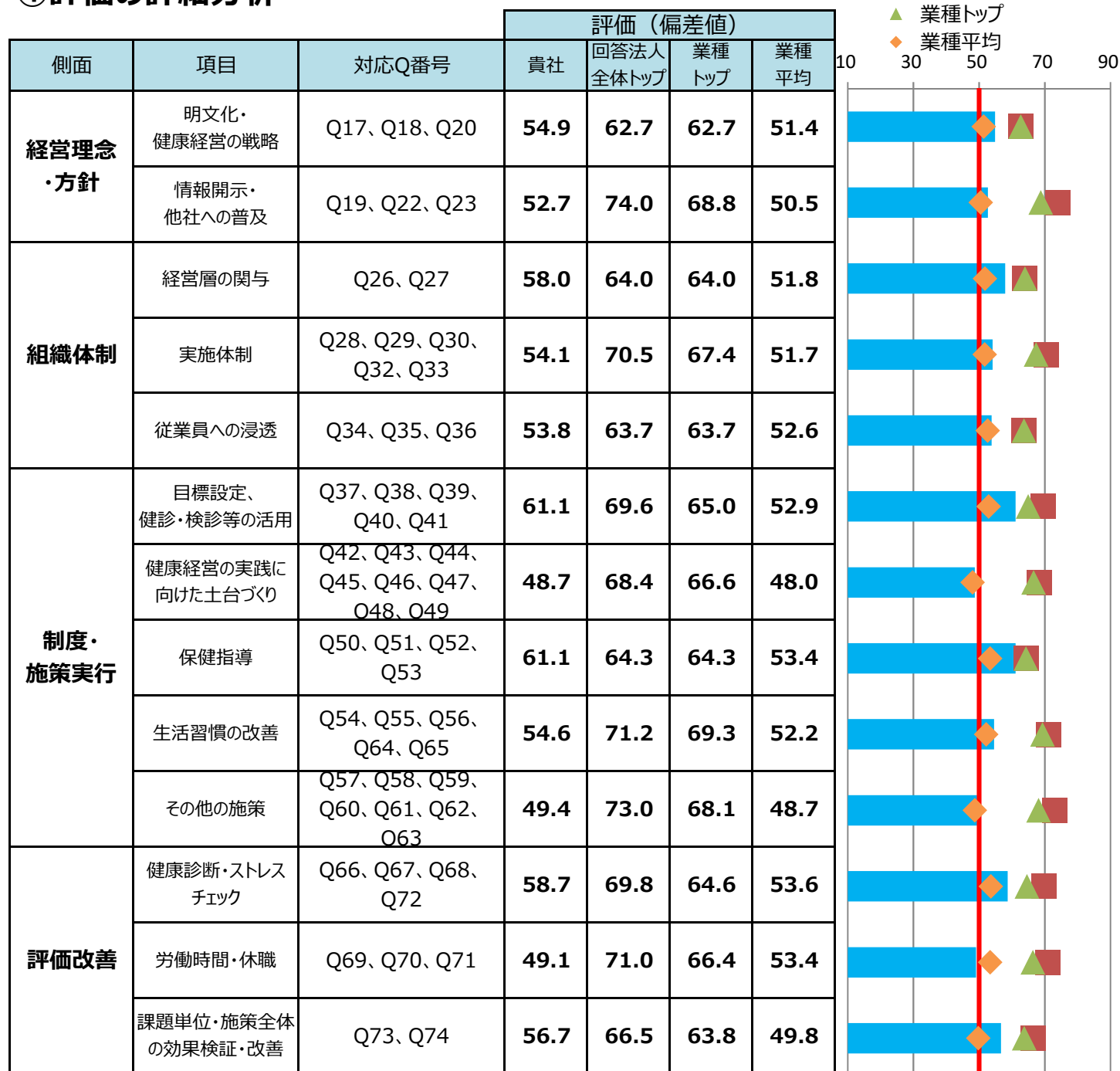
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001～1050位	1151～1200位	951～1000位	1251～1300位	1101～1150位
総合評価	53.3	51.8(↓1.5)	54.8(↑3.0)	53.4(↓1.4)	55.1(↑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	組織の活性化 職員が安心して働ける職場、働き甲斐のある職場を実現するために、職員のモチベーション低下、職員間のつながりの希薄化、他人への無関心を改善することが大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営への取り組みの結果、職員が相互に支援し、思いやりと信頼でつながった職場風土を醸成し、職員が主体的に仕事に取り組める職場の実現を期待する。
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.kanhokyo.or.jp/?page_id=9930">https://www.kanhokyo.or.jp/?page_id=9930</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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	22	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	「環保協前天満川クリーン作戦」社屋の側を流れる河川の、河川内および遊歩道の清掃美化活動。				
(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	29.1	%

■ 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	日々の歩数や体重、体調、体温、メンタル、食事や血圧など、身体の様々なデータを記録・管理できるアプリ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	ウォーキングイベントへの参加勧奨および参加費用の助成				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	33.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	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	55.5	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.6	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度に実施した健康診断の全職員の結果を分析した結果、肝機能異常を中心とした生活習慣病予防施策に取り組んだ。課題選定の理由は以下のとおり。 ①有所見率上位項目として経年指摘がある。 ②全体有所見率が経年で高くなっている。 ③年代別有所見率の大半が平均を上回り、上昇傾向にある。
	施策実施結果	保健師がオリジナルの資料を作成し、肝機能に関する情報提供を4回実施した。 1回目：肝臓の働きと検査、2回目：肝臓の病気、3回目：肝機能改善 食事編、4回目：肝機能改善 運動・睡眠編
	効果検証結果	2022年度に実施した健康診断の全職員の結果を基に肝機能異常に関する評価を行った。 有所見率：3.4%減少、遅い夕食あり：1.4%増加、飲酒頻度：毎日飲む1.7%減少 肝機能の有所見率は低下しており、改善傾向がうかがえる。改善要因として、飲酒習慣の変化が考えられる。問診結果から、「飲酒習慣がない」という回答が増加し、飲酒量においても適量飲酒範囲「1合未満」の割合が増加した。
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：公益財団法人脳血管研究所

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会群馬支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

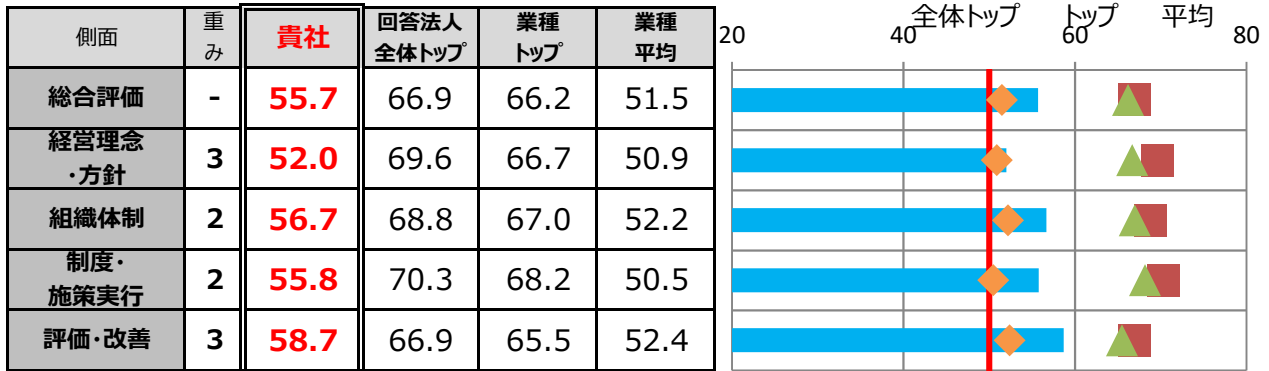
非上場

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** ↓0.3 (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



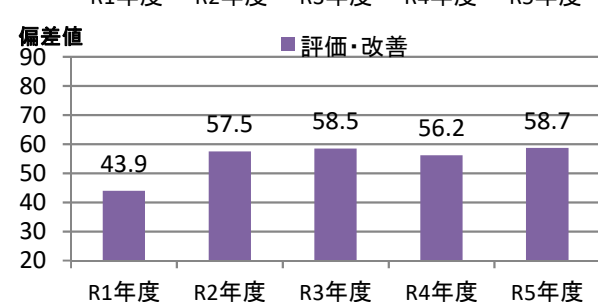
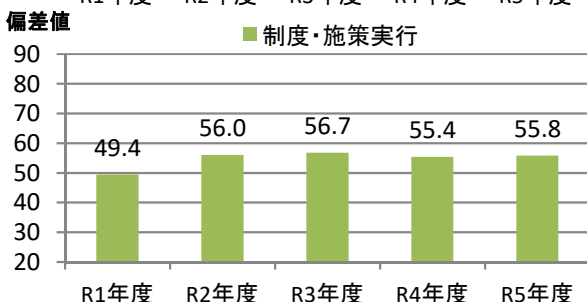
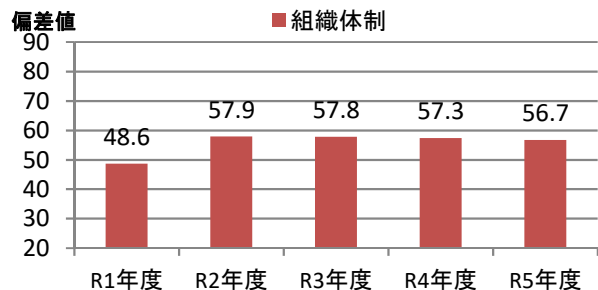
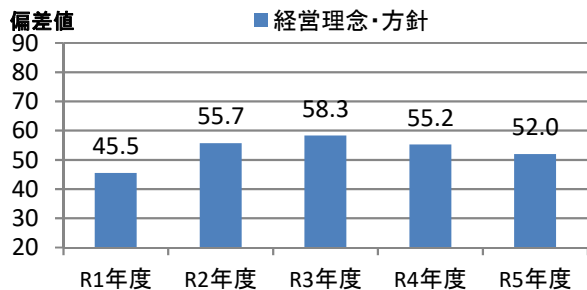
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

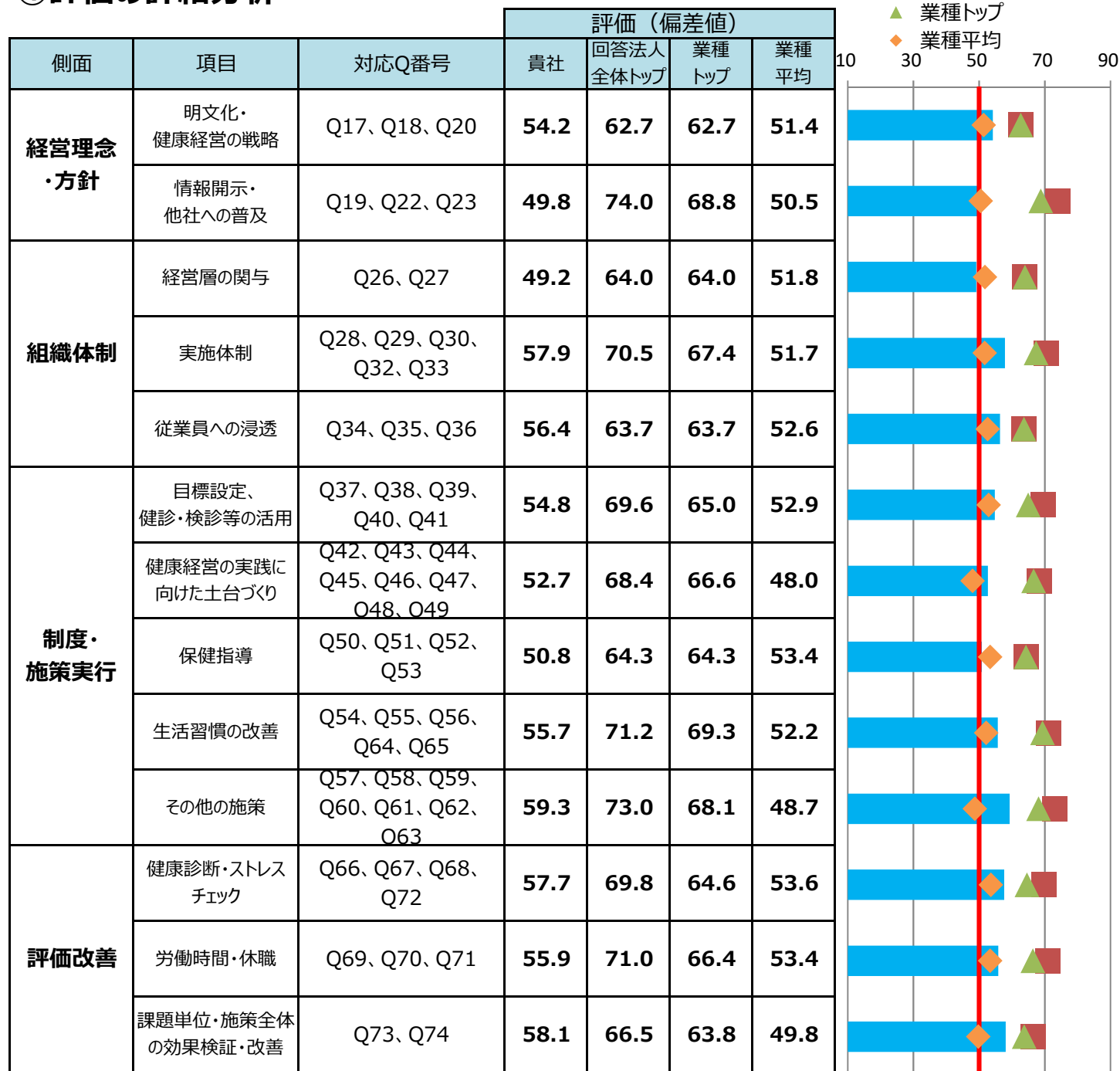
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	701~750位	651~700位	901~950位	1051~1100位
総合評価	46.4	56.7(↑10.3)	57.9(↑1.2)	56.0(↓1.9)	55.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>国民のQOLの維持向上に寄与する活動を継続する為に、財団職員の心身の健康が経営にとって重要な基盤であり、財団職員がこれまで以上に健康で働けることが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>財団職員が活き活きと業務に邁進するため、時間外業務負担を減らし、趣味や自己啓発の時間を増やしてモチベーション向上を期待する具体的な指標の一つとして平均月間時間外労働時間6.0時間以下を目標としている。2022年度はコロナの影響を受け、業務量が増える中でも月5.9時間/人と微減し達成できた。</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>国民のQOLの維持向上に寄与する活動を継続する為に、財団職員の心身の健康が経営にとって重要な基盤であり、財団職員がこれまで以上に健康で働けることが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>財団職員が活き活きと業務に邁進するため、リフレッシュして心身ともにコンディションを整えて継続的に仕事に向かうことを期待する具体的な指標の一つとして、有給休暇取得率を毎年度付与日数の70%取得を目標としている。2022年度はコロナの影響を受け、業務量が増える中でも87.5%と達成し、今後も継続を目指す。</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://mihara-ibbv.jp">https://mihara-ibbv.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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	交流支援事業として部署単位での懇親や情報交換を目的とした飲食店等を利用した交流会の金				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.7	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	医療機関として患者さんに提供している食事と同様に管理栄養士が職員にも配慮した食事を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%

■ 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	定期的なゴルフコンペ開催や部活動参加により運動奨励活動を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.2	%

■ 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	3.5	%
管理職限定	○	全管理職の	39.0	%
限定しない	○	全従業員の	4.0	%

※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	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	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	54.5	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.0	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員喫煙率低下
	課題内容	喫煙者本人及び受動喫煙による発がんリスクの高さ、また、喫煙者自身の健康被害に関する認識の軽視があるため改善が必要である。
	施策実施結果	喫煙による健康被害防止として喫煙率を下げるため、全館禁煙。世界禁煙デーに合わせて禁煙週間の実施、啓発ポスターの掲示。
効果検証結果	昨年に比べて喫煙率が13.0%から11.4%に下がった。喫煙率が下がっており、一定の効果がみられる。継続して施策を実施し喫煙率低下を促していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	救急医療などに対応する当直・夜勤の勤務があり、また依然として新型コロナウイルス対応の業務も加わり、長時間労働の常態化の懸念があるため、適切な状態を維持・継続、更に改善していくことが課題である。
	施策実施結果	全職員の月次勤怠管理における中間確認として30時間超過アラーム通知の設定。医師の負担軽減の為、常勤医師の採用促進と非常勤医師による当直業務の実施。
効果検証結果	常勤職員一人あたりの平均月間所定外労働時間が月6.1時間から5.9時間で微減となった。毎年緩やかではあるが、意識の浸透により、職員の業務負担が減少し、退社後の趣味や自己啓発の時間が増加傾向になり、モチベーション向上に繋がる効果が得られた。法人連絡会議にて全管理職に対して報告し、更なる改善へ繋げている。	

※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：公益社団法人日本医師会

英文名：Japan Medical Association

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

①健康経営度評価結果

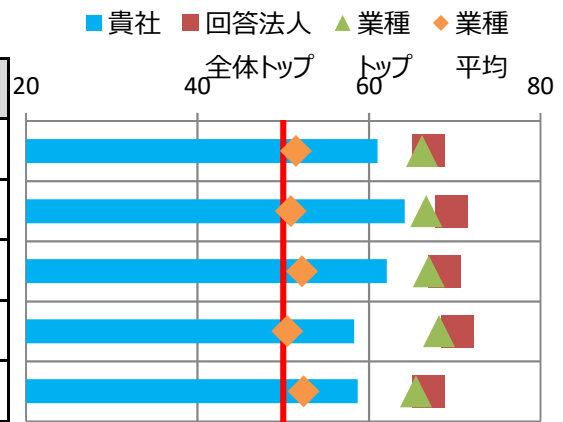
■総合順位：**501~550位** / **3520社中**

■総合評価：**61.0** ↑1.3 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	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>61.0</b>	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	<b>64.2</b>	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	<b>62.1</b>	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	<b>58.3</b>	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	<b>58.7</b>	66.9	65.5	52.4



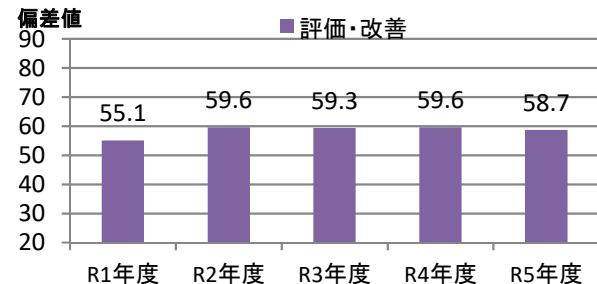
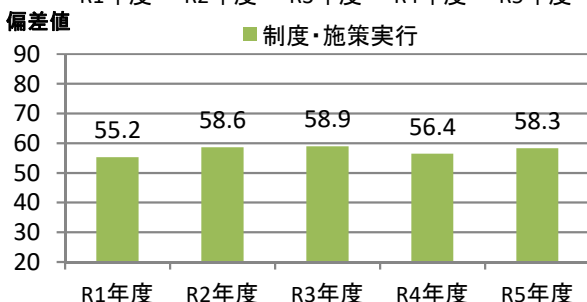
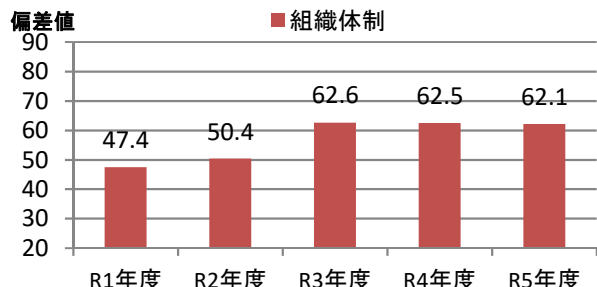
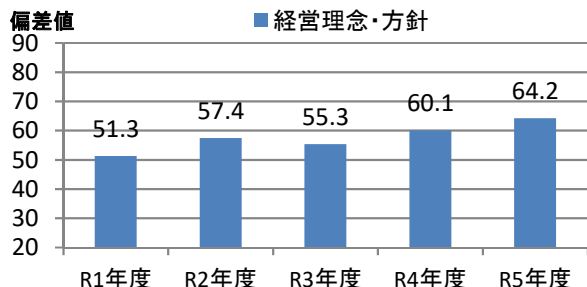
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

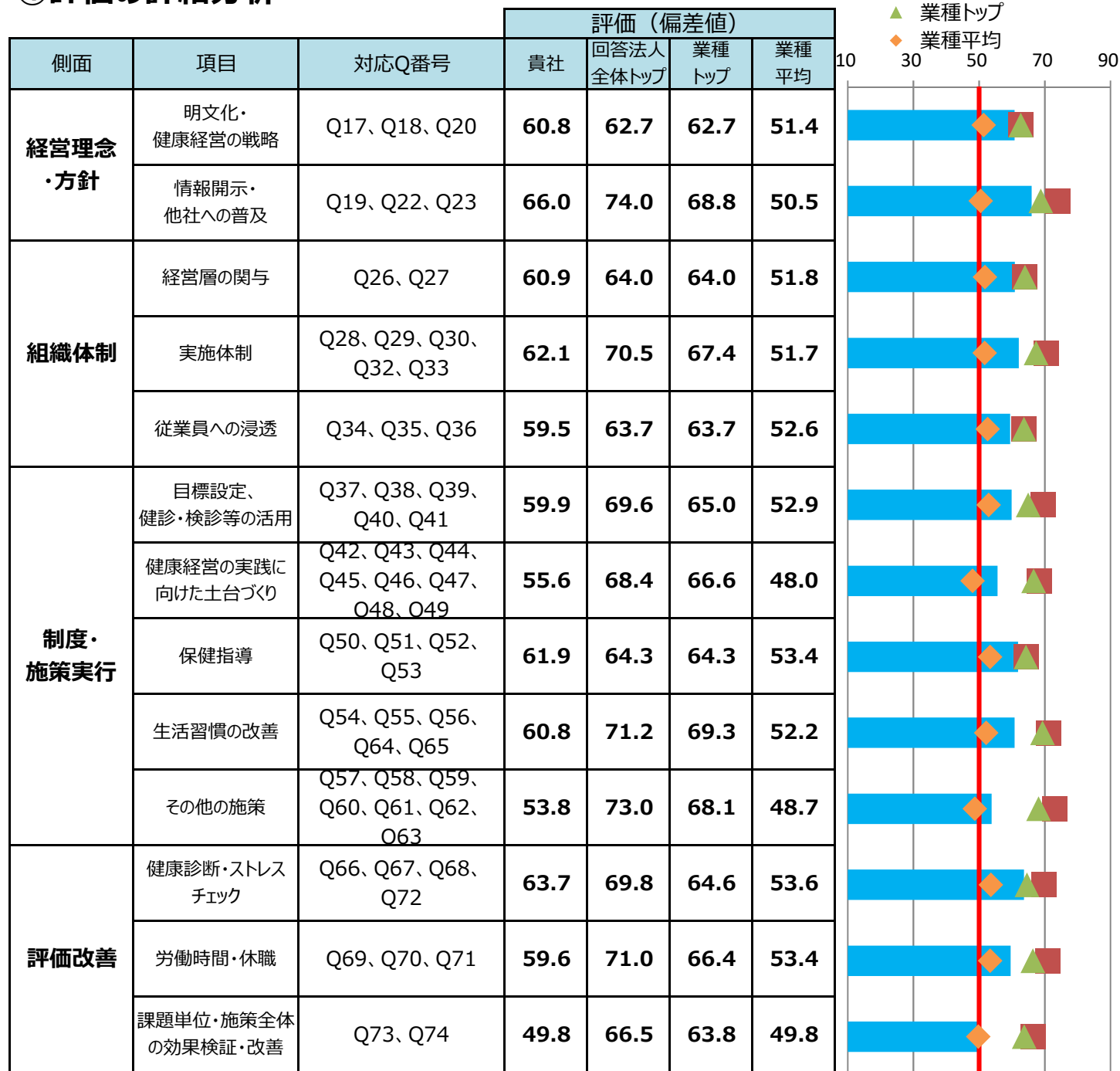
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	701~750位	551~600位	551~600位	501~550位
総合評価	52.4	56.9(↑4.5)	58.7(↑1.8)	59.7(↑1.0)	61.0(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 本会がステークホルダーに対し、果たすべき社会的な役割は無数にある。こうした中で、組織の更なる活性化が必要である。組織の基盤となる職員が心身ともに健康を維持し、生産性・エンゲージメントを向上していくことが引き続きの課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康であるために、①プレゼンティーズム、②アブセンティーズム、③ワークエンゲージメント、の各指標を2021年度の実績値である、①83.7%、②1.7日、③3.0点と比較し、同程度もしくは改善を図る。
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.med.or.jp/jma/jma_infoactivity/009613.html">https://www.med.or.jp/jma/jma_infoactivity/009613.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 該当に○	実績値	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.med.or.jp/dl-med/jma/kenkou/r05kenkou.pdf">https://www.med.or.jp/dl-med/jma/kenkou/r05kenkou.pdf</a>				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.med.or.jp/dl-med/jma/kenkou/r05kenkou.pdf">https://www.med.or.jp/dl-med/jma/kenkou/r05kenkou.pdf</a>				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.med.or.jp/dl-med/jma/kenkou/r05kenkou.pdf">https://www.med.or.jp/dl-med/jma/kenkou/r05kenkou.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	50	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	健康経営の一環として職員互助会に対し金銭支援し、コロナ禍であるため、Zoomによる抽選会を開				
(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	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	2022年5月より食事、運動等を記録しアドバイスが得られるアプリを導入。導入率増加を推進中。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	9/1～10/15までウォーキングイベントを開催。参加者全員に参加賞を授与し、上位5名を表彰した。				
(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	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	47.3	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	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	64.5	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.3	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	協会けんぽ東京支部との年度初の打ち合わせにおいて、2021年度の特定保健指導実施率が0%であったことを両社で再確認し、生活習慣病等の予防を意識付けるために特定保健指導の実施率向上を課題とした。
	施策実施結果	協会けんぽ東京支部のご担当者、保健師および人事課担当で、実施率向上に向けた効果的な施策展開を検討。衛生委員会等の理解も得ながら該当者に丁寧にアプローチしたところ、実施率が93.8%まで向上した。
効果検証結果	定量的な結果は2023年度の健康診断結果が出ていないため、確認できていない。	
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	職員が健康で働きやすい環境づくりを考える上で、職員構成比の52%を占める女性の健康保持・増進は欠かすことのできないものである。女性特有の健康関連に対する理解を深めることは、女性のみならず職場全体として取り組む必要がある。
	施策実施結果	昨年度に続き、派遣職員も含めた全職員およびその家族に対し、女性の健康動画（更年期編）のオンライン研修を実施。職員の47.3%が受講した。
効果検証結果	2022年度の定期健康診断において、オプションで実施している乳がんおよび子宮がん検診の受診者が、対前年比でそれぞれ2.4%、3.1%向上した。また、実施後のアンケートでも回答者の80.4%が大変満足、満足という評価であり、女性、男性問わず新たな気づきがあったとのコメントが寄せられた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人倉敷成人病センター

英文名：Kurashiki Medical Center

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

①健康経営度評価結果

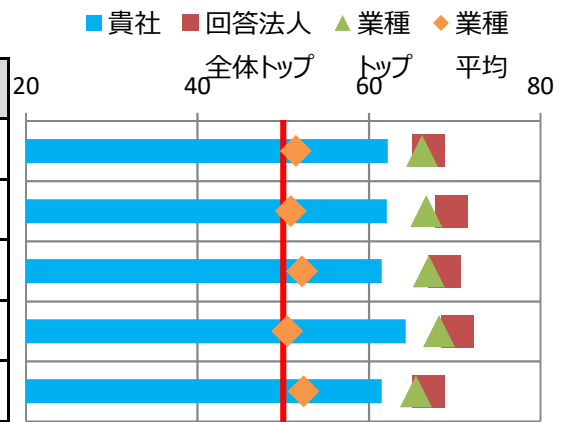
■総合順位：**351~400位** / **3520社中**

■総合評価：**62.2** ↑3.1 (前回偏差値 59.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>62.2</b>	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	<b>62.1</b>	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	<b>61.5</b>	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	<b>64.3</b>	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	<b>61.5</b>	66.9	65.5	52.4



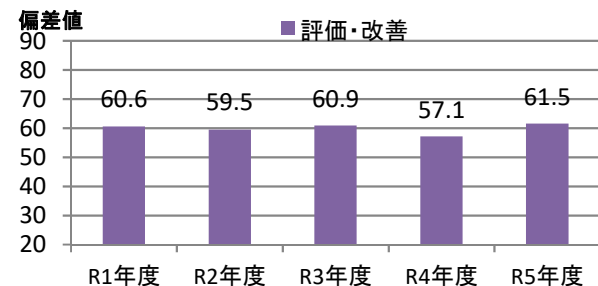
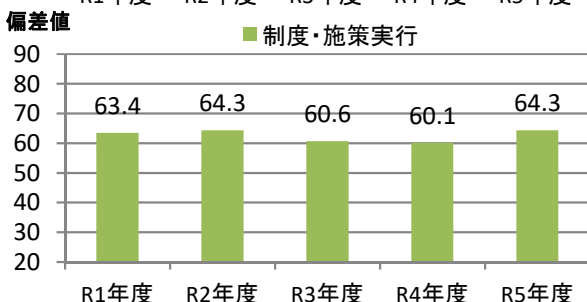
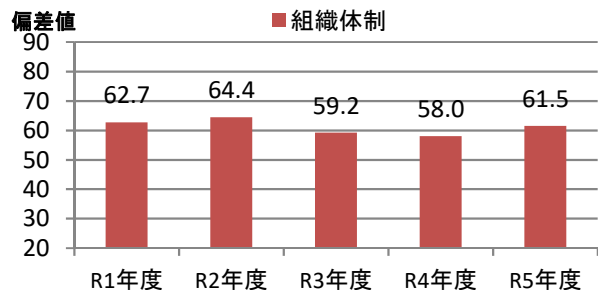
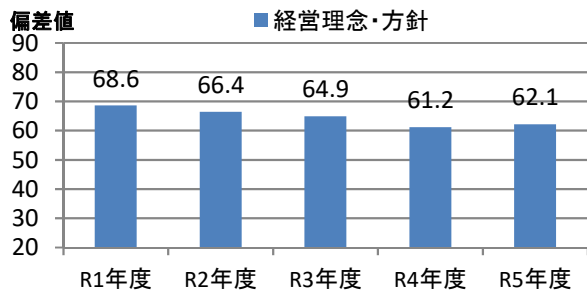
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

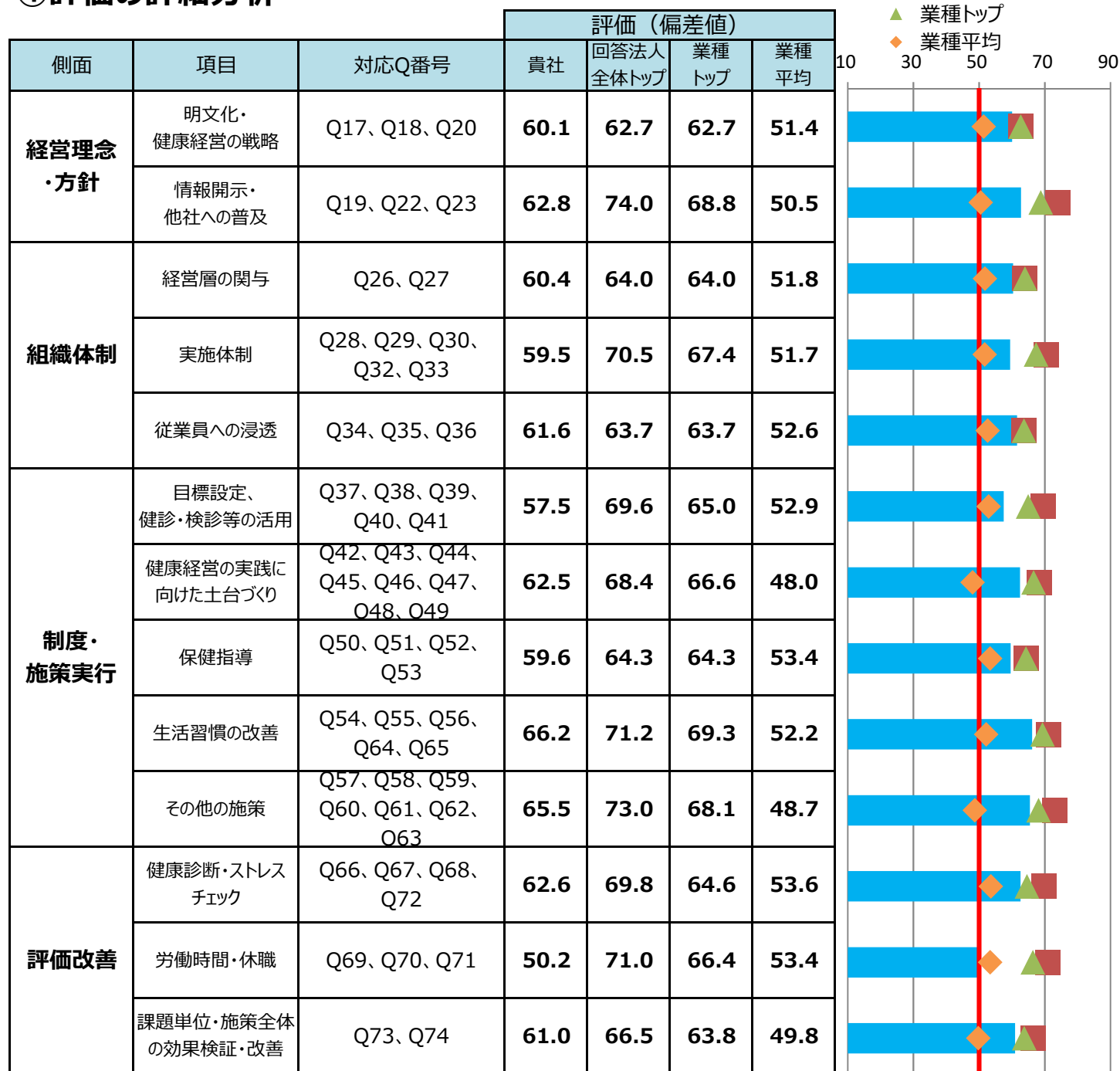
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	51~100位	201~250位	601~650位	351~400位
総合評価	64.0	63.5(↓0.5)	61.7(↓1.8)	59.1(↓2.6)	62.2(↑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 当院は医療機関という性格上、看護職、医療専門職、事務職の多くが女性職員である。ライフステージによって仕事と家庭のバランスが重要となり、勤続年数の伸び悩みと人材の定着が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	敷地内に企業内保育・病児保育を設置し職員が働きやすい職場環境を整備する。また、積極的に女性特有の健康課題に取り組み、健康で長く働き続けたいと感じられることを期待したい。具体的な指標は平均勤続年数について2018年度の8.6年から2025年度で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.fkmc.or.jp/data/842/news_dt">https://www.fkmc.or.jp/data/842/news_dt</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.fkmc.or.jp/data/842/news_dt">https://www.fkmc.or.jp/data/842/news_dt</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.fkmc.or.jp/data/842/news_dt">https://www.fkmc.or.jp/data/842/news_dt</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.fkmc.or.jp/data/842/news_dt">https://www.fkmc.or.jp/data/842/news_dt</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>24</b>	回	<b>5</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>87.0</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	職場内にクオリティアップ委員会を設置し、ジャズワークショップ等の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	<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>25.8</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	職員食堂にて健康を意識したメニューの提供、カレーフェア等の開催、食べ過ぎを防止するポスターを掲示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>32.8</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	部署のニーズに合わせた、腰痛・肩こり予防体操を理学療法士が作成し、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>7.2</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	<b>14.0</b>	%
限定しない	○	全従業員の	<b>7.6</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	58.9	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.2	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.8	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	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	61.2	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.2	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員へ健康増進に関するアンケートをしたところ、「運動等の健康増進の取り組みを行っていない」と回答した従業員の割合が高い結果となった。疾病の発生予防においては職員自身のヘルスリテラシーの向上が課題である。
	施策実施結果	健康増進月間を設定し、健康増進の取り組みを全職員へ周知しました。現時点では57.9%の従業員が取り組みを行っている。また、部署毎で仕事内容を把握し理学療法士がオリジナル体操を作りました。
	効果検証結果	全従業員に行ったアンケートでは健康増進の取り組みにおいて、実践したという従業員の割合は2021年度が42.5%、2022年度は57.9%と増加している。また、取り組みにおける継続の意欲においては、59.5%の従業員が健康増進の取り組みを継続したいと回答し、ヘルスリテラシーの向上に繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人中部電気保安協会

英文名：Chubu Electrical Safety Services Foundation

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

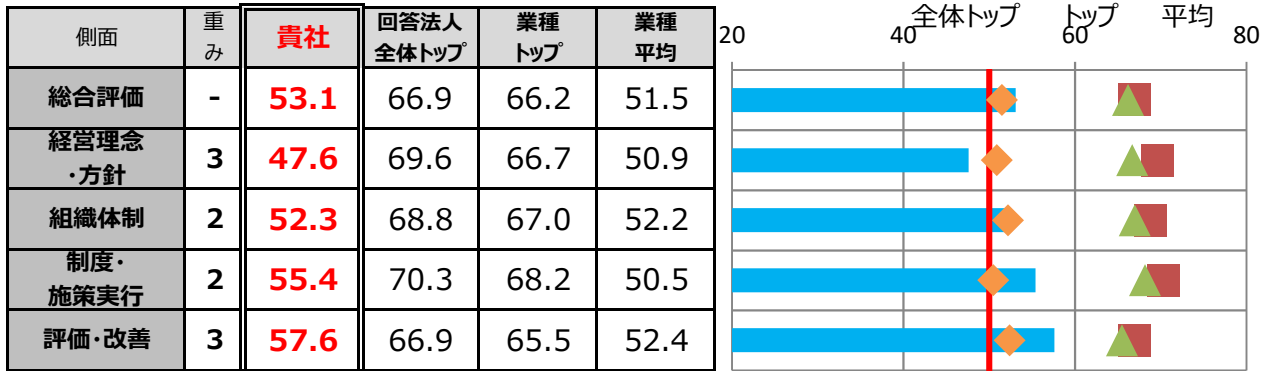
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.1** ↓1.5 (前回偏差値 54.6)

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

②評価の内訳



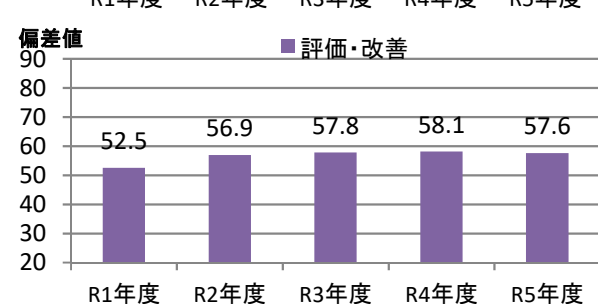
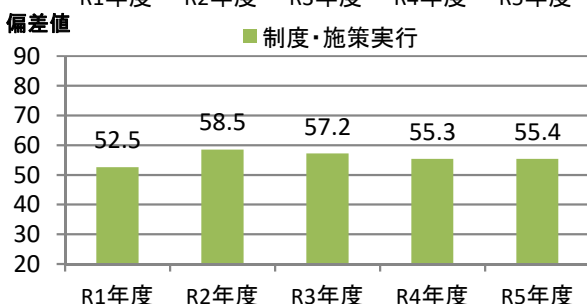
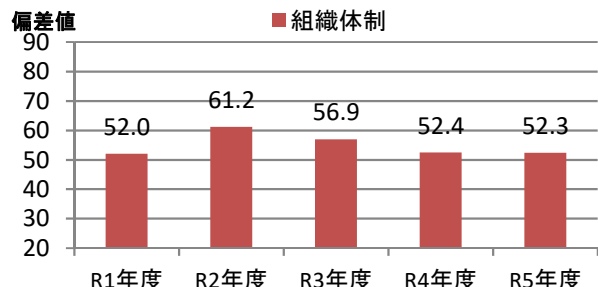
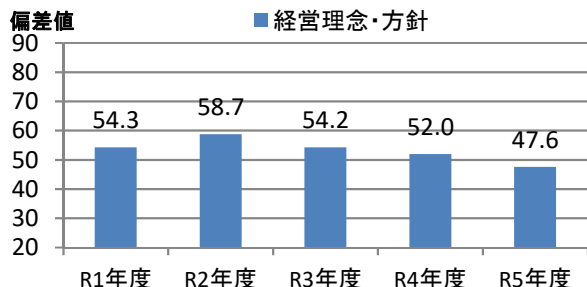
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

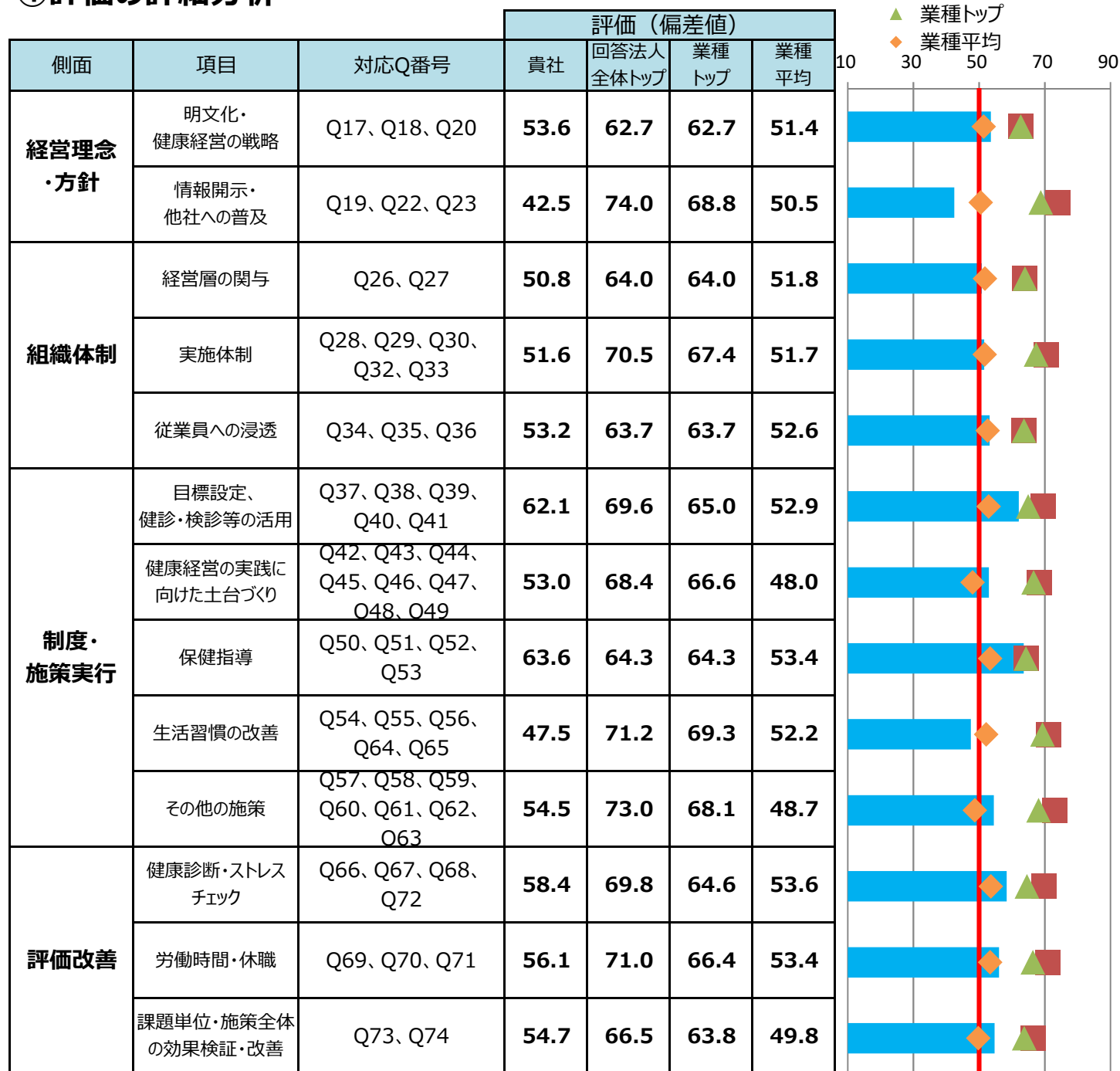
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	551~600位	801~850位	1101~1150位	1401~1450位
総合評価	52.9	58.6(↑5.7)	56.4(↓2.2)	54.6(↓1.8)	53.1(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>・人材が最大の財産であり、従業員一人ひとりがいきいきと働き、能力を最大限発揮していただくためには、健康で長く働いていただくことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>・定期健康診断の結果に対する産業医の意見による精密検査受診を要する者354名（16.3%）の再検査受診率は、目標とした90%以上となった。</p> <p>従業員の高年齢構成も踏まえ、2023年度から、全従業員を対象に定期健康診断に代えて、検査項目の充実した人間ドックを受ける形に変更したので、精密検査を要する者は増える見込みであるが、疾病の早期発見・早期治療につながる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.cdh.or.jp/about/kenkou/index.html">https://www.cdh.or.jp/about/kenkou/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					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	82	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	3.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サッカー、野球などのクラブ・サークルの設立及び運営に対して、金銭的な支援等のサポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	毎食野菜を摂ろう、毎朝朝食を摂ろう等の健康管理項目に一定期間チャレンジ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.5	%

■ 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	人込みを避けて歩こう、動画を見ながら運動、階段を使おう等に一定期間チャレンジ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.3	%

■ 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	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	23.4	%
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	61.0	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	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	48.6	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.3	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックでの高ストレス者が増加傾向にあり、メンタルヘルス不調等の発生者の増加により、パフォーマンス低下が課題である。
	施策実施結果	階層別メンタルヘルス研修（セルフ・ラインケア）に加え入社3年目までを対象に臨床心理士とオンライン面談実施。また、チェック結果を職場にフィードバックするとともに、改善への取り組みの指導・助言を継続実施。
効果検証結果	高ストレス者率は全体で7.8%（前年比0.7%増加）。これは、TMS（委託事業者）のナビチェックの全企業平均13.5%より、優位な状況にあり、メンタルヘルス不調等のストレス疾患の予防対応策（階層別教育・外部機関窓口等）を継続実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が依然高い状態であり、本人の健康被害はもとより、受動喫煙の影響も考慮すると喫煙による健康被害、疾病が懸念される。
	施策実施結果	喫煙率20%以下を目標に、喫煙者を減らす取組みとして、禁煙外来の活用に対する補助や「きっぱり禁煙コース」を組み込んだ健康チャレンジキャンペーンを実施している。
効果検証結果	従業員の喫煙率は、2021年度22.1%、2022年度21.7%と減少しており、目標の20%以下達成に近づきつつある。今後も、喫煙率低下を目指し、禁煙外来補助などを継続実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人北海道労働保健管理協会

英文名：Hokkaido Industrial Health Management Foundation

■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：社団・財団法人、商工会議所・商工会

①健康経営度評価結果

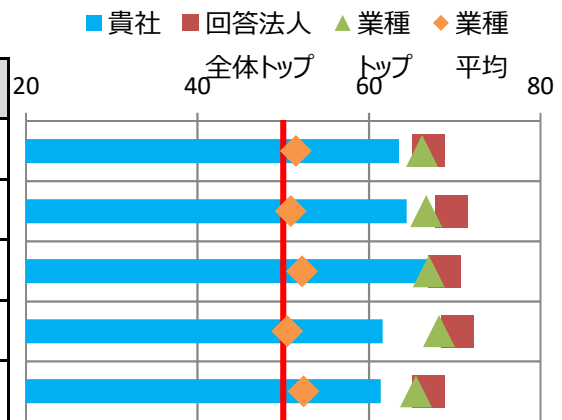
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑2.5 (前回偏差値 61.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.5</b>	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	<b>64.4</b>	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	<b>67.0</b>	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	<b>61.6</b>	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	<b>61.4</b>	66.9	65.5	52.4



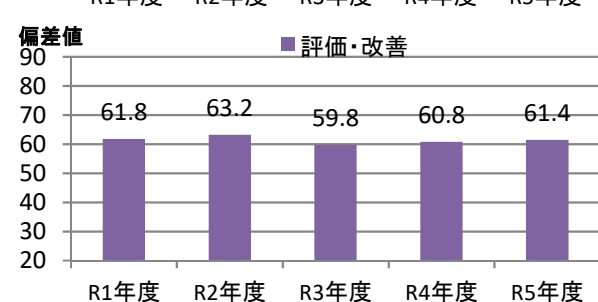
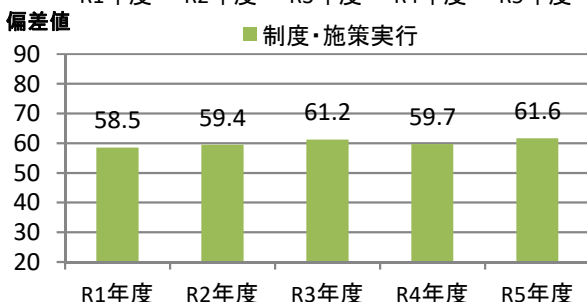
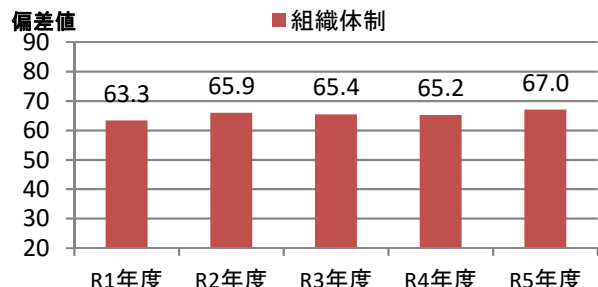
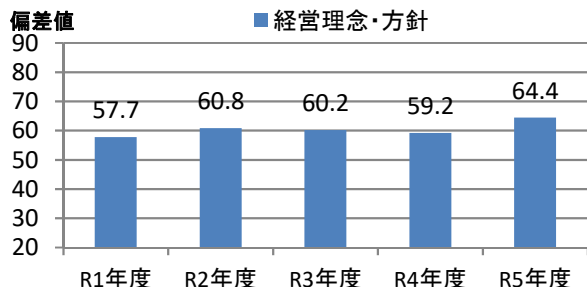
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

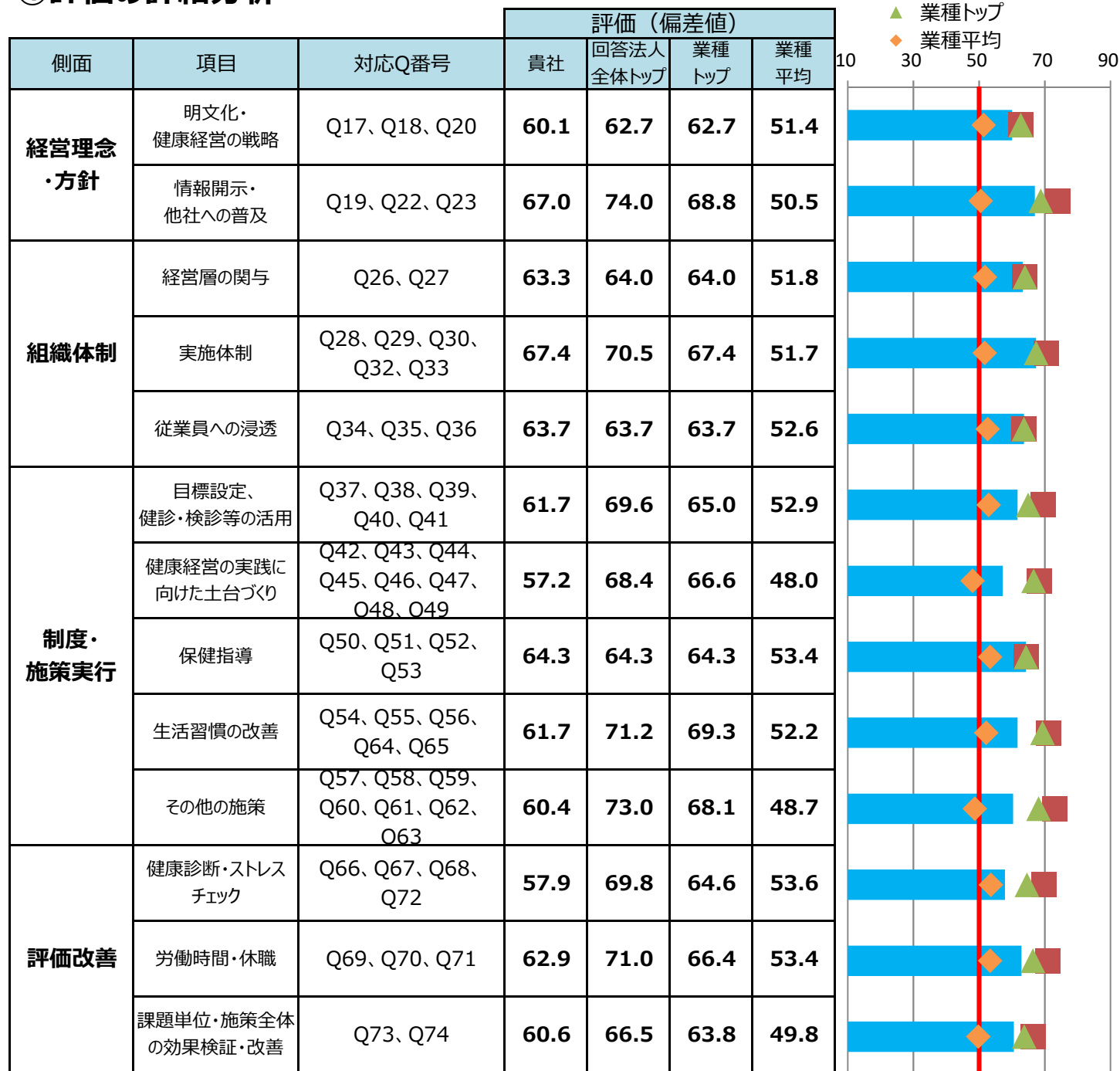
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	151~200位	251~300位	401~450位	151~200位
総合評価	60.2	62.3(↑2.1)	61.3(↓1.0)	61.0(↓0.3)	63.5(↑2.5)
【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 少子高齢化が進む中、今後の労働人口減少問題が深刻化している。このため新規での人材確保は厳しい状況となることが予測されることから、定着率を安定させて職員ひとり一人のパフォーマンスを向上させ、生産性と業務効率を上げることが必要不可欠と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践により、戦略的に健康課題の解決を推進することで職員が働きがいのある魅力ある職場と感ぜられる環境が整備されることを期待している。まずは5年後定着率80%を目指すとともに、特に新卒採用者においては3年後定着率90%以上を目指す。
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 健康診断・産業保健という健康経営をサポートする事業を展開している立場から、当協会の取り組みのノウハウを顧客へ還元するとともに良質な労働衛生サービスの提供を通じて人々が健康で安心して働ける社会を実現することに寄与しなければならない。
	健康経営の実施により期待する効果	当協会が率先して健康経営を実践し、得られる知識と経験を事業に反映することで関連する企業全体の健康経営意識向上へ繋がるものと考え取り組みを進めている。事業全体が大きく健康経営に連動しているが、まずはヘルスリテラシー向上のため健康教育やセミナー開催等を拡大し、前期開催を超える実績を目指す。

※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.roudouhoken.or.jp/jyouhou/sub01.html">https://www.roudouhoken.or.jp/jyouhou/sub01.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.roudouhoken.or.jp/jyouhou/sub01.html">https://www.roudouhoken.or.jp/jyouhou/sub01.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.roudouhoken.or.jp/jyouhou/sub01.html">https://www.roudouhoken.or.jp/jyouhou/sub01.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.roudouhoken.or.jp/jyouhou/sub01.html">https://www.roudouhoken.or.jp/jyouhou/sub01.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	50	回	30	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	75.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	新たに設置したカフェスペースを利用した昼食会や親睦会を開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	健康管理サービス「スーパー・フェニックス」による食生活全般的なサポート体制の提供。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	職員の高齢化もあり転倒事故防止等による労災対策として全社での定期的な口コモ体操実施を義務化している。				
(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	90.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	80.0	%
管理職限定	○	全管理職の	90.0	%
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	59.1	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.0	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	54.9	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.1	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	高齢化が進む中、健診事後管理の強化もあり有所見率は抑えられているものの二次検査受診率が目標に対し未達成の状況にある。安定した労働力を確保するうえで健康経営の重要課題としての取り組みとしていることで意識向上に繋げたいと考えている。
	施策実施結果	二次検査については、これまでも受診勧奨取り組みを強化しているが未受診者へは受診予定と今後の対応を健康経営推進スタッフとなる産業保健担当者へ報告させている。又、今後は勤務時間内での受診も協議されている。
効果検証結果	取り組み強化により年々受診率は向上しており2021年度61.3%だったところ、2022年度は74.2%となっている。但し、目標はあくまで100%受診であるため、職員が長く元気に働けるよう更なる取り組み推進を計画しているところである。	
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	女性職員が6割以上を占める当協会は医療系ということもあり、保健師・看護師・検査技師・放射線技師等の女性の活躍が必要不可欠である。しかしながら、高齢化も進む中、婦人科系の検診受診率は非常に低く、今後長く健康で働くためにも受診推進を重要課題として取り組んでいる。
	施策実施結果	受診の障害となっている状況を把握するため女性職員全員にアンケートを実施。受診勧奨を強化するとともに女性職員向けがん予防セミナーの開催、健保対象の年齢外職員の健診費用を補助することで受診を推奨している。
効果検証結果	アンケート結果から受診の障害要因が医療機関である自施設で検査を受診することへの抵抗感であることが判明したため、スタッフを外より招聘したり他施設での受診も認める方向で協議を進めている。まだまだ受診率は低いものの少しずつ改善傾向にあるため、2023年度は重要課題として取り組みを推進する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人オリエンタル労働衛生協会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会愛知支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

非上場

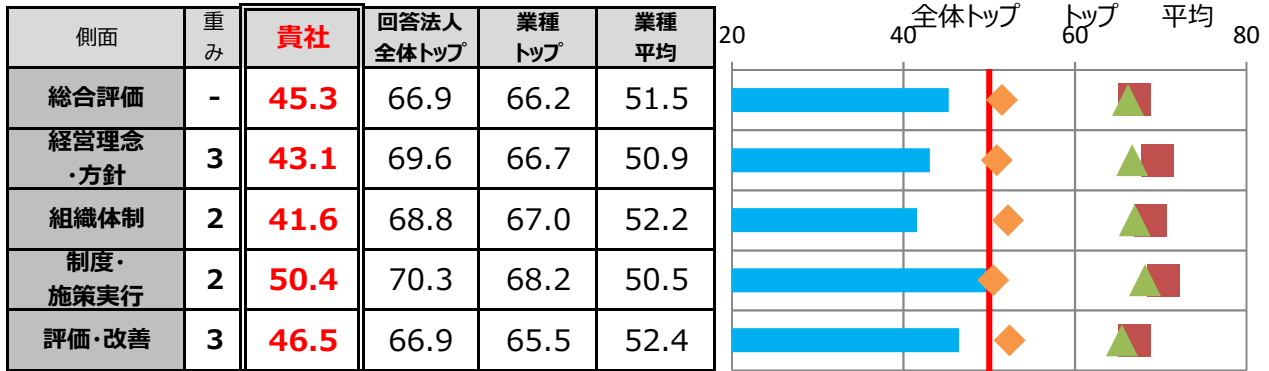
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451～2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** ↓1.7 (前回偏差値 47.0)

※「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



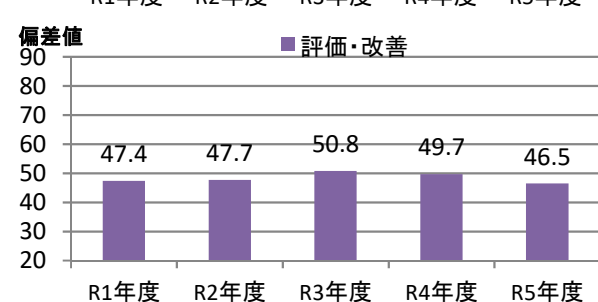
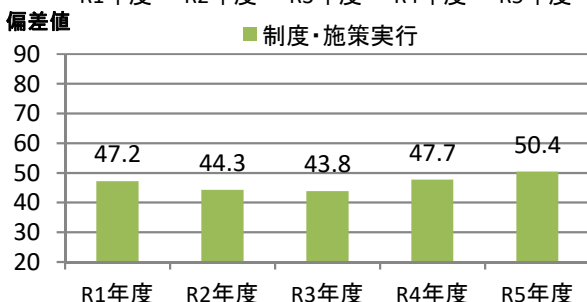
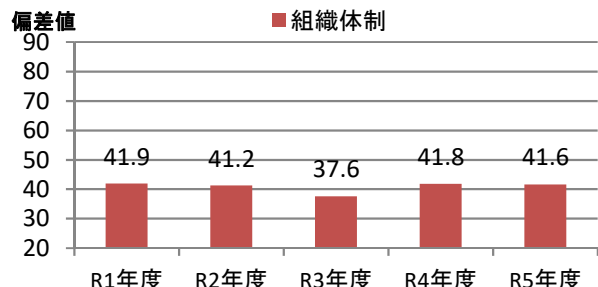
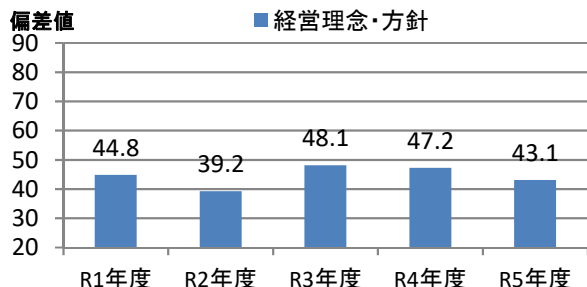
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1551～1600位	1901～1950位	2001～2050位	2001～2050位	2451～2500位
総合評価	45.5	43.2(↓2.3)	46.0(↑2.8)	47.0(↑1.0)	45.3(↓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	組織の活性化 技量や経験を持つ従業員が健康でいて長く働けることで、教育を通じ、従業員の意識を高め組織を活性化させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で働いてもらえることで、次世代からまた次世代へと技術、組織の意図が受け継がれ組織をより良く活性化できることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康を維持していく上で、現在の残業時間を含めての勤務時間を短縮することで従業員一人一人のパフォーマンスを向上していく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	勤務時間の短縮により、拘束時間を軽減することでリフレッシュ時間が増え、個人パフォーマンスが上がると期待できる。

※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.oriental-gr.com/kenko-sengen/">https://www.oriental-gr.com/kenko-sengen/</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>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>20.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>80.0</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	2022年度 社員旅行実施 2023年度 忘年会、社員旅行企画中				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>80.0</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>	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	常駐保健師、管理栄養士が随時相談、指導を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	エアロバイク等、運動機器をいつでも自由に使えるようにしてある				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>40.0</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	46.1	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.0	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.8	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.9	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.5	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年、若年層でのメンタルヘルス不調において、職場で把握した時点では手遅れで、退職・休職が懸念されるケースがある為、改善が必要である。
	施策実施結果	入社一年目の職員全員及び、職場の推薦、本人が希望した者を含めメンタルヘルスマネジメント・サポートセンターでの面接を行い、各個人に合わせたケアを実施した。
	効果検証結果	今年度は若年層でメンタル不調による退職者は発生していない。
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：一般財団法人関東電気保安協会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会東京支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

非上場

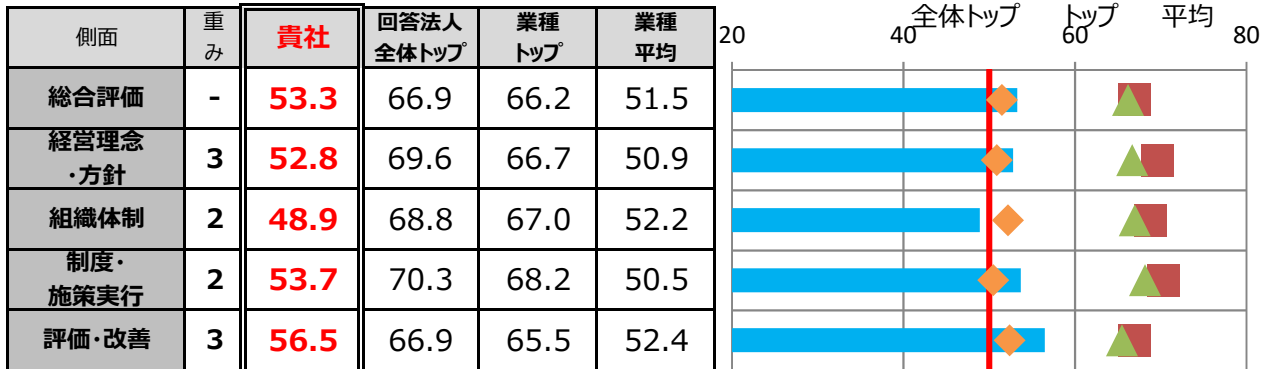
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.3** ↑2.1 (前回偏差値 51.2)

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

②評価の内訳



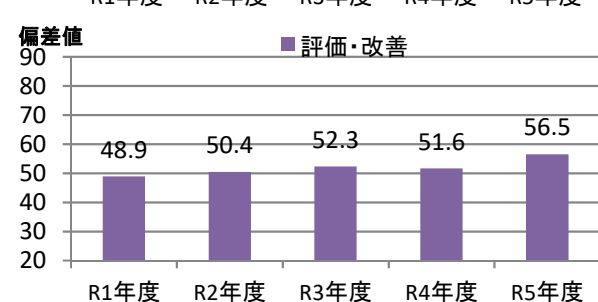
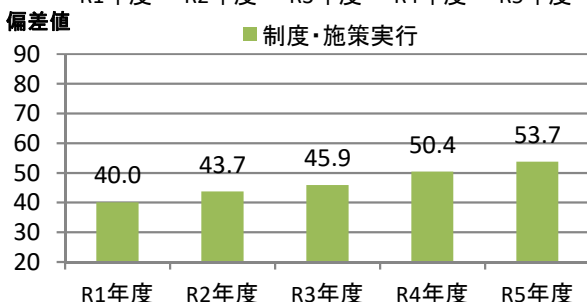
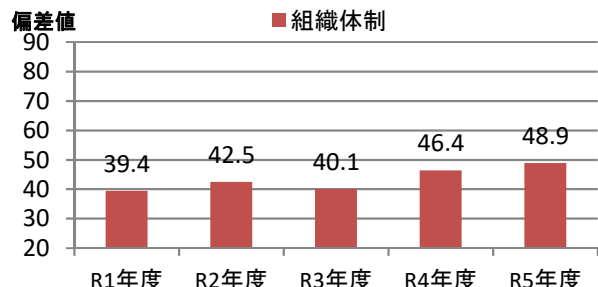
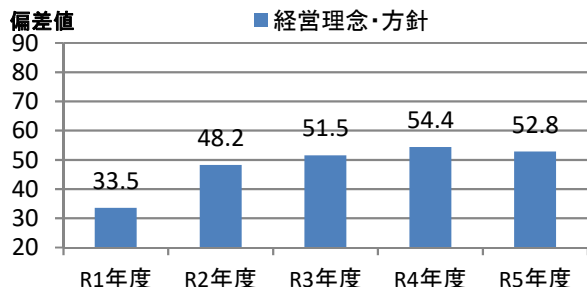
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

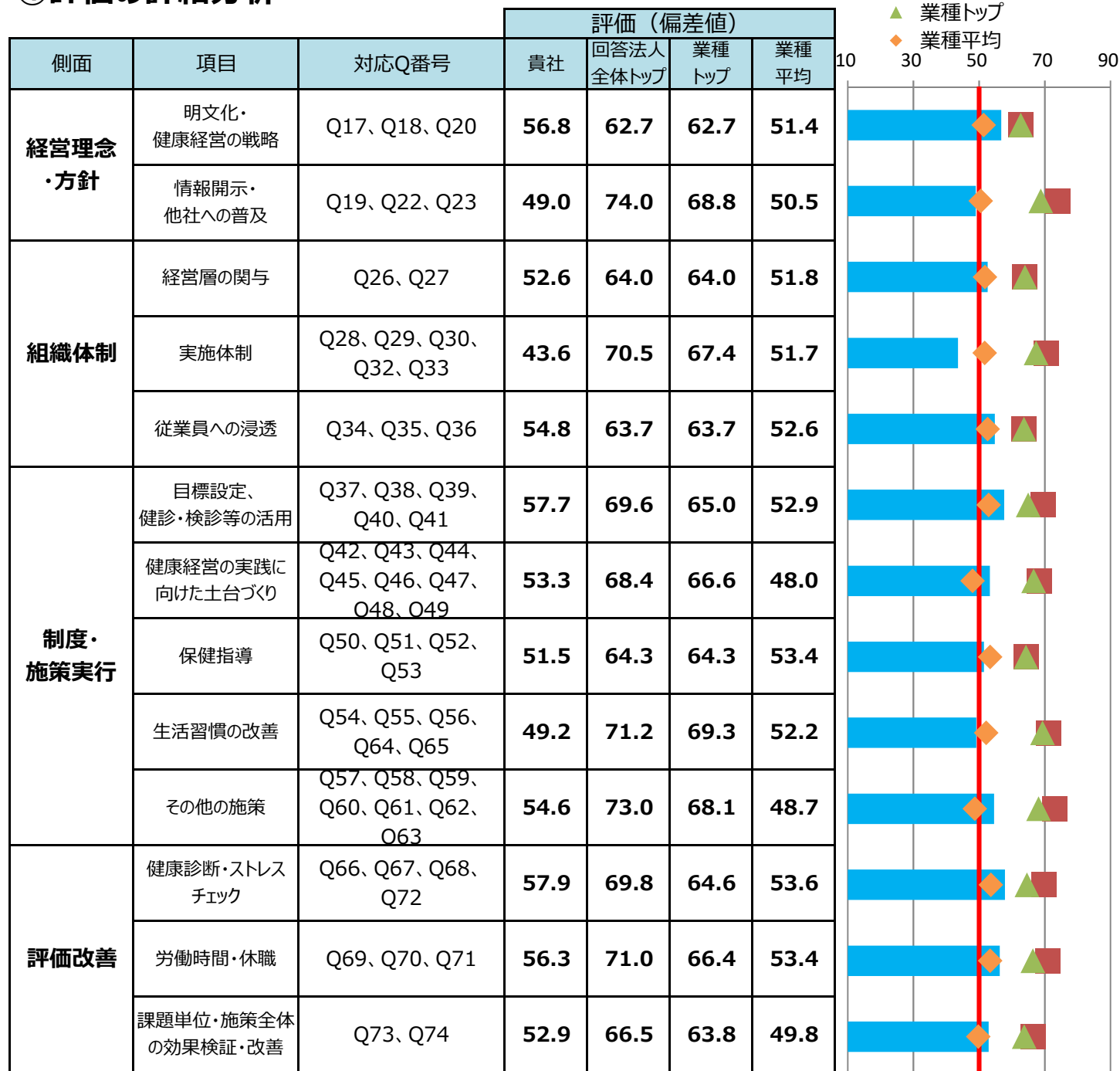
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1601~1650位	1751~1800位	1501~1550位	1351~1400位
総合評価	40.6	46.8(↑6.2)	48.3(↑1.5)	51.2(↑2.9)	53.3(↑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 2020年4月より定年を65歳以上に延長するとともに、定年後も働き続けることができる環境を構築した。しかしながら、社会全体の問題として技術者不足があり、業務量と人員のバランスを取ることが困難な状況であるため、技術力を持った高齢の従業員がより良い環境のもと、今後も働くことができるように、施策を講じる必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	全員が定年（65歳）まで勤務出来るように、体力面及び精神面について、会社の制度・働き方でバックアップすることにより、従業員のエンゲージメント向上を目指し、定年後も元気に活力をもって働き続けることを期待している。また、定期採用者・通年採用者を積極的に採用して業務の分業化を図り、高齢者に頼り過ぎない業務運営とすることで、全従業員が健康で長く働き続けることができる環境を構築していく。
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 業務内容上、深夜早朝の勤務が必要なことから、まずは健康な状態を保つことが肝要である。そのためには健康診断及び精密検査による「自身の体調確認」「疾病の未然防止」を目的に、精密検査対象者の100%受診となるよう、制度面等からバックアップが必要となる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康維持の重要性について、産業医からメッセージを配信するとともに、健康診断並びに精密検査を100%受診するため、企業が丸となって業務調整等のバックアップや管理者が積極的に関与する。上記施策により、私傷病による退職が無く、全従業員が長く働き続けることができる環境を構築していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.kdh.or.jp">https://www.kdh.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		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>5</b>	回	<b>5</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	文化・体育活動の向上と親睦を目的として、各職場が工夫を凝らして、部活動及びイベントを開催し				
(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	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内報で産業医による「食生活アドバイス」を提供・季節ごとに全職員に向けて食生活改善に向けたメール発信				
(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	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	カフェテリアプランを導入しており、メニューとして「スポーツサービス利用補助」を設定している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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	<b>13.6</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	52.4	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	54.8	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年、メンタルヘルス不調による休務者（特に若年層）が増加している。その原因として、メンタルヘルスについても意識・知識が管理者・従業員ともに不足しており、気付いた時には休務が必要な状態まで陥っていることがある。長く働き続けるためには、身体の健康とともに、心の健康も必要であることから、同問題に対して積極的に取り組む。
	効果検証結果	メンタルヘルスに関する研修を個人でなく集団で実施することにより、意識・知識の向上だけでなく、お互いが支えあう気持ちが醸成された。また、協会内の相談窓口（メンタル医・カウンセラー医）の存在を改めて確認することにより、従来と比較し、メンタルヘルス不調になる前の事前相談が増え、未然防止に一定の効果が発揮されていると捉えている。
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	女性従業員を対象として、生理休暇（有給）の設定や育児休業の充実を取り入れているが、「取り難い」「分かり難い」という意見もあることから、より浸透するように施策を講じる必要がある。今後の労働力人口減少を踏まえ、女性従業員の活躍は必要不可欠であり、育児等の人生イベントの変化があっても働き続けることが出来る環境を構築することが課題である。
	効果検証結果	生理休暇だけでなく、不妊治療のための有給休暇を導入するとともに、合わせて「ライフサポート休暇」と名称変更したことにより、取得し易さに繋がることが期待される。また、女性職員の意見・要望を聞く機会を多く設け、環境改善を進めたことにより、女性職員のエンゲージメント向上にも大きく寄与した。

※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：一般財団法人近畿健康管理センター

英文名：Foundation of Kinki Health Administration Center

■加入保険者：全国健康保険協会滋賀支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

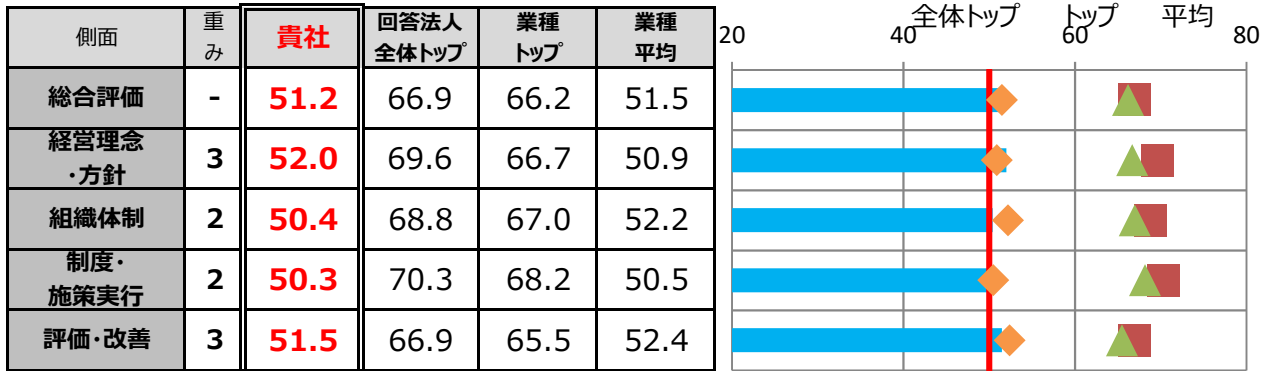
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価：**51.2** ↑2.9 (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



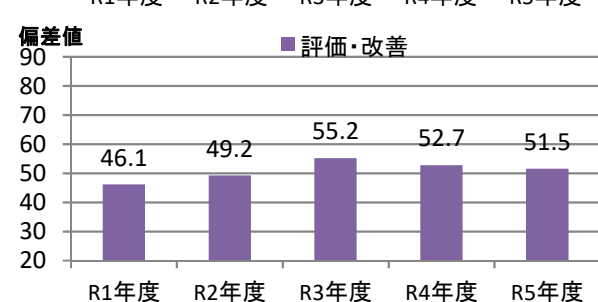
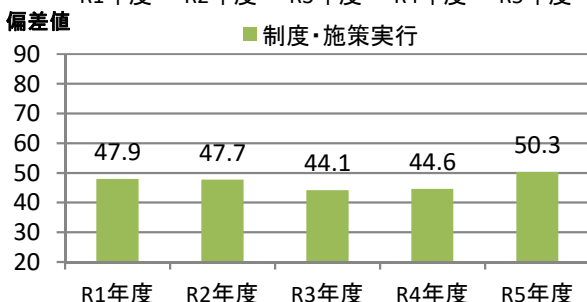
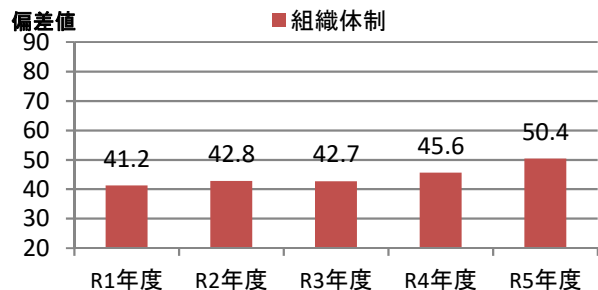
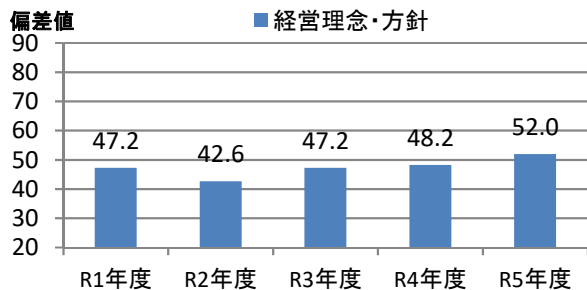
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

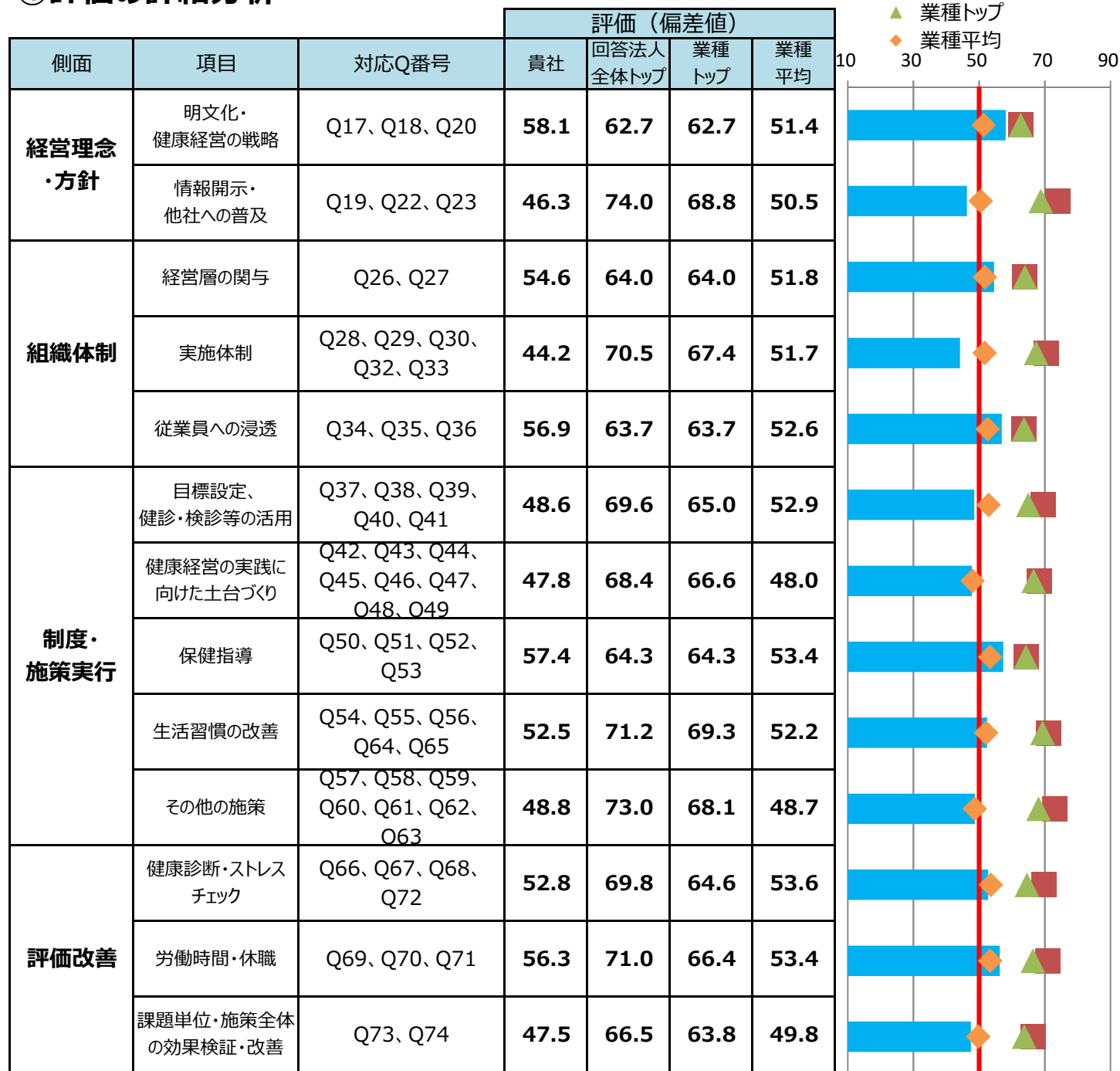
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1551~1600位	1701~1750位	1801~1850位	1851~1900位	1651~1700位
総合評価	45.8	45.6(↓0.2)	48.1(↑2.5)	48.3(↑0.2)	51.2(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 お客様一人ひとりの「生涯健康管理」を支え、社会に求められる企業として、健康寿命延伸を目的とした予防医療サービスを展開するため、従業員一人ひとりが生き生きとした人生を送ることが重要であり、課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「健康」のプロとして、従業員一人ひとりが元気であり続けられる組織づくりができることを期待している。また、長く、元気に働いてもらえる職場環境づくりも企図している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子化等による労働人口の減少および定年延長への対応により、誰もがより長く元気に活躍できる社会を目指すことが求められており、従業員のパフォーマンス向上に向けた健康課題解決は重要な取り組みと考える。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康度向上により、長く企業での活躍が期待できることで、熟練者による企業価値創造が期待できる。また、コロナ禍を経て、以前にも増して疾病予防・健康づくりが社会全体で重要視されており、従業員の健康増進に取り組むことで、パフォーマンス向上を期待する。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.zai-kkc.or.jp/">https://www.zai-kkc.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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	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	74.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	活動団体へ一定の金額を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	自動販売機や食品サンプル展示によるカロリー表示、自社開発の健康管理アプリによる朝食摂取有無の管理				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	自社開発の健康管理アプリのバーチャルウォークラリー機能を活用し、社内イベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.3	%

■ 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	54.3	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.2	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.7	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.3	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢が40.3歳と上昇しており、生活習慣病発症者が年々増大している。定期健康診断の間診「1週間に2回、1回30分以上の運動習慣」の該当者が2020年度16.4%が2021年度17.2%と上昇しているが依然低い状況にあり、生活習慣病のリスクは高いと考える。また、定年延長により更なる高齢化が進む中で、健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防に向けた取り組みは重要課題と認識する。
	効果検証結果	自社開発のアプリに付帯されているバーチャルウォークラリー機能を活用し、2023年より長期的な運動習慣促進イベントを開催している。社内サイネージを活用した健康啓発や職場体操は継続実施している。
効果 検証 ②	効果検証結果	2022年度の定期健康診断の間診「1週間に2回、1回30分以上の運動習慣」の該当者は17.6%である。2023年9月より実施しているアプリを活用した運動習慣促進については、現時点で定量的な数値は算出できていないが、対象者のうち46.1%の従業員がイベントに参加していることから、イベント実施により運動機会が創出されていると評価する。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員が全従業員の約7割であり、平均勤続年数も増加傾向にある。また新規採用時の女性比率が約8割となっており、若年層から更年期まで幅広く女性の健康保持増進に向けた取り組みは重要と考える。婦人科健診の料金補助等を行っているが、20歳以上の子宮がん検診および40歳以上の乳がん検診は2割程度にとどまっている。また、管理職の男女比率は7:3で男性管理職による女性の健康課題の認識普及も重要な課題と考える。
効果 検証 ②	施策実施結果	女性の健康課題に関する啓発として、全従業員に向けた研修会を実施した
	効果検証結果	2022年度の実施率は20歳以上の子宮がん検診12.8%、40歳以上の乳がん検診24.4%で、顕著な成果は認めなかった。健診実施が研修前であり、今後の動向を確認し対応していく。研修会の参加率は51.4%であった。今後も研修等による情報提供を継続する。

※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：公益財団法人埼玉県健康づくり事業団

英文名：Saitama Health Promotion Corporation

■加入保険者：埼玉県医師会健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

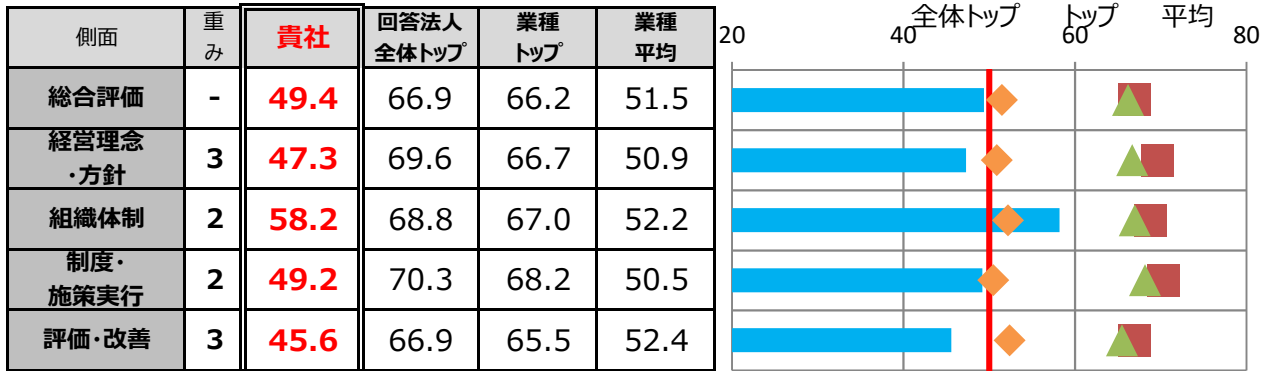
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.4** ↓1.0 (前回偏差値 50.4)

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

②評価の内訳



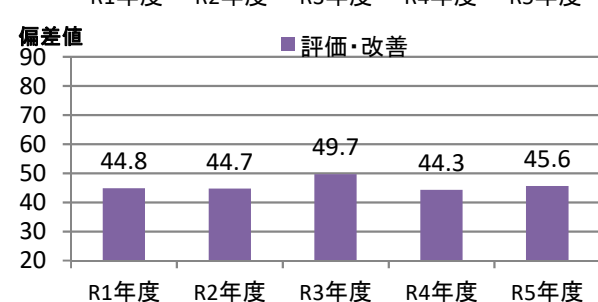
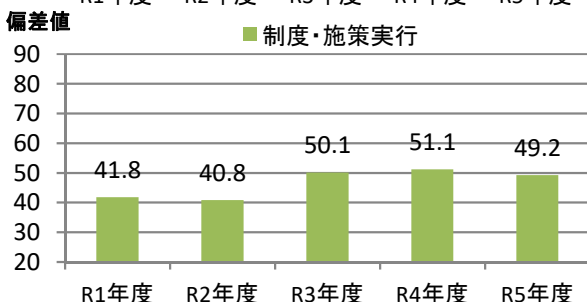
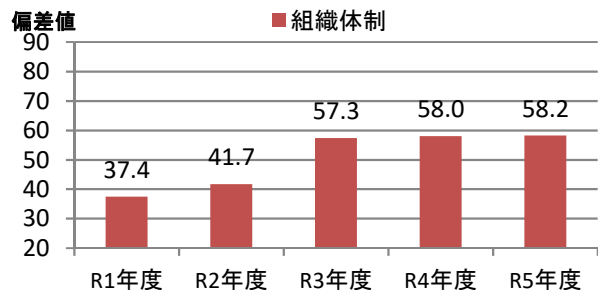
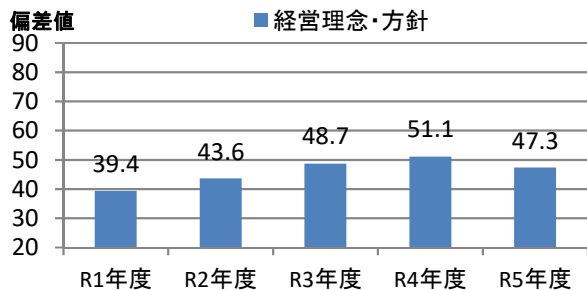
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

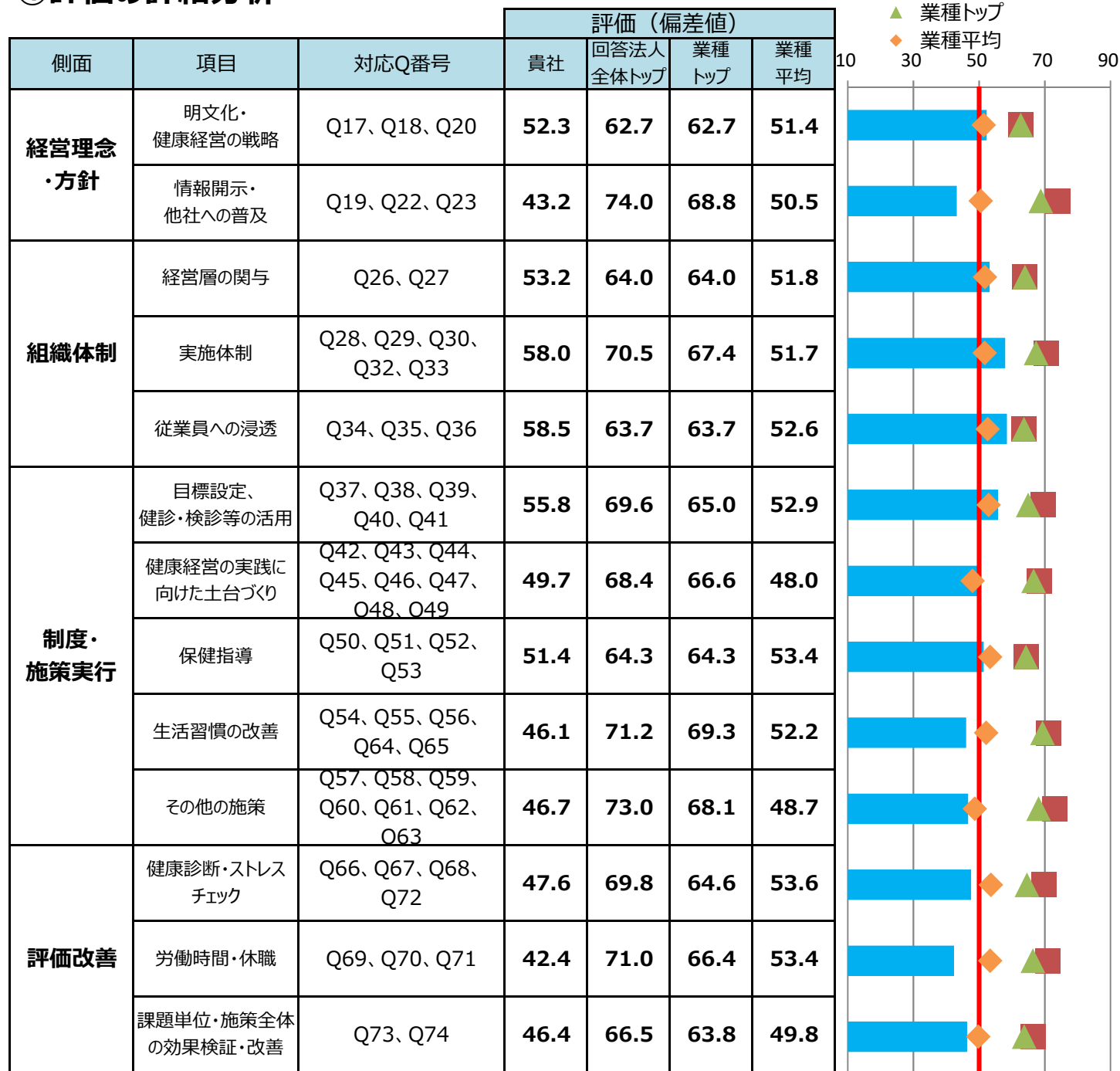
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1851~1900位	1901~1950位	1451~1500位	1601~1650位	1901~1950位
総合評価	41.1	43.0(↑1.9)	51.0(↑8.0)	50.4(↓0.6)	49.4(↓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 事業の強化・拡大及び経営基盤の安定化を図るため、従業員個々が業務において最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの実現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	課題の解決により、従業員の労働生産性の向上を期待している。具体的な方策として、時間外労働の縮減・年次有給休暇の取得促進に取り組む。
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.saitama-kenkou.or.jp/pdf/aboutus_idea.pdf">https://www.saitama-kenkou.or.jp/pdf/aboutus_idea.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	2	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	30.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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	職員のコミュニケーション促進及びがんの啓発のため、リレーフォーライフジャパン川越及びさいたまに参				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.5	%

■ 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	埼玉県が実施している埼玉県コバトン健康マイレージに団体として参加。歩数計と携帯アプリで歩行を推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.4	%

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



## ⑨ 具体的な健康課題への対応

### ■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	40.2	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	職員の心身の健康の維持及びワークライフバランスの実現のため、「ノー残業デー」の定着化を図りたい。
	施策実施 結果	当日にアナウンス等を行い、「ノー残業デー」を職員に意識させることによって、2022年度は全部署平均で83%を達成した。
	効果検証 結果	「ノー残業デー」を職員に意識させたことによって、日々の業務の効率化に繋がり、結果として時間外労働の縮減にもつながった。2022年は前年と比べ一人当たり残業時間が年間で21時間も縮減でき職員の心身の健康の維持及びワークライフバランスの実現に近づくことができた。
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：一般財団法人公衆保健協会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会愛知支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

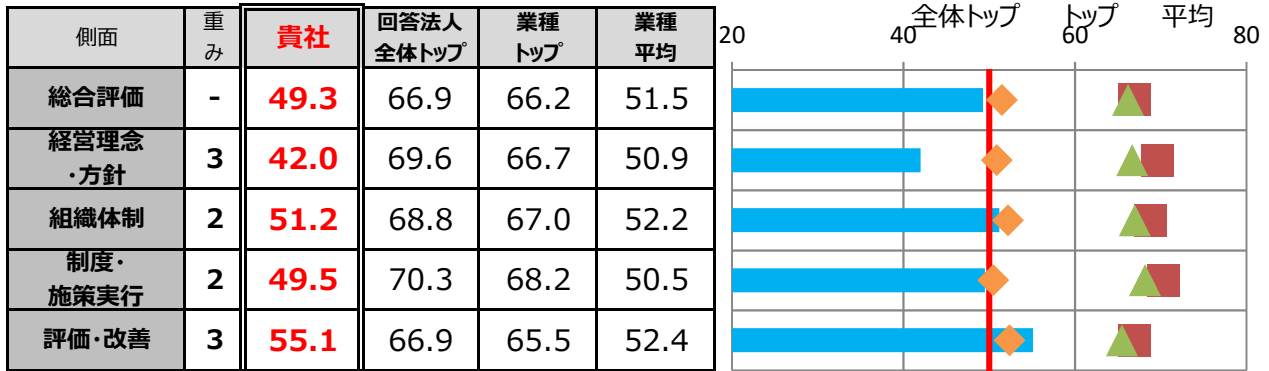
非上場

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** ↓0.2 (前回偏差値 49.5)

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

②評価の内訳



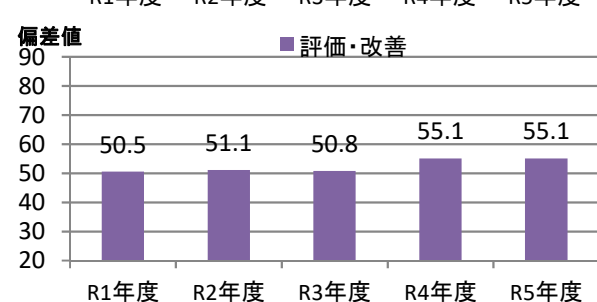
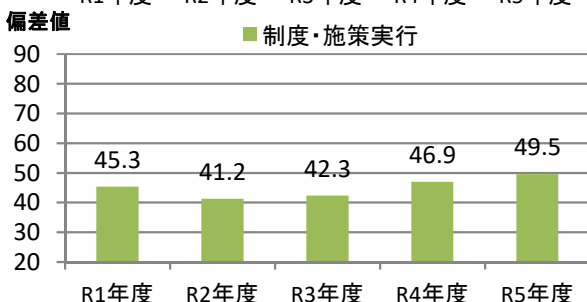
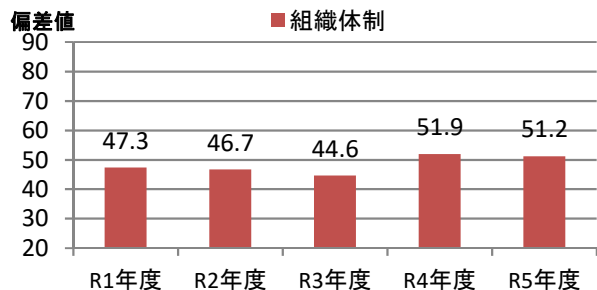
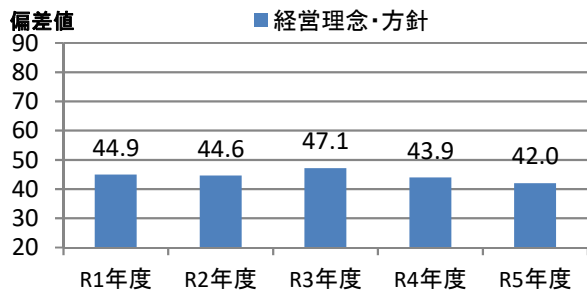
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

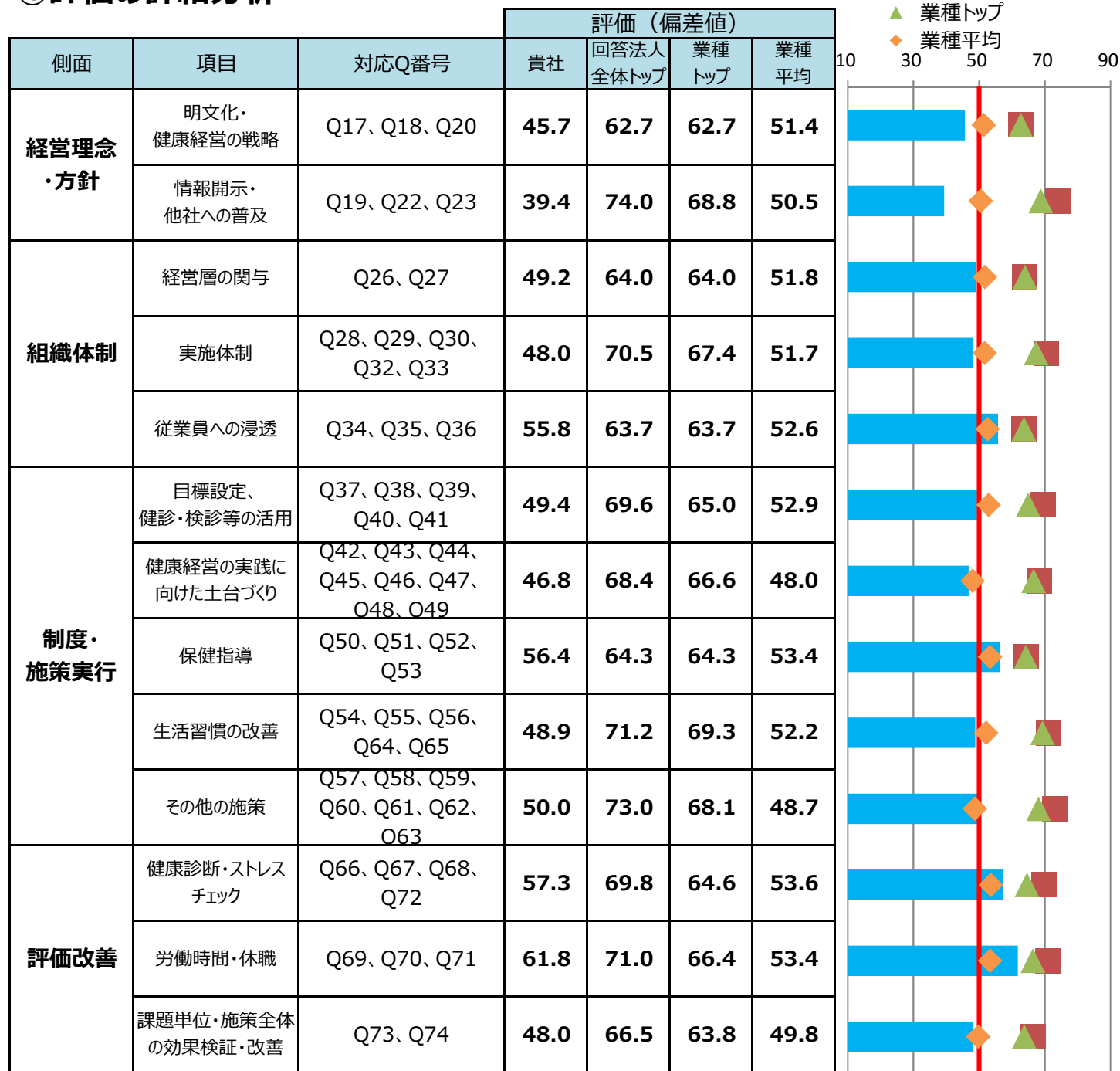
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451~1500位	1651~1700位	1901~1950位	1751~1800位	1901~1950位
総合評価	47.1	46.3(↓0.8)	46.8(↑0.5)	49.5(↑2.7)	49.3(↓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	従業員のパフォーマンス向上 時期によって残業時間が偏ってしまうことの改善。残業時間の偏りにより、業務効率の悪さにつながる。繁忙期にはどうしても残業時間が増えてしまうので業務の分担をし、平準化することが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	業務量を整理することができればミスが減らすことができる。 有給が取得しやすい環境にもつながるので社員がリフレッシュした状態で仕事に取り組めるためパフォーマンスが向上する。
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	kenko-keiei.pref.aichi.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	スマートフォンアプリを使用したウォークラリーイベントに参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.4	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	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	3階以下の移動は階段使用の呼びかけをしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	44.0	%

※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	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	49.2	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	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.1	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時差出勤制度の見直し。健診業務などがある日は時差出勤が許可されていたが、内勤の日でも時差出勤していたりなど制度として整えられていないことが問題として挙げられていた。コロナ感染対策でも時差出勤が導入されていたが、感染症法上の位置づけ変更に伴って終了するにあたり、改めて制度の見直しをすることが必要となった。
	施策実施結果	育児・介護をする職員を対象として時差出勤が可能となった。制度としてしっかり確立させ、書面に残すことで管理体制を整えた。
効果検証結果	現時差出勤制度を利用している職員の多くがコロナ感染対策時から引き続き利用しており、以前に比べてワークライフバランスが整って満足している、と好評であった。勤怠管理も同様、以前に比べて管理がしやすくなった。	
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：公益財団法人東京都予防医学協会

英文名：TOKYO HEALTH SERVICE ASSOCIATION

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

①健康経営度評価結果

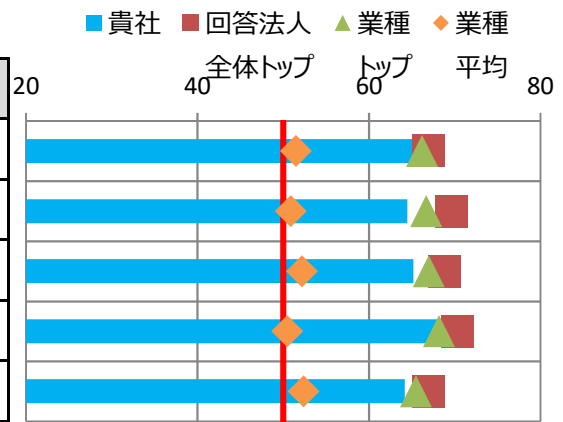
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.3** ↑1.1 (前回偏差値 64.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>65.3</b>	66.9	66.2	51.5
経営理念・方針	3	<b>64.5</b>	69.6	66.7	50.9
組織体制	2	<b>65.2</b>	68.8	67.0	52.2
制度・施策実行	2	<b>68.2</b>	70.3	68.2	50.5
評価・改善	3	<b>64.2</b>	66.9	65.5	52.4



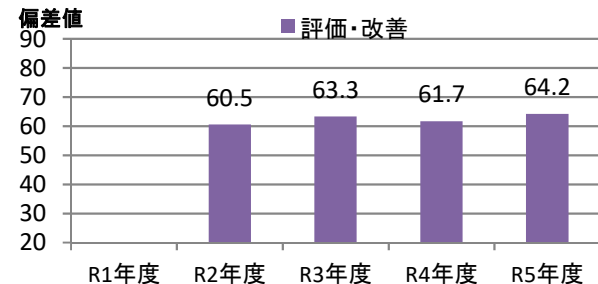
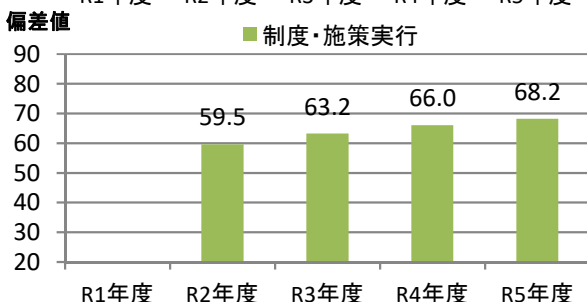
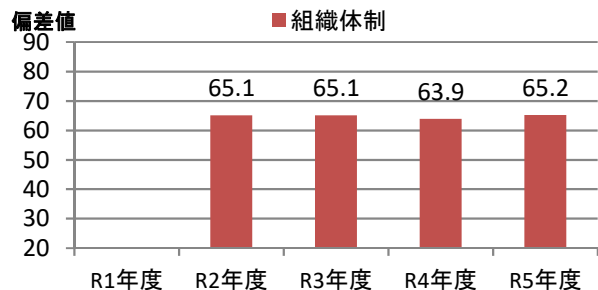
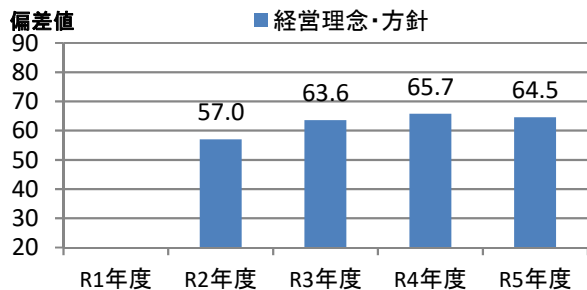
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

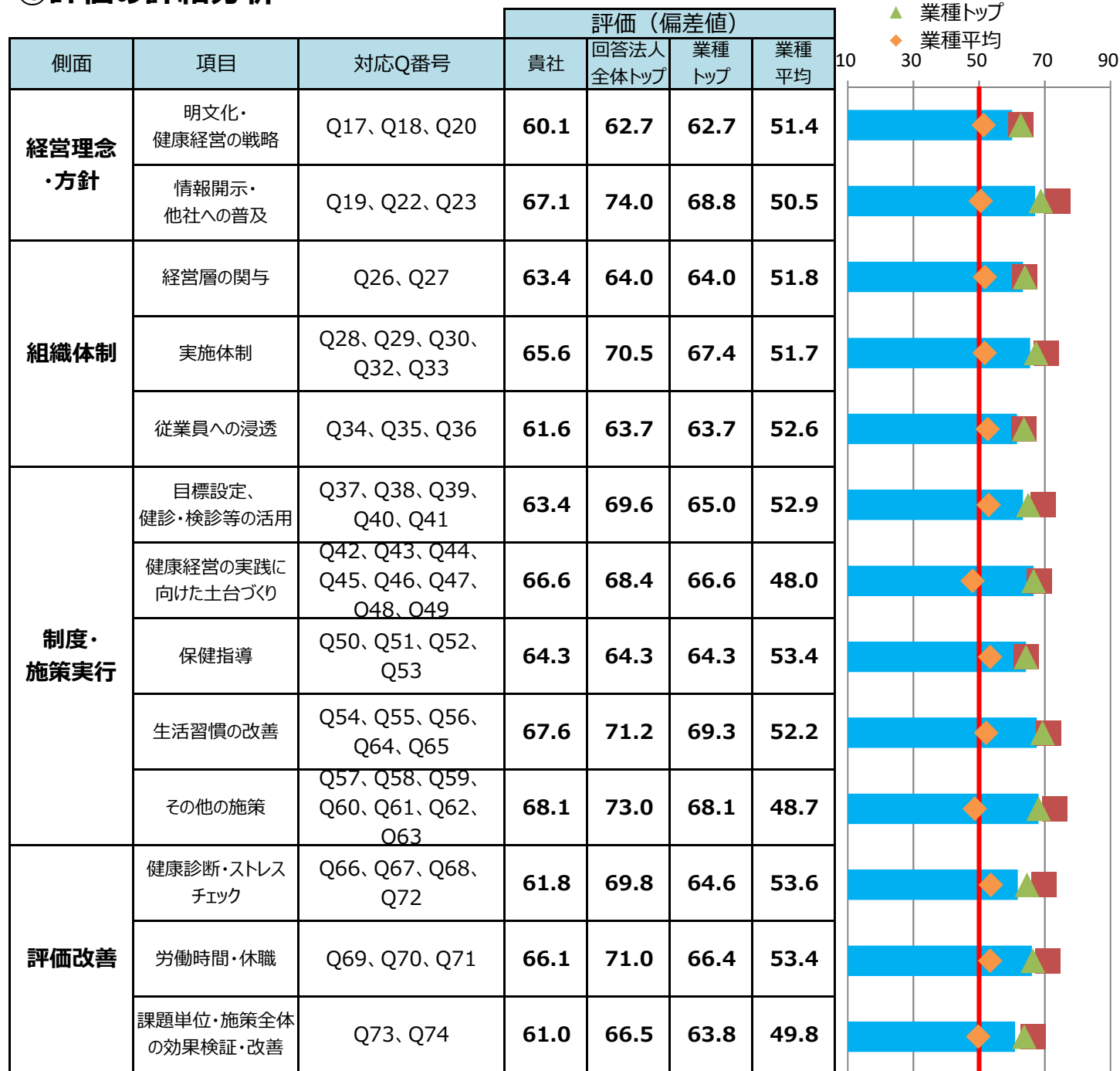
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	351~400位	51~100位	51~100位	1~50位
総合評価	-	60.2(-)	63.7(↑3.5)	64.2(↑0.5)	65.3(↑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	組織の活性化 日々ルーチンワークに追われる中で、活発なコミュニケーションやヘルスリテラシーの向上が求められている。人と組織の活性化を図ることが、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	コミュニケーション活性化施策、健康知識や技術の支援等により、2023年までに3年目未満離職率10%未満、高ストレス者割合5%未満、ワーク・エンゲイジメント平均3.0以上、プレゼンティーズム異常なし割合60%以上、満足度及び信頼度全従業員平均80%以上を挙げている。こうした取り組みにより、従業員が成長を実感し、働きがいのある職場と感じられることを期待する。
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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/gaiyo/gaiyo_07.html">https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/gaiyo/gaiyo_07.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 該当に○	実績値	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.yobouigaku-tokyo.or.jp/gaiyo/pdf/kenkouhakusho_2023.pdf">https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/gaiyo/pdf/kenkouhakusho_2023.pdf</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/gaiyo/pdf/kenkouhakusho_2023.pdf">https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/gaiyo/pdf/kenkouhakusho_2023.pdf</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/gaiyo/pdf/kenkouhakusho_2023.pdf">https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/gaiyo/pdf/kenkouhakusho_2023.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	2	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	13	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	部署をまたいだワールドカフェによるコミュニケーション活性化の取り組み。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.3	%

■ 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	e-learning受講の後、改善目標及び計画を立て1ヵ月実践し、達成者には栄養補助食品を提供した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 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	参加を奨励するために歩数計、血圧計等を配布し、基準歩数をクリアした場合に達成賞を配布した。				
(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	90.6	%

■ 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	96.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.8	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.3	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.9	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.2	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	63.8	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.2	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	有所見率は、2017～2019年までは緩やかな上昇傾向であったが、各施策の実施により、2020～2021年にかけてBMIやLDLコレステロール値等で減少がみられる項目が出てきた。一方、女性の血圧は有所見率が上昇するなどしており、引き続き個別の対応が重要である。
	施策実施結果	体験型教育イベントを開催。ウォーキングキャンペーンに90%、食育イベントに85%の従業員が参加した。高血圧対策では、家庭で測定できる自動血圧計を配布した。
効果検証結果	BMIは2020年度から改善傾向で目標に近づいている。2022年度は高血圧者の割合も減少している。一方、飲酒習慣を持つ者の割合は僅かに上昇しており、肝機能の有所見者割合も増加している。また、糖尿病も上昇傾向であり、有所見者への個別保健指導、各施策を継続して行い、さらなる改善を目指していく。	
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	メンタルヘルス関連調査の結果、プレゼンティーズム状態の職員が半数近くいる。日々ルーチンワークに追われる中で、ワーク・エンゲイジメント及びヘルスリテラシーを高め、心身ともに生き活きと働ける従業員を増やすことが課題である。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調改善のため、コミュニケーション活性化を図った。施策としては、①ワールドカフェの継続実施②ヘルスリテラシー向上のための各種健康教育——を継続して行った。①は83%の従業員が参加した。
効果検証結果	毎年実施している健康教育により、ヘルスリテラシー得点は上昇傾向である。一方でワーク・エンゲイジメントはほぼ横ばい、プレゼンティーズムについては、昨年よりも問題のない従業員が減っている。引き続き、改善に向けて具体的な施策を行っていくことが肝要である。	

※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：一般財団法人杜の都産業保健会

英文名：Morinomiyako Occupational Health Association

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

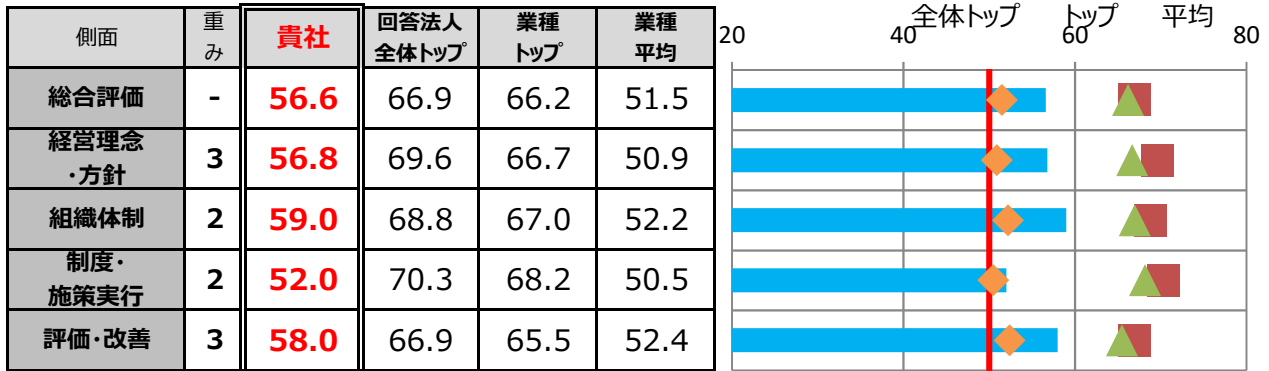
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.6** ↑4.8 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



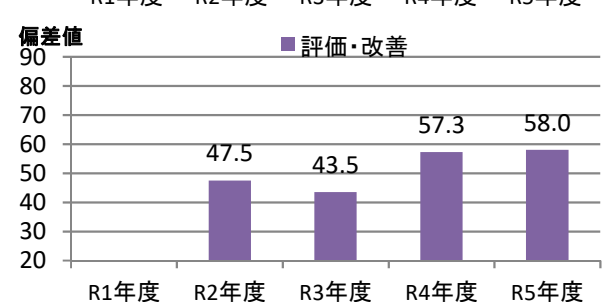
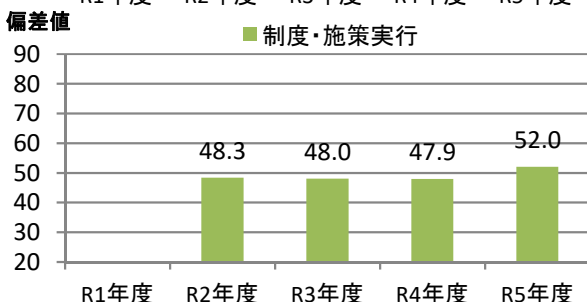
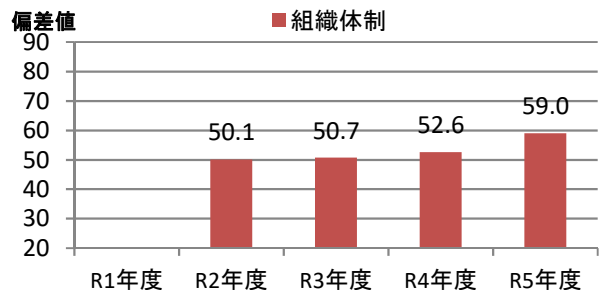
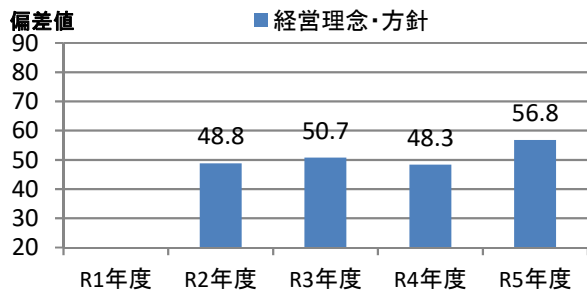
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

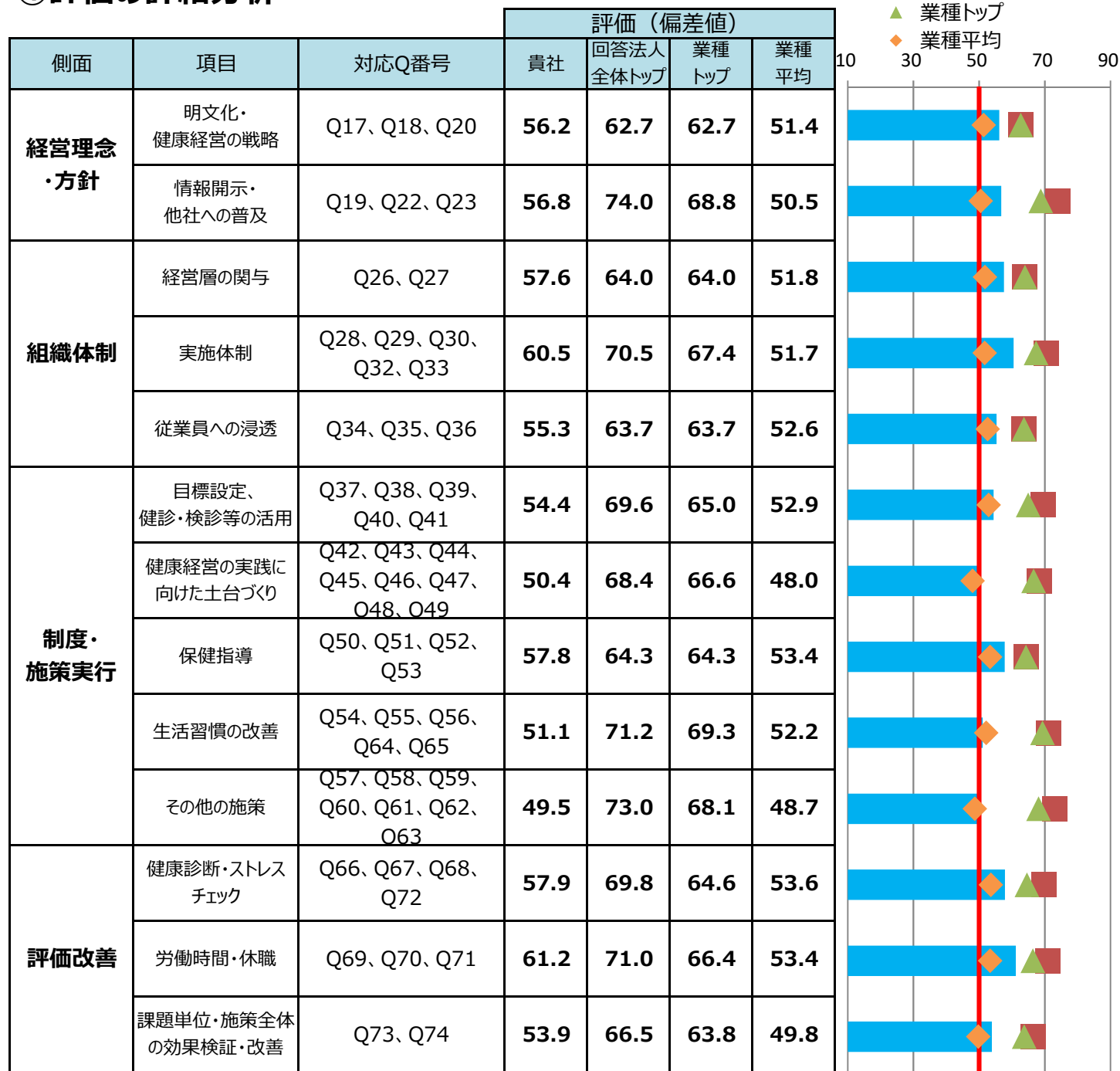
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1451~1500位	1801~1850位	1451~1500位	951~1000位
総合評価	-	48.6(-)	48.0(↓0.6)	51.8(↑3.8)	56.6(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>質の高い健康診断サービスを提供すること、お客様のニーズを捉え様々な事業活動を展開すること等により社会に貢献していくためには、職員が健康で働きがいをもって活躍できる職場環境を構築することが必要であり、それはワークエンゲージメントに表れると考えている。ワークエンゲージメント向上は職員のパフォーマンスの向上に繋がり、もって、社会に貢献し持続的発展をし続けられる企業となることが健康経営の目指す姿である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康施策によりアブセンティズム、プレゼンティズムの低減を図り、職員の健康増進を推進すること、また組織活性化施策により健康リスクを低減することでワークエンゲージメントの向上が図られ、ひとり一人の生産性の向上と働きがい創出されることを期待する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>社会の変化を捉え従前の事業活動からの脱却と新たな事業活動へ対応していくためには、組織の活性化及び職員がチャレンジ精神をもって仕事に没入できる組織風土の構築が必要である。その下地として人間関係の円滑化とコミュニケーション促進が必要不可欠であり、安全かつ安心して仕事に邁進できる環境の実現によるワークエンゲージメント向上が望まれる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>コミュニケーション促進施策により、人間関係の円滑さを高め働きやすい職場環境の構築が図られることで、ワークエンゲージメント向上が図られモチベーションを高く勤務してもらえると考える。コミュニケーション施策への参加率を上げ、人間関係に不安なくポジティブな気持ちで仕事に取り組みようになることを期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://morisanho.or.jp">https://morisanho.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://morisanho.or.jp">https://morisanho.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	<a href="https://morisanho.or.jp">https://morisanho.or.jp</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://morisanho.or.jp">https://morisanho.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	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	95.2	%	(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	歩行イベントを年3回実施。個人順位と部門順位を競うためコミュニケーション向上に繋がっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリ「健康レスキュー」を提供。毎日の食事、体重等の記録をし、健康管理を行うことを推奨。				
(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		%

■ 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	仙台市主催マラソン大会へ参加補助。走者のほか応援チームも設置し楽しみながら運動習慣意識を広げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

■ 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	13.3	%
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	54.6	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.1	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	55.0	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.2	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度メタボ該当率は16.2%。血圧リスク保有率は保険者平均が52.6%、当会は60.4%と保険者平均より7.8ポイント上回った。生活習慣（運動、食事、喫煙、飲酒、睡眠の5つの項目）の割合については「運動（1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上、1年以上実施している割合）」のみ保険者平均よりも悪く運動習慣の定着を課題としてメタボ該当者率改善に取り組む（目標10%）。
	施策実施結果	2021年度から運動習慣の定着に繋げる施策として「ウォーキングイベント」、「マラソン大会への出場（希望者）」を行った。参加率はそれぞれ、「40.5%」、「13.4%」であった。
効果検証結果	2022年度メタボ該当率14.5%（前年比1.7ポイント改善）、「運動習慣」割合は17.8%（前年比0.3ポイント改善）、血圧リスク保有者割合は55.9%（前年比4.5ポイント改善）という結果となった。運動習慣に大きな変化は出なかったが、血圧リスクは人数換算で9名が改善という結果となった。食生活改善施策による改善可能性もあるが、引き続き運動習慣定着に取り組み、メタボ該当目標値に近づけていく。	
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年度よりワークエンゲージメント調査（職場上司との関係含む）を実施し、上司との対話や対応の中で自身のモチベーションが上がった事、下がった事を記載してもらったところ、下がった事例ではコミュニケーション不足によるところが大きいことが分かった。上司への指導を行うとともに、職場環境の改善、職場活性度の向上のために資源・支援は十分か部門毎に把握し、整備していく必要があると考えている。
	施策実施結果	2022年度から新職業性ストレス簡易調査票80項目版の利用を開始した。各部門毎の職場のいきいき度を把握し、初年度データ（職場活性度や資源・支援供給度等を数値化したデータ）を取得できた。
効果検証結果	初年度データを活用し、職場のいきいき度が全体平均より低い部門の管理職意識や行動に課題があるかや資源・支援が十分か等について検討している。必要なサポートの内容や資源の供給が決まり次第実行し、次年度改善したかの効果検証を継続して取り組むこととした。	

※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：一般財団法人創精会

英文名：SOUSEIKAI

- 加入保険者：全国健康保険協会愛媛支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

非上場

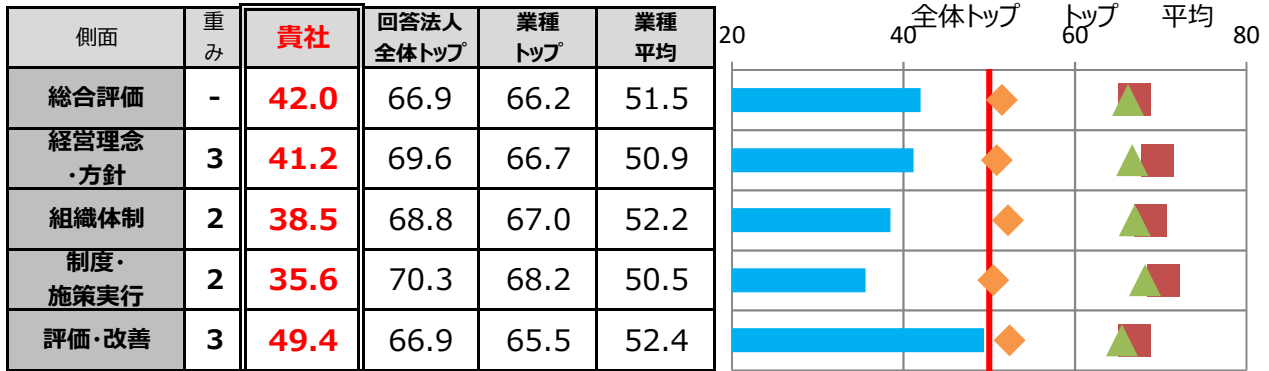
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **42.0** ↓2.1 (前回偏差値 44.1)

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

②評価の内訳



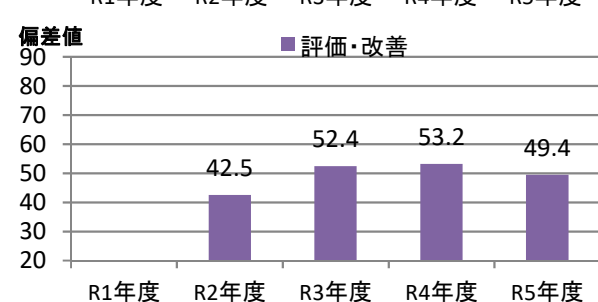
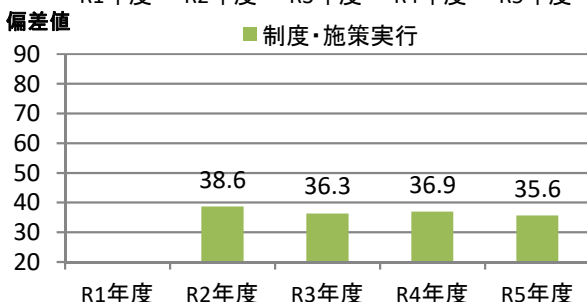
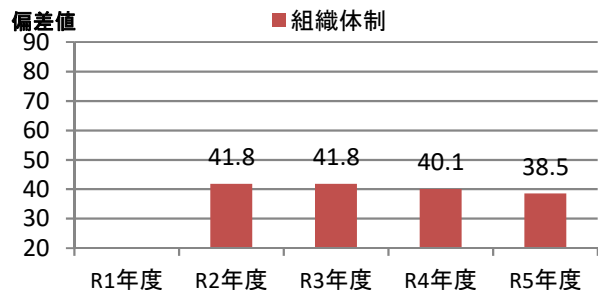
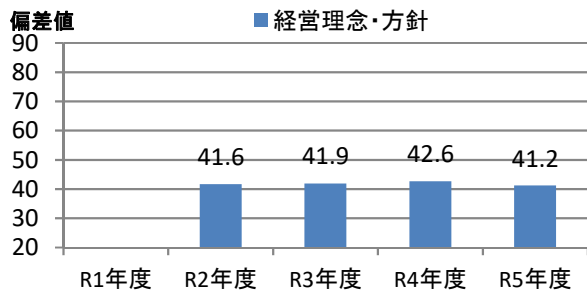
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

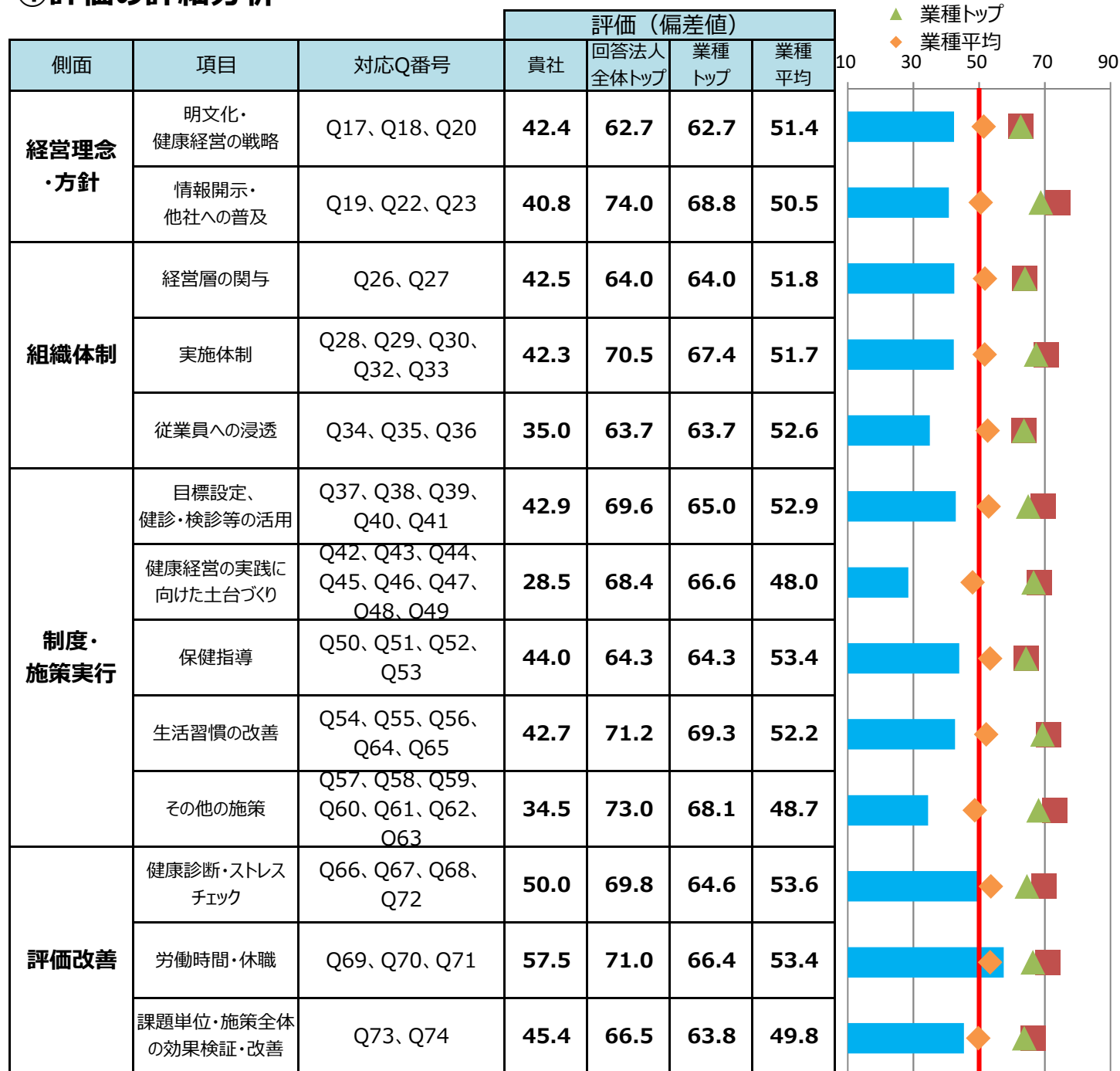
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2151~2200位	2301~2350位	2851~2900位
総合評価	-	41.3(-)	43.9(↑2.6)	44.1(↑0.2)	42.0(↓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	従業員のパフォーマンス向上 健康診断の結果分析によると、当財団の従業員は腹囲リスクが同業態平均と比較して高く、メタボリックシンドローム予備軍の39歳以下の若年層の割合が高い傾向があることが分かった。健康経営を推進するうえで、将来的な健康リスクや個人のパフォーマンス低下が懸念される。
	健康経営の実施により期待する効果	新たな取り組みとして、2か所のスポーツジムとの法人契約を締結して利用補助を行い、希望する職員が利用しやすい体制を整えることにより、疾病の予防、健康増進、職員のヘルスリテラシーの向上、メンタルヘルス不調の予防等に繋げる。現在の腹囲リスク保有者33%から、業態別平均値の22%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 新規の雇用確保が困難である中、離職率を低下させ、人材の定着を図り、在籍中の従業員が長く生き生きと働ける職場づくりを行うことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の離職率防止策として、育児・介護等と就労の両立に向けて様々な支援制度（休暇、時短勤務、院内保育所等）を従業員に再周知し、子育てまたは介護世代の従業員が家庭と仕事を両立し長く勤務できる職場環境を提供する。

※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="http://www.souseikai.jp/">http://www.souseikai.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	14	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	従業員有志によるマインドフルネス同好会や園芸部に活動場所の提供を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	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	2023年度より2か所のスポーツクラブと法人契約を締結し、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	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	66.7	%
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	41.6	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.6	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.7	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.2	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.6	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	28.9	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.8	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	患者対応時の手指消毒薬使用量を各病棟単位で集計し分析していたが、手指消毒薬の使用量の増加が認められず、病棟間でも使用量に差があることが分かった。従業員の感染症予防の意識や対策の度合いにばらつきがあることにより、インフルエンザ、新型コロナ、薬剤耐性菌等の感染拡大に繋がる可能性が懸念され、改善を要する。
	施策実施結果	手指消毒薬使用量の集計結果の算出方法を、各病棟単位の使用量から病棟単位での患者一人当たりの従業員の消毒回数に変更し、可視化した。また外部から講師を招き、手指消毒のシミュレーション研修を実施した。
	効果検証結果	患者一人当たりの従業員の手指消毒薬使用量の目標値を設定して共有して可視化したほか、研修により適切な手指衛生について個人が再認識したことにより、使用量が約10%増加し、感染予防に対する従業員の意識の向上に繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人枚方市スポーツ協会

英文名：hirakata city sport association

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

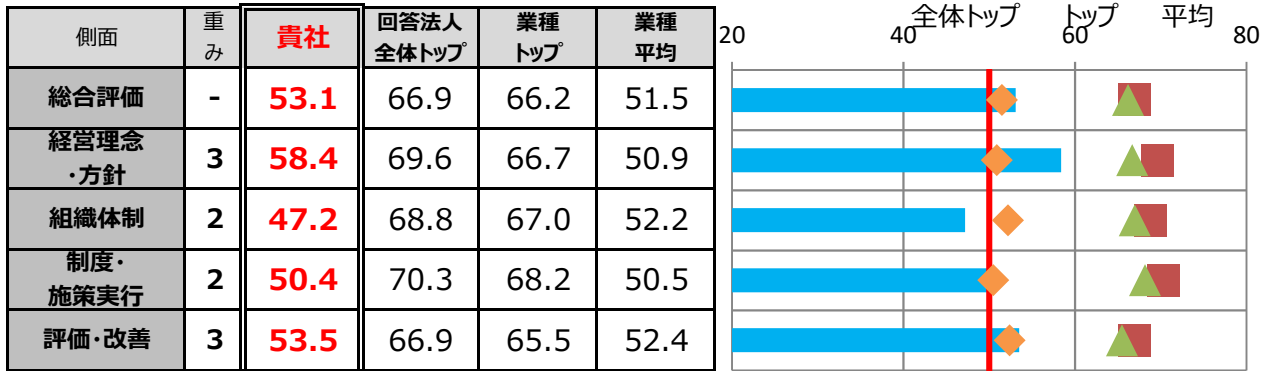
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401～1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.1** ↑3.1 (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



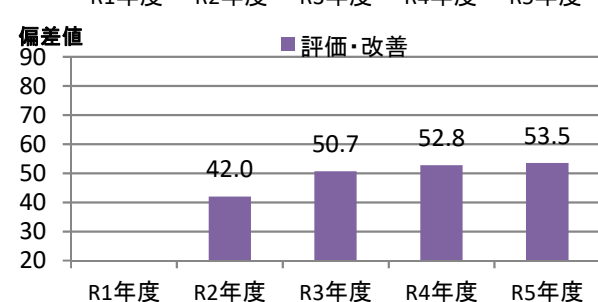
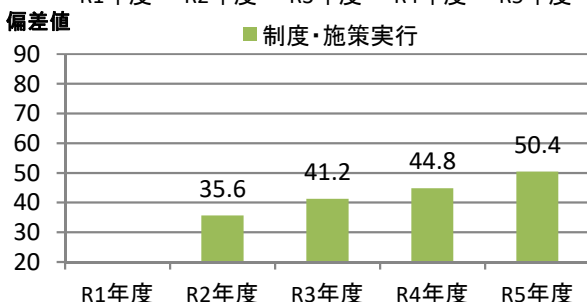
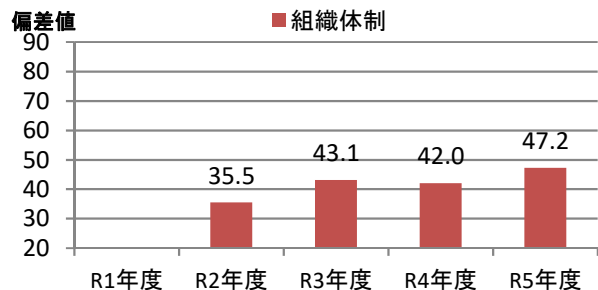
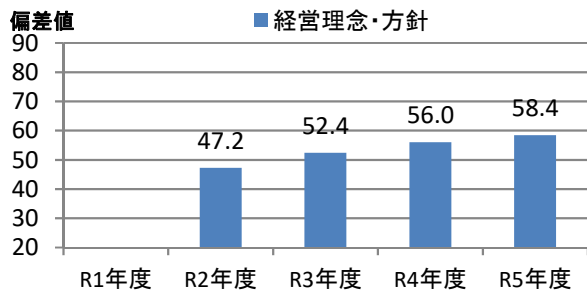
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

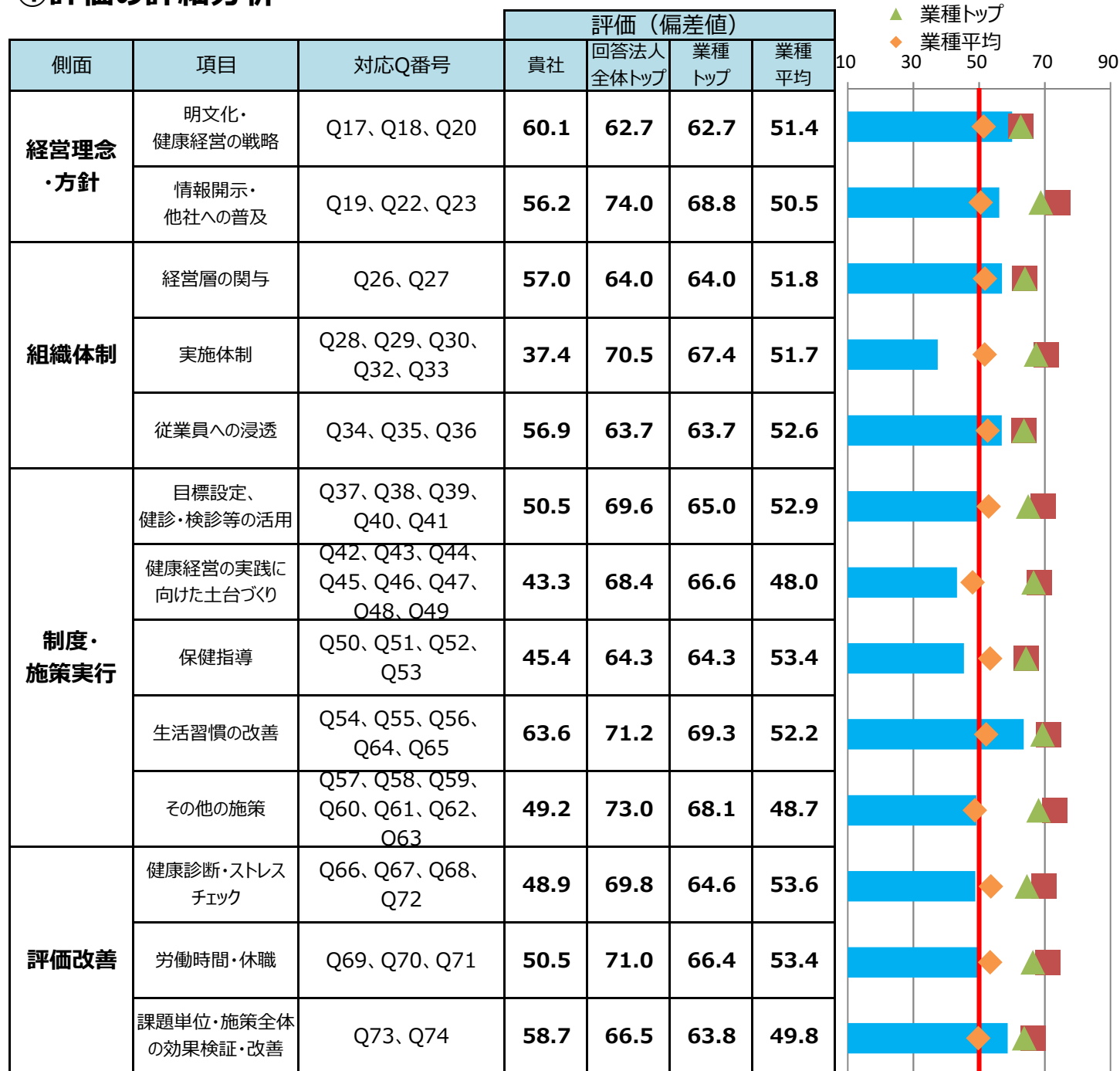
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2051～2100位	1801～1850位	1651～1700位	1401～1450位
総合評価	-	41.0(-)	47.8(↑6.8)	50.0(↑2.2)	53.1(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当協会の組織風土として、変化を拒む前年踏襲型がある。市民スポーツの推進のために社会のニーズに合わせたプログラム等の変化が必要である。こういった変化に対応するために活力、熱意、没頭が必要であると認識し、いかに働きがいを感じていただくかが課題になっている</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員がポジティブな気持ちで仕事に取り組むために、働きがいをもつ必要性を感じている。従業員が前向き仕事に取り組むことで、常に変化しチャレンジする組織風土を目指す。そのための指標としてワーク・エンゲイジメントを掲げ、定期的に調査で数値を確認し、必要な改善を重ねることでワーク・エンゲイジメントの向上を目指していく。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>スポーツには、夢や感動を与え、健康に役立つなど様々なメリットがある。公益法人として、スポーツの普及を通じて社会貢献を行いたいと考えている。しかし、現状の業務に追われ、新たな取り組みを行う時間も意識も少ない状態が続いている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>これまでの取り組みで、生産性の指標に位置付けているプレゼンティーズムは上昇傾向にある。従業員数の少ない当協会が社会に新たな価値を創造するためには一人ひとりの生産性向上と従業員間のコミュニケーション向上が不可欠だと考えている。引き続き取り組みを行うことで、社会に貢献する組織風土づくりを目指す。その結果、スポーツの新たな価値を創造し、豊かで活力ある街づくりに貢献する</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://hirakata-spop.com/column/number-4355">https://hirakata-spop.com/column/number-4355</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://hirakata-spop.com/column/number-4355">https://hirakata-spop.com/column/number-4355</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://hirakata-spop.com/column/number-4355">https://hirakata-spop.com/column/number-4355</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://hirakata-spop.com/column/number-4355">https://hirakata-spop.com/column/number-4355</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	8	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	壁に設置してる個人ポストに感謝の言葉を投函。1回は全員に書くことをルール化し交流のない人と話				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	8月を栄養管理月間とし、「まずは香りを楽しみゆっくり噛む」などの標語を作って周知している				
(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	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けの指導を行っている				
取組内容	森林セラピー散策等の健康×スポーツ定着の目的を持った職員旅行を実施している				
(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	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	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	56.4	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.0	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.5	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.2	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	64.5	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	市民のニーズに合ったスポーツプログラムを提供するために、前年踏襲型ではなく常に変化が求められている。そのために従業員が働きがいを感じることができる職場環境が必要である。従業員相互のコミュニケーション向上が大切だが、課によって縦割りになるなど課題を感じている。
	効果検証結果	全従業員やその家族を対象に、3ヶ月に1回集まって、毎回違うスポーツプログラムを行う「動こうかい」を実施した。2022年度より参加の敷居を下げるためレクリエーション種目を中心に改善を行った（参加は任意）  スポーツを推進する団体であることから、従業員はスポーツに興味のある者が集まっている。コミュニケーションを図る指標として、「動こうかい」の参加率をコミュニケーションの指標に設定している。参加率は2021年度は62.9%→2022年度73.3%に向上した
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	市民のニーズに合ったスポーツプログラムを提供するために、前年踏襲型ではなく常に変化が求められている。そのために従業員が働きがいを感じることができる職場環境が必要である。職場において風土を作り出す、管理監督者との関係が重要であると考えている。しかし、事業場の離れている部下や管理監督者と話しにくい部下もあり、課題を感じている。
	効果検証結果	3ヶ月に1回、管理監督者と部下の1on1ミーティングを実施した。管理監督者から部下に日程調整を行い、参加率は100%であった。  職場内で、自身が承認されているか、発言しやすい環境ができているか等を計る指標として心理的安全性がある。7つの質問によって0点から5点で点数化を行い、2021年度は3.43点であったが、2022年度は3.04に低下した。そのため1on1ミーティングの質を上げるため管理監督者対象のセミナーを実施した。今後も継続的に確認することで、取り組みの効果検証と必要な改善を行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人九州健康総合センター

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

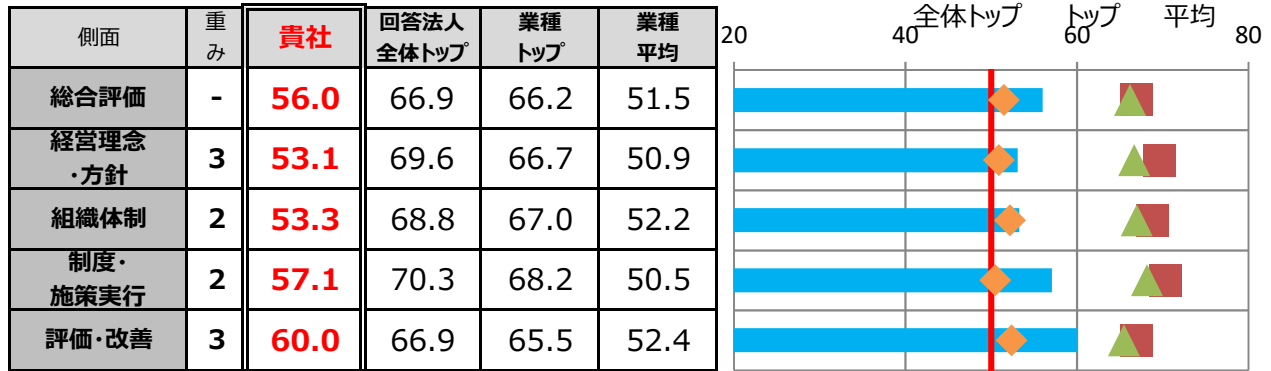
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1001～1050位** / **3520社中**

■総合評価：**56.0** ↑1.8 (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



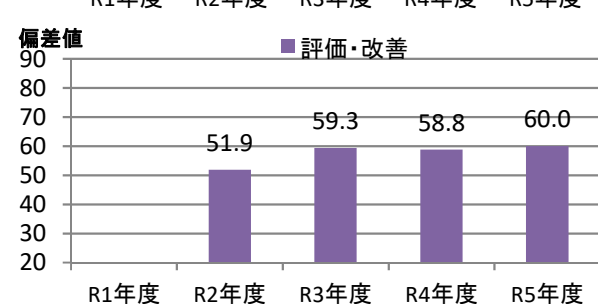
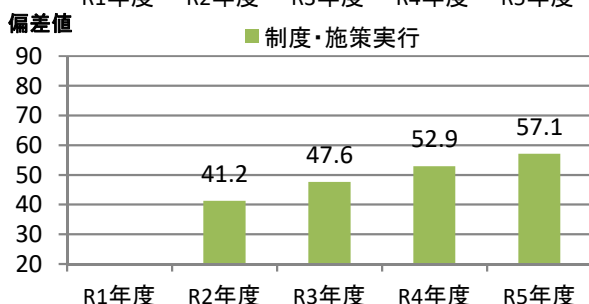
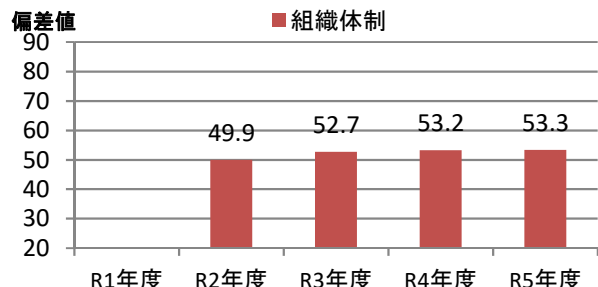
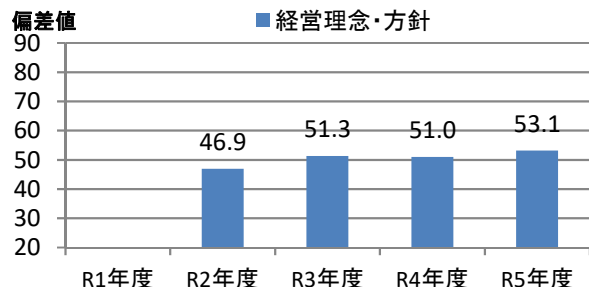
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

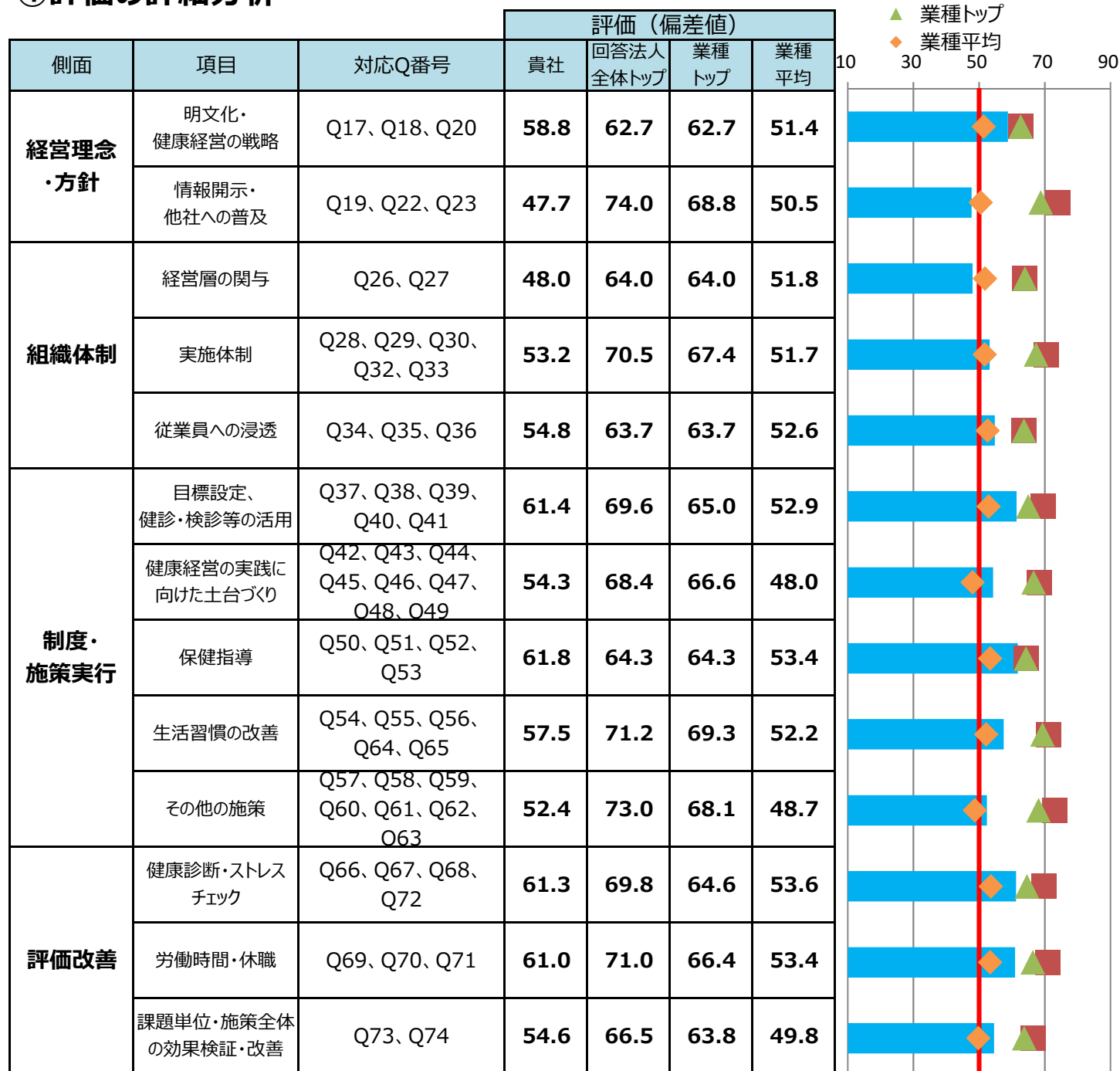
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1551～1600位	1151～1200位	1151～1200位	1001～1050位
総合評価	-	47.9(-)	53.2(↑5.3)	54.2(↑1.0)	56.0(↑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	企業の社会的責任 企業外労働衛生機関として健康を商品としている以上、自らも健康経営に取り組んでいることを示し、社会的信用獲得に努めると同時に、関連先の活動にいい影響を与えることが、社会的な責任を果たすという意味で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	自ら健康経営に取り組んでいることを示すことにより、お客様に自信をもってサービスを提供できる職員を育成していけるとともに、お客様にも安心してサービスを受けていただき顧客満足度を向上させる。それにより、より多くの会社に健康経営優良法人を獲得いただくことができると考える。
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.kyuken.or.jp/kenkoukeiei/">http://www.kyuken.or.jp/kenkoukeiei/</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>24</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>85.3</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	全従業員を対象に懇親会を年に2回開催、金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>80.0</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	健康ヘルスチャレンジの中で、食生活に関する項目を個人ごとに選び目標を設定し、2か月間取り組みを行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>68.5</b>	%

■ 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	体力測定会を実施し、転倒リスク、セルフチェック、転倒予防の運動指導を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>62.0</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>90.0</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	64.1	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.7	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.5	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.6	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	51.9	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.6	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	近年、2021年に転倒災害が2件発生、私傷病でも転倒による骨折で休業した者が複数いた。従業員の76.8%が女性、平均年齢も47.5歳であり、高年齢の女性の転倒による骨折が発生しやすいため、転倒予防への取組が必要である。
	施策実施結果	体力測定会を実施。転倒リスクに関する4項目（閉眼片足立ち、ツーステップテスト、座位ステップテスト、ファンクショナルリーチ）の測定、転倒の原因・予防方法の説明、転倒予防エクササイズの実施。
	効果検証結果	全従業員を対象とし、参加率は62%。終了後のアンケート調査結果は下記の通り。 ・運動に対する意識の変化：62%が変化有と回答。 ・運動量の変化：26%が増加と回答。 転倒予防のための運動に対する意識・行動の変容につながったと思われる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人群馬県健康づくり財団

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会群馬支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

非上場

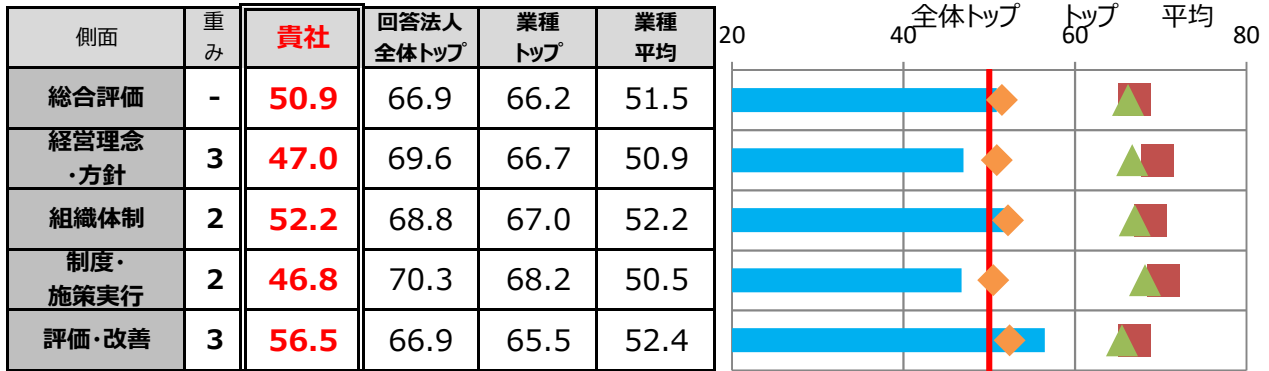
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.9** ↑0.9 (前回偏差値 50.0)

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

②評価の内訳



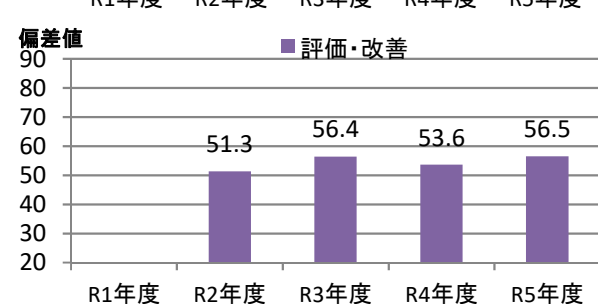
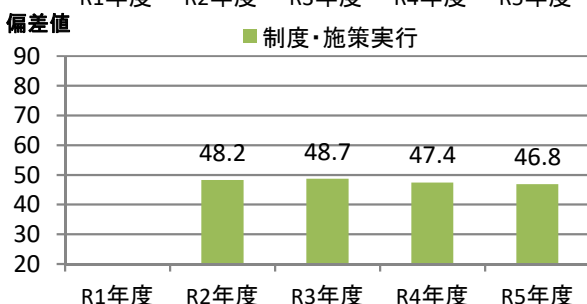
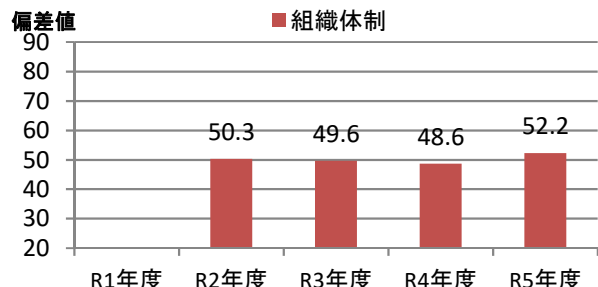
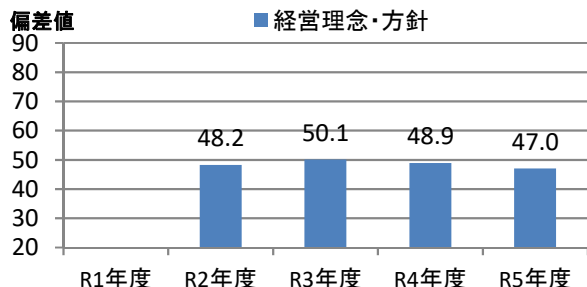
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

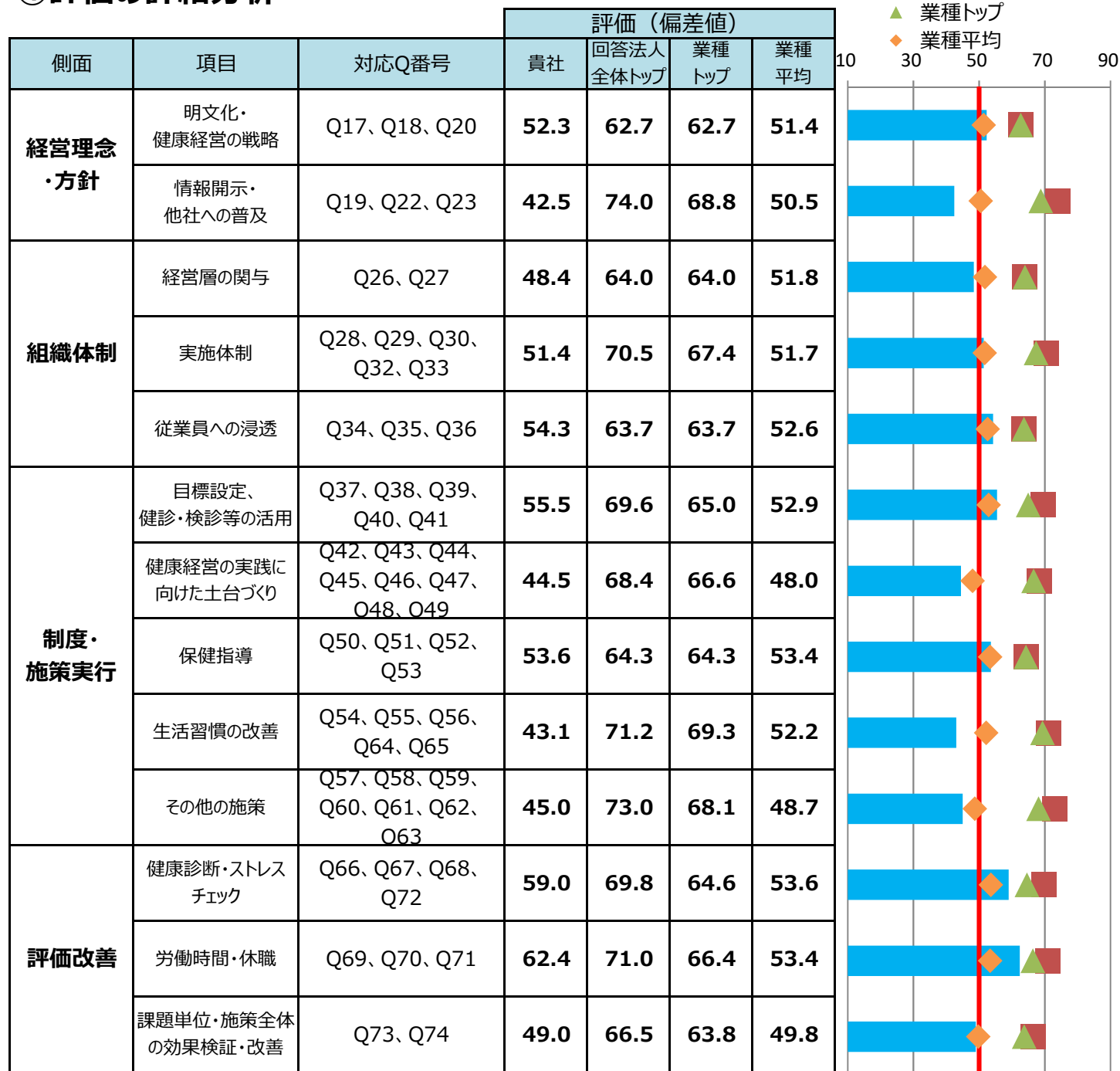
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351~1400位	1651~1700位	1701~1750位
総合評価	-	49.6(-)	51.6(↑2.0)	50.0(↓1.6)	50.9(↑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とれた充実した毎日を送ることから職員の良質なパフォーマンスが生まれ、それが組織の活力・生産性の向上につながると考えているが、職員一人ひとりが真に働きやすい環境の整備には、まだ不十分な点があると考えられる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて、職員全体がお互いを尊重し合いながら生き生きと仕事のできる環境を確立し、それが生産性の向上につながることを期待している。具体的には、有給休暇取得率の国の目標値の達成や、男性の育児休暇取得の推進を進め、職員それぞれの事情に合った働きやすい職場を目指していく。
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.gunma-hf.jp">https://www.gunma-hf.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	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	9	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	一緒に設営作業をしたり、行事に参加することにより、職員同士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	70.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.0	%

■ 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	県等が主催するスポーツイベントの参加を推奨し、参加料について一部助成を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.9	%

■ 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	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	48.4	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.5	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.0	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	46.3	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.7	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	職員のメタボリック該当者数及びメタボリック予備群該当者がそれぞれ職員の1割程度おり、一定の生活習慣病リスクを抱えた職員が合計で2割程度いる状況であった。生活習慣病リスクを抱えた職員が発病した場合、発病した職員の身体的な不調のみならず、周囲の職員の業務負荷による心身の不調の発生も懸念されることから、生活習慣病の予防に一層務める必要があった。
	効果検証結果	職員に対して当財団所属の保健師による特定保健指導を可能とした。業務時間内での指導参加と、管理者・また全体へ向けて指導参加を優先させた。結果、参加人数が前年度45%程度から75%程度まで上昇。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当財団では、高ストレス者が1割程度いるなど、メンタル不調を抱える職員が一定数存在している。そのためメンタル不調の発生予防対策をとる必要があるが、その対策として行っている外部カウンセラーを利用したメンタルヘルス相談事業について、職員への周知が不十分であり、体制に不備が生じていた。そのため、委託先の再検討や相談体制を整備する必要があった。
	効果検証結果	個室での相談状況となることから女性でも安心して利用できるよう、女性の心理士によるカウンセリング事業所を利用可能にした。年間5回まで、利用料を全額助成。管理職や掲示板を使い定期的に利用を呼びかけている。 施策実施により、複数名の職員の利用が見られた。相談内容は、相談者が気軽に利用できるよう事業所へは秘匿としているため、詳細の把握は行っていないが、初回利用から継続しての利用は現状見られない。このことからカウンセリング利用により一定の悩み解消が図られたのでは、と考えられる。ただ、依然として利用人数は少ないと考えるため、今後も職員へ利用機会の提供や運用を施行錯誤を重ねていく。

※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：一般社団法人衛生文化協会

英文名：

- 加入保険者：東京都医業健康保険組合
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

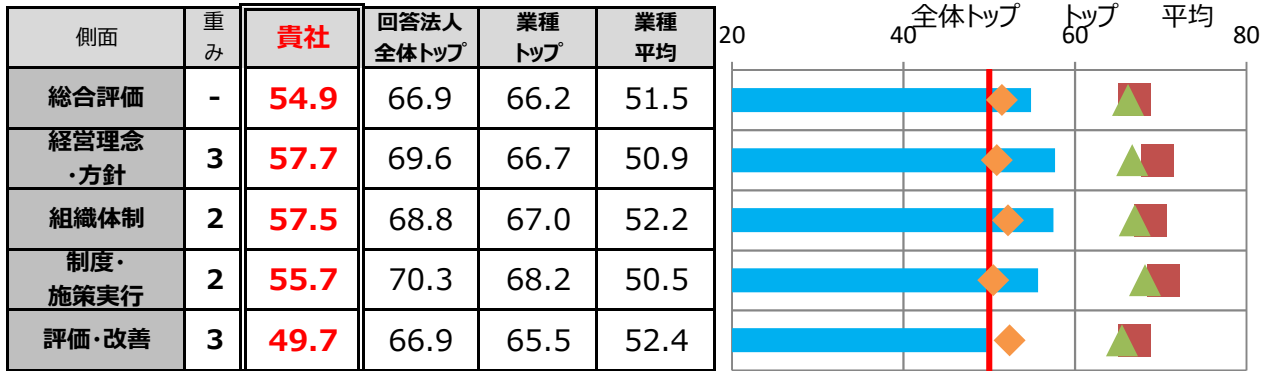
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**
- 総合評価：**54.9** ↑2.4 (前回偏差値 52.5)

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

②評価の内訳



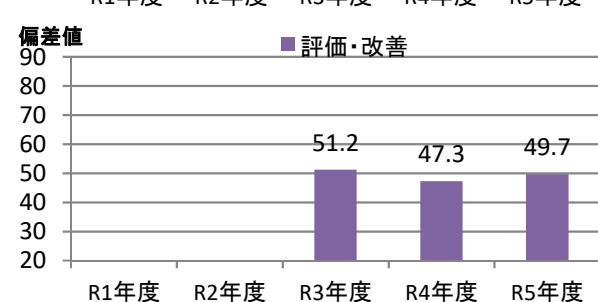
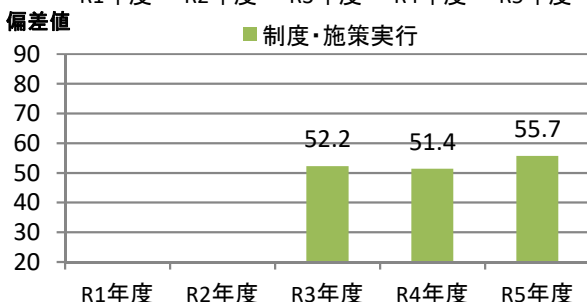
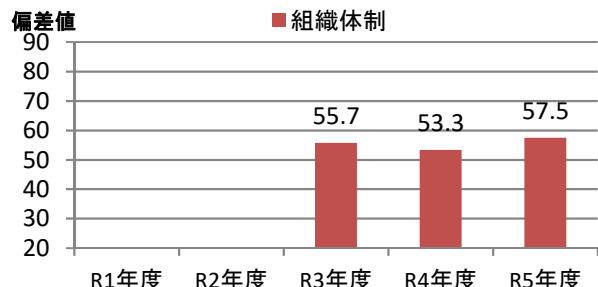
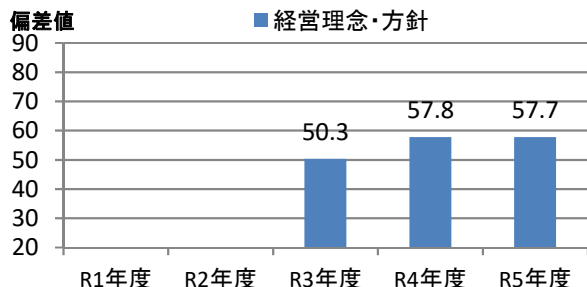
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

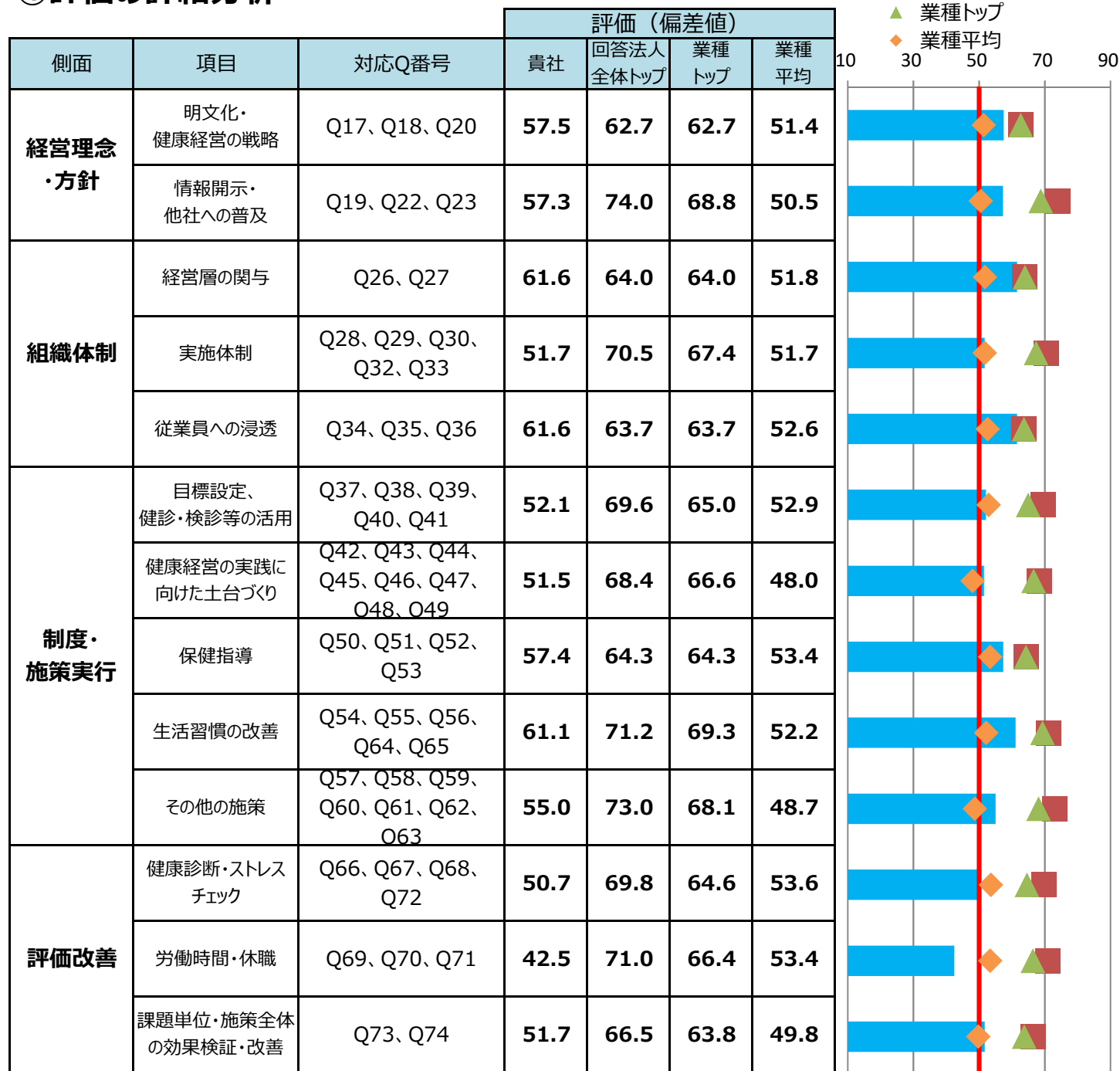
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351~1400位	1151~1200位
総合評価	-	-	52.0(-)	52.5(↑0.5)	54.9(↑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 医療の従事は直接人の生命、健康に関わる仕事であり、反復、継続的に緊張が続く業務でもあり、心身ともに負担が大きい。その環境の中で、如何に従業員の心と身体の健康を保ち、パフォーマンスを維持・向上させるか。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の戦略マップをとおして、健康関連の最終的な目標指標である職員満足度スコアの「総合的に見て、城西病院に満足している」を2023年度の調査で50%（2022年度は40%）にする。
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	https://www.johsai-hp.or.jp/about/declaration/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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>11</b>	回	<b>11</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>91.6</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	地域住民を対象とした体操教室を実施している。				
(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		%

■ 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	管理栄養士による食生活改善教室を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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>15.0</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	自社で肩こり・腰痛予防体操を実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>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	<b>90.1</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	50.8	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.1	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.9	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	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	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の結果、再検査・精密が必要な職員が必要な検査を受診しないことが多く、重症化に繋がるリスクがあった。
	施策実施結果	産業医の指示、管理の下、定期的に各職場の上長から対象者への受診勧奨及び保健指導を行った。
効果検証結果	2021年度の対象人数50人 再検査・精密検査受診人数40人 受診率80% 2022年度の対象人数64人 再検査・精密検査受診人数52人 受診率81.25% 若干ではあるが、前回より受診率が上がっている。	
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	2021年度の当院職員の運動習慣は業種平均よりも低い状態であった。2022年度から「肩こり腰痛改善教室」の定期開催を行った。それに伴い運動の定着化、職員のコミュニケーションにも繋がった。
	施策実施結果	肩こり腰痛改善教室の月2回、定例実施
効果検証結果	①参加率5% ②定着率 ③運動習慣改善率18%→19%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人日本老人福祉財団

英文名：Japan Senior Citizens Welfare Organization

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

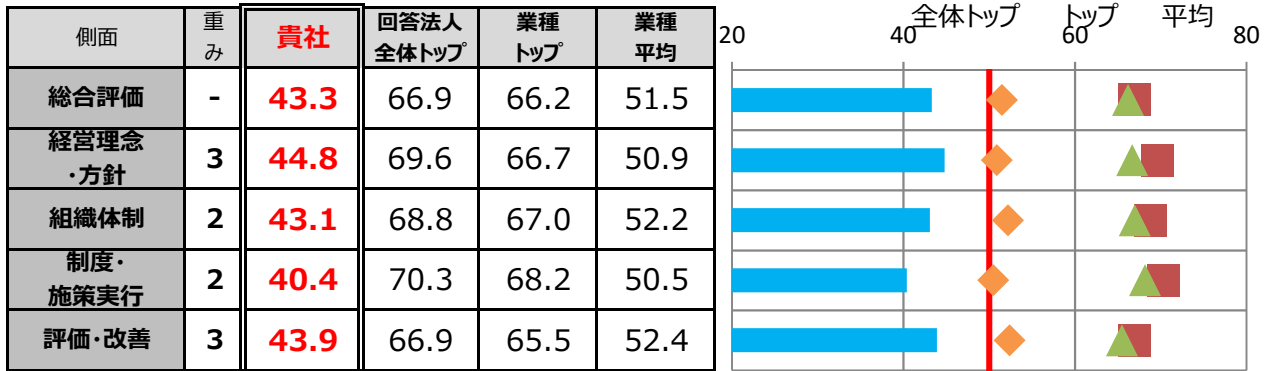
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.3** ↓1.8 (前回偏差値 45.1)

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

②評価の内訳



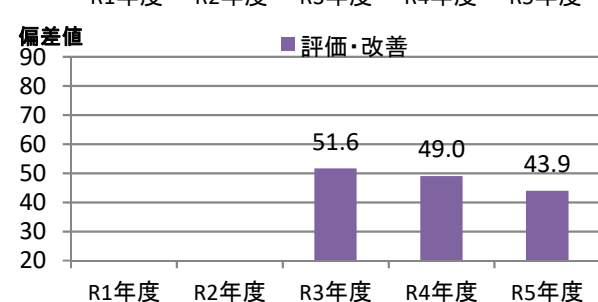
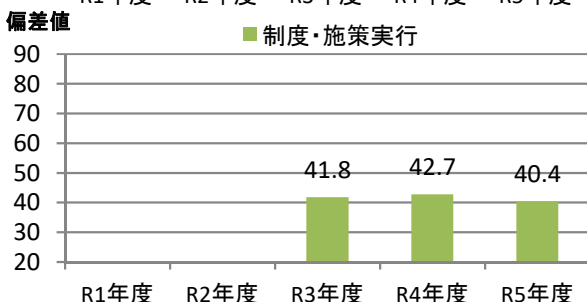
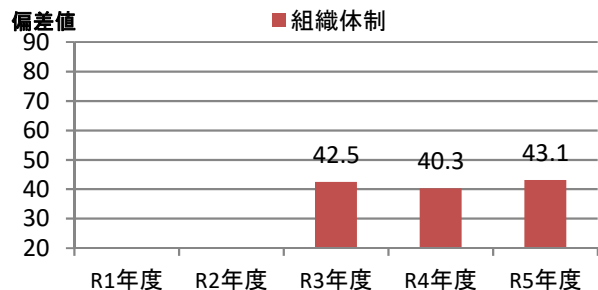
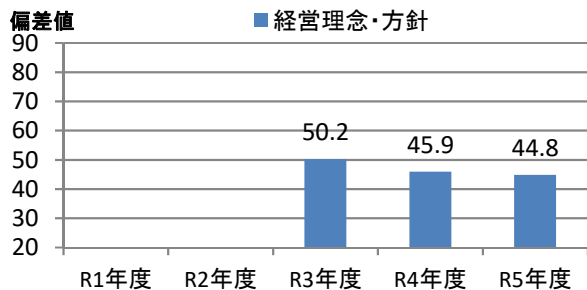
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

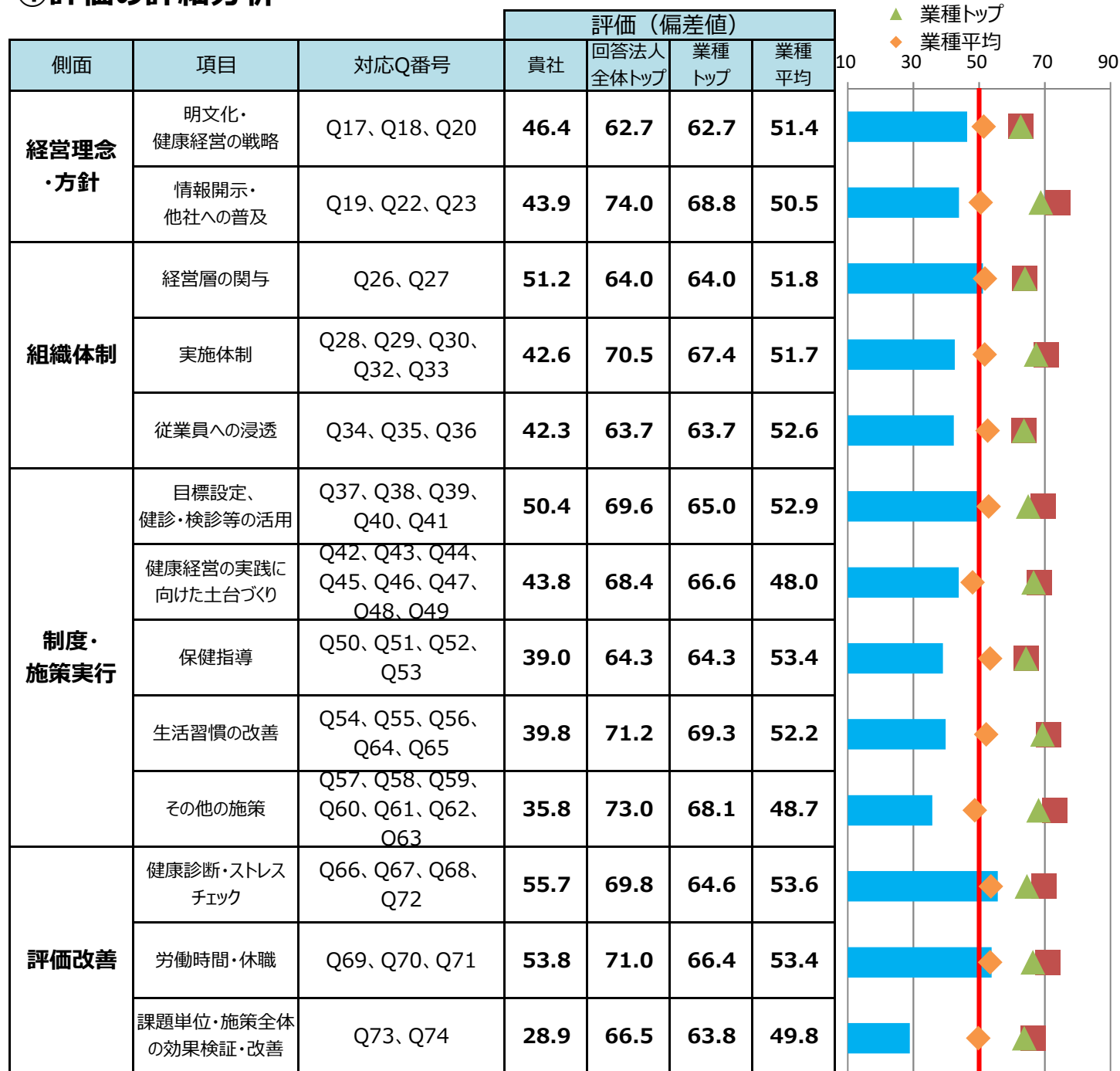
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2251~2300位	2701~2750位
総合評価	-	-	47.4(-)	45.1(↓2.3)	43.3(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断後の対応で、未病に繋げ、職員が健康を維持し、楽しく長く働いてもらうことで職員一人ひとりのパフォーマンスを向上し、財団の事業の活性化に貢献したい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断の結果を予防に繋げるよう再検査・精密検査・治療実施割合を高め、職員自身の健康意識を高める。
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 毎年の新卒採用時の付加価値として、財団は職員の健康経営に関心を持ち、寄与していることを学生に知ってもらい、新卒採用に貢献することが重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社内報、採用ブログ等で、健康経営の活動を周知し、多くの職員や学生に知ってもらい関心を持ってもらう。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## 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://jscwo.jp/business">https://jscwo.jp/business</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)	48	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	62.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	神社の清掃、地域の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	20.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	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	47.6	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.2	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.9	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	40.5	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.2	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	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：一般財団法人北陸電気保安協会

英文名：

■加入保険者：北陸電力健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

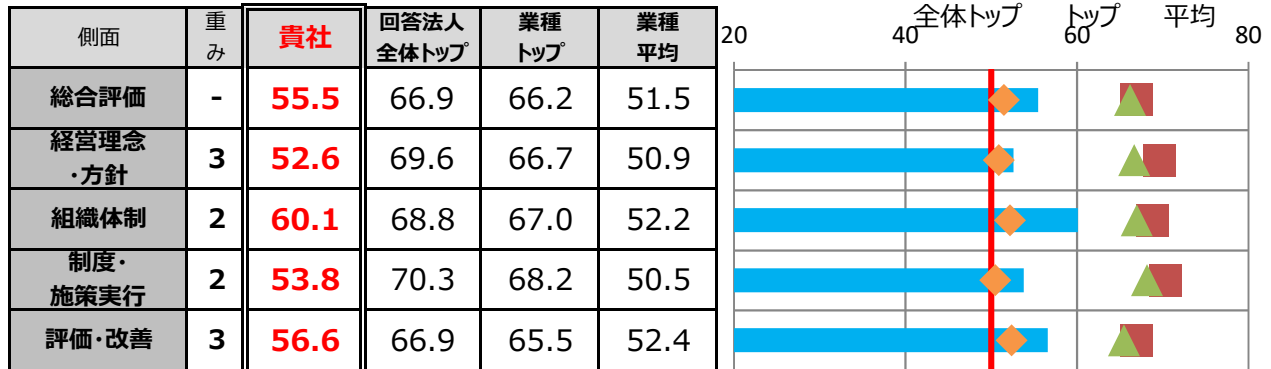
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.5** ↑1.6 (前回偏差値 53.9)

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

②評価の内訳



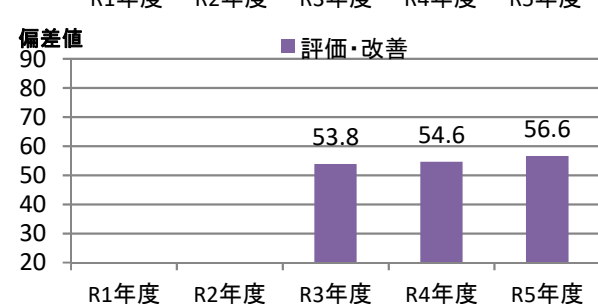
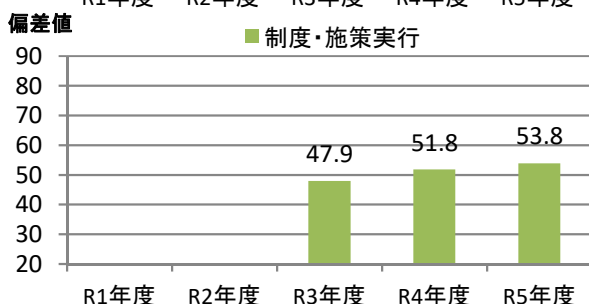
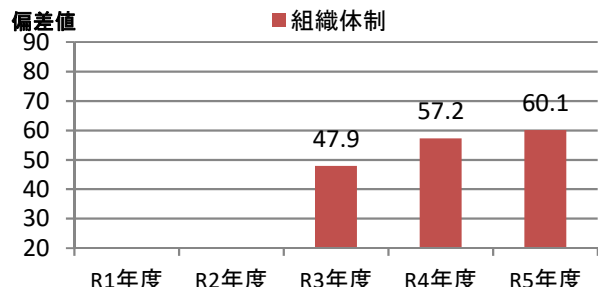
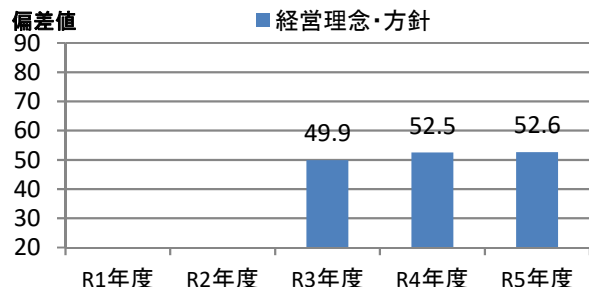
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

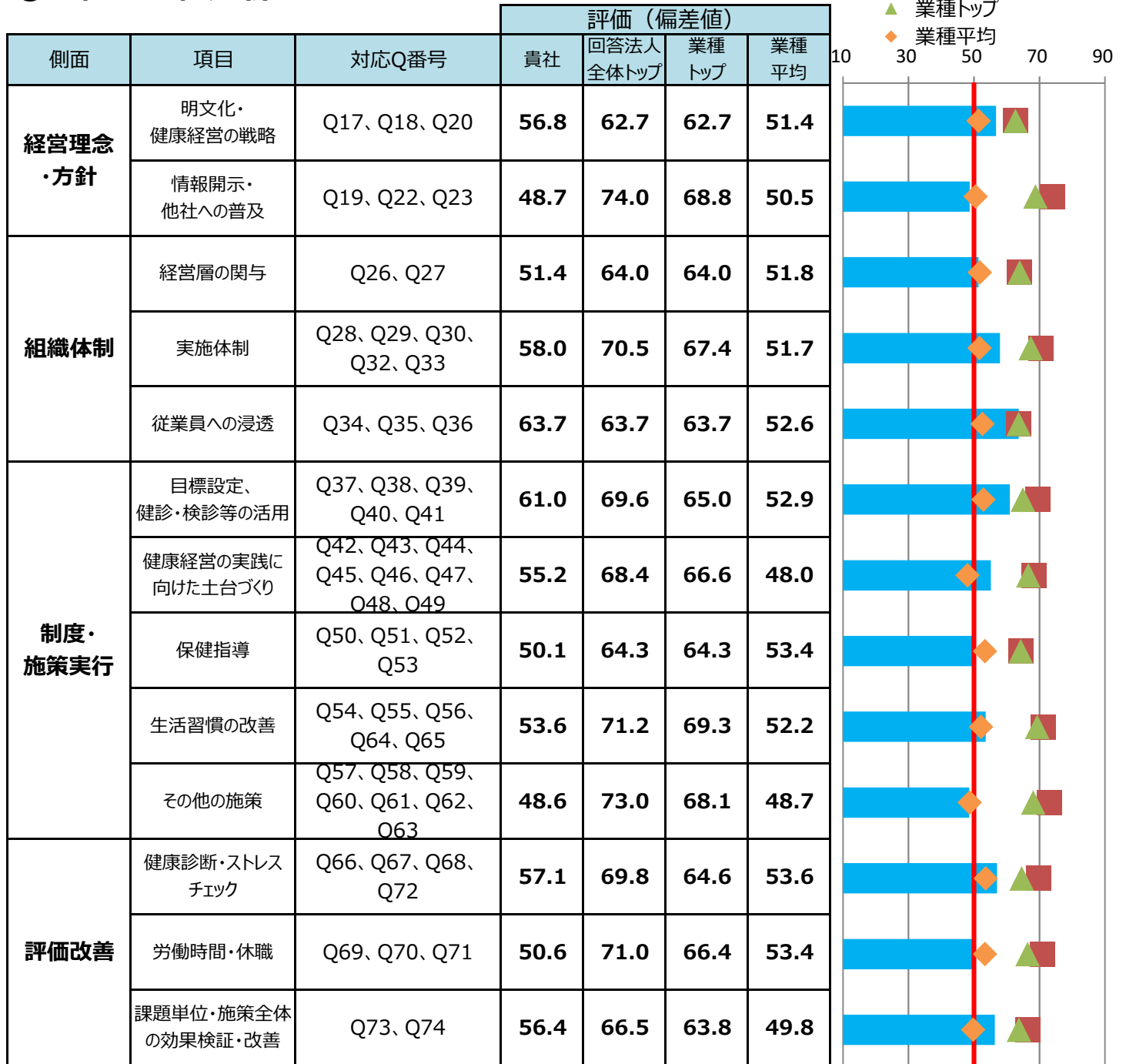
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1551~1600位	1151~1200位	1051~1100位
総合評価	-	-	50.3(-)	53.9(↑3.6)	55.5(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※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

- 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 少子化の中、電気技術の資格保有人材不足や離職者の増加によりマンパワーの不足が課題としてある。また協会として持続可能な事業を行うには、業務・収益の拡大に対応するための人員の確保が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	求職者にとって魅力のある協会であること。また働いていく中でも健康を維持できる協会であることを期待している。具体的な指標として、新卒採用数・通年採用数の増加。
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.hokuriku-dhk.or.jp/company/health.html">https://www.hokuriku-dhk.or.jp/company/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>49</b>	回	<b>9</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>11.2</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>96.6</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	スポーツ活動支援。年初に5人以上1組のグループを登録し、活動費の助成を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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>12.2</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	健康情報提供サービスQUPiOに登録し、活用することで食生活改善のきっかけになる				
(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>49.9</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	普段の歩数より1000歩以上歩くことを目標とし、30日間取り組みを行う。達成者に褒章を送付。				
(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>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>100.0</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	59.4	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	52.8	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.3	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2021年所定労働時間を10分/人・日短縮し、更にワークライフバランスを目標として、2023年までに総実労働時間を短縮し、職員の健康や人生の充実を図っていく必要がある。
	施策実施結果	掲示板への利用促進案内の定期掲載、BIツールによる事業所別利用実績の開示、管理職対象研修の内容強化、年2回のキャンペーン月間によりノー残業デーや週1回の在宅勤務利用の呼びかけをし、削減あり。
	効果検証結果	総実労働時間が2021年は2,010時間/人年だったが、2022年度は1,998時間/人年と12時間の短縮となり、規則正しい生活を送るポイントとなり、適正体重維持率も2021年68.0%から2022年69.2%に増加した。
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：一般社団法人日本労働者信用基金協会

英文名：

- 加入保険者：全国労働金庫健康保険組合
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

非上場

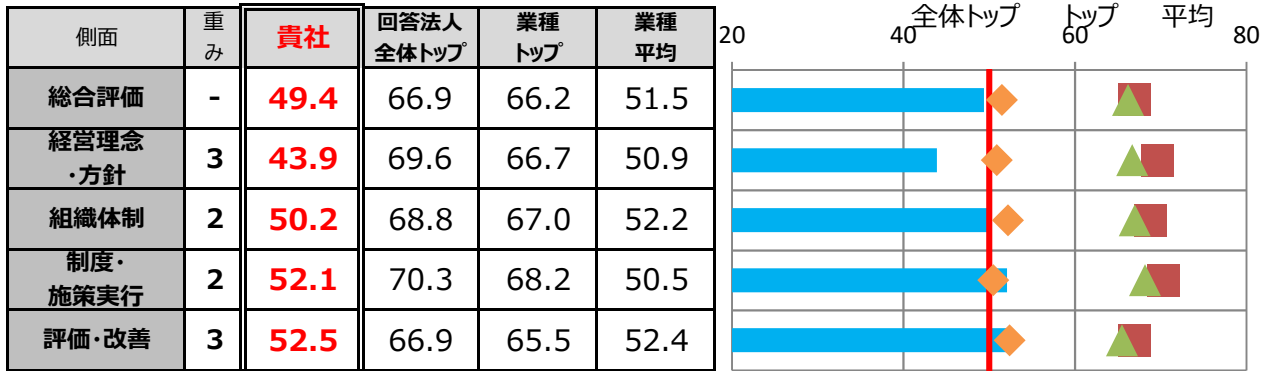
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.4** ↑0.0 (前回偏差値 49.4)

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

②評価の内訳



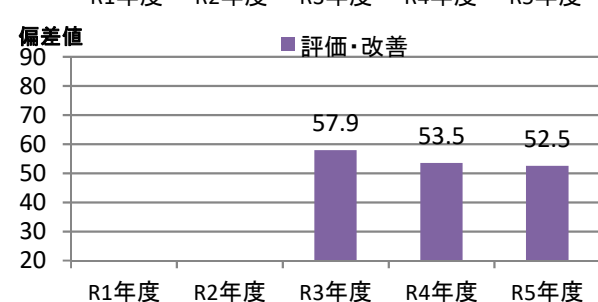
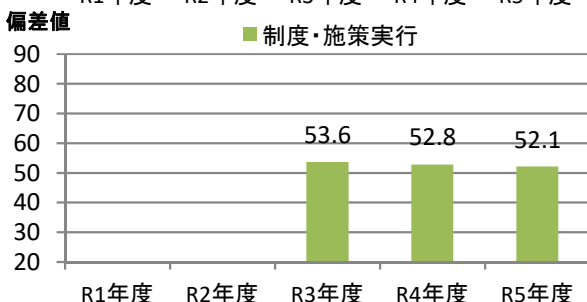
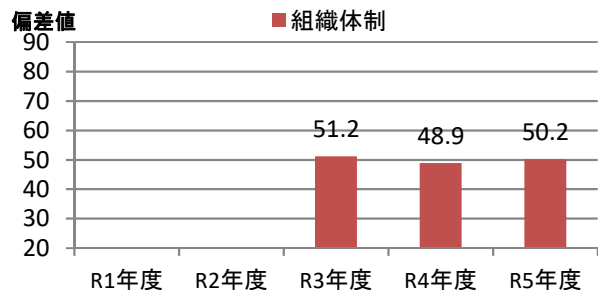
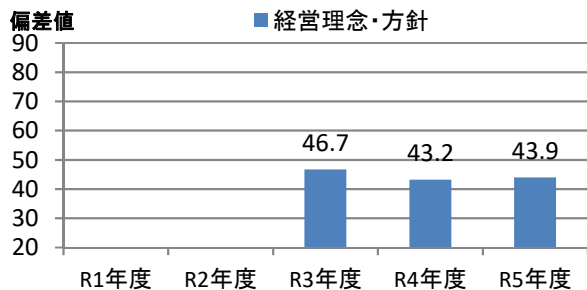
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1751~1800位	1901~1950位
総合評価	-	-	52.3(-)	49.4(↓2.9)	49.4(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>現状においてアブゼンティーイズムの職員は少ないが、ストレスチェックにおいて働きがいや活気、身体愁訴などの数値が平均をやや下回っている。 安定した事業運営および更なる発展のためには、職員のパフォーマンス向上が不可欠であり、プレゼンティーイズム、ひいてはアブゼンティーイズムにつながらないように、職員一人一人の心身の健康維持が重要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職員の心身の健康状態を高め、プレゼンティーイズムを抑制することで、お互いを思いやる円滑なコミュニケーションの醸成、また、アブゼンティーイズム「ゼロ」によるマンパワー不足の解消、さらには、あらゆるハラスメントの根絶を実現し、職員が安心して働き続けられる職場を作り、パフォーマンスの向上を期待する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://www.nihonroshinkyo.org/discr.pdf">http://www.nihonroshinkyo.org/discr.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.アブゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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>22</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>17.6</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>78.6</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	部門で開催する昼食会や勉強会等開催時のドリンク等の購入費用に補助を出している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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>66.5</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活の改善や運動習慣等の健康に関する取組目標を各自設定し、取組みを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>96.9</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>92.9</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	食生活の改善や運動習慣等の健康に関する取組目標を各自設定し、取組みを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>96.9</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>92.9</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	<b>28.6</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	55.6	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	43.5	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度のストレスチェックの結果では、健康リスクが低減した一方、仕事への適性感や役割期待の自覚など「働きがい」に関する指標について、さらなる向上が望まれる結果がみられた。「働きがい」については、マネジメントの質の向上とともに、全職員がいきいきと働くために個々のマインドからのアプローチも考える必要がある。
	施策実施結果	各自が働きがいを見出す力を身につけるため、対面のグループワークを含めた「ジョブ・クラフティングカ向上研修」を各部署で実施中。（2023年9月～11月）
	効果検証結果	2023年度のストレスチェックは既に7月に実施済みであり、本研修の最終的な効果検証は2024年度のストレスチェックの結果で見ることになるが、既に研修を実施した部からは「グループワークで個々の体験やアイデアを共有し、相互理解の増進につながった」などの感想が上がっており、副次的に職場の一体感が向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人福岡労働衛生研究所

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会福岡支部
- 所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

非上場

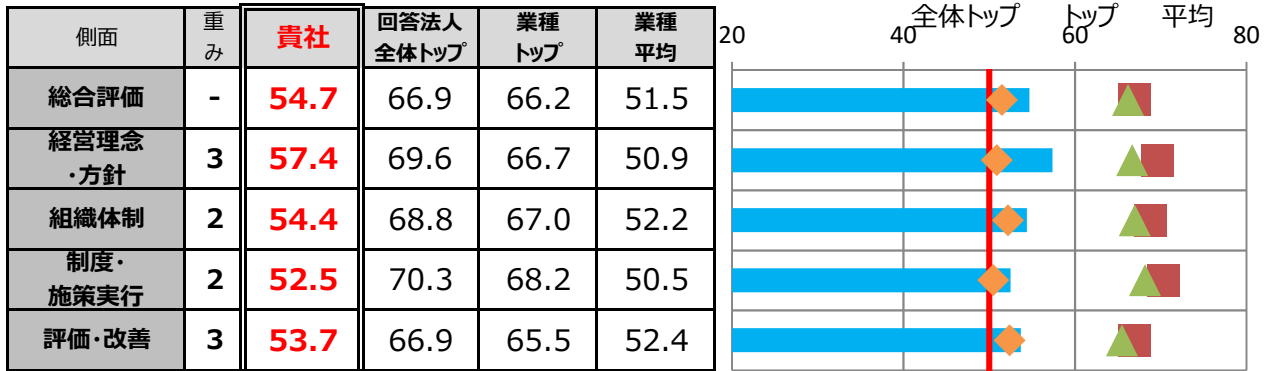
① 健康経営度評価結果

■ 総合順位： **1151~1200位** / **3520 社中**

■ 総合評価： **54.7** ↑0.8 (前回偏差値 53.9)

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

② 評価の内訳



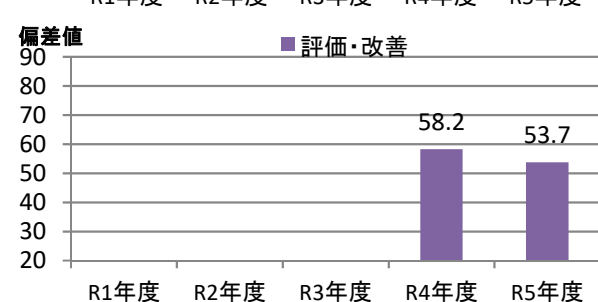
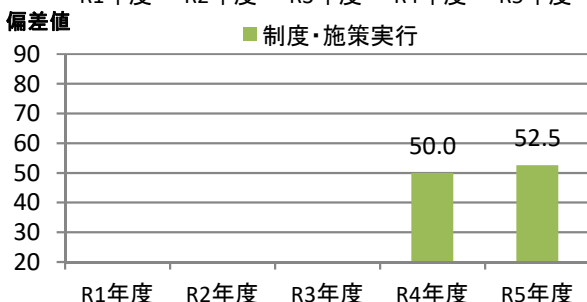
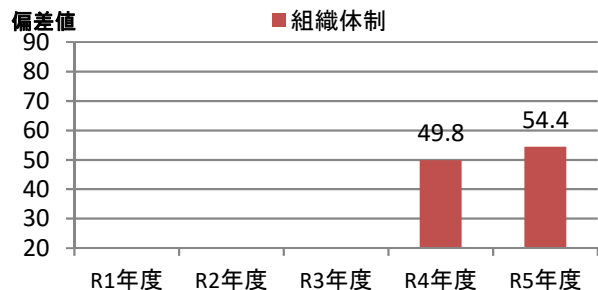
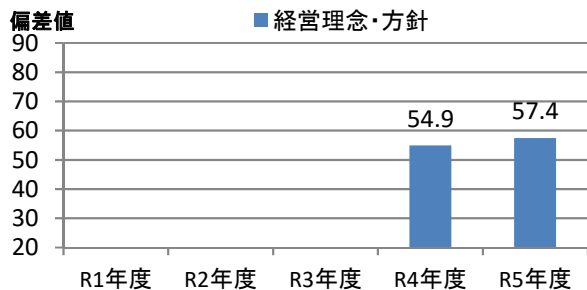
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

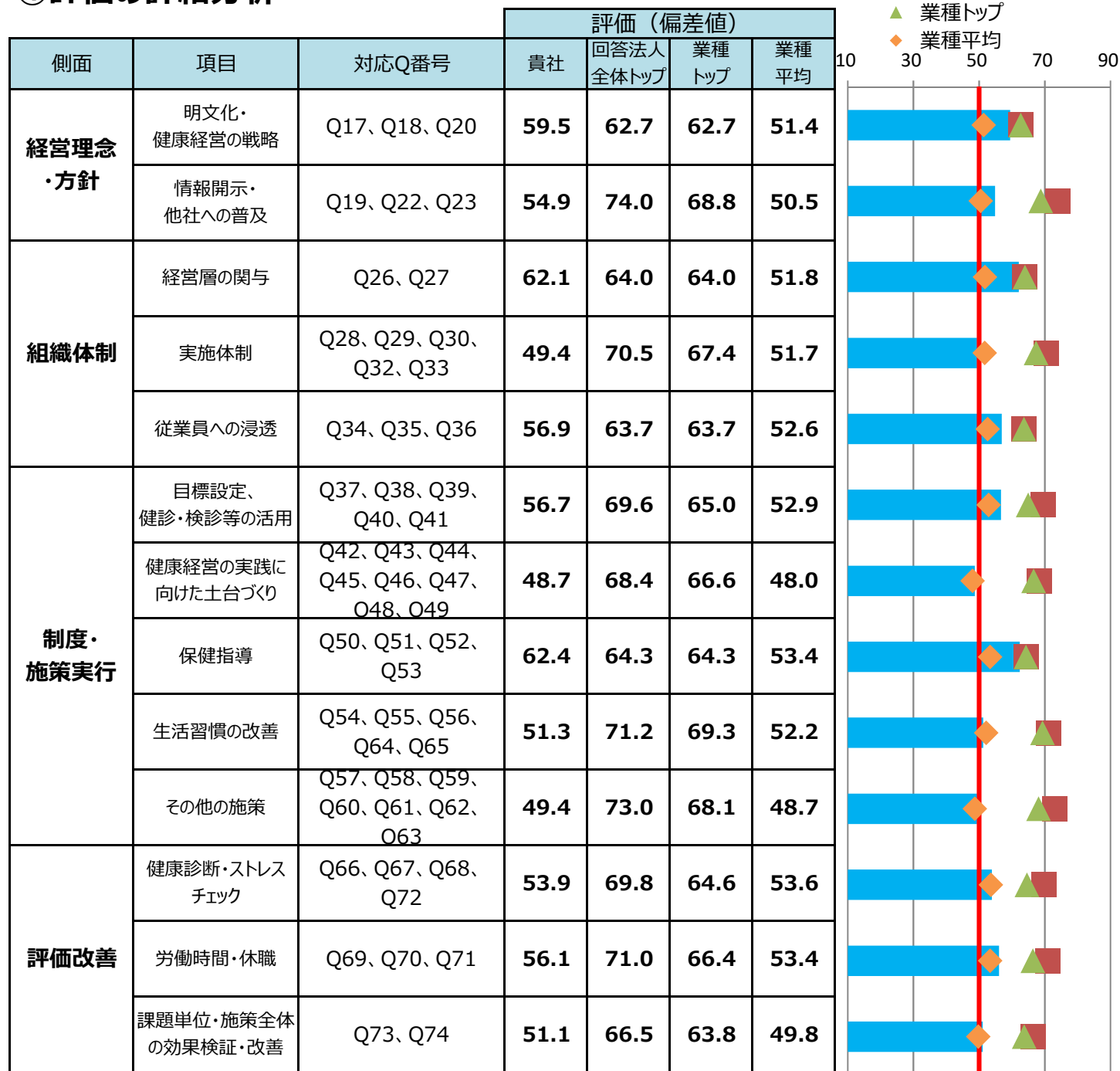
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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
総合評価	-	-	-	53.9(-)	54.7(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策による健康診断の延期等が発生し、大幅な日程変更及びスタッフ変更等の業務が増大した。また、同時期に新システム導入により事前準備・システム構築・作業手順の見直し等の業務が重なり1名あたりの時間外労働時間が増大した。
	健康経営の実施により期待する効果	仕事と私生活両方の充実を図るとともにこころとからだの健康維持を目標に、十分な生活時間の確保・運動習慣の定着・時間外労働時間の削減・有給休暇の取得率向上（10日以上取得：但し付与日数に応じ変動あり）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	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.rek.or.jp/">http://www.rek.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://www.rek.or.jp/corporation/kenkokeieikekka2022">http://www.rek.or.jp/corporation/kenkokeieikekka2022</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="http://www.rek.or.jp/corporation/kenkokeieikekka2022">http://www.rek.or.jp/corporation/kenkokeieikekka2022</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	4	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	85.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	社内に駅伝部や野球サークルがあり、金銭補助と場所を提供。大会等に参加する場合、補助してい				
(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	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	全職員へアンケートを実施。アンケートより対象者を抽出し個別で栄養指導を実施した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(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	その他				
取組内容	労衛研オリジナル体操を作成し実施している。				
(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	79.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	73.0	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.4	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	45.3	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.1	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有給休暇取得率アップに努め10日以上取得するよう推進
	施策実施 結果	70%取得
	効果検証 結果	新システムを導入により効率化・時間外労働時間削減等を目指したところ2/3の部署で時間外労働の削減につながった
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	労衛研体操を作成し各部で週2回以上実施するよう指示
	施策実施 結果	79%実施
	効果検証 結果	労衛研体操実施に関するアンケート調査を行ったところ、労災事故の防止・リフレッシュ効果・業務の効率化につながっていることが検証できた

※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：一般社団法人半田市医師会

英文名：Handa Medical Association

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

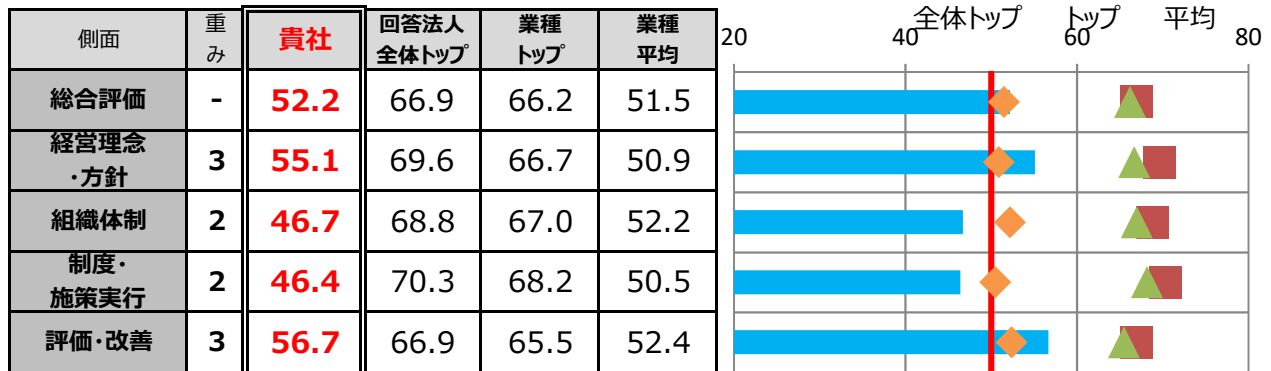
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.2** ↑1.4 (前回偏差値 50.8)

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

②評価の内訳



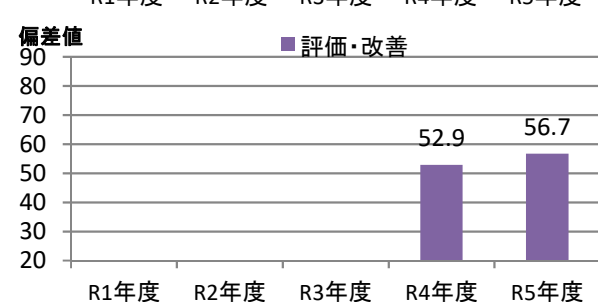
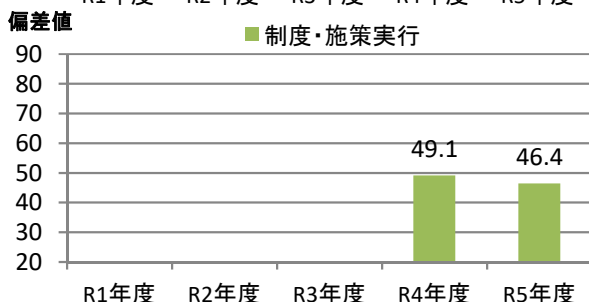
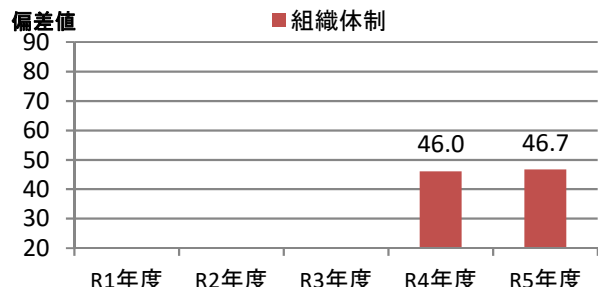
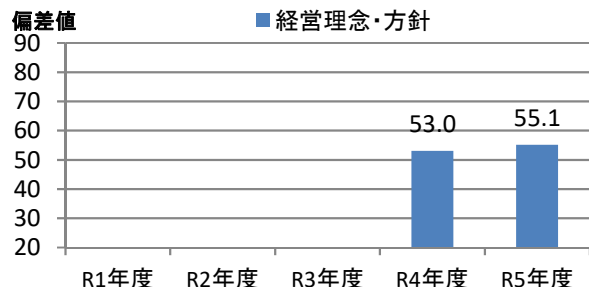
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

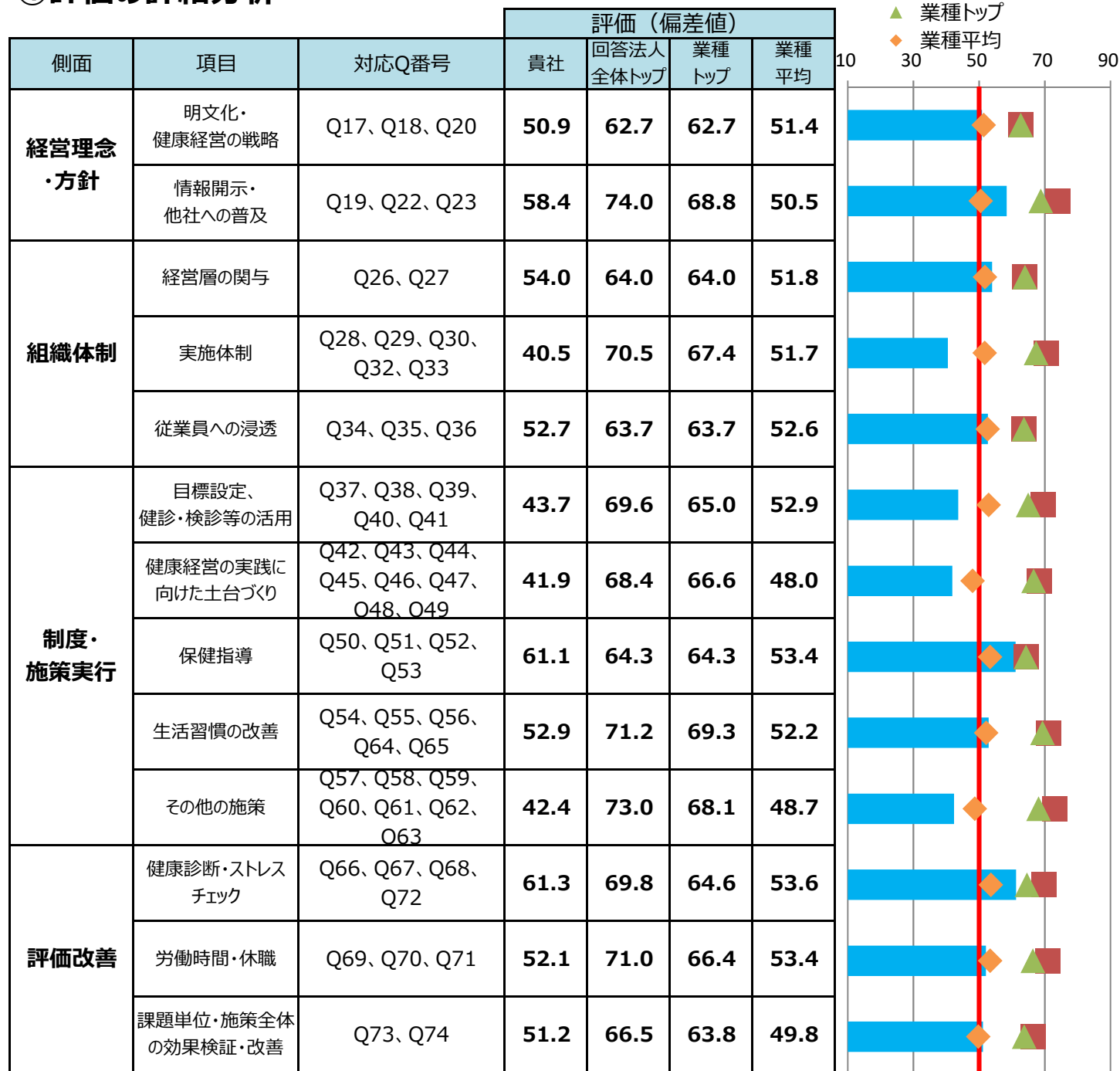
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1501~1550位
総合評価	-	-	-	50.8(-)	52.2(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 組織の継続成長をするうえで、各専門職従業員の疾病、疲労等による生産性低下防止、パフォーマンス向上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	従業員の健康診断の実施および事後フォロー、またメンタルヘルスの維持増進に向けた教育セミナーの実施、生活習慣の意識付けによって、従業員のパフォーマンス向上、疾病率の減少を期待する。
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 組織の継続成長をするうえで、必要な医療職従業員の雇用確保、各専門職従業員の疾病による離職防止等を伴う企業価値の向上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	従業員の有給消化、残業、定年年齢延長、育児休業、介護休業等の課題解決を伴う雇用環境整備による企業価値向上を期待する。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://handa-center.jp/attribute/declaration.html">https://handa-center.jp/attribute/declaration.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 該当に○	実績値	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://handa-center.jp/attribute/declaration.html">https://handa-center.jp/attribute/declaration.html</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://handa-center.jp/attribute/declaration.html">https://handa-center.jp/attribute/declaration.html</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://handa-center.jp/attribute/declaration.html">https://handa-center.jp/attribute/declaration.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	8	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	72.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	テニスや野球など7同好会があり、部署間の垣根を越えての交流と運動機会創出の活動費用を補				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	保健指導担当者による食事、栄養に関する知識を向上させるセミナーを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	43.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	あいち健康プラスに登録、毎月歩数を競わせて運動機会の提供および上位者の表彰等で奨励。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	16.7	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.8	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.7	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.5	49.2	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	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.0	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	医療機関に従事する医療従事者でありながら、職員自身の疾病に対する意識が低く、精密検査受診率も低い状況であった。
	施策実施結果	健診受診後のフォロー受診勧奨、およびメタボ健康指導での初回面談、3か月後の継続支援、効果測定の実施強化を図った。
効果検証結果	精密検査受診率の向上、および特定保健指導該当者率の減少、および該当所の保健指導実施率の増加。	
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	医療機関に従事する医療従事者であるため、所内最終目標を喫煙率0%として取組んでおり、毎年数名ずつ禁煙者がいるものの新入職員の喫煙者が加わるために、喫煙率の急激な減少に至らない。
	施策実施結果	健康診断結果に禁煙支援リーフレット同封し、啓発活動を実施し、また新入職員にも雇用時健診結果に同封し啓発した。また、喫煙者にアンケートをとり禁煙支援の啓発を定期的に継続実施した。
効果検証結果	以前は大きな喫煙率減少は観られなかったが、2020年8.2%、2021年7.5%、2022年5.2%と減少傾向が観られる様になった。	

※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：一般社団法人日本自動車連盟

英文名：JAPAN AUTOMOBILE FEDERATION

■加入保険者：自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

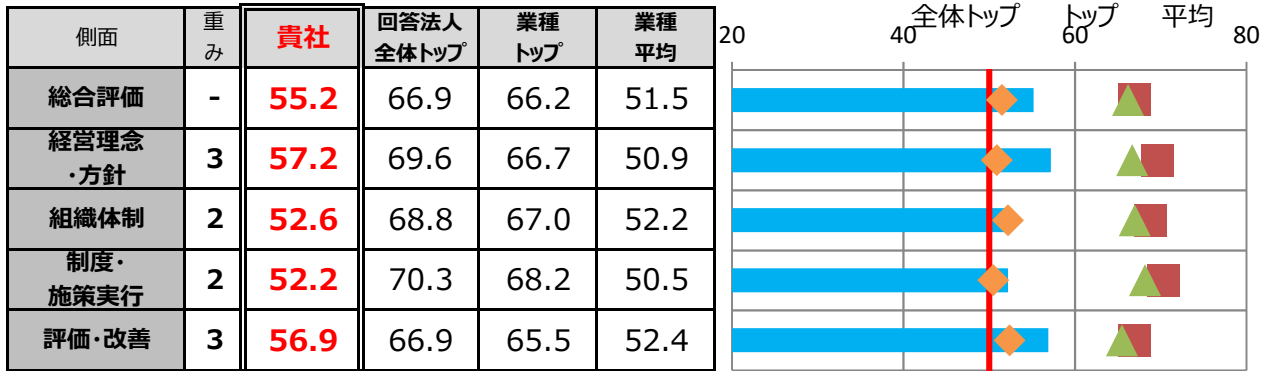
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.2** ↑5.7 (前回偏差値 49.5)

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

②評価の内訳



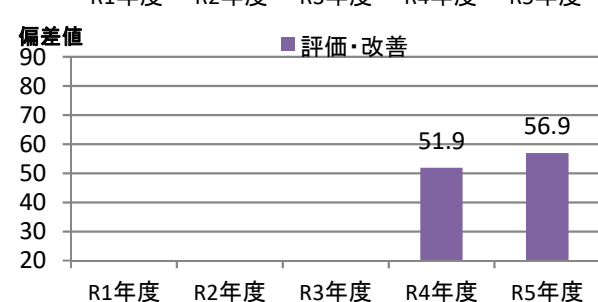
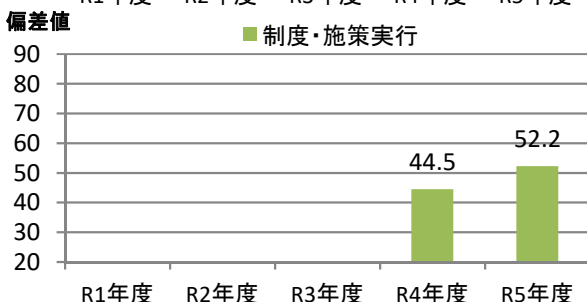
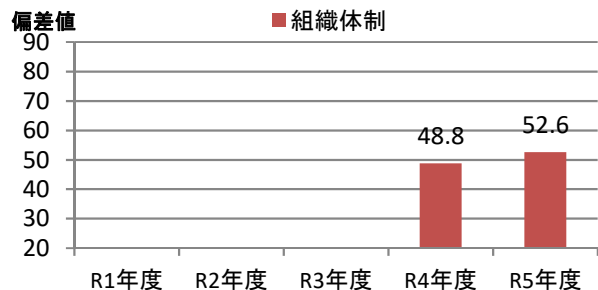
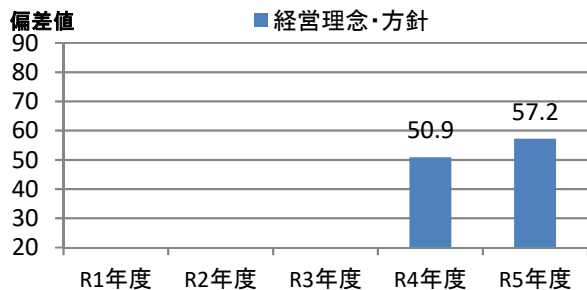
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

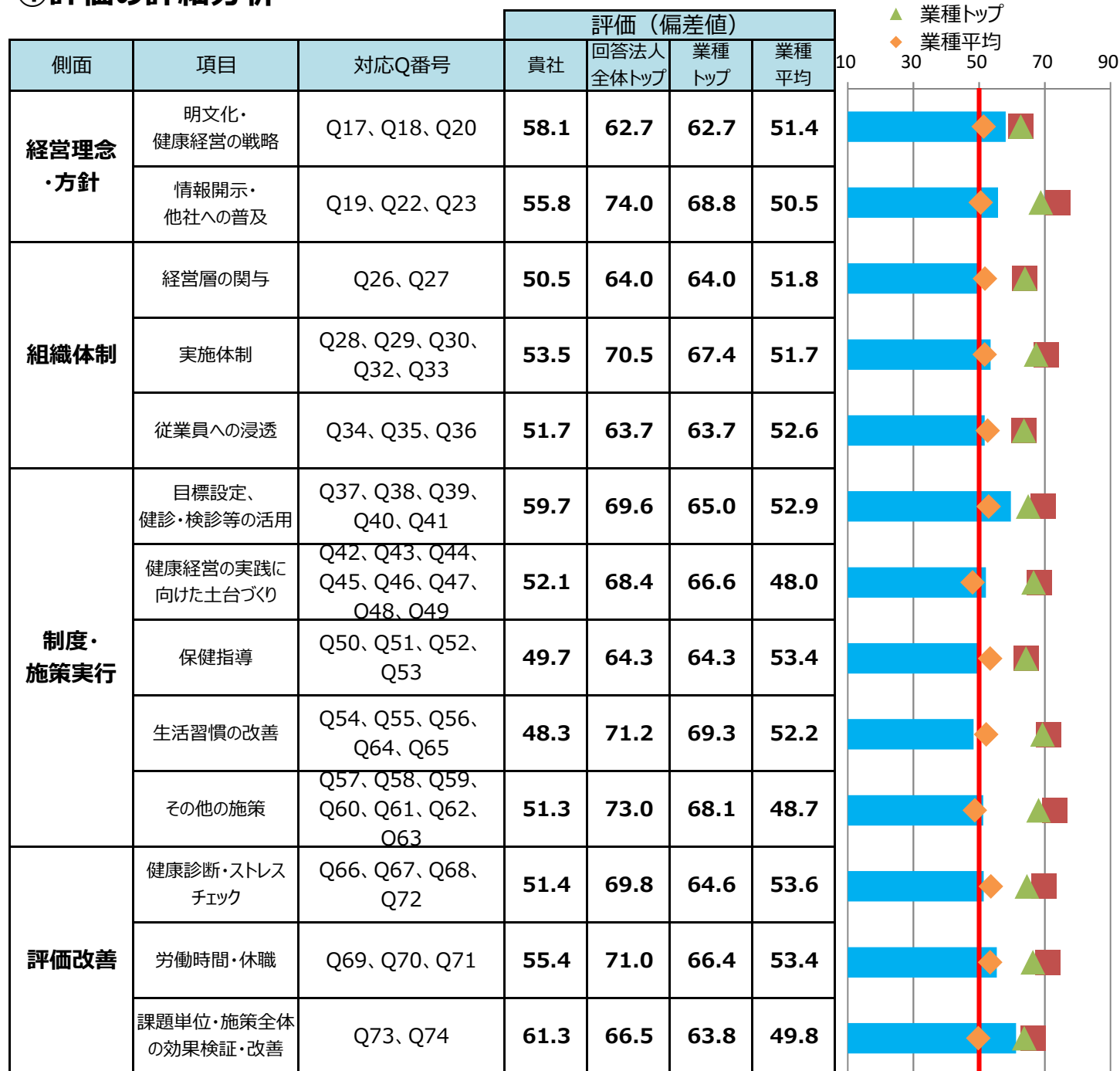
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位
総合評価	-	-	-	49.5(-)	55.2(↑5.7)
【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>従業員の約6割が、専門的な知識や技術が求められるロードサービス職に就いている。気象変動が加速するなかでも屋外で作業しなくてはならず、健康な身体が資本の業務である。さらに、専門職の新規採用が年々厳しくなり、人材の確保が難しいのが現状だ。そのため、現在第一線で活躍する職員が働く意欲に溢れ、かつ健康でいきいきと長く働き続ける環境づくりの実現を目指すことが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>各従業員が心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じながら、個々の能力を最大限に発揮して業務にあたることを期待している。具体的には、予防対策の強化、長時間労働の削減、年15日以上の有給休暇取得推進、育児休暇や休業等の推進など、働きやすい環境づくりを通して、ワークライフバランスの実現を図る。</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>連盟を取り巻く環境が激しく変化するなかで、その変化に向けて行動できる組織風土の変革と自律した従業員の育成が必要である。個々が心身ともに健康であってこそ、変化を恐れずチャレンジ精神を自律的に発揮できるという考えのもと、「心理的安全性が担保されたやりがいのある職場の実現」が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>各従業員が心身ともに健康で、個々の能力を最大限に発揮することで、「組織全体のパフォーマンスの向上」を期待する。その指標として、現在のワークエンゲージメントスコア「3.34(2022年度実績)」を2024年度末までに0.16ptアップし、「3.5」を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトの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://jaf.or.jp/about-us/wellness">https://jaf.or.jp/about-us/wellness</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://jaf.or.jp/about-us/wellness">https://jaf.or.jp/about-us/wellness</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://jaf.or.jp/about-us/wellness">https://jaf.or.jp/about-us/wellness</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	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	65	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	98.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康増進アプリを導入し、全国の従業員が参加できるウォーキング大会を開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.0	%

■ 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	管理栄養士による食生活改善（栄養）セミナーを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	アプリを利用した社内ウォーキングイベントを実施。上位3チームを表彰。				
(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	19.0	%

■ 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	32.7	%

※ 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	52.9	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、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	49.2	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.7	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の定期健康診断結果から、適正体重維持率が60.9%、肥満率が34.5%と3分の1以上の従業員が該当する高い結果となった。さらに2022年度版健康スコアリングレポートでも、肥満の割合が業態平均と比べて0.8倍、運動習慣が業態平均と比べて0.8倍といずれも低い結果となった。肥満は生活習慣病の疾病リスクとなることから、改善が必要である。
	施策実施結果	健康課題を受けて特定保健指導を強化した。動機づけ支援の対象者は原則全員が支援を受けられるよう制度を整備し、産業保健師から積極的な勧奨を行った。動機づけ支援対象者のうち58.0%が特定保健指導を受けた。
効果検証結果	2022年度の定期健康診断結果では、適正体重維持率が1.8%上昇したものの、肥満率は34.7%と横這いの結果であった。特定保健指導の強化のみならず、運動機会の提供も施策の検討としたい。	
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	2021年度に「不妊治療と仕事の両立アンケート」を社内で行ったところ、仕事との両立を希望するため休暇制度を望む声が多かった。しかしながら、女性特有の健康関連課題へ対応していた休暇が「生理休暇」のみであったため、働きやすい環境整備や制度の拡大が課題であった。
	施策実施結果	2022年度に、従来の生理休暇を女性特有の事由で取得できる「エフケア休暇」として改正した。全従業員に掲示し周知した。2022年度のエフケア休暇取得総日数は439日であった。
効果検証結果	生理休暇という直接的な名称ではなく「エフケア休暇」へと変えたことで、取得時の心理的負担を軽減できるよう配慮した。また「エフケア休暇」の取得事由を拡大したことで、仕事との両立を支援した。2022年度のエフケア休暇取得率は、2021年度の生理休暇取得率と比べて2.6倍であることから、定量的な効果があった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人TMG本部

英文名：General Incorporated Associations TMG Headquarters

■加入保険者：TMG健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

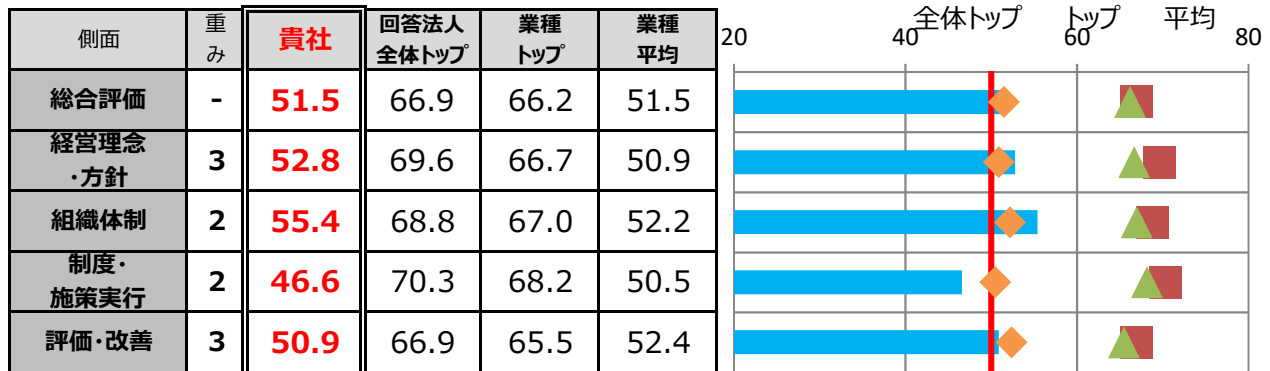
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1601～1650位** / **3520社中**

■総合評価：**51.5** ↑14.1 (前回偏差値 37.4)

※「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



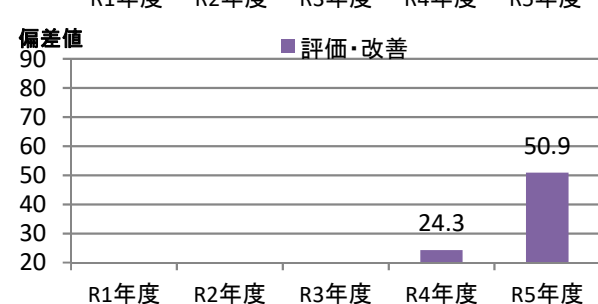
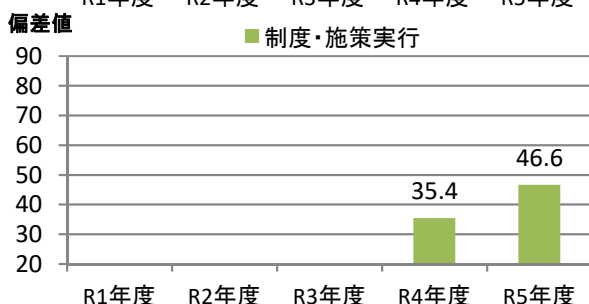
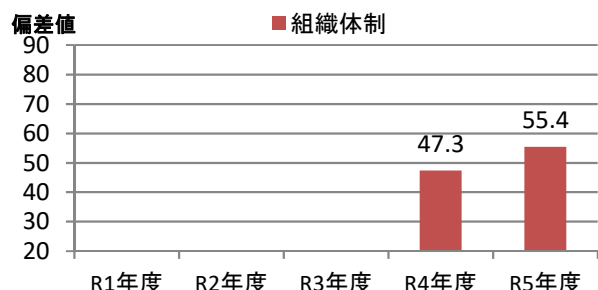
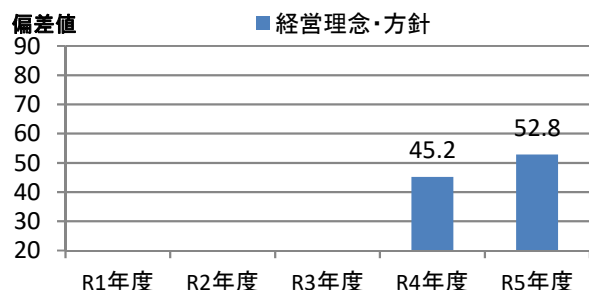
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

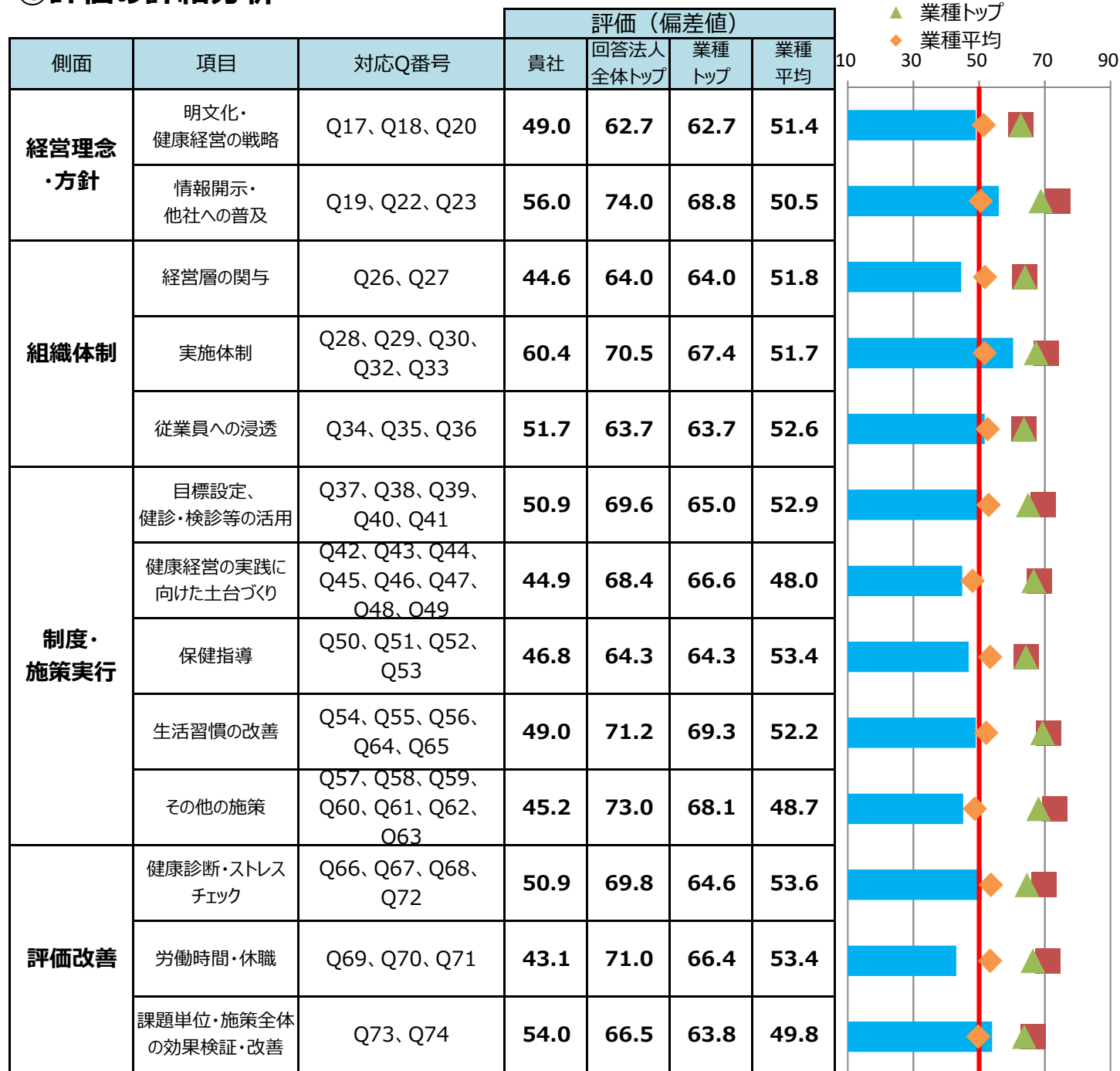
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2801～2850位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	37.4(-)	51.5(↑14.1)
【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 優秀な人材の確保、安定した人員を確保することは、当グループが掲げる質の高い医療・介護の提供には不可欠である。健康経営を推進することで、採用力向上と人材の定着率向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	職員、職員の家族、地域の皆様が身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態を実現し、職員に幸せを感じながら働いてもらう。それによって当グループの理念「愛し愛されるTMG」を実現する。
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.tmg.or.jp/group/honbu/kenkokeiei/">https://www.tmg.or.jp/group/honbu/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.tmg.or.jp/group/honbu/kenkokeiei/">https://www.tmg.or.jp/group/honbu/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	<a href="https://www.tmg.or.jp/group/honbu/kenkokeiei/">https://www.tmg.or.jp/group/honbu/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	<a href="https://www.tmg.or.jp/group/honbu/kenkokeiei/">https://www.tmg.or.jp/group/honbu/kenkokeiei/</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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	95	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	80.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	グループ行事としてソフトボール大会、スポーツ大会を企画・運営し、健康保持増進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.3	%

■ 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	健康増進月間と題して1カ月間任意で行動改善を促す企画を実施。目標の一つに腹八分目を提示した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.9	%

■ 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	グループ行事としてソフトボール大会、スポーツ大会を企画・運営し、健康保持増進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.3	%

■ 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	44.1	%

※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	48.4	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.7	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.3	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	48.6	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.2	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社は医療グループの本部機能を担っており、ピンクリボン運動に力を入れている。職員及び社会に対して、職員の乳がん検診率の模範を示すことが当社の役割であり、グループ全体の検診率の目標75%という水準に達していない。故に乳がん検診率の向上を課題として掲げている。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピンクリボンウォークへの参加勧奨</li> <li>・運動会で乳がん検診の啓発活動</li> <li>・乳がん検診についてのアンケートを実施し、社内報に掲載</li> </ul>
	効果検証結果	施策実施をした結果、2022年度は66.3%（前年比+11.0%）となった。当該年度目標は60%であった為、目標達成とはなかったが、最終目標75%を目指し、グループの模範となるべく更なる受診率向上施策を行なっていく。
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：一般財団法人愛知健康増進財団

英文名：Aichi Health Promotion 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：社団・財団法人、商工会議所・商工会

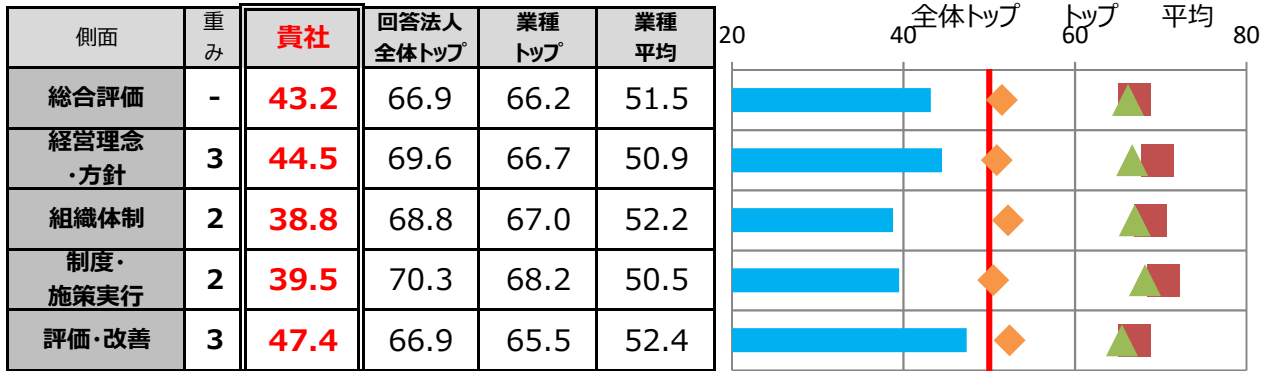
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.2** (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



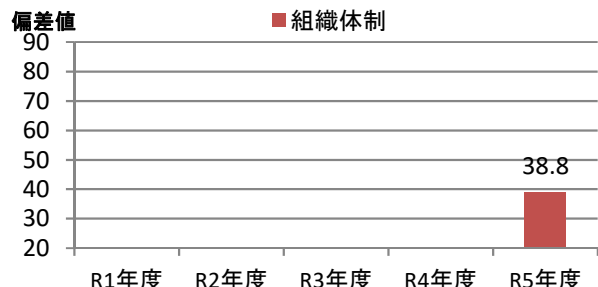
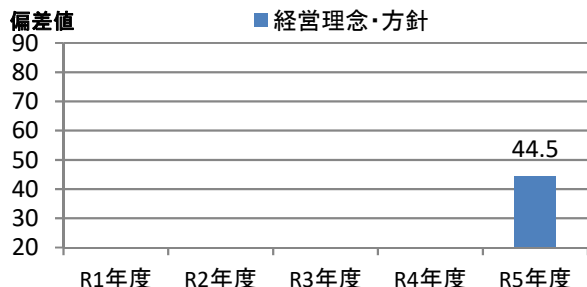
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

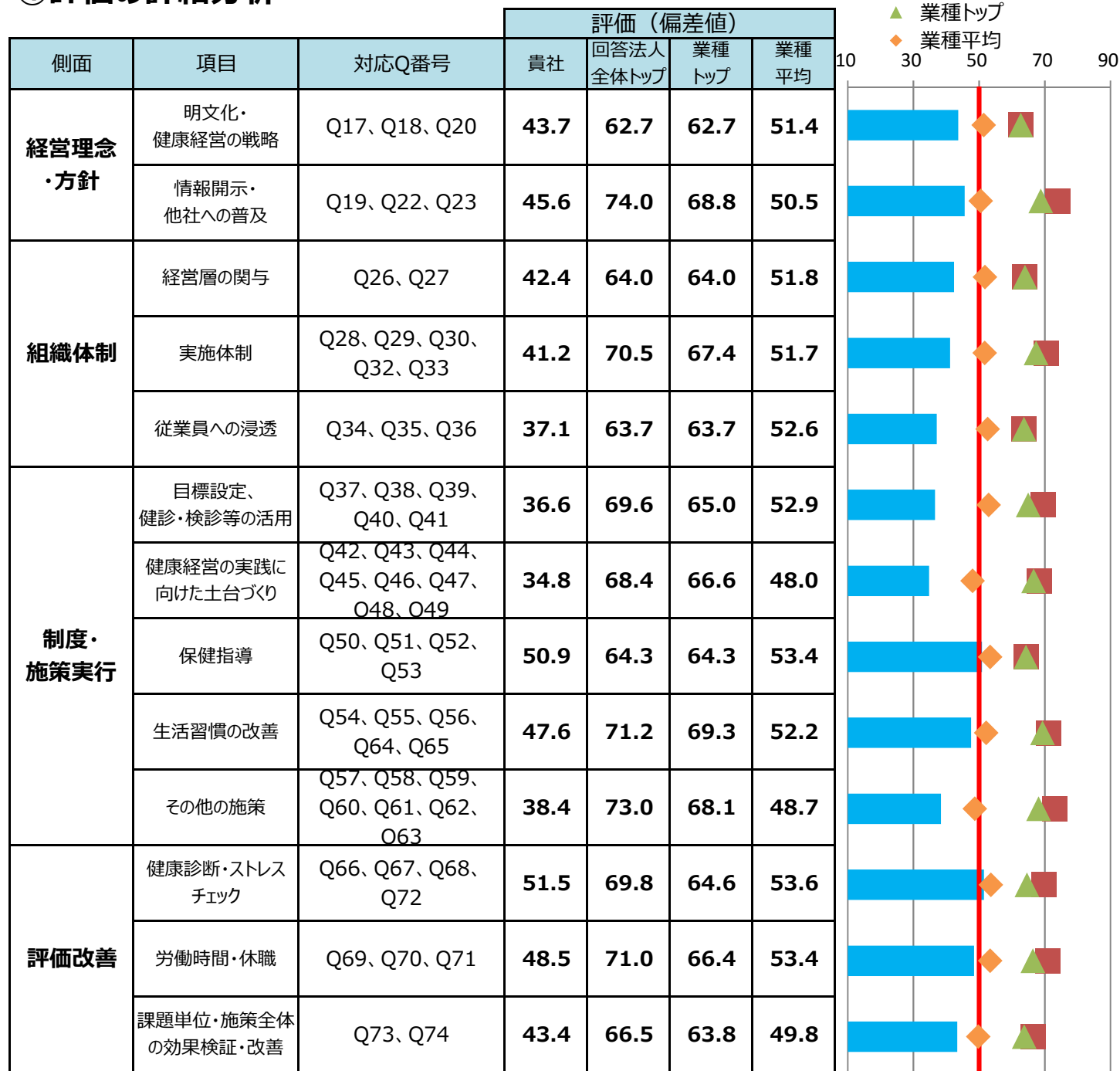
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2701~2750位
総合評価	-	-	-	-	43.2(-)
【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 健康診断に従事する事務職員及び医療行為を行う医療従事者が働く職場であり、その能力、ノウハウや技術を存分に発揮するためには自身や家族の健康はもとより、安全で快適な職場づくりが大きな課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みにより、心身ともに健康な状態で業務に従事することによって、より良い保健医療、保健サービスが提供できる。
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://ahpf.or.jp/about/kenkoukeiei">https://ahpf.or.jp/about/kenkoukeiei</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	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		%	(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	その他				
取組内容	業務時間内はEVを使用せず、階段利用をルールとしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.3	%

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

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

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.6	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.0	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	34.0	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.5	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.6	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	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	36.7	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.2	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	健康診断に関わる業務は就業開始時間が早く、残業時間が多くなる傾向にあった。また、時期によって繁閑の差があるため、業務密度が偏り、適正な労働時間、ワークライフバランスの確保が難しかった。
	施策実施結果	就業開始時間を早め、業務終了時間と合わせて終業できるように改善を行った。また、時間外勤務時間を振り替えて、早帰りを選択できる制度を導入し、多くの職員が利用している。
	効果検証結果	アンケート等は実施していないが、残業時間が減り、プライベートな時間の確保も容易になったため、引き続き開始時間の早い就業時間を希望する職員が多い。
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：公益財団法人鳥取県保健事業団

英文名：Tottori Health Service Association

■加入保険者：全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

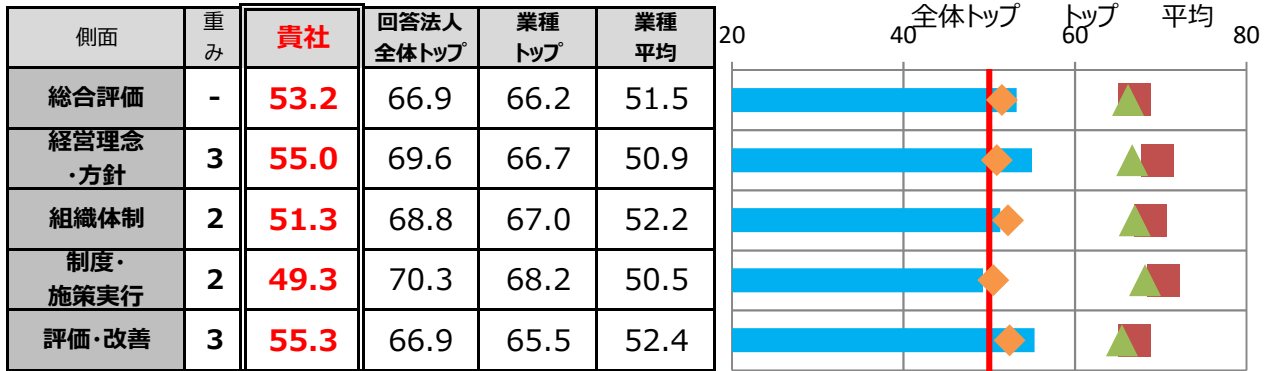
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** (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



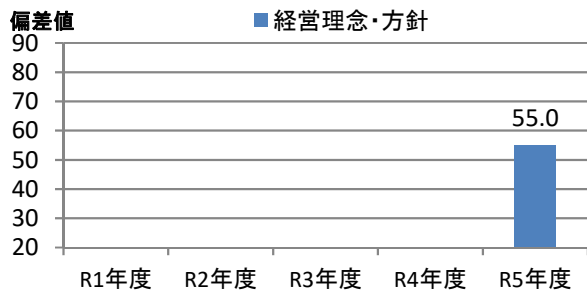
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

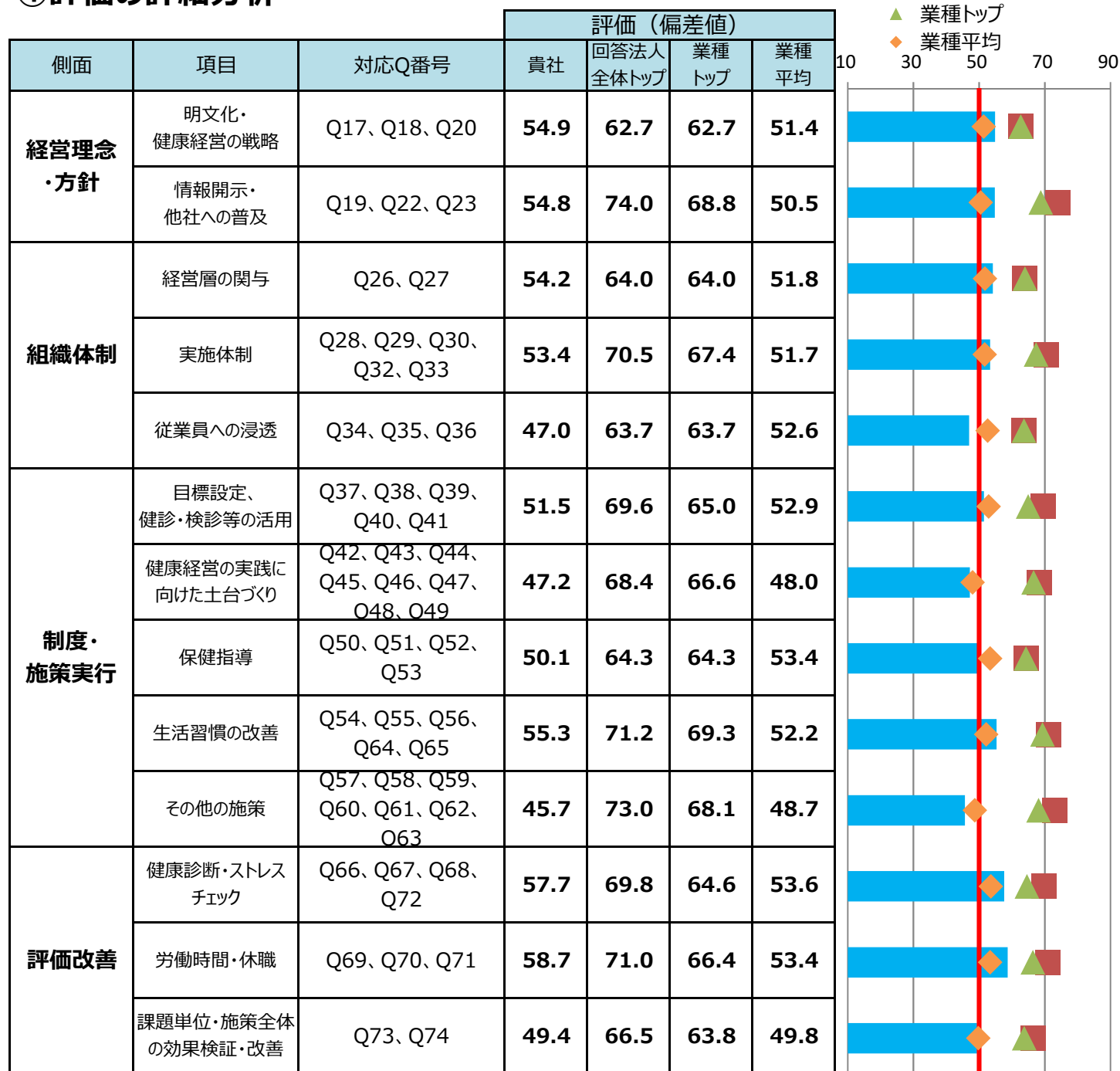
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1401~1450位
総合評価	-	-	-	-	53.2(-)
【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 職員一人ひとりの働きがい・活力を高めることが最大の課題であり、職員が健康で長期間に働くことができ、能力を最大限発揮できる環境の提供・整備が必須と考えている。その中で、職員の健康と時間外の削減・平準化による、ワークライフバランスの向上で職員の業務のパフォーマンス向上を目指す。
	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結果と各種研修、勤務状況の把握から総合的に健康経営を実践することで、心身両面からサポート（特に、時間外の削減・平準化）でき、仕事の責任とやりがいや充実感を感じながら、家庭・自己啓発等、個人の時間を持って、ワークライフバランスが拡大し、より健康で豊かな生活をする事で、ワークエンゲージメントの向上に繋がり、能力を最大限発揮できる職場環境と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	組織の活性化 上司・同僚からのサポートが悪いと感じている職員の現状を把握することと、運動・食事・飲酒のリスク改善する、職員参加型の研修を増やすことにより、職員間のコミュニケーション不足の解消と協力体制の確立を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークエンゲージメントが向上することで、組織内のコミュニケーションが改善し停滞している業務の改善と向上を期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://www.hokenjigyoudan-tottori.or.jp/about.html">http://www.hokenjigyoudan-tottori.or.jp/about.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.hokenjigyoudan-tottori.or.jp/img/kenkoukeieisihyou1.pdf">http://www.hokenjigyoudan-tottori.or.jp/img/kenkoukeieisihyou1.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.hokenjigyoudan-tottori.or.jp/img/kenkoukeieisihyou1.pdf">http://www.hokenjigyoudan-tottori.or.jp/img/kenkoukeieisihyou1.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="http://www.hokenjigyoudan-tottori.or.jp/img/kenkoukeieisihyou1.pdf">http://www.hokenjigyoudan-tottori.or.jp/img/kenkoukeieisihyou1.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	2	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行や各種親睦会を開催していたが、コロナ禍では、課内親睦行事としてお弁当等の費用を支				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士が、グループウェアを利用して、年6回以上食事と栄養について情報発信している。				
(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	心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けの指導を行っている				
取組内容	2023年度は、コロナ禍で中止していた、社員研修旅行（屋久島トレッキング等6コース）を再開した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	32.0	%
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	48.7	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	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	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.5	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全職員の健康診断（定期健康診断、生活習慣病予防健診、各種がん検診等）の実施とストレスチェックの実施による、職員の健康状態把握と指導により、心身ともに健全な職員のパフォーマンスの向上を目指す。また、希望者全員に新型コロナウイルスワクチン、インフルエンザワクチン等の感染症対策を実施する。
	施策実施結果	健康診断、医師の指示による医療機関受診については、受診勧奨等により、受診率100%となっている。また、生活習慣の見直しの為の情報提供 及び 健康診断、ワクチン接種については就業時間中に無料で実施。
効果検証結果	健康診断、医師の指示による医療機関受診については継続して100%となっているが、生活習慣の改善・意識改革の効果が少ない結果となっている。生活習慣改善対策の見直しと、対象者の絞り込みが必要と考える。また、新型コロナウイルス感染症のクラスター事案が発生しなかったため、今後も感染症予防対策の継続を実施する。	
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	時間外労働について、特定の職員への偏りが多く、全職員のワークライフバランスの実現の為、部課係を含めた時間外の平準化が必要であり、業務の効率化と意識改革が必要と考えた。併せて、環境部門の業務の効率化を進めるために、令和4年度から5年計画で 基幹システムの構築を実施する。
	施策実施結果	各部課毎及び個人毎の時間外を管理、聞き取り等の検証後、毎月の安全衛生委員会、経営会議で報告することで、全職員への業務改善、意識改革に繋げた。
効果検証結果	近年、時間外労働時間30時間を超える職員は無かったが、令和4年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、特別休暇取得者等の発生により、勤務可能者への負荷が増加したため、30時間を超える職員が発生した。（全体で延べ6月）併せて、30時間を超えた職員及び所属と面談し、業務軽減（メンタルヘルス対策等）の対策を講じた。また、業務の効率化について、基幹システムの構築は中途であり、今後詳細に検証する。	

※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：一般財団法人佐賀県産業医学協会

英文名：Saga Occupational Health Association

■加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

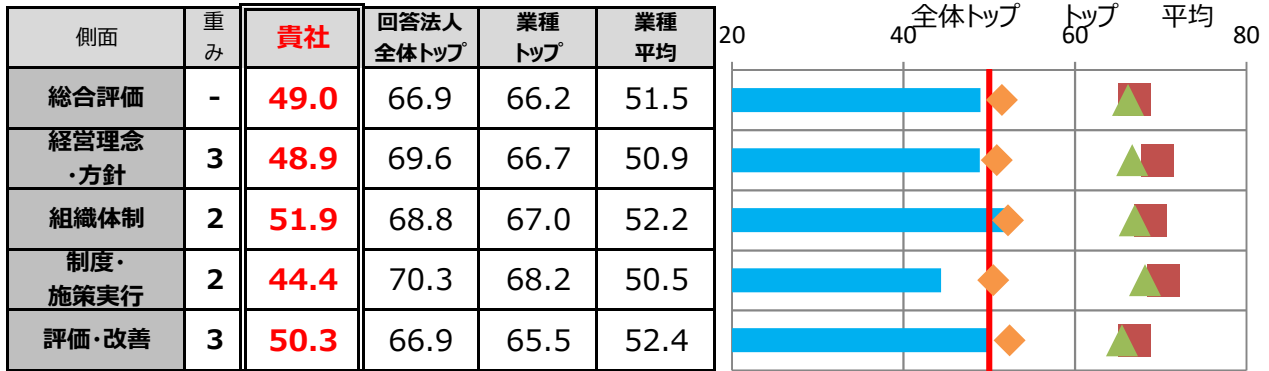
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** (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



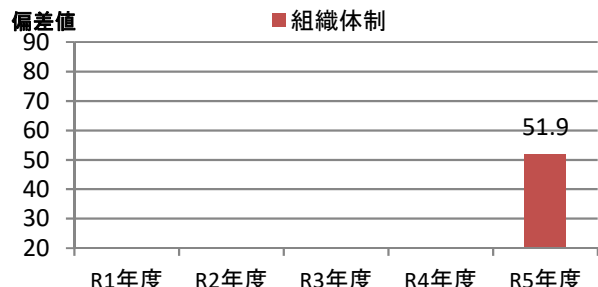
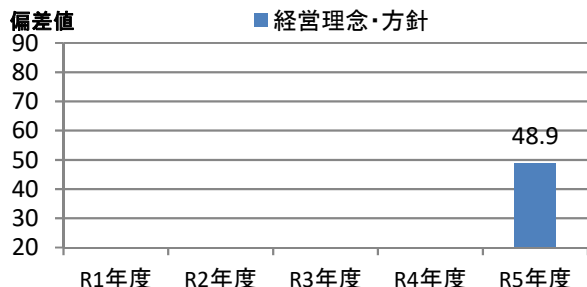
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

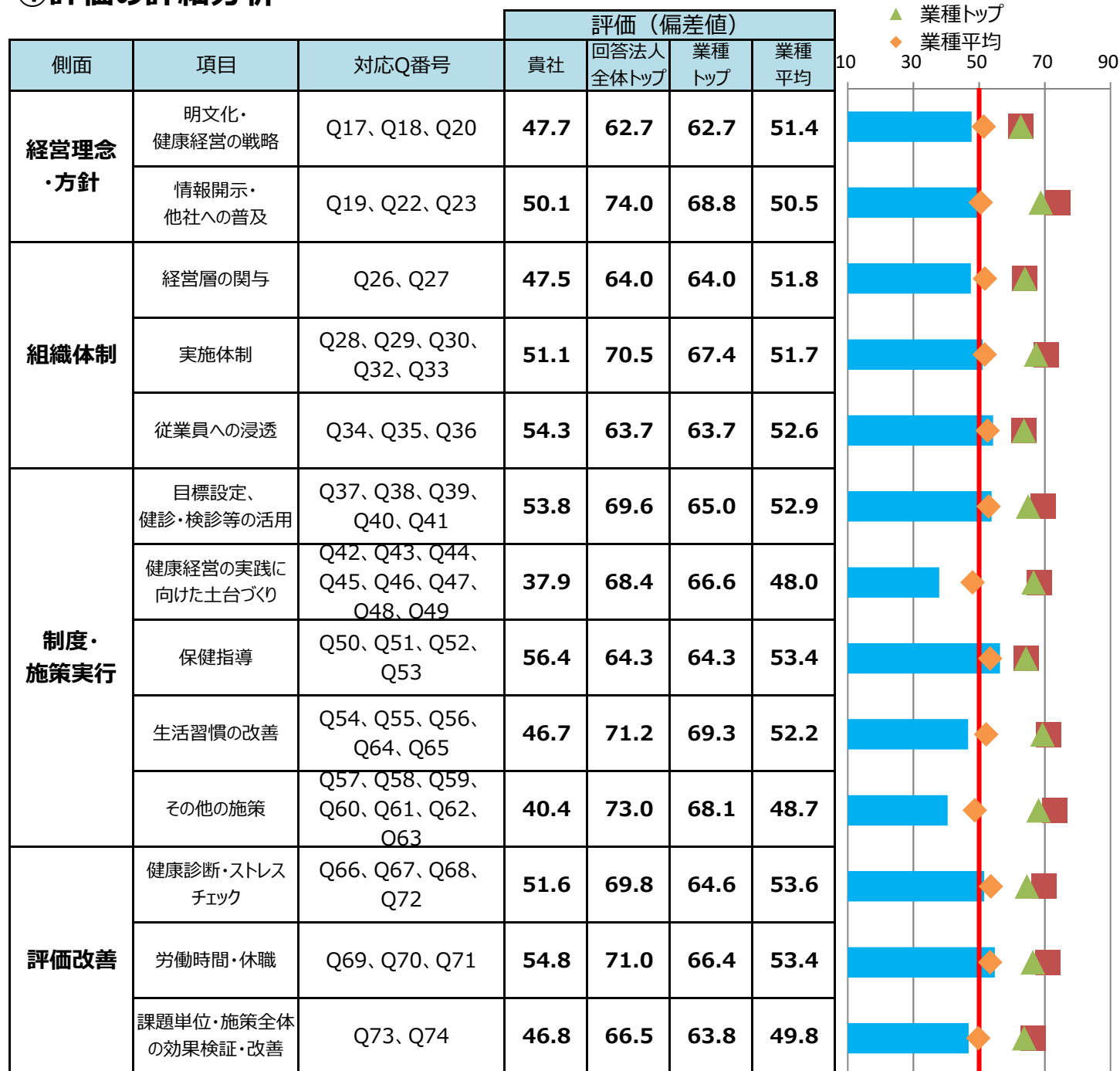
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	49.0(-)
【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 新規採用が難しい中で、入職した職員が、健康で長く在籍して、各人の能力や技術を向上させていくことの実現が、協会の持続発展に不可欠な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が、望まない離職をしない職場を作る。具体的には、在籍常勤職員の退職者数を、3年間で1名以下とすることを目指す。また、病気休職 あるいは 出産等に伴う職場離脱からの復帰率95%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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.saga-sanikyo.or.jp/kenkoukeiei.html">https://www.saga-sanikyo.or.jp/kenkoukeiei.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				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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					
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	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	スポーツタウンウォーカーアプリの活用を推奨				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	32.7	%

■ 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	81.1	%

※ 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	45.2	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.0	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	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	36.7	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.8	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	肩こり腰痛等のアンケートをとったところ、「慢性的にある・時々ある」と回答した割合が高い結果となった。生産性の低下にも影響する可能性があるため、改善が必要である。
	施策実施結果	肩こり腰痛体操の推進。毎日10時・15時のチャイム時に軽体操を行うよう、衛生委員会や健康レターで呼びかけた。全体の35%は体操やストレッチを実施している。
	効果検証結果	アンケートでは、回答者の内17%が「肩こりが以前より改善した」、10%が「腰痛が以前より改善した」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：公益財団法人世田谷区スポーツ振興財団

英文名：Setagaya Sports Promotion foundation

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

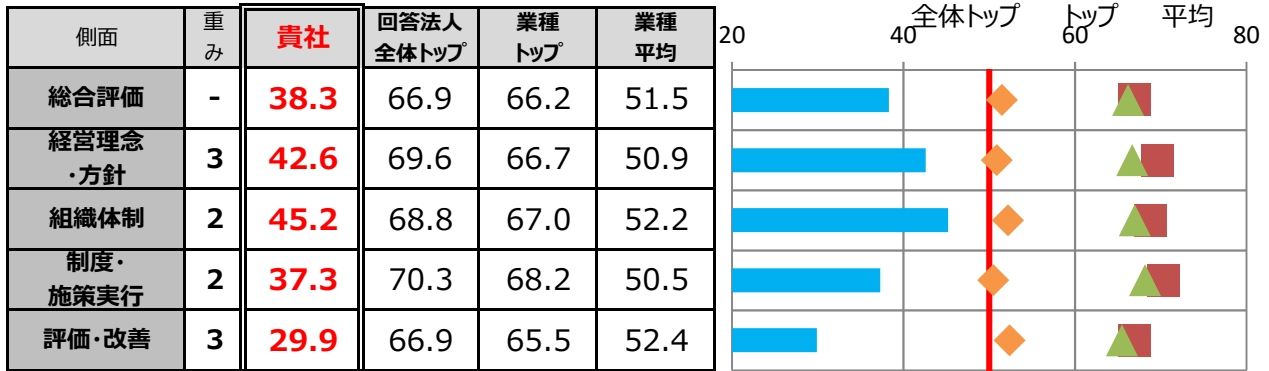
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.3** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



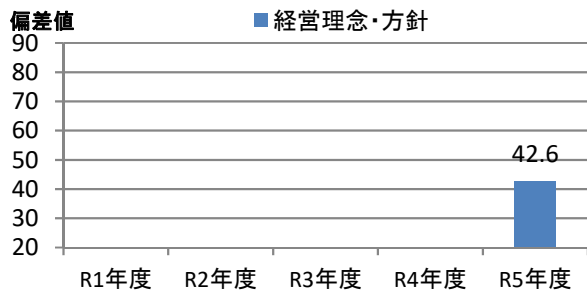
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

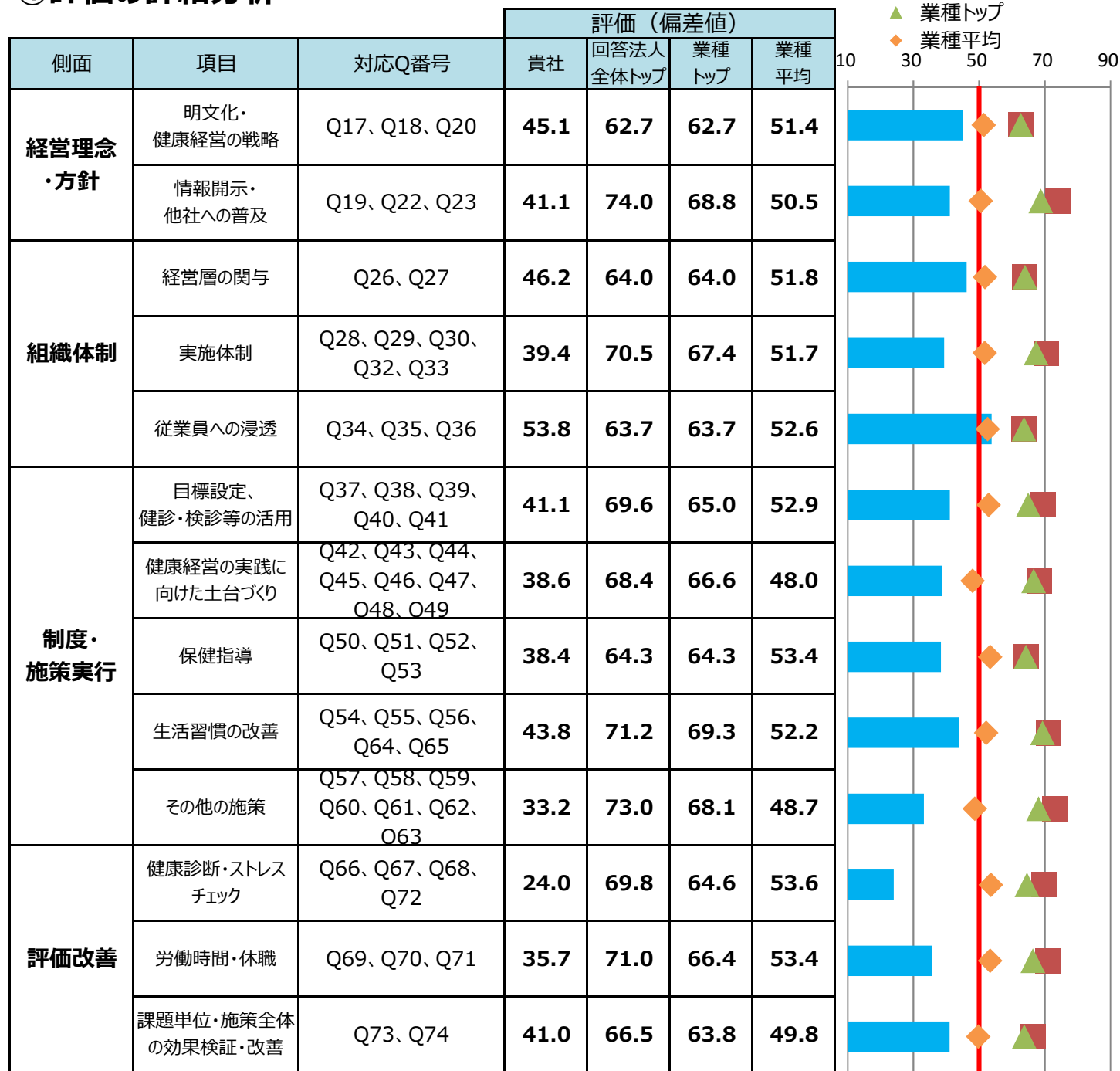
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	-	-	-	-	38.3(-)
【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 スポーツに携わっているが、日々の業務に追われ、運動不足となっている職員がいるため、職員の健康リテラシーを高め、イキイキと働ける職場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	運動や健康に関する共通話題を提供することで、職員の健康リテラシーを高めることとコミュニケーションが増え、組織が活性化することを期待している。具体的な指標としては
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.se-sports.or.jp/">https://www.se-sports.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		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>6</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>28.9</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	従業員同士が感謝を伝え合うサンキューカードを実施（ポイントはなし）				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	<b>28.9</b>	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	<b>50.0</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	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を活用し、係対抗で平均歩数を競う1週間を設定し、運動を奨励した。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	<b>28.9</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		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.0	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.1	53.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	47.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	52.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	51.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	50.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.5	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	37.1	47.9	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	52.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	57.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内でアンケートを実施したところ、運動不足を課題に感じる職員が一番多い結果となった。生活習慣病を含めた疾病予防には運動が効果的であるため、運動習慣の定着が必要である。
	施策実施結果	常時使用する従業員全員を対象とした係対抗歩数UPWeekを実施し、対象者全員で平均歩数を競った。
	効果検証結果	イベント終了後、参加者全員にアンケートでは、回答者のうち90%が日頃よりたくさん歩くことを意識したと回答した。
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。