

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ生活協同組合

英文名：

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

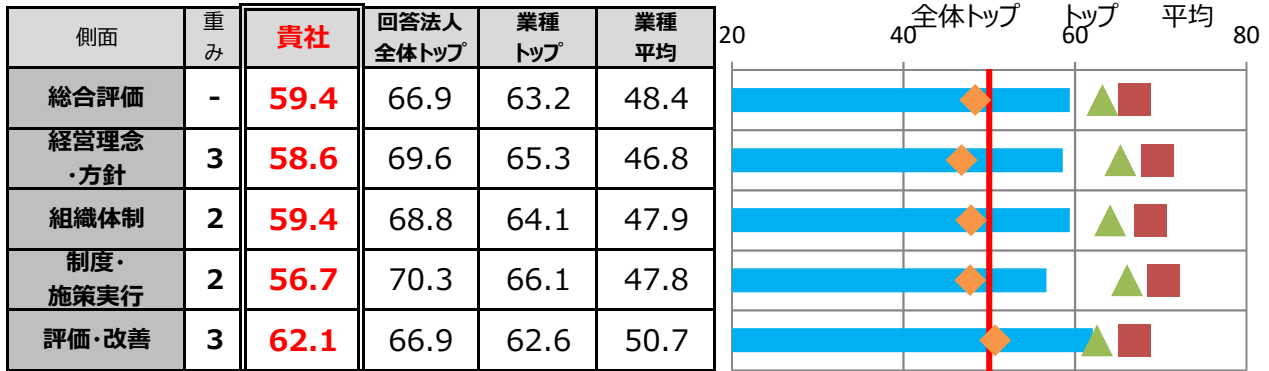
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.4** ↓0.5 (前回偏差値 59.9)

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

②評価の内訳



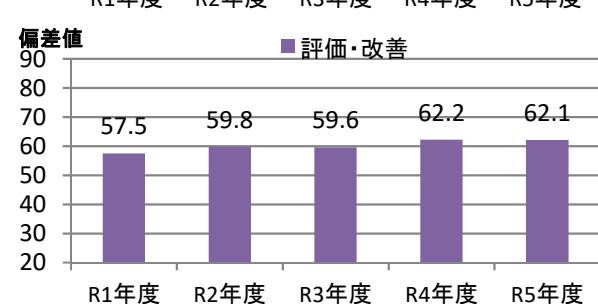
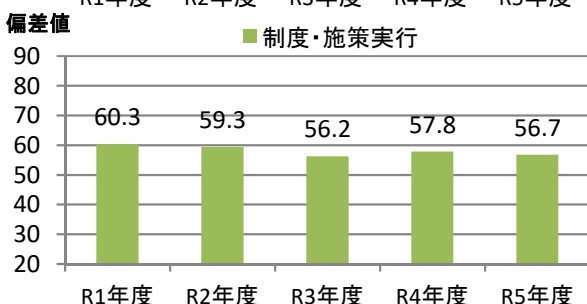
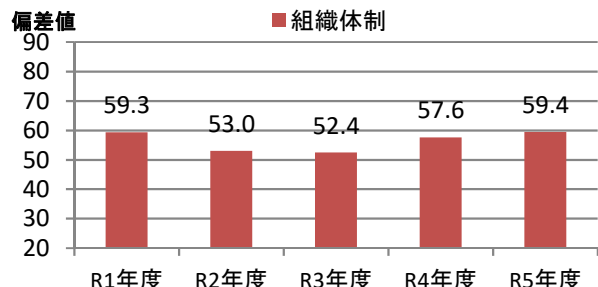
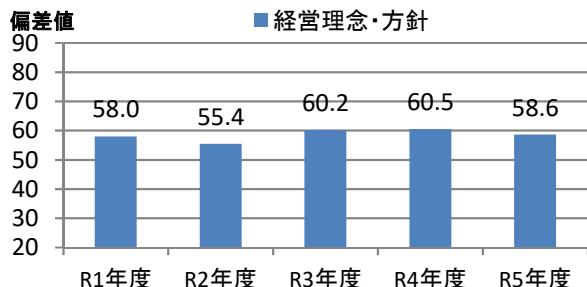
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

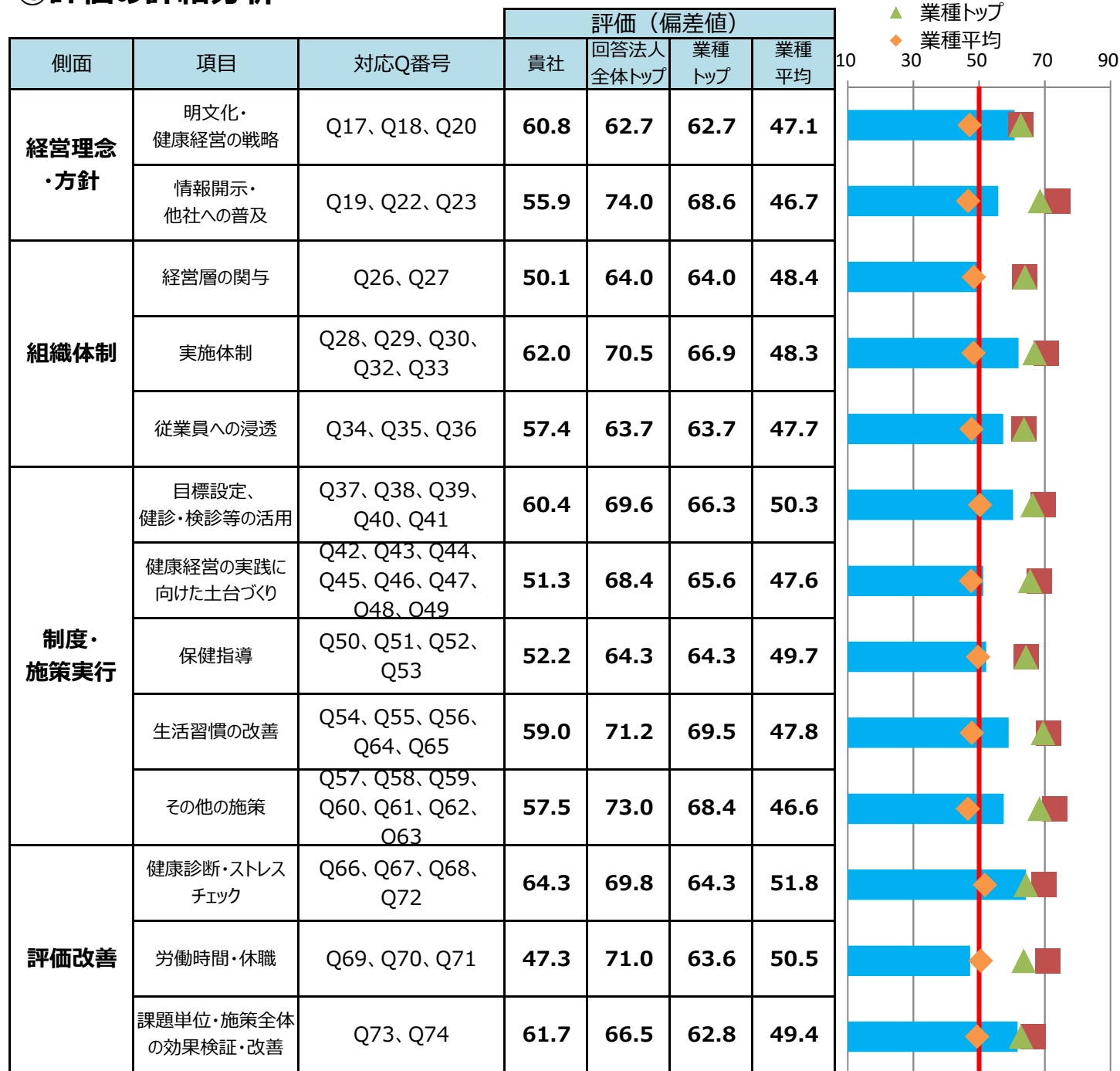
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	651~700位	551~600位	701~750位
総合評価	58.6	57.0(↓1.6)	57.7(↑0.7)	59.9(↑2.2)	59.4(↓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	組織の活性化 従業員の高齢化が進み、有所見率が増加傾向であり、整形外科疾患(主に骨折)が多い。長期療養者が増加すると人員不足による生産性の低下や労災リスクが懸念される。従業員の健康維持・増進と従業員の安全を確保する事の実現が、組織の活性化につながる上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康づくり活動を継続し、従業員の健康意識を高め、長期傷病欠勤者を減らし、職場の活性化を図る。具体的な指標として、従業員の長期療養者数を前年の10%低減を目指す。
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="https://www.meglia-net.jp/kenko/kekosengen.htm">https://www.meglia-net.jp/kenko/kekosengen.htm</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.meglia-net.jp/kenko/kekosengen.htm">https://www.meglia-net.jp/kenko/kekosengen.htm</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	1万歩チャレンジにて1万歩達成率を職場で競い、上位の職場に表彰と賞品を付与し、職場の活性化を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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>54.4</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	健康メニュー（雑穀米・減塩）の提案・提供。揚げ物メニューを取り扱わない日を月1回実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>6.1</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	1日1万歩運動を全従業員に対し、年2回実施。個人や職場単位で表彰を行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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>54.4</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>8.7</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	60.6	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.8	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	70.1	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2022年度の健診結果より腰痛の自覚症状がある従業員(50歳以上)が前年より増加。業務上重量物を取り扱う事も多く、従業員の高齢化に伴う心身機能の低下により腰痛だけではなく、整形外科疾患を発症するリスクが高くなってきている事が懸念され、予防対策の改善が必要がある。
	施策実施結果	2022年7月から、朝礼や昼礼時に腰痛予防ストレッチを1日1体操を開始。腰痛予防の動画は継続。再生回数 80回/月→103.7回/月
効果検証結果	2022年度の健診結果より腰痛の自覚症状がある従業員が870人(前年差+21人)50歳以上が25人増加しており、腰痛予防の継続が必要。腰痛予防ストレッチの効果は、2023年度の健診結果にて検証予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	40歳以上の特定保健指導対象者が増加傾向である。以前より30代から食事や運動習慣など改善する取り組みを実施しているが、生活習慣病を発症するリスクが低減できていない。
	施策実施結果	2022年度健診結果より30代職員で肥満・脂質の有所見者(47人)に対し、保健師による個別指導を全員に実施。2023年度健診結果より脂質・肥満(両方)改善者は、1人。前年より2人減。
効果検証結果	2019年より30代の取り組みを実施しているが、特定保健指導対象者は増加傾向。肥満や脂質の結果を次年度の健診結果にて確認していたが、今年度から健診前に取り組み状況の確認を実施し、生活習慣の改善意識を高め、特定保健指導対象者の低減につなげる。	

※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：桐生信用金庫

英文名：

■加入保険者：北関東しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

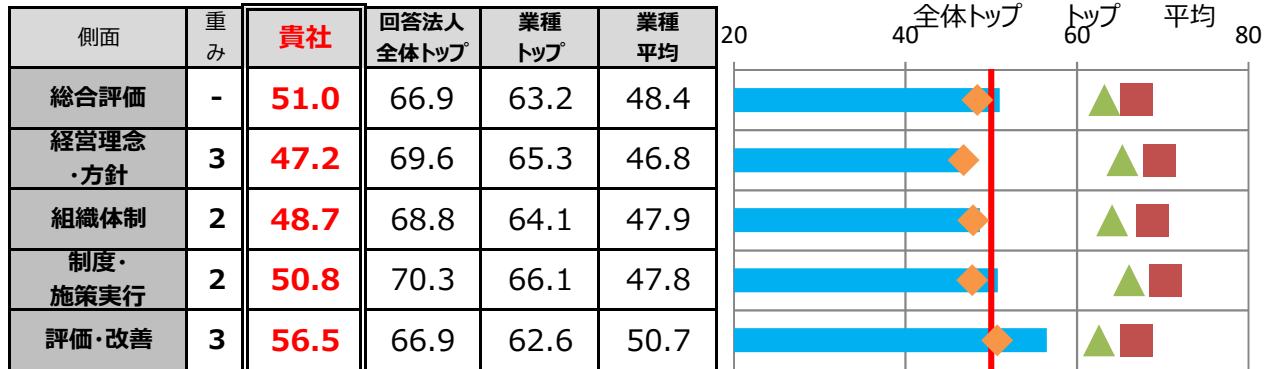
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価：**51.0** ↓1.1 (前回偏差値 52.1)

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

②評価の内訳



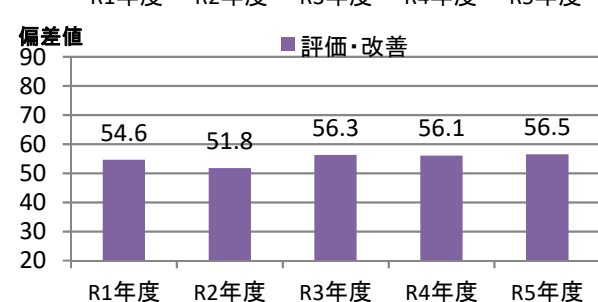
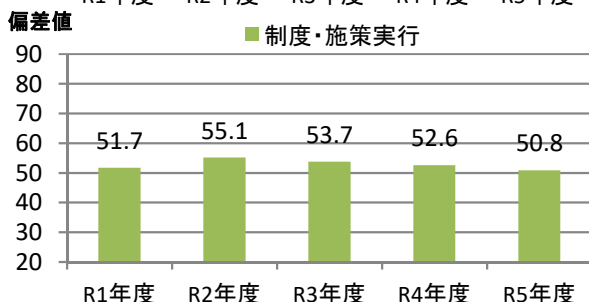
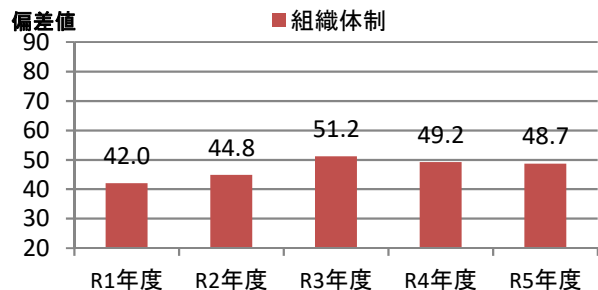
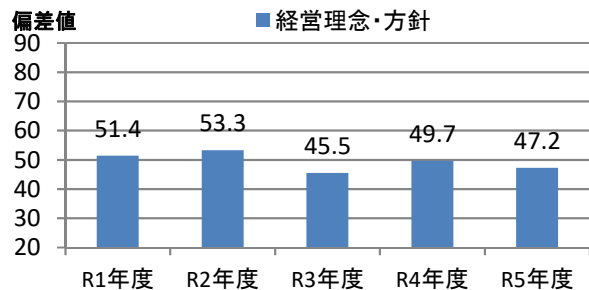
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

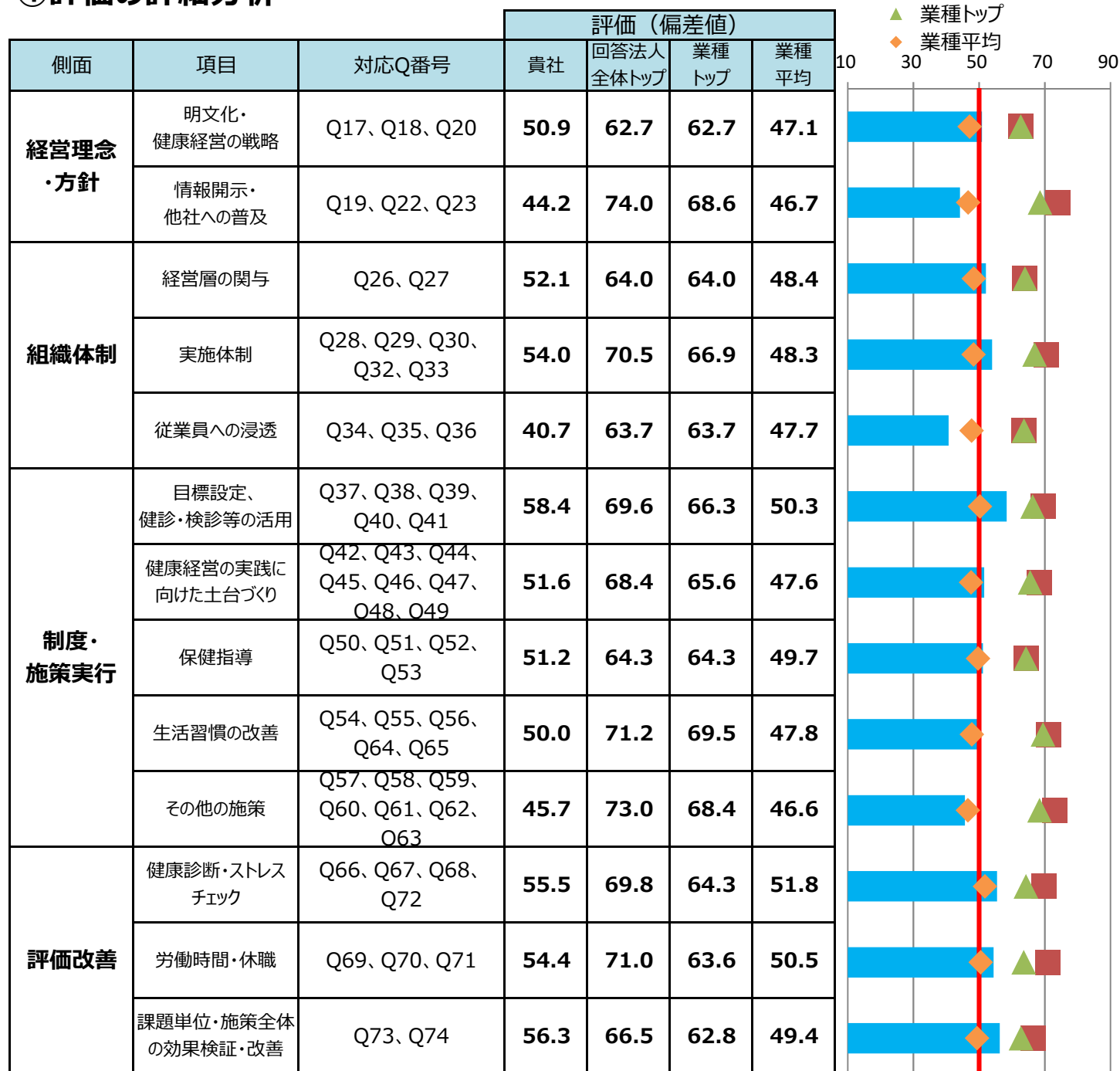
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1201~1250位	1401~1450位	1401~1450位	1651~1700位
総合評価	50.5	51.5(↑1.0)	51.5(↑0.0)	52.1(↑0.6)	51.0(↓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	従業員のパフォーマンス向上 職員の健康維持増進と疾病予防。健診有所見率が2019年42.8%→2022年51.7%と増加したため、これを下げることが課題。一方、私傷病による欠勤は、2019年0.304%→2022年0.182%と低減したので、これを維持する。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が心身ともに健康で生き生きと働ける職場をつくる
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.shinkin.co.jp/kiryu/">http://www.shinkin.co.jp/kiryu/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	2	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	伊勢崎市、太田市、桐生市の地域まつりに参加。他に、年に数回地域清掃活動を実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全職員が登録している健康アプリの中に、食生活改善のためのツールがあり、活用できるようになっている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保組合の主催するウォーキングキャンペーンに年2回、支店ごとにチームを作って参加している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	73.2	%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.9	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.1	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.1	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	職員の半数が女性であり、様々な年代、背景を持つ職員が勤務しているにも関わらず、これまで職場全体で女性特有の健康関連課題を取り上げる機会がなく、管理職にも知識がなかったため、対応に苦慮するケースもあった
	施策実施結果	管理職を対象に、女性特有の健康関連課題に関する知識を醸成するためのセミナーを実施。アンケート回収率73.2%。大変満足5点から不満1点の5段階評価において、平均4.2点だった。
効果検証結果	アンケートの結果では、大多数がセミナーの効果を実感しており、新たな知識を得て、女性職員への対応を見直すと回答。管理職だけでなく全職員、または女性職員対象に行うことを提案している者もいた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の健診結果、肥満率が上昇し、運動習慣のない職員の割合が増えた
	施策実施結果	健康保険組合のウォーキングキャンペーンに年2回、春と秋に参加。参加率平均46.0%
効果検証結果	ウォーキングキャンペーン参加率2021年度35.9%、2022年度46.0%と参加率の上昇に伴い、職員の運動に対する意識が変化。40歳未満肥満率2021年度19.9%から2022年度17.4%に改善。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: PwC Japan有限責任監査法人

英文名: PricewaterhouseCoopers Japan LLC

■加入保険者: PwC健康保険組合

非上場

■所属業種: 士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

①健康経営度評価結果

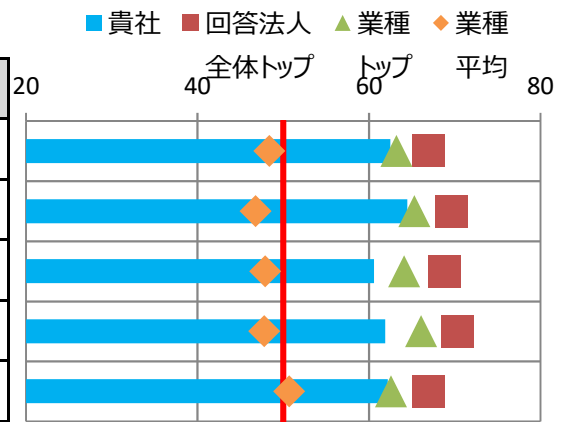
■総合順位: **251~300位** / **3520社中**

■総合評価: **62.5** ↑0.0 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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>62.5</b>	66.9	63.2	48.4
経営理念・方針	3	<b>64.5</b>	69.6	65.3	46.8
組織体制	2	<b>60.6</b>	68.8	64.1	47.9
制度・施策実行	2	<b>61.9</b>	70.3	66.1	47.8
評価・改善	3	<b>62.2</b>	66.9	62.6	50.7



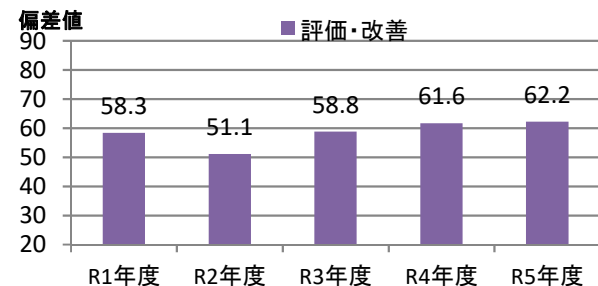
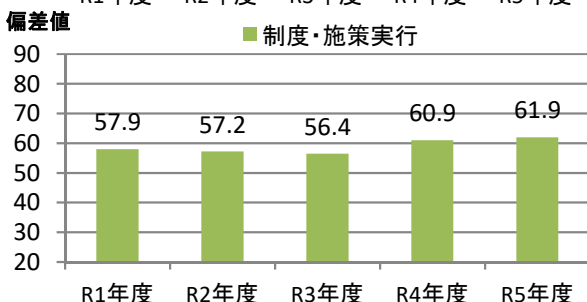
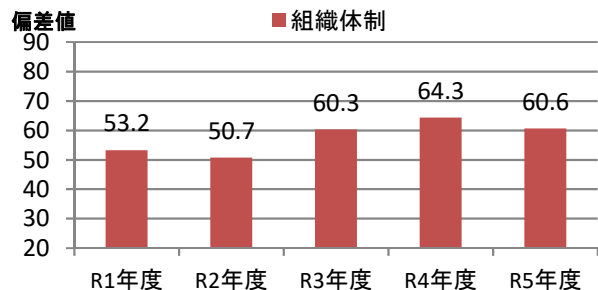
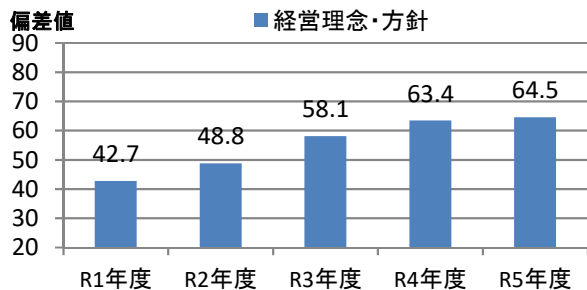
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

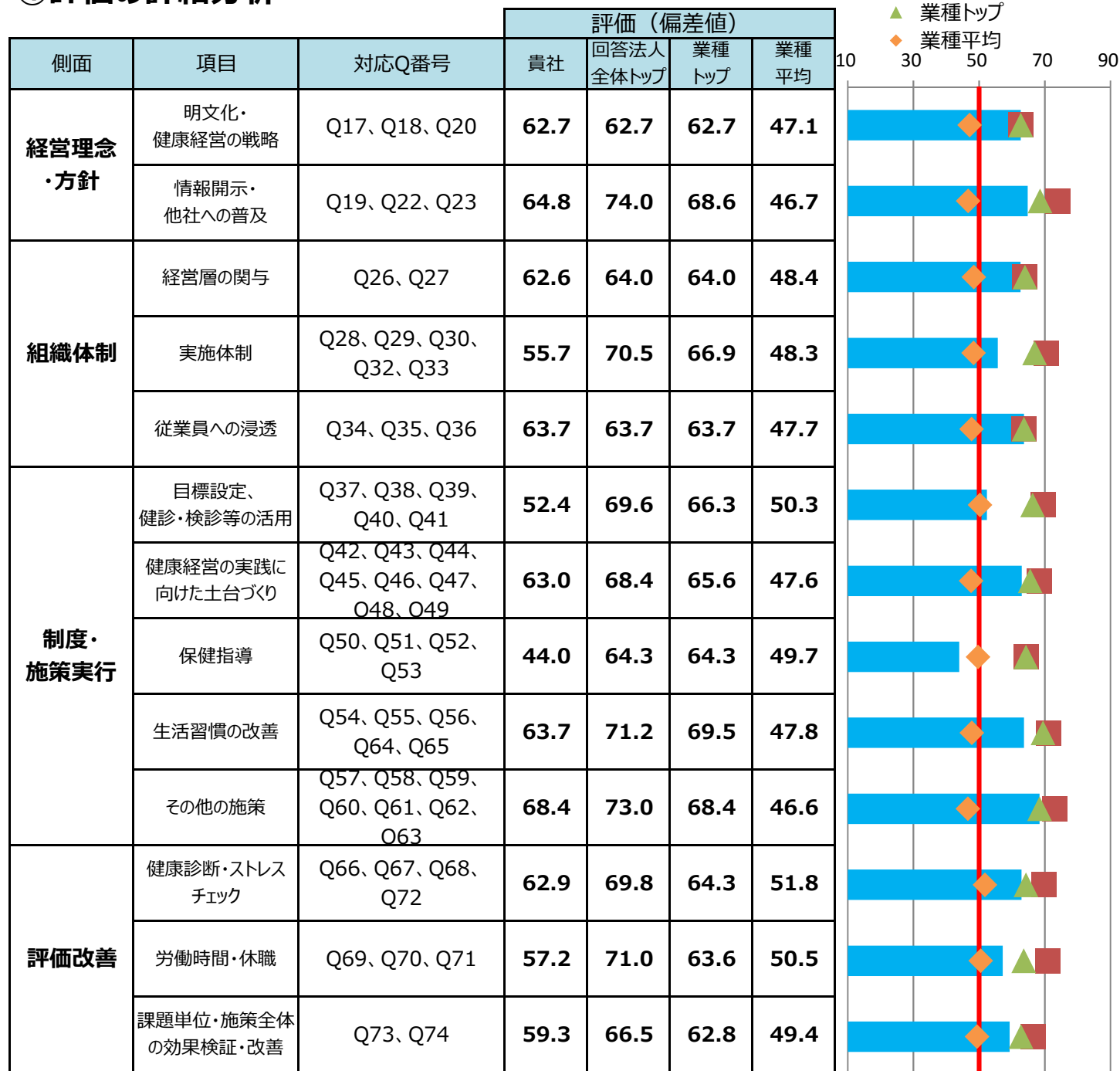
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	1201~1250位	601~650位	201~250位	251~300位
総合評価	52.5	51.6(↓0.9)	58.4(↑6.8)	62.5(↑4.1)	62.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>高品質なサービスを提供したいという気持ちから、プロフェッショナルとして長時間の勤務をしてしまう場面がある。「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というPurpose（存在意義）の実現に向けて、個人が心身ともに健康であり、PwCあらたで働くことに成長や幸福を感じ、自律的に高いモチベーションで仕事に取り組める組織であることを常に目指している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の過残業や過重労働による健康障害の防止のための分析や対策を講じており、従業員一人ひとりがワークライフバランスがとれるような組織を目指している。その結果、従業員のパフォーマンスが向上し、品質の高い業務提供を通じて、より社会に貢献できることを期待している。</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>「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というPurpose（存在意義）実現のために、多様な人材の採用・育成・定着は重要な経営戦略のうちの一つである。個々の多様な働き方とキャリアパスを尊重・支援し、ウェルビーイング実現に向けた施策を積極的に実施し、人材確保につなげたい。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を実施することで、メンバー一人ひとりの心身が健康となり、より長期的な視点で安心してキャリアを構築することができ、離職率の低下へつながると考えている。また、個々人の能力を最大限に発揮できるウェルビーイングな職場環境を追及することで、多種多様な人材へアプローチすることができ、よりインクルーシブな組織になることが期待できる。</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://www.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/well-being.html">https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/well-being.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.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/well-being.html">https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/well-being.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.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/well-being.html">https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/well-being.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.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/well-being.html">https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/well-being.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	48	回	25	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	6	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	74.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	職員同士が互いにケアの精神を実践できる取り組みとして、独自のピアボナスプログラムを導入。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ダイエットアプリ「あすけん」プレミアムサービスの提供（健保カフェテリアプラン）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	平均5千歩/日達成で1,000ポイント/月を付与する通年のウォーキングイベント。個人ランキングあり。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.7	%

■ 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	5.0	%
限定しない	○	全従業員の	4.2	%

※ 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	60.3	49.3	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	51.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.8	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	すでに医療下で投薬治療をしているにも関わらず、状況の改善がみられず、重症化や再発が強く懸念される一定の対象者が存在する。プロフェッショナルファームである当法人は人がすべてであり、これらのハイリスク者を減らす、またはリスクレベルを上げずに維持することは経営的にも重要な課題である。本人QOL向上、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの数値改善、医療費への影響等、期待される効果があると考えられる。
	施策実施結果	糖尿病Ⅱ期／Ⅲ期向けの医療連携プログラム、血管病のハイリスク者向けに重症化予防プログラムを実施。2段階のトライアージを経て選考された対象者は、各種デバイスとICTを活用し生活習慣改善に積極的に取り組んだ。
効果検証結果	両プログラム共に、参加表明した職員は途中脱落せず継続率100%を維持。糖尿病プログラムでは参加者全員が医師により糖尿病重症度分類が1段階改善したと診断された。血管病プログラムでは期間中の計測数値にはバラつきがあったものの、現時点で継続中のものを除きプログラムを完了。健診結果が出た参加者については数値の改善がみられた。残りの参加者については今後の健診結果を看過し定量的な効果を図る。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	安心して働ける職場づくりのために、休業者の復職後における再発・重症化を防ぐ必要がある。
	施策実施結果	①面談希望者②産業医が確認メールで面談を必要と判断した対象者の全員に面談を実施し、復帰後のフォローを継続的に行っている。メールの返信がない場合は保健師が電話で状況確認し、全員の意向を確認できている。
効果検証結果	フォロー面談を実施した人のうち、再度休業した割合は3.1%であった。復職後における再発・重症化対策に実施した施策が効果を発揮していると考えており、継続的に実施していく予定である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：全国土木建築国民健康保険組合

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

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

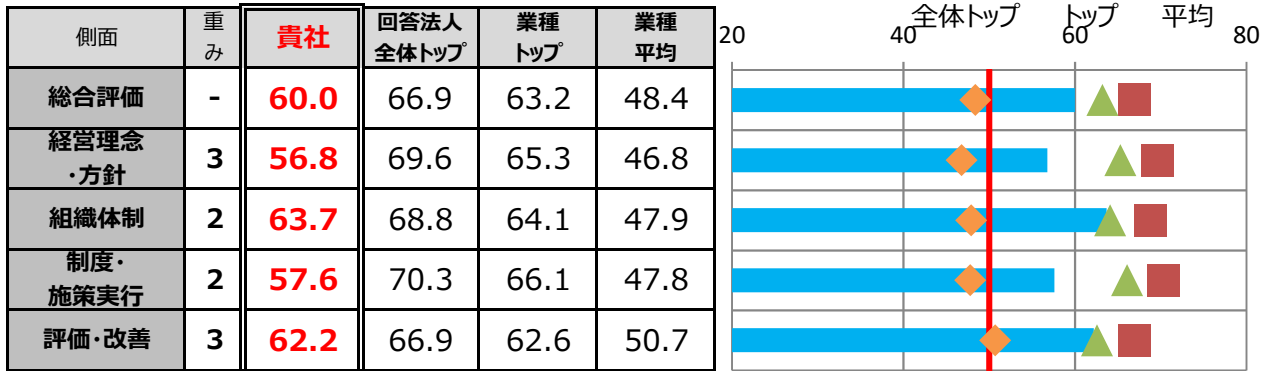
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **60.0** ↓0.3 (前回偏差値 60.3)

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

②評価の内訳



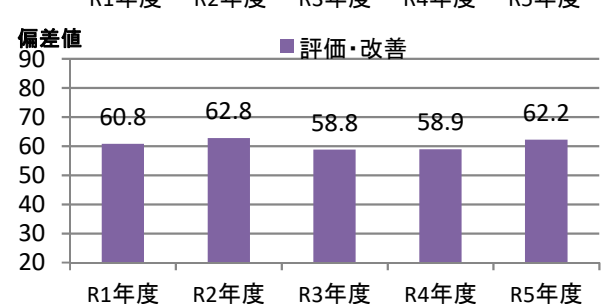
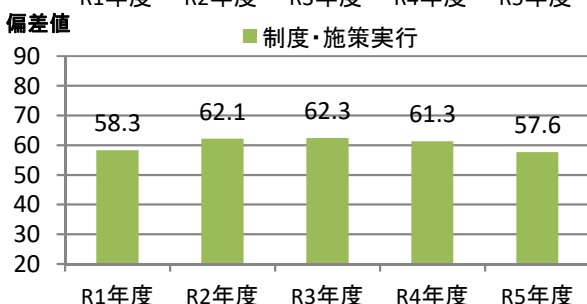
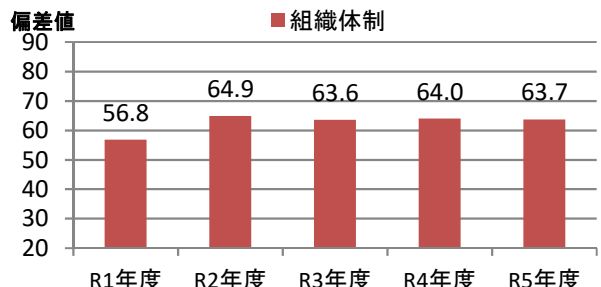
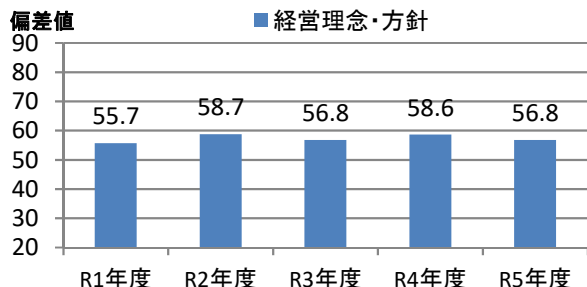
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

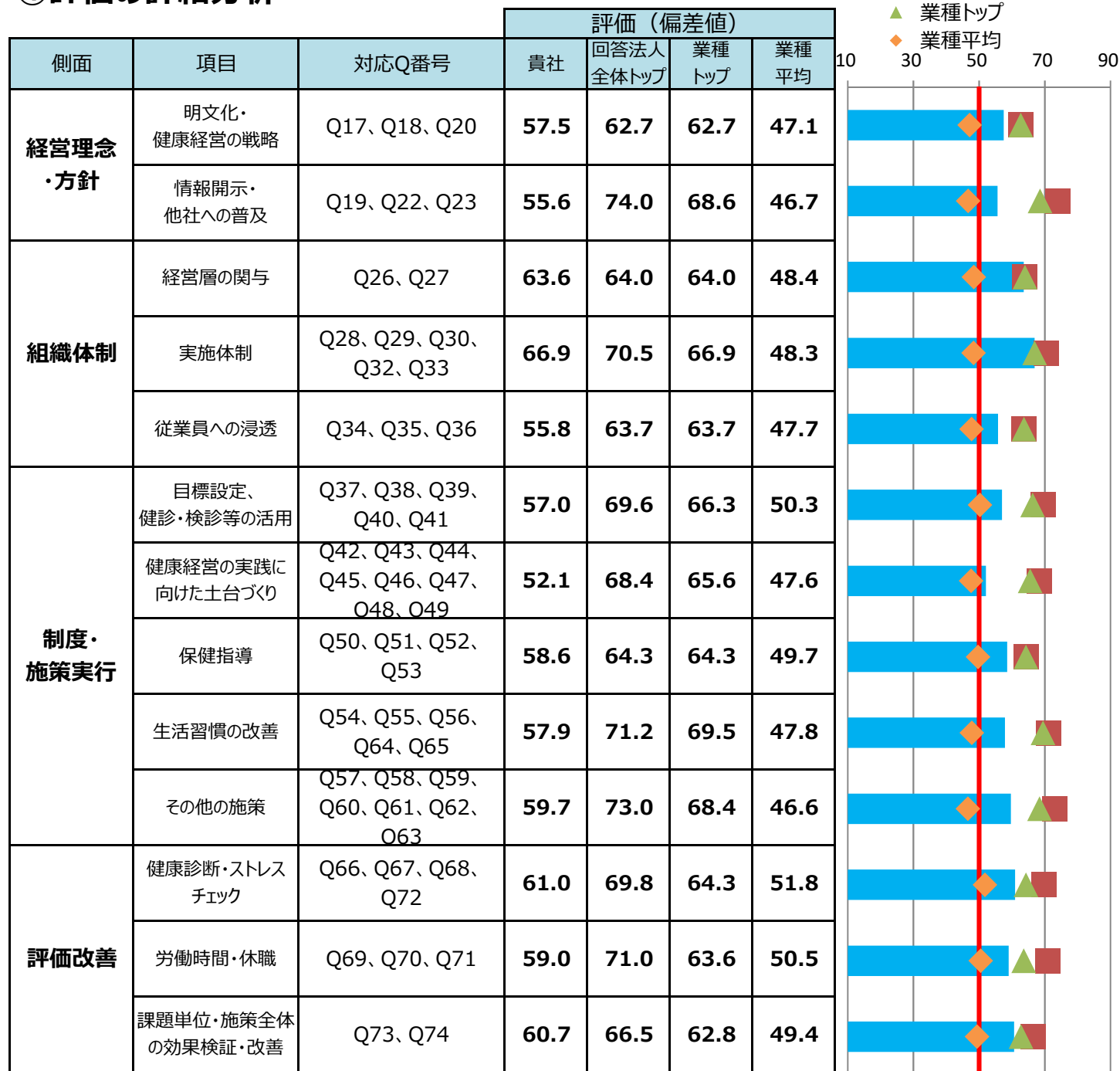
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	201~250位	401~450位	501~550位	651~700位
総合評価	58.0	61.9(↑3.9)	59.9(↓2.0)	60.3(↑0.4)	60.0(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 国民健康保険事業における保険者として、加入事業所や被保険者へのサービスを効果的に提供する上では、職員の心身の健康管理とともに働きやすい環境整備を進め、健康で活躍できる職場を実現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	上記の課題を解決していくため、健康経営の実施により以下の職場づくりを目指す。 ①風通しの良い職場づくり ②健康で成長できる職場づくり ③ワークライフバランスに配慮した職場づくり
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://dokenpo.or.jp/popup/730.php?id=1177">http://dokenpo.or.jp/popup/730.php?id=1177</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		
URL	<a href="http://dokenpo.or.jp/popup/730.php?id=1177">http://dokenpo.or.jp/popup/730.php?id=1177</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	<a href="http://dokenpo.or.jp/popup/730.php?id=1177">http://dokenpo.or.jp/popup/730.php?id=1177</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		
URL	<a href="http://dokenpo.or.jp/popup/730.php?id=1177">http://dokenpo.or.jp/popup/730.php?id=1177</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	6	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	36.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	アプリを利用したウォーキングイベントを開催し職員間で応援メッセージ（スタンプ）を送れるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	野菜摂取量を数値で理解し食生活改善に活かせるように野菜推定摂取量測定の機会を定期的に設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを利用したウォーキングイベントの実施、事務所毎に独自イベントや階段利用促進などに取組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.6	%

■ 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	3.5	%

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

## ⑨ 具体的な健康課題への対応

### ■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	49.3	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	60.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.4	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健診時に実施している生活習慣の問診結果から、「睡眠で休養が十分にとれている」と答えた者の割合について、2018から2020年度にかけては増加していたが、2020年度68.4%、2021年度65.4%と減少している。睡眠による休養は職員のパフォーマンス向上やメンタル不調予防に欠かせない要因と考え、対策すべき課題ととらえている。
	施策実施結果	質の良い睡眠のとり方を健康経営ニュースで全職員に配信するとともに、国立研究機関の行う働く世代の睡眠研究に協力し、希望者には睡眠測定、睡眠衛生教育を受ける機会を提供した。
効果検証結果	「睡眠で休養が十分にとれている」割合は、2022年度63.0%と改善は見られなかったが、性別及び年代別に比較すると、男性は50代と60代以降、女性は50代で改善している一方、若年層では悪化していることから、若年層の睡眠に関する介入が課題と考えられたため、今後は世代別の介入方法を検討しつつ、継続的な対策を行う。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	職員アンケートの結果から、コミュニケーションの不足を感じている職員が多いことが分かった。コミュニケーションは組織活性化の前提であるだけでなく、コミュニケーション不足はメンタル不調の発生リスクを高める要因になるため、職員間のコミュニケーションの促進は重要な課題と考えている。
	施策実施結果	心身をリラックスできるとともに、コミュニケーションの場としても活用できるよう、本部建物の改修に合わせて明るい雰囲気のリラックスを整備するとともに、職員が身近な場所と感じられるよう名称は公募により決定した。
効果検証結果	名称の公募には42件の応募があり、最終的には職員の投票で決定した。投票には本部建物の勤務者の8割から回答があるなど、職員への周知に効果があった。毎月行っている社内の健康イベントでも活用するほか、昼休憩や仕事の合間にリラックスする職員や職員同士で楽しく会話をする様子が見られ、所属を超えた職員間のコミュニケーションの頻度が増えたと感じている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京東信用金庫

英文名：

■加入保険者：東京都信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

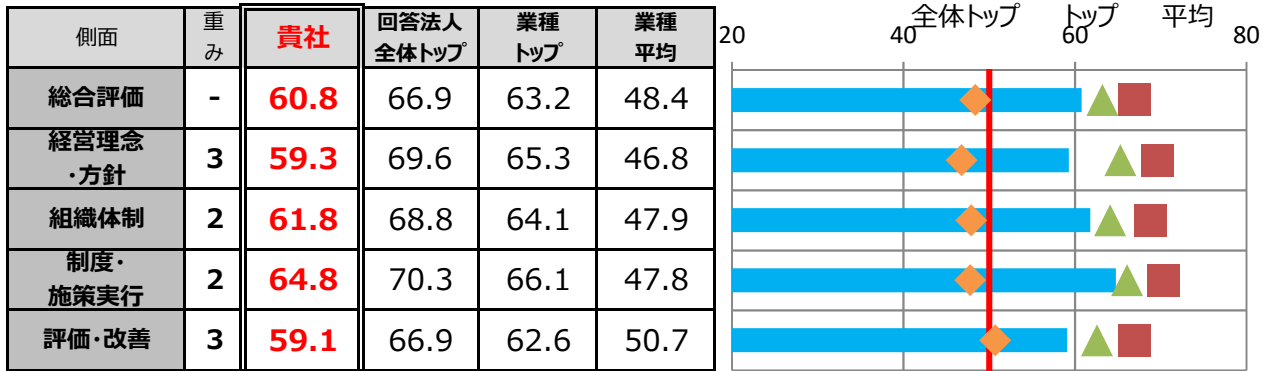
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.8** ↓1.7 (前回偏差値 62.5)

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

②評価の内訳



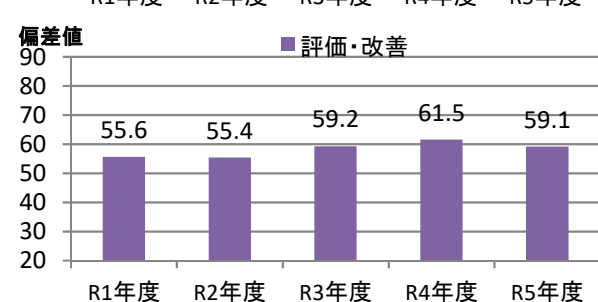
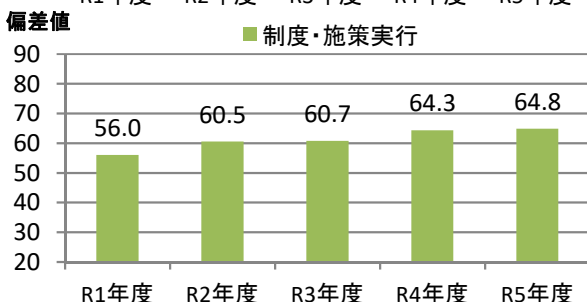
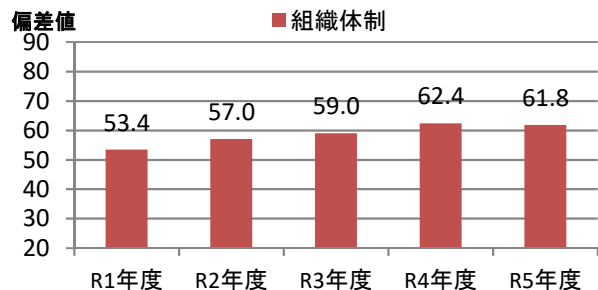
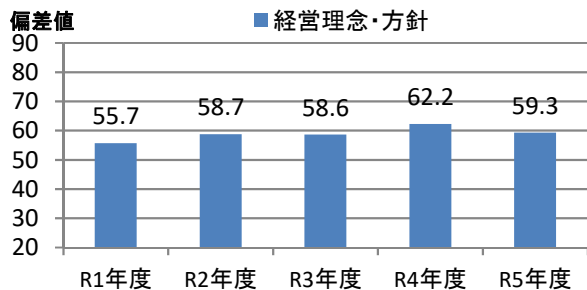
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

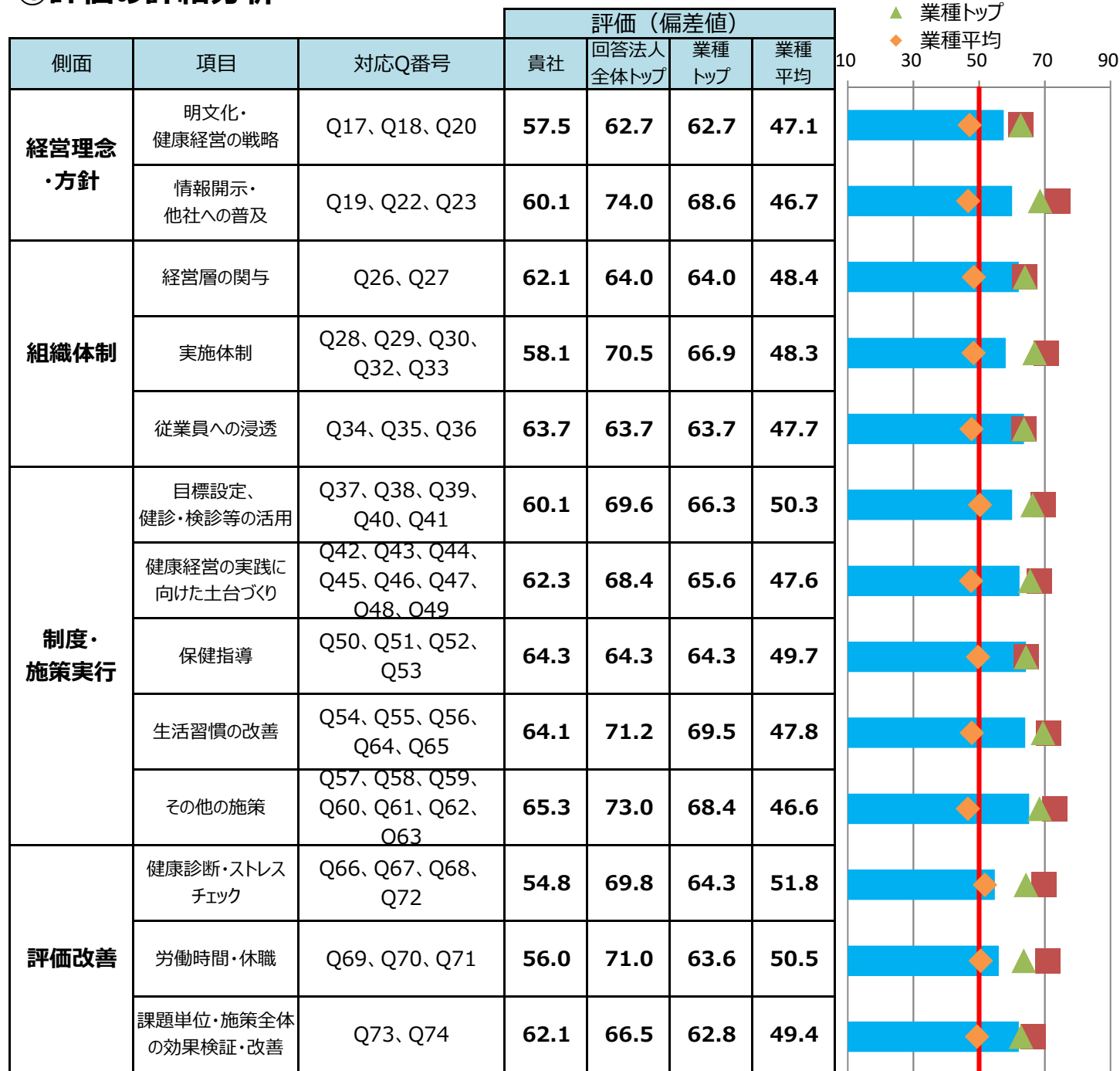
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	601~650位	501~550位	201~250位	551~600位
総合評価	55.3	57.7(↑2.4)	59.3(↑1.6)	62.5(↑3.2)	60.8(↓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 当庫は「地域貢献と課題解決活動」をテーマに活動している。地域貢献するためには、地域社会に対し直接活動する職員自身が、まず健康で豊かな生活環境に置かれていなければならない。一人ひとりが自身の心身をしっかりと整えて業務に取り組むことの実現が、永続的に事業を発展させる上で重要な課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	組織を活性化するため、ヘルスリテラシーの向上とワークライフバランスの推進を各自が意識できるようになることを期待する。具体的な施策として、全職員に対する健康保持・増進、メンタルヘルスに関する研修を実施、また有給休暇取得率や育児目的休暇の取得率の増加を目指す。職員の身体的・精神的健康を良化することで、組織の活性化と生産性の向上を図ることができる。
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 若年層の早期退職が問題になっている。転職が一般的になり、以前に比べ当金庫職員も転職に対し抵抗がなくなっている。入庫後3年以内の退職率は、平成27年度は3.5%であったが、令和2年度は26.4%、令和3年度は32.4%と増加している。金融機関を志望する学生も少なくなっており、採用力の向上と人材の定着が当金庫の重要な課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営優良法人ホワイト500に認定されたことにより、健康経営を重要視している企業として学生からの注目度は高くなっている。健康経営を実践することで、優秀な学生を採用することが可能となり、定着率の向上も期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.higashin.co.jp/company/documents/health.pdf">https://www.higashin.co.jp/company/documents/health.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://www.higashin.co.jp/company/documents/health.pdf">https://www.higashin.co.jp/company/documents/health.pdf</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.higashin.co.jp/company/documents/health.pdf">https://www.higashin.co.jp/company/documents/health.pdf</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.higashin.co.jp/company/documents/health.pdf">https://www.higashin.co.jp/company/documents/health.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	21	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	35	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部等の体育部が11、合唱部等の文化部が3あり、部員数305名、部費の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	労働組合が生活習慣病対策健康レシピ（カロリー量・塩分量付）記載の健康カレンダーを全職員に配布。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	文化体育会の各部に大会参加を推進し、金庫及び組合が補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.7	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.2	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.6	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	業務に精通している職員が定年退職し、カバーできる特定職員の労働時間が増加していた。法定外月労働時間80時間超の職員数は、2020年は6人、2021年は3人であった。管理職を含め労働時間を改善することが課題である。年間総労働時間は、2020年は1,825時間、2021年は1,740時間であった。2019年に総労働時間の最終目標を2022年までに1,750時間と設定したが、1年前倒しで達成した。
	施策実施結果	月3日定時退庫日を設定、月7日の6時前の退庫を推奨し店舗業績評価の加点項目とした。8時以降の残業を禁止し、違反した場合は店舗業績評価の減点項目とした。定時の退庫を当たり前とする意識改革を行った。
効果検証結果	以前は金融機関は残業に対する意識が少ない面があったが、働き方改革を行い、就業時間に対する各自の考えが変わってきている。2022年の法定外月労働時間80時間超の職員数は8人と増加したものの、総労働時間は1,734時間となり、更に総労働時間を短縮することができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナ感染症については、職域接種や地域医師会等の連携などワクチン接種を推進し、感染対策を緻密に実施したため、大きな問題は発生せず終息を迎えることができた。しかし、コロナとは別にインフルエンザ流行の兆しが見られ、新たな感染対策が必要となった。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種の補助金を支給し、合わせて、本部及び事務センターにて、インフルエンザの職域予防接種を行った。
効果検証結果	381人インフルエンザの予防接種を行った。結果、令和4年度のインフルエンザ発症率は1.3%と、感染拡大を防ぐことができた。（令和4年度の新型コロナ感染症発症率26.7%）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人北陸予防医学協会

英文名：Hokuriku Health Service Association

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

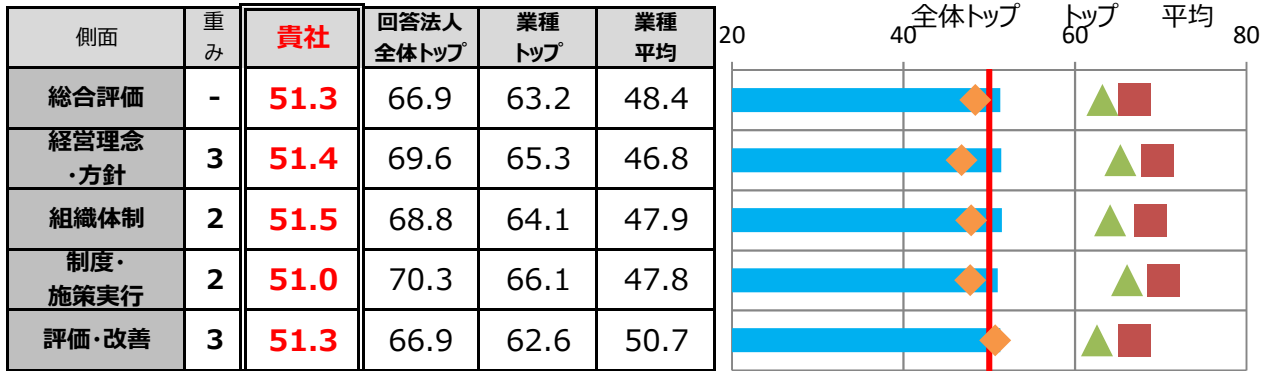
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.3** ↑0.3 (前回偏差値 51.0)

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

②評価の内訳



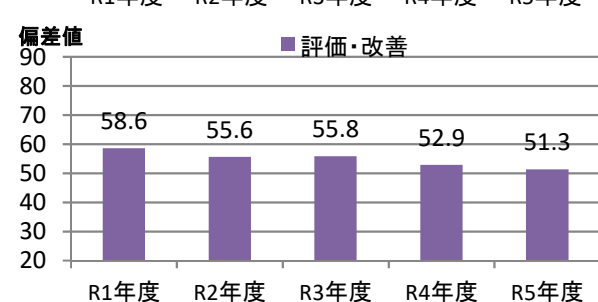
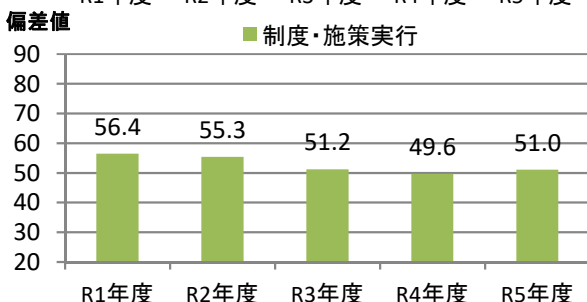
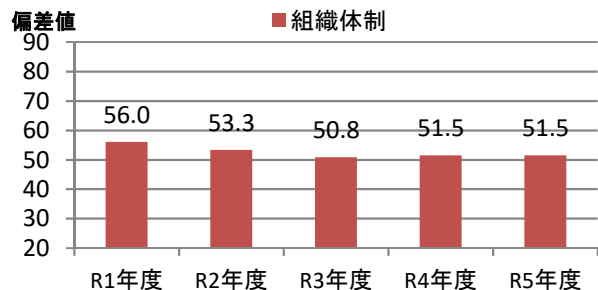
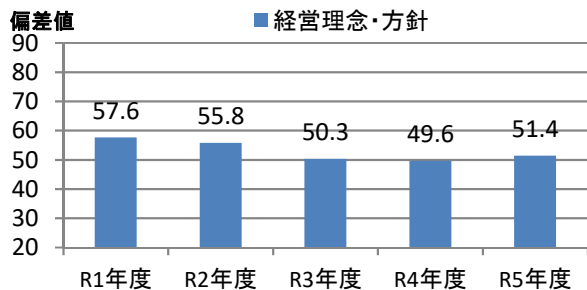
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

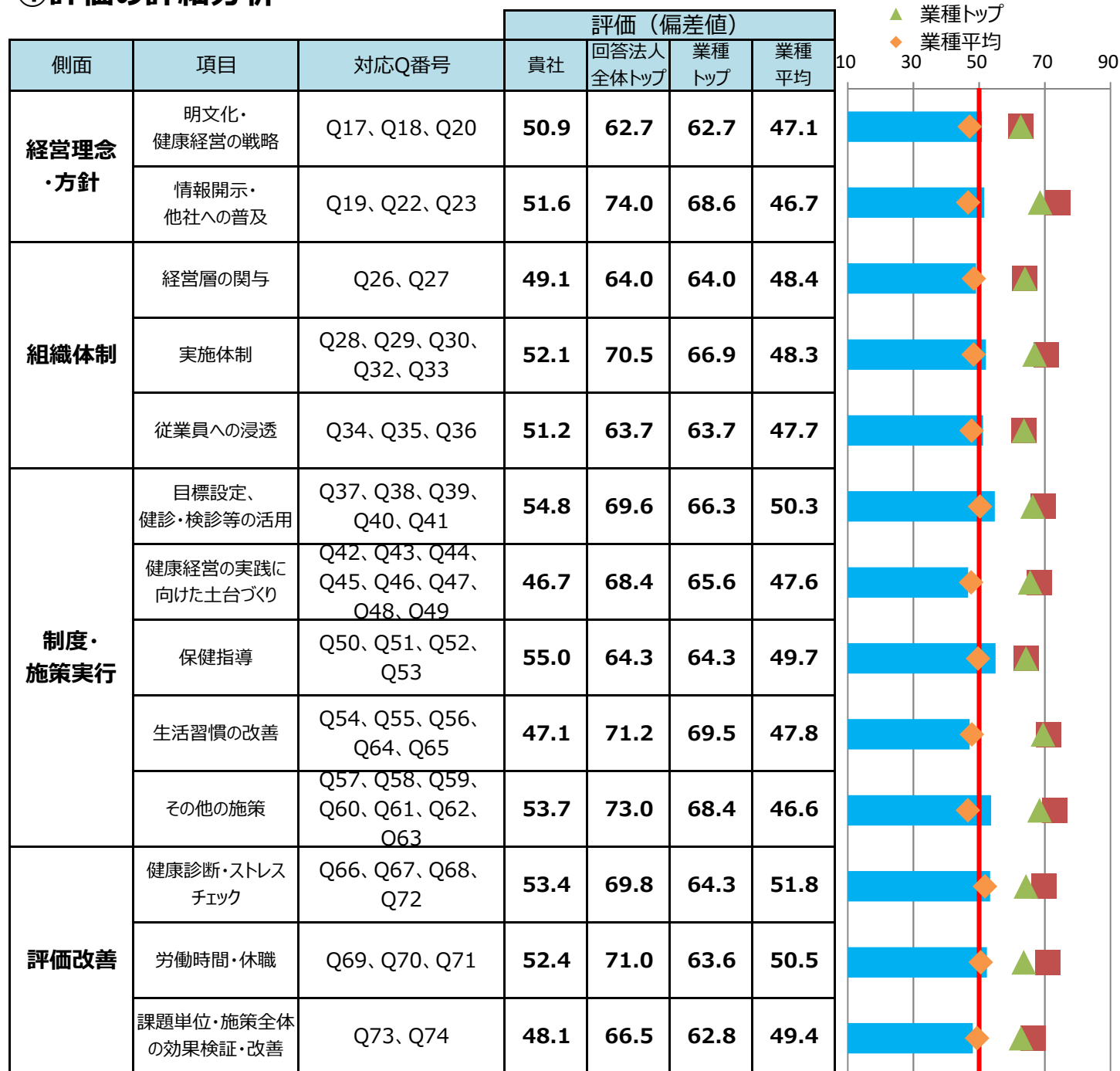
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	851~900位	1301~1350位	1551~1600位	1601~1650位
総合評価	57.3	55.1(↓2.2)	52.2(↓2.9)	51.0(↓1.2)	51.3(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ここ数年来の事業の拡大で、業務量や人員増による組織規模が拡大し、生産性向上や組織の歪み、将来のIT化への対応などが組織運営上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	組織基盤の強化に向け業務プロセスの活性化を図り、従業員の活力を高めるため「働き方改革」の推進と「IT化」を当会の経営戦略として取り組む。2021年度より外部コンサルによる業務フローの分析・要件整理に取り組み業務プロセスを強化し、その過程において新健診システムを導入、試験期間を経て2024年度の本格稼働を目指す（取組み3年目）。
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	CSR報告書
URL	<a href="http://hokurikuyobou.or.jp">http://hokurikuyobou.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	12	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	新入職員歓迎のタイミングで、記念品や仕出しへの金銭補助を協会として実施した				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	超低ハードルで続けやすい、実践したタスクを記録するアプリの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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数に応じて付与されたポイントを健康飲料の購入に使えるアプリの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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	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	48.5	49.3	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	58.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	健康診断の問診表の【運動習慣無し】の回答割合が例年8割以上あり、仕事やプライベートの合間を見ての運動習慣の定着を課題としている職員が多いことが伺えた。
	施策実施結果	自販機と連携した健康アプリを継続使用している。低ハードルな健康行動をこなすことで付与されるポイントを利用し健康飲料を購入できるもの。現時点で全職員の約10~15%が利用している。
	効果検証結果	2022年度の健康診断の問診表において、運動習慣があると回答した男性職員の割合が昨年の28%から34.6%に改善した。今後は横ばいであった女性職員の割合改善と、健康診断に体力測定を組み込むなどし、職員の健康保持増進及び疾病予防に更に注力したい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鎌倉市役所

英文名：Kamakuracity government office

■加入保険者：神奈川県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

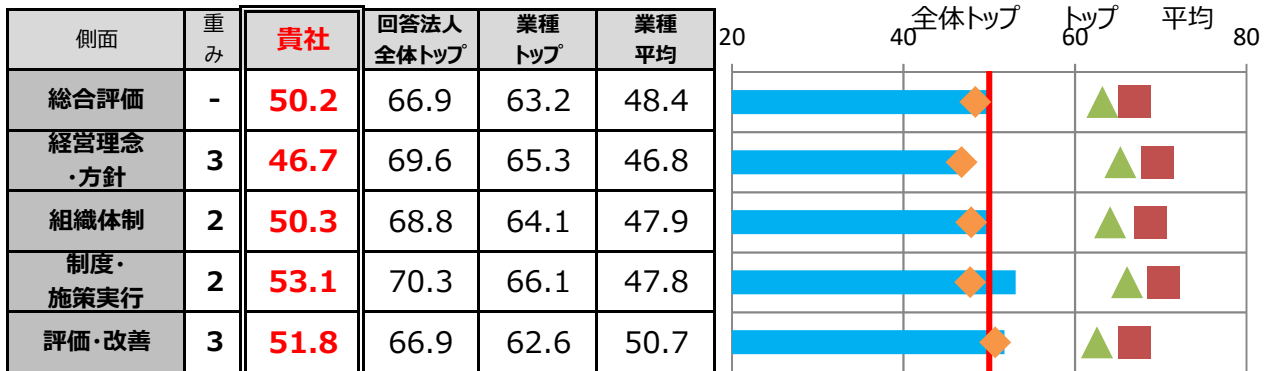
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.2** ↑2.0 (前回偏差値 48.2)

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

②評価の内訳



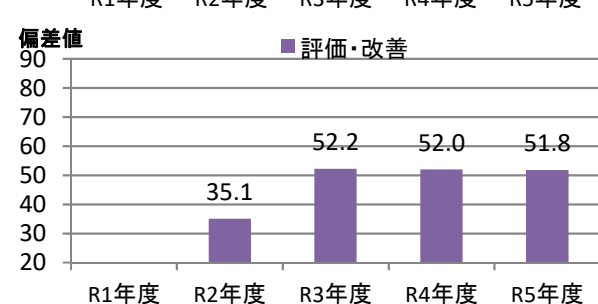
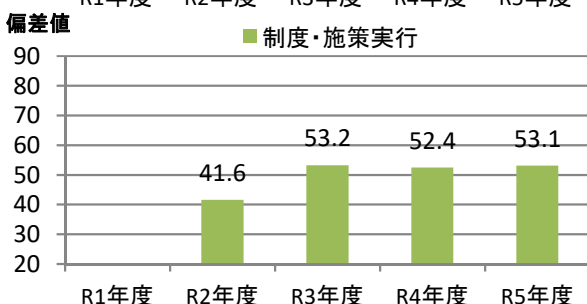
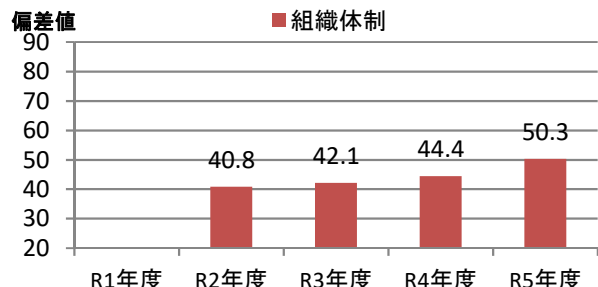
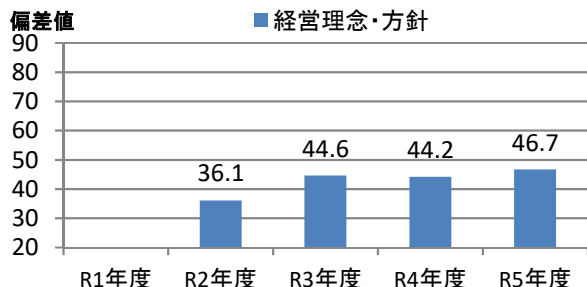
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

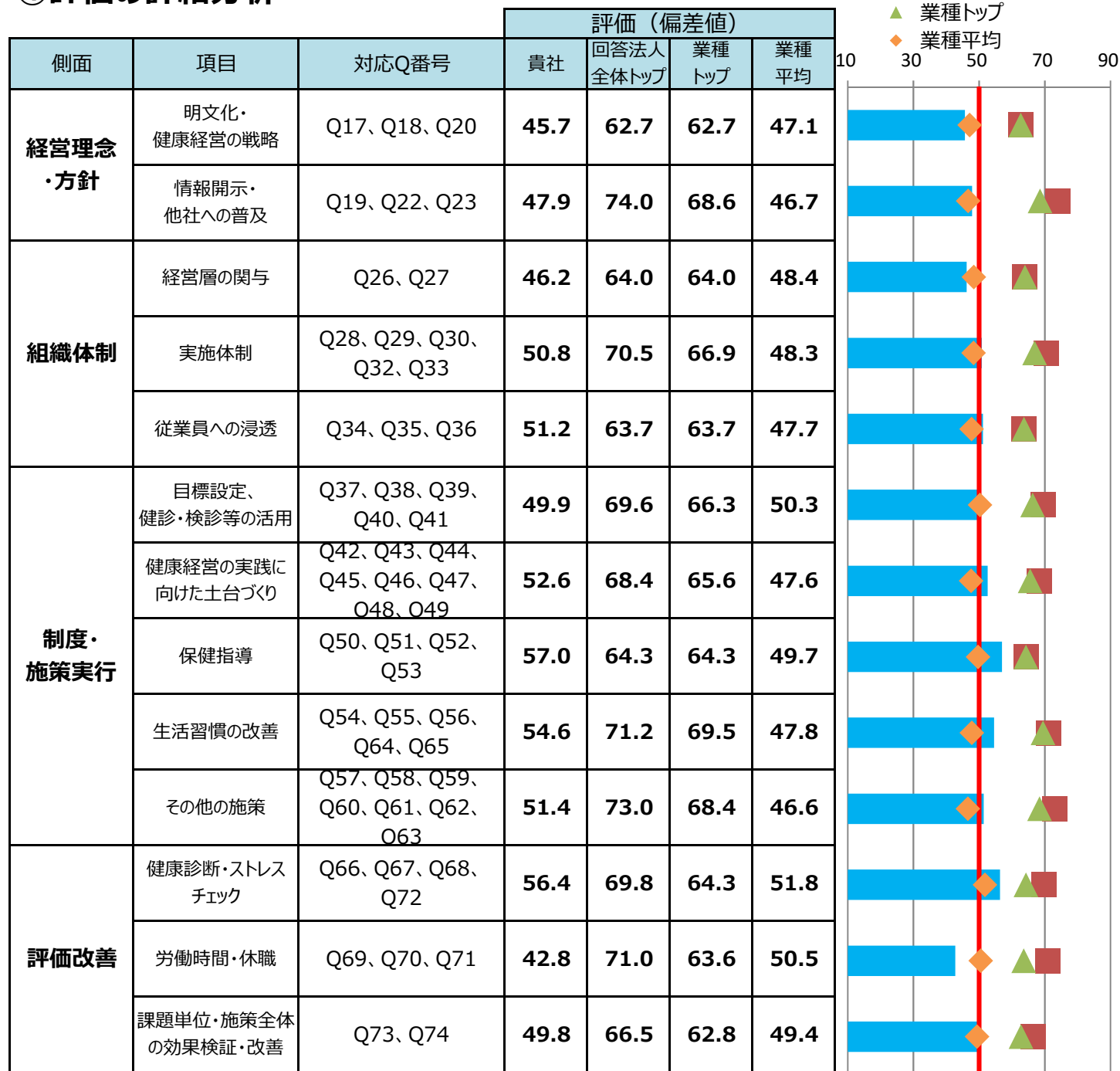
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2201~2250位	1801~1850位	1901~1950位	1751~1800位
総合評価	-	37.8(-)	48.1(↑10.3)	48.2(↑0.1)	50.2(↑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	組織の活性化 業務の多様化・高度化により、市役所における業務の幅が広がり、今まで以上に業務を効率的に運営していく必要がある。限られた職員数の中での効率的な行政運営を実施するためには、心身の不調により休職している職員が増加している状況を改善するほか、疾患を抱えながら出勤を継続している職員の安定的な勤務の維持へのフォローアップが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で意欲的に働ける環境を創ることで組織が活性化し、質の高い市民サービスの提供につながるものとする。具体的な指標として、メンタルヘルス不調による休職者数の正規職員数に対する割合について、毎年2%前後の状況が続いている。休職者の8割以上を占めていることから、令和6年度までに、メンタルヘルス不調による休職者の割合を1.3%まで減少させることを目標とする。
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.city.kamakura.kanagawa.jp/syokuin/kenkoukeiei.html">https://www.city.kamakura.kanagawa.jp/syokuin/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.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.city.kamakura.kanagawa.jp/syokuin/kenkoukeiei.html">https://www.city.kamakura.kanagawa.jp/syokuin/kenkoukeiei.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	27	回	3	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	5.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	映画、宿泊等の助成事業や、職員間のコミュニケーションを活性化させるためのイベントの実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	他自治体との職員体育大会を開催し、開催にあたっては、参加する部に対して助成金を出している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)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	2.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.9	49.3	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	56.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.8	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による退職者が増加傾向にある。メンタル不調の一次予防として、ストレスチェックを有効に活用するとともに、職員相談の回数を増やすことやコミュニケーションの取りやすい職場作りなど、対策をとることが必要である。
	施策実施結果	メンタル不調者の多い職場や、ストレスチェックの組織分析で健康リスク度の高い職場に対して、心理士が個別の相談会を実施した。
	効果検証結果	特に健康リスク度の高い職場の所属長や、職場内での課題を感じている所属長等へ部下がメンタル不調とならないための効果的な接し方やメンタル不調の予防・対応方法について助言指導を行うとともに、研修を通じ所属長自身のメンタルケアを含めてマネジメント力の向上を促すことができた。定量的に効果がすぐ出てくるわけではないが、引き続き対応を続けていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	職員のワークライフバランス向上策として、男性職員の育児参加を促すため、男性の育児休業の取得率を令和6年度までに30%以上とすることを目標としている。
	施策実施結果	子どもが生まれた職員に対してアンケートを実施し、その結果や法改正の内容を踏まえた制度案内の改訂、育休の取得に配慮を求める通知を所属長に発出したほか、育児に係る休暇の取得計画書のフォーマットを作成した。
	効果検証結果	男性職員の育児休業取得率は、年々、増加傾向にあるが、令和2年度に33.3%と目標値を越えたものの、令和3年度には18.8%と減少したため、法改正のタイミングで、上記取組を実施し令和4年度は、37.2%となった。消防職員の中で育休取得の風土が醸成されたほか、再度の育休を第2子でも取得した事例も出てきたので引き続き、先進的に取り組んでいる他自治体や企業を参考に、取得率向上を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：水戸信用金庫

英文名：The Mito Shinkin Bank

■加入保険者：北関東しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

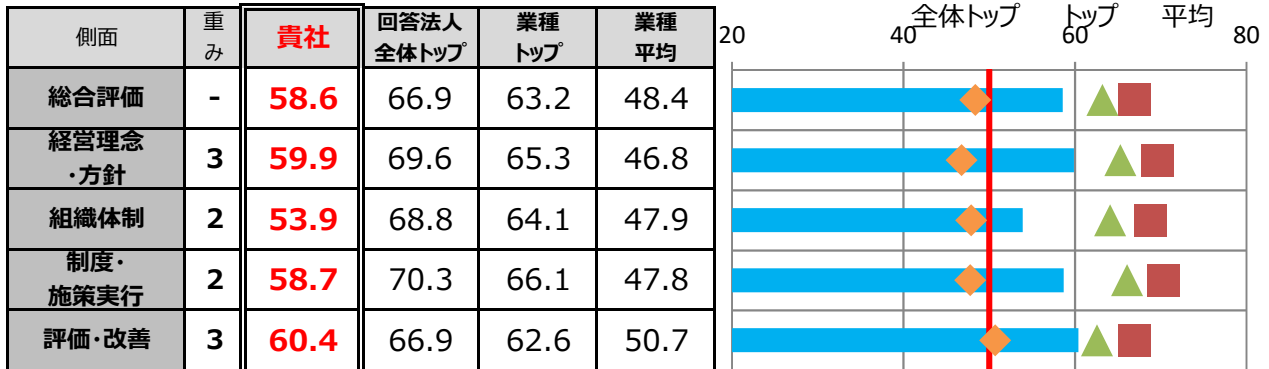
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.6** ↑1.2 (前回偏差値 57.4)

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

②評価の内訳



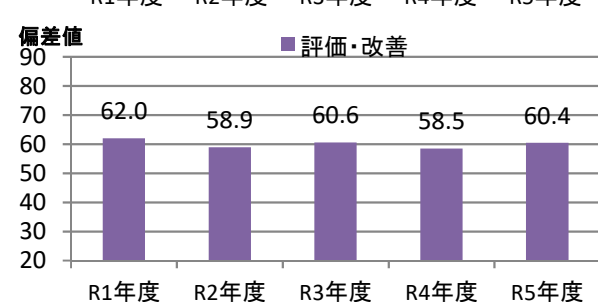
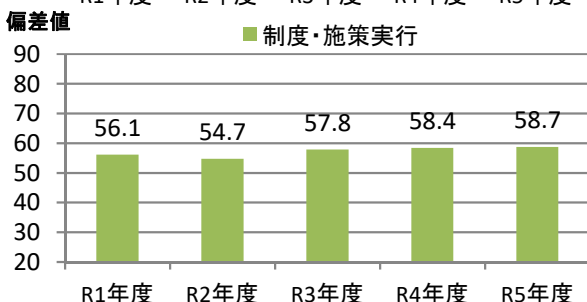
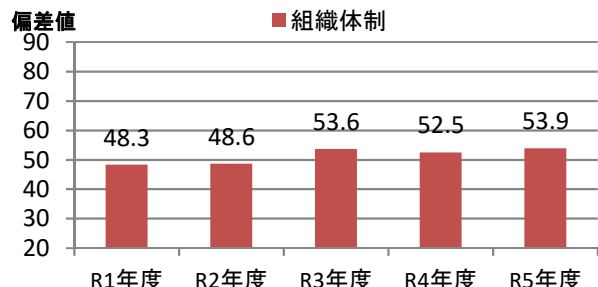
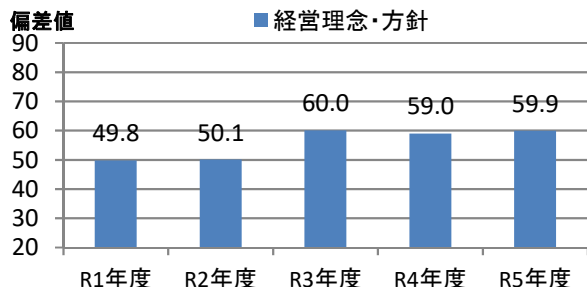
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

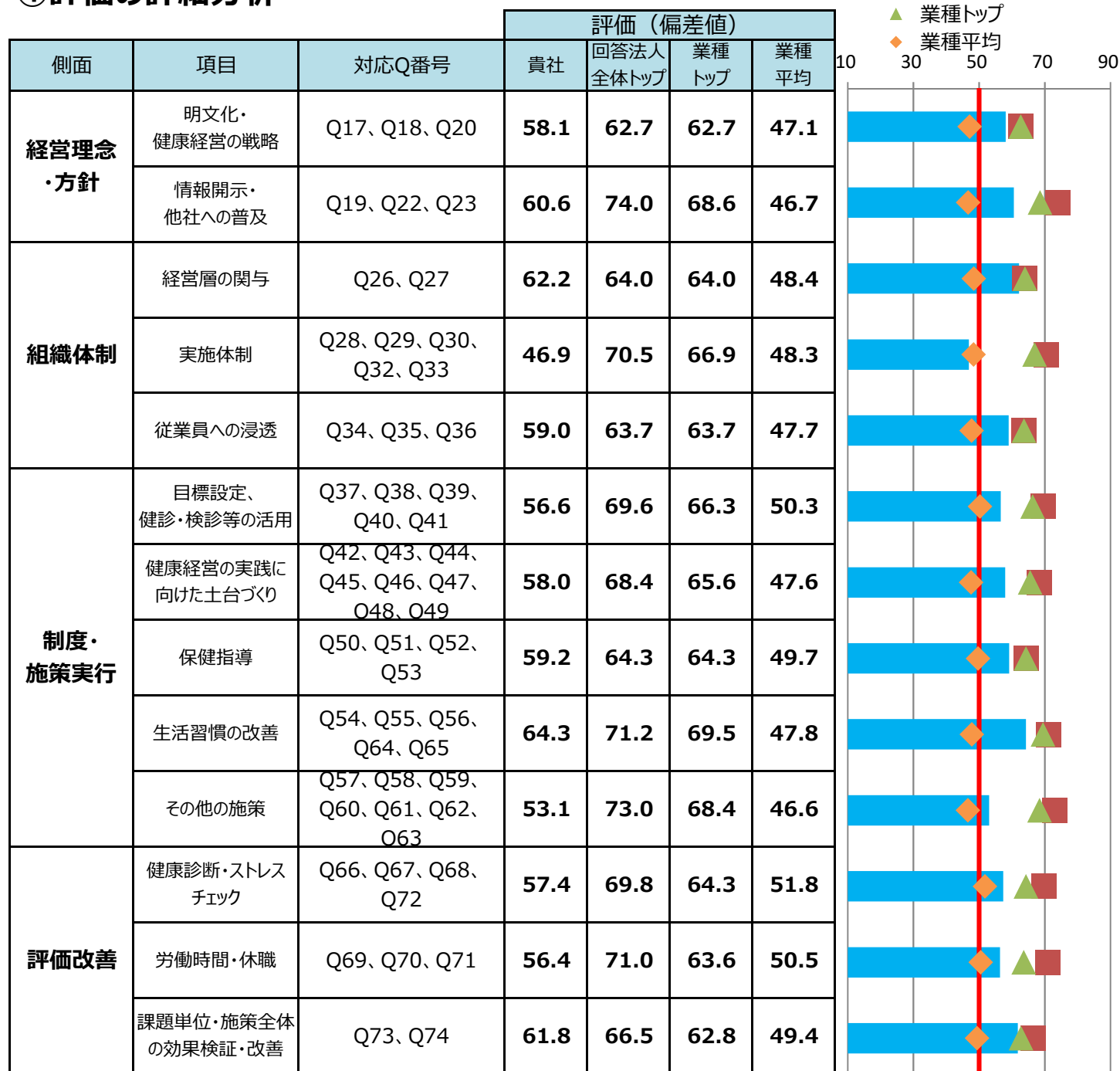
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	1051~1100位	601~650位	801~850位	751~800位
総合評価	54.4	53.4(↓1.0)	58.5(↑5.1)	57.4(↓1.1)	58.6(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 職員一人ひとりが持てる能力と個性を十分に発揮できる組織づくりを行うため、職員の健康を増進し、病気等によるコストを低減させ、労働生産性の向上を図ることと女性職員やシニア層の活躍等、ダイバーシティの推進が課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が健康に働き、持てる能力を十分に発揮できる環境づくりができると考えています。具体的な指標としては、アブセンティズムおよびプレゼンティズムを含めた健康負債一人当たり平均を現在の710千円から500千円へ低下させることを目指しています。また、女性職員を積極的に登用し、女性管理職を現在の4名から5名以上にすることを目標にしています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人財の流動化が進み人財の確保が厳しい状況の中で、職員一人ひとりがやりがいと充実感の持てる働きがいのある職場づくりを実現し、人財の確保および職員の定着を図っていくことが大きな課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実践することで、新卒学生や求職者などに対して魅力的な組織づくりとワークエンゲージメント向上による職員の定着が図れると考えています。具体的な指標として、新卒学生の採用数を令和5年度の36名から令和6年度以降の3カ年において各80名目標としています。また、職員の定着を図るため、ワークエンゲージメントを目指し、仕事継続満足度の平均値を令和7年度までに4.0pt台にすることを目標にしています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	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.mitoshin.co.jp">https://www.mitoshin.co.jp</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.mitoshin.co.jp">https://www.mitoshin.co.jp</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.mitoshin.co.jp">https://www.mitoshin.co.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://www.mitoshin.co.jp">https://www.mitoshin.co.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	49	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	信用金庫の日に合わせて、フードバンク茨城に対する食品の寄付活動への参加を職員に促しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	保険者と共同で健康応援アプリを導入し、食事の記録などをスマートフォンで管理できるようにしています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.0	%	(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	ウォーキングプログラムの実施や歩数の管理などに活用できる健康応援アプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.0	%	(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	11.9	%
限定しない	○	全従業員の	40.7	%

※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	61.5	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診受診者の74.9%が、血圧・血糖・肥満などに生活習慣リスクがある状態です。職員の年齢別生活習慣病の割合では、近年40歳代になると30歳代の3.9倍に増加し、50歳代では40%以上の職員が罹患しています。生活習慣病の悪化が、職員の生産性を低下させる要因になるため、生活習慣病の予防・改善が課題です。
	効果検証結果	保険者と共同でウォーキングラリーを実施し、2022春・秋で延べ630名が参加しました。特定保健指導対象者に所属長を通じ参加を促し、参加率が積極的支援76.1%・動機付け支援88.1%となりました。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は徐々に減少しているものの、令和元年度国民健康栄養調査の全国成人喫煙率16.7%および令和4年度北関東しんきん健康保険組合管内平均喫煙率17.4%と比較し、依然として高い水準であり、禁煙に対する働きかけが課題です。金庫として職員の健康保持・増進に取り組んでいることを周知し、部下である該当者が禁煙プログラム等に参加しやすい環境構築に協力を求めます。
	効果検証結果	令和4年1月から就業時間中の禁煙を導入しました。禁煙プログラムの参加勤奨文書を所属長宛に送付し、人事部と連携して参加管理を行った結果、参加率が令和3年度7.4%から令和4年度12.7%と増加しました。
	効果検証結果	禁煙プログラムの参加率は令和4年度12.7%とまだまだ低い水準です。しかし、参加者からの評価も好評であり、今年度も実施する予定です。喫煙率も令和3年度19.3%から令和4年度19.0%へと改善しました。今年度から健康保険組合と協力し、若年層（40歳未満）の職員に対する禁煙プログラムも実施しており、若い年代からの禁煙意識醸成を図っております。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：長野信用金庫

英文名：

■加入保険者：甲信越しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

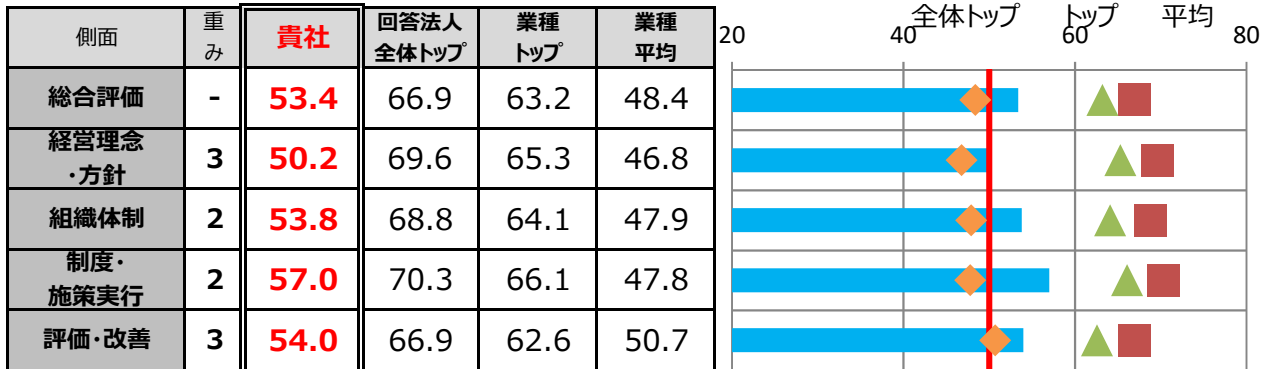
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.4** ↓2.3 (前回偏差値 55.7)

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

②評価の内訳



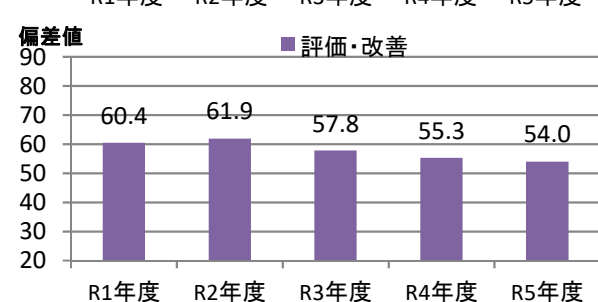
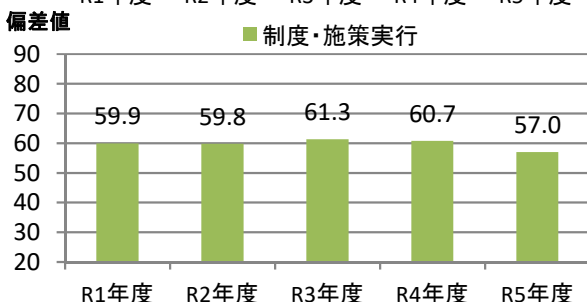
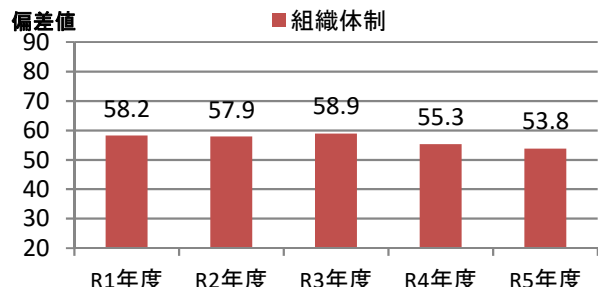
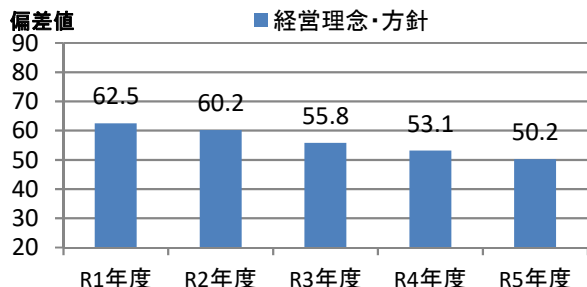
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

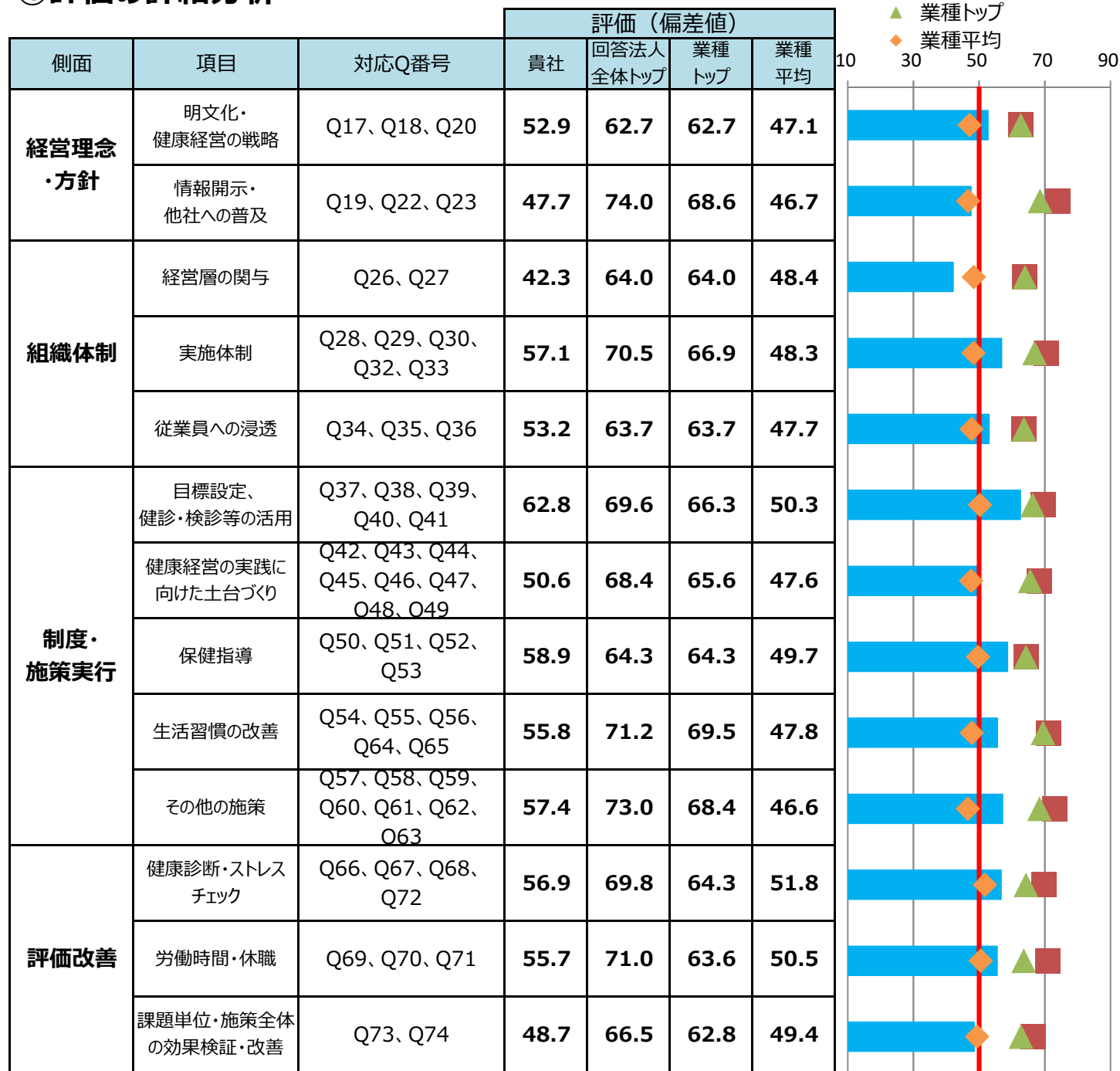
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	351~400位	601~650位	951~1000位	1351~1400位
総合評価	60.5	60.2(↓0.3)	58.1(↓2.1)	55.7(↓2.4)	53.4(↓2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 長野信用金庫は健康寿命が全国トップクラスの長野県を基盤とし、役職員およびその家族が全員長野県に居住している地域企業の使命として、健康経営は企業の社会的責任を果たすうえでも重要な役割であると認識し取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、地域に根差した企業として地元から信頼される企業を目指す。また、地域のために働きたいと長野信用金庫を希望する学生が増加する効果も期待する。
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 人的資本と呼ばれているなか、長野信用金庫は、「人材」がすべてであり、職員一人ひとりがもてる力を存分に発揮し、いきいきと働き甲斐のある職場にすることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により職員のエンゲージメントが向上し、仕事に対してポジティブになり心理的安全性が高まることを期待している。近年離職率が高まっており、入庫3年目以内の離職率15%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	ディスクロージャー誌
URL	<a href="http://www.nagano-shinkin.jp">http://www.nagano-shinkin.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	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	創立100周年事業として、地域貢献活動「ありがとう100」を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	給食制度を導入し、カロリー計算のされた昼食を全役職員に提供している。（小規模店舗除く）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	毎年6月に全役職員が参加し、長野オリンピック競技施設を貸し切り大スポーツ大会を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	49.3	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	61.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.0	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の適正化に取り組んでいる。離職率増加の要因の一つに労働時間の適正化があり、時間管理の徹底と業務の洗い出しに着手した。時間管理は19：00原則帰店の原則を徹底し、一定の効果は現れているが、業務の見直しが進まず個々の負担が増加していることが改めて課題となっている。業務の見直しは令和5年度から着手している。
	施策実施結果	2020年度から「就業管理システム」を導入し、厳格な時間管理を実施し、早期帰店に寄与している。
効果検証結果	1. 入庫3年目以内離職率は、2019年度入庫職員36%、2020年度入庫職員35%、2021年度入庫職員21.8%（2023/9現在） 2. 離職率の防止施策として今年度から業務の洗い出しに着手した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルス感染症の影響もあり、若年層中心にコミュニケーションが不足している。人事部による若年層を対象とした個別面談において、部店内のコミュニケーションの不足により「心理的安全性」が低い可能性があり改善が必要である。
	施策実施結果	創立100周年を記念して、各店舗が主体的に取り組み、上司部下の垣根を超え部店内のコミュニケーションの促進に繋がる地域貢献活動「ありがとう100」を実施した。
効果検証結果	9月末現在、2022年度入庫職員の離職者は2名（21名入庫）、2023年入庫職員の離職者は0名（25名入庫）であり、若年層の離職率は低くなり一定の効果は現れていると思料される。	

※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：朝日生命保険相互会社

英文名：Asahi Mutual Life Insurance Company

■加入保険者：朝日生命健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

①健康経営度評価結果

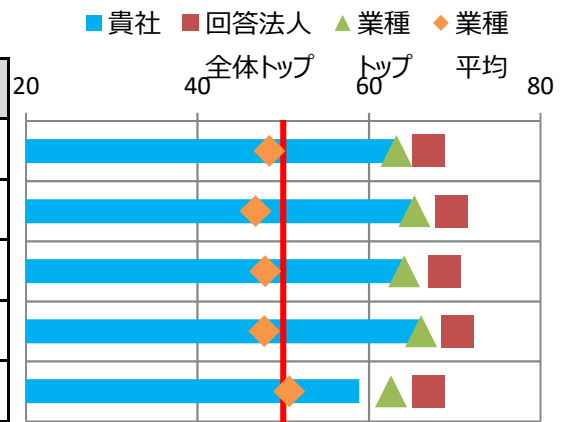
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↑2.0 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.2</b>	66.9	63.2	48.4
経営理念・方針	3	<b>65.0</b>	69.6	65.3	46.8
組織体制	2	<b>64.1</b>	68.8	64.1	47.9
制度・施策実行	2	<b>66.1</b>	70.3	66.1	47.8
評価・改善	3	<b>58.9</b>	66.9	62.6	50.7



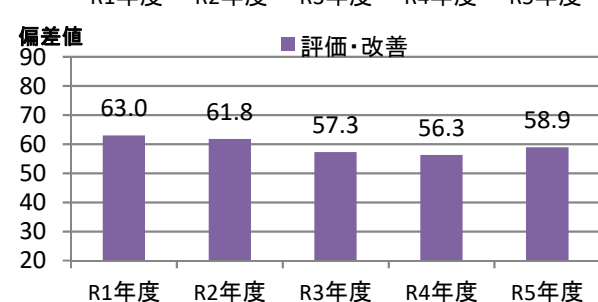
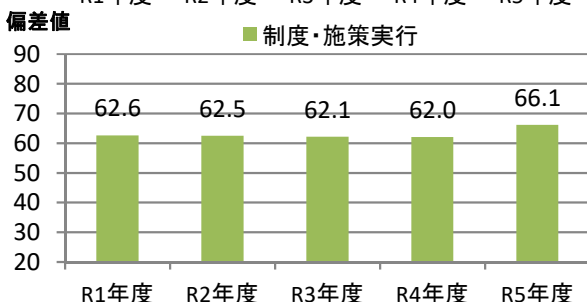
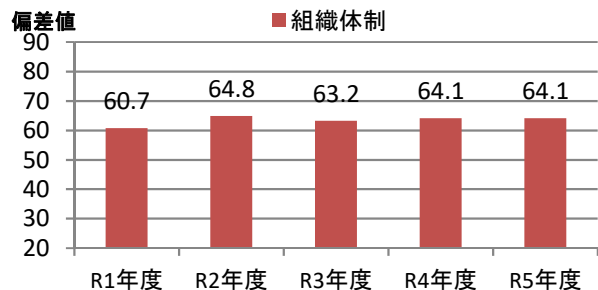
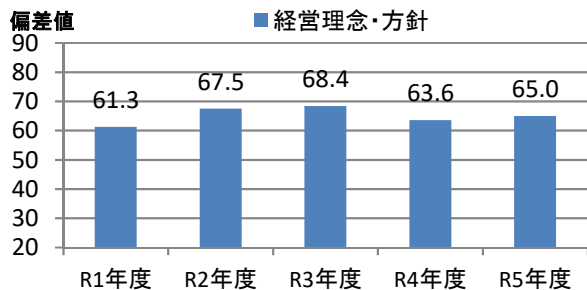
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

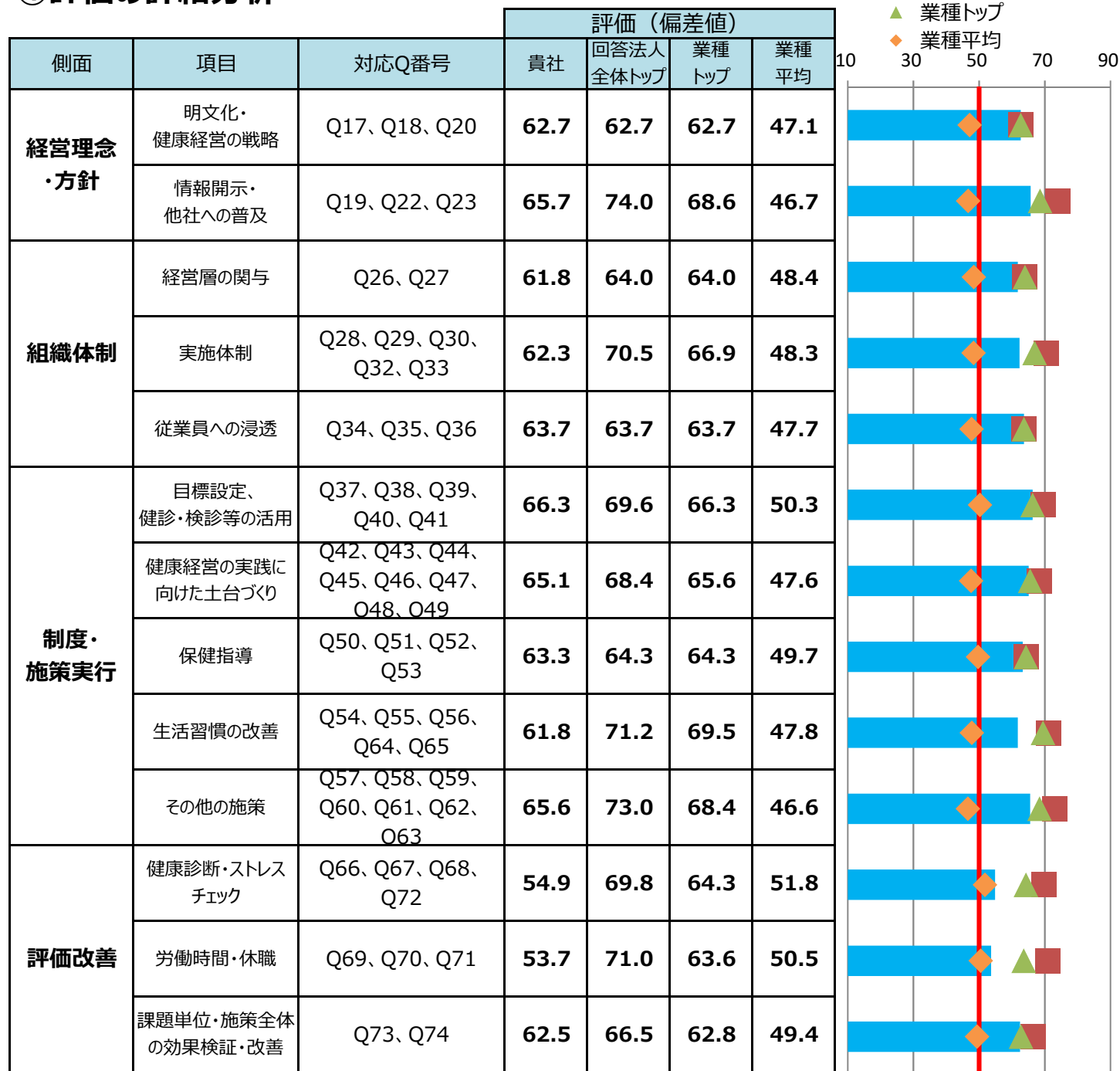
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	51~100位	101~150位	351~400位	151~200位
総合評価	62.0	64.3(↑2.3)	62.8(↓1.5)	61.2(↓1.6)	63.2(↑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 当社の2021年度の総労働時間は、従業員数が同規模の他企業と比べ、長時間労働の傾向にあったことから、従業員の生産性向上、ワーク・ライフ・バランス向上にむけ、長時間労働の改善が課題。2022年度の総労働時間は改善しつつあるが、目標水準の達成にはさらなる取り組みが必要。 (2022年度平均月間所定外労働時間13.2時間 2017年度(働き方改革取組開始前)との差▲9.6時間)
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりの能力の最大化の観点から、従業員の生産性向上、ワーク・ライフ・バランス向上を目指す。具体的には、従業員数が同規模の他企業の月平均労働時間が169時間(経団連「労働時間等実態調査」)であることを参考に、2023年度は年間総労働時間2,000時間(月166時間程度)を目標水準に設定している。
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="https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/kenkou.html">https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/kenkou.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.asahi-life.co.jp/company/csr/kenkou_torikumi.pdf">https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/kenkou_torikumi.pdf</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/kenkou_torikumi.pdf">https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/kenkou_torikumi.pdf</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		
URL	<a href="https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/worklifebalance.html">https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/worklifebalance.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	14	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	66	回	17	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	66.5	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	21.7	%
--------------------------------	------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーション施策の制度として定期的な1on1を実施し、サポートツール「Kakeai」を導入				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	21.2	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	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	アプリ内で野菜の摂取習慣等の行動メニュー設定や体重や血糖値等の体に関するデータの記録をサポート				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	66.5	%

■ 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	全社に積極的な参加勧奨を行い「ウォーキングイベント 歩活」を年2回実施。チーム単位での対抗戦を行う。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	66.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	16.0	%
限定しない	○	全従業員の	73.2	%

※ 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	62.4	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.2	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.0	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健診について、21年度より予約システムを導入し、受診率は99.6%（21年度実績）まで伸展したが、精密検査率（有所見者）が54.1%と伸び悩んだ。コロナ禍の受診控えの影響もあったが、疾病の早期発見は、重症化予防の観点から重要であり、生産性の低下も考えられることから、従業員の精密検査に対する意識醸成が課題である。
	効果検証結果	定健は早期予約を促し、精密検査も含め受診勧奨を強化。加えて有所見者へは危険度に応じてピンクと黄色に色分けした結果表を通知し、保健師による個別勧奨を行い、定健・精密検査ともに受診率100%を達成。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	以下①~③の状況を踏まえ、普段の進捗確認の場とは別に所属員が主体となって所属長に定期的に話す場を業務時間内に設定することが必要であった。①ベテランが多い一方、若手中堅が少ない状況（2021年の55歳以上職員占率27%で今後上昇）であり、ベテランから中堅・若手へのスキル・知識の継承による個の成長が必要。②生産性向上に向けたエンゲージメントの向上（2020年8月の職員満足度71.3%）、③人財の多様化
	効果検証結果	1 on 1の実施回数が多い職員ほど新たな気づきや上司との生産性向上等の肯定回答が増加。（2023年5月意識調査）「1 on 1実施回数が1~2回の職員の回答：新たな気づきが得られた34%、信頼関係が向上32%、自己成長を感じる19%、自身の生産性向上17%」に対し、「1 on 1実施回数7回以上の職員の回答：新たな気づきが得られた85%、信頼関係が向上85%、自己成長を感じる69%、自身の生産性向上46%」

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：近畿労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

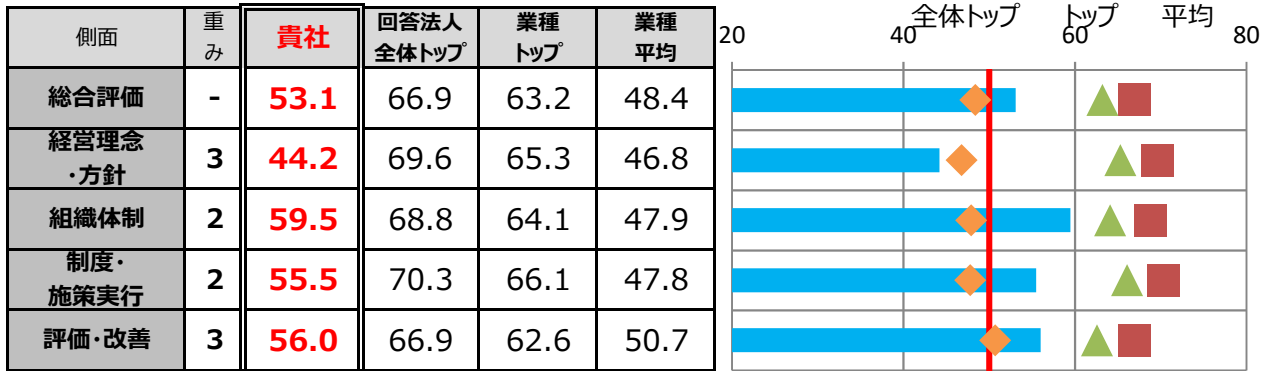
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.1** ↑0.1 (前回偏差値 53.0)

※「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



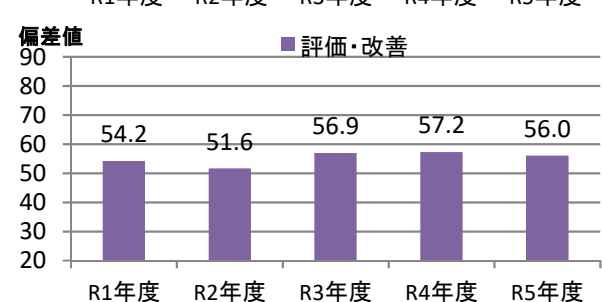
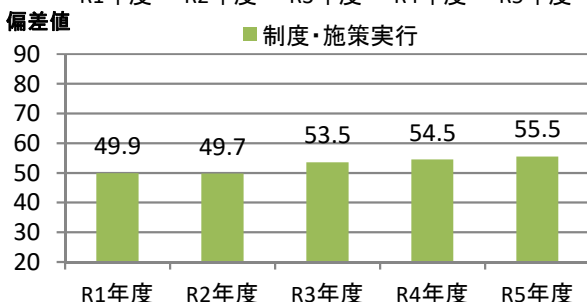
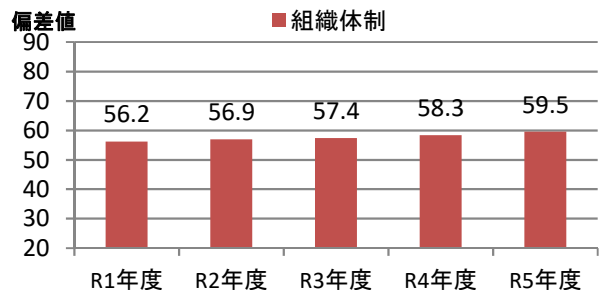
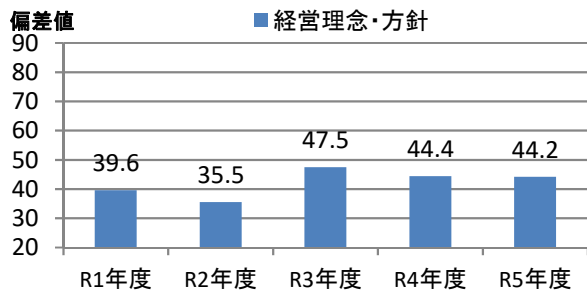
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

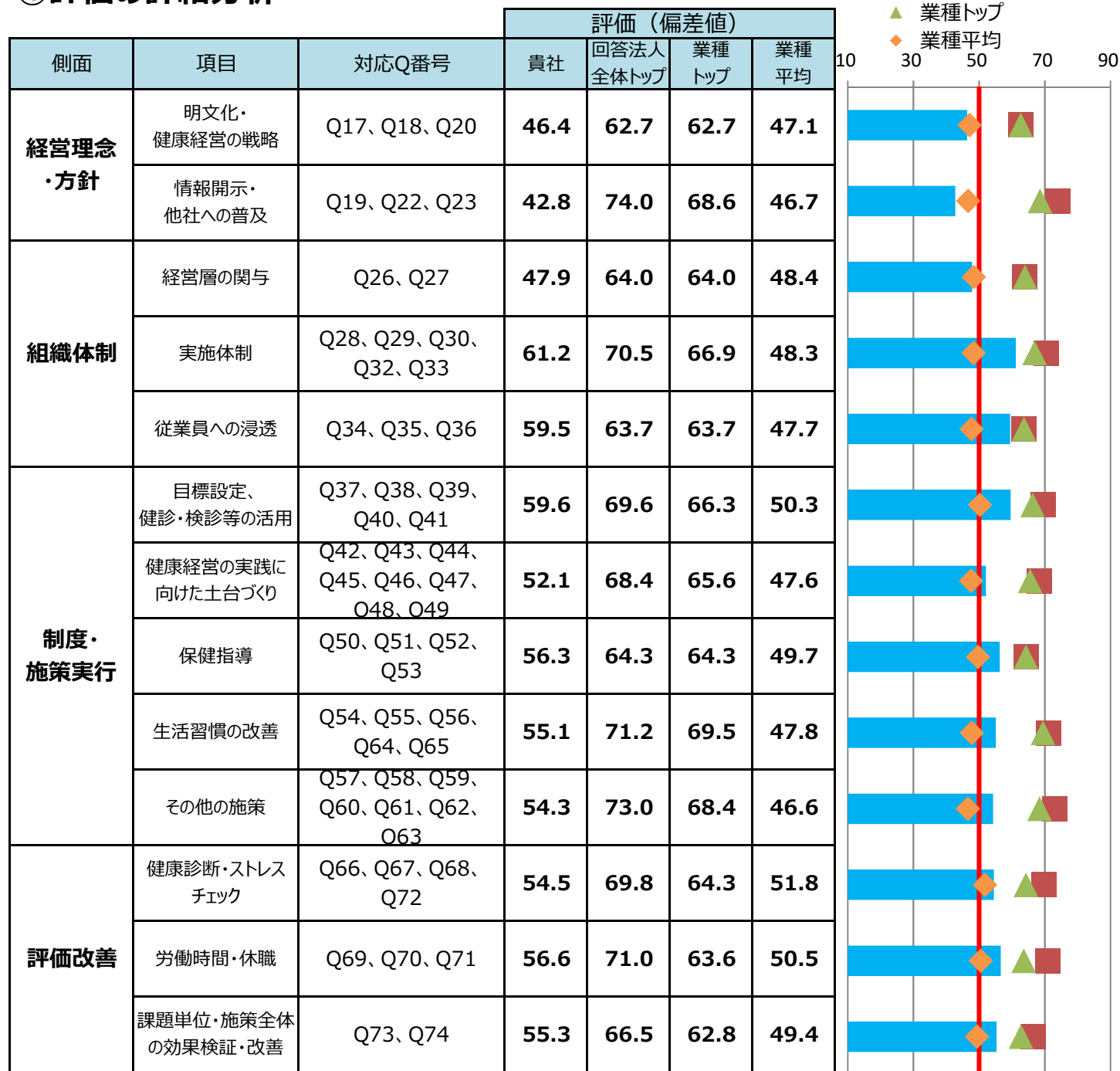
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1301~1350位	1551~1600位	1151~1200位	1301~1350位	1401~1450位
総合評価	49.4	47.5(↓1.9)	53.5(↑6.0)	53.0(↓0.5)	53.1(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働金庫健康経営宣言の中で、「職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくり」を目指している。それがひいては上記1から5の項目全てに関わってくるが、近年金融の不人気に加え、若年層の早期離職もあり、課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で安心して働き続けことができる職場づくりを目標としており、入庫3年定着率90.0%・入庫5年定着率66.7%となっている。 今後、入庫5年定着率80%を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.rokin.or.jp/about/health_action/">https://www.rokin.or.jp/about/health_action/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	「グッドジョブ制度」（職員間で労いや感謝の気持ちをメッセージカードに記載し、掲示する）を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康チャレンジ月間を設け、食生活改善の改善目標を設定している。目標達成者には記念品を贈呈する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康チャレンジ月間を設け、運動習慣改善に関する目標を設定している。達成者には記念品を贈呈する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.3	%

■ 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	84.4	%

※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	56.0	49.3	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	57.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.8	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による年代別休職率は20代が最も多く、入庫1~3年目の不調者割合が高い。派遣からの雇用切替や中途採用、定年退職者の再雇用等により職員数は確保しているものの、事業継続と成長のためには20代の定着が不可欠である。
	施策実施結果	1~3年目職員の1、3、6、12カ月目の休職率が高いため、1年目の5月・11月にメンタルヘルスに関するアンケートや複数回の研修を実施し、早期発見と予防を行った。3年目職員に対しても研修を実施した。
効果検証結果	2022年度に開始した内容であるが、2021年度は20代のメンタル不調者が4名だったのに対し、2022年度は3名となった。量的検証は難しいものの、メンタルヘルス研修後のアンケートでは、メンタルマネジメントの重要性への理解や気づきを示す回答が多かった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性職員が増加傾向にありメンタル不調者の発生率は20代が多いものの40~50代の女性不調者も多い。また勤務年数に応じて休職できる期間が増えるため、若手職員よりも長期化しやすい傾向にある。更年期や介護、子供の巣立ちなどライフステージが大きく変化する年代でもあり、不調の一因ともなっている。女性は年代やライフステージで異なる特有の健康課題があり、男女ともに知識普及が進んでいないことが課題となっている。
	施策実施結果	2022年度は外部講師による女性のライフサイクルと健康に関するWebセミナーを行った。男性視聴用、女性視聴用の構成で依頼し、全職員を対象に、就業時間内に講演の録画動画を視聴するようにした。
効果検証結果	84.4%の職委員が講演を受講。アンケートの集計結果では89.0%の職員が講演内容に満足し95.3%の職員が理解したとのアンケート結果であった。自由記載についても45.7%の人が記載しており興味関心の高い取り組みとなった。2023年度も今回のアンケート結果を参考に女性の健康支援に取り組む計画である。	

※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：中央労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

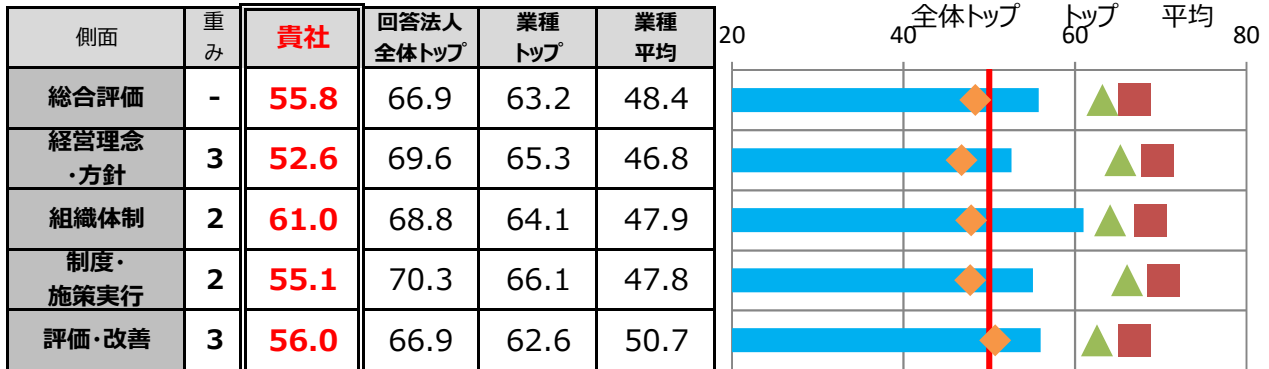
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.8** ↓4.0 (前回偏差値 59.8)

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

②評価の内訳



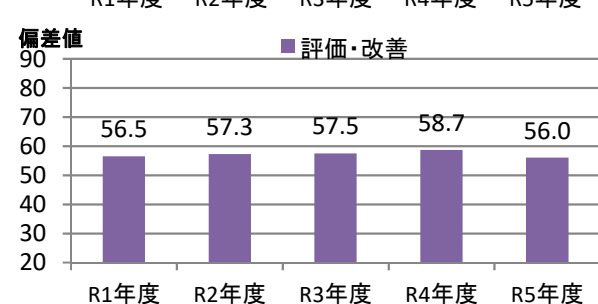
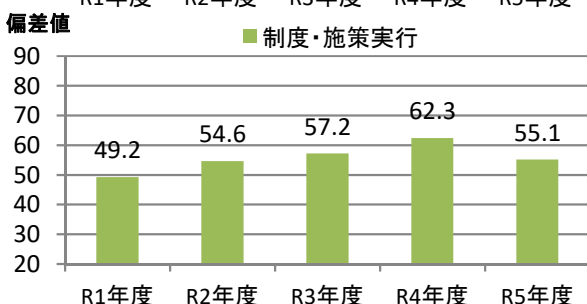
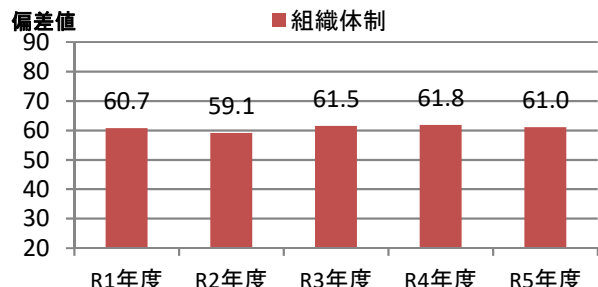
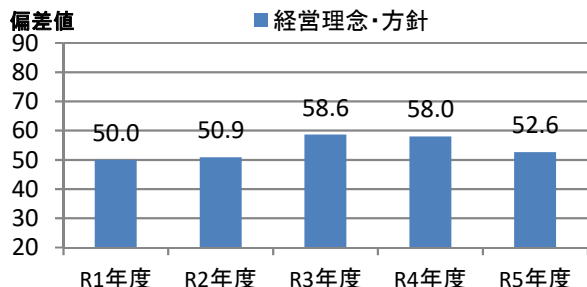
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

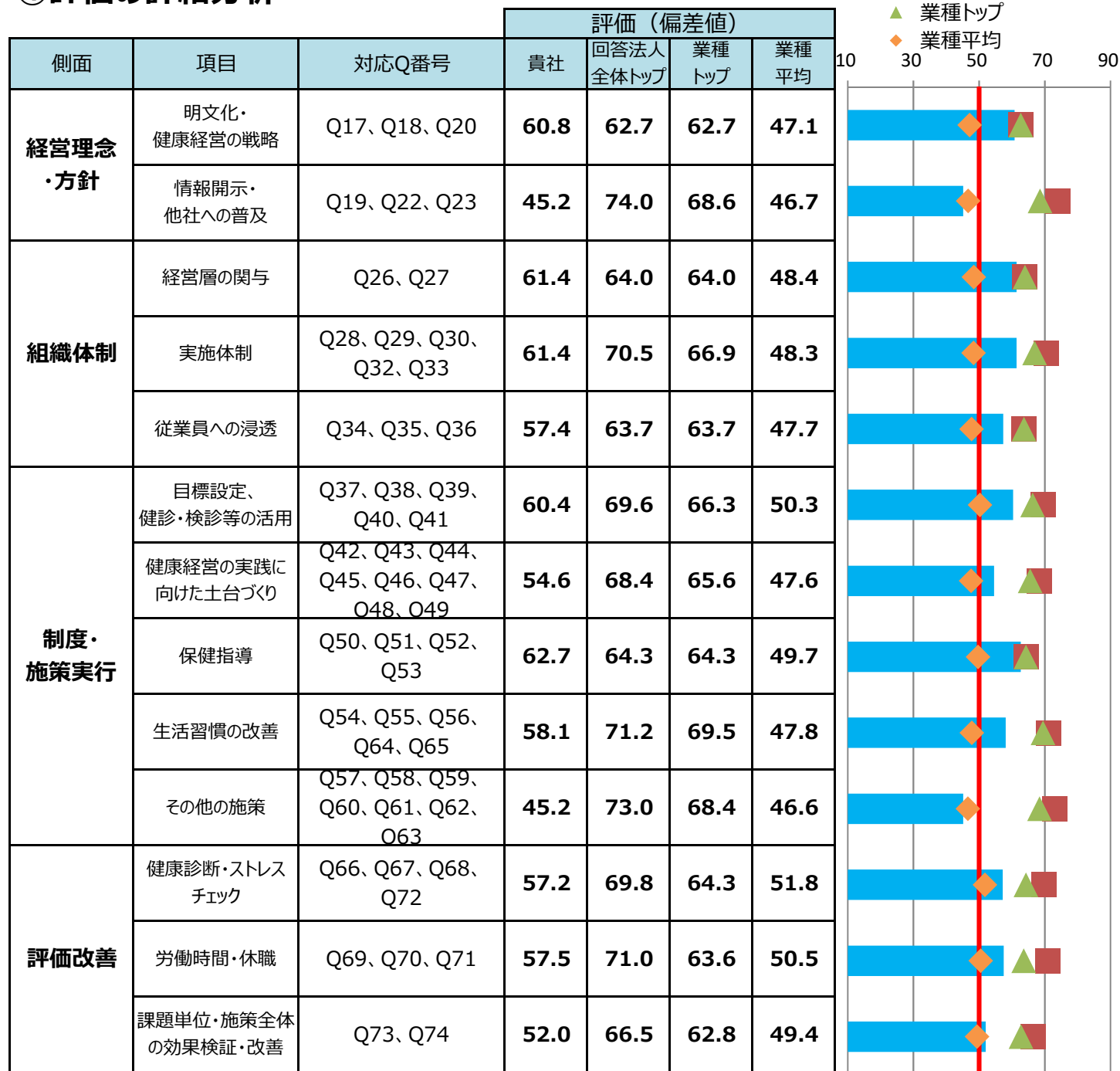
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	851~900位	551~600位	551~600位	1001~1050位
総合評価	53.9	55.2(↑1.3)	58.6(↑3.4)	59.8(↑1.2)	55.8(↓4.0)
【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 職員が心身ともに健康であることがパフォーマンスの最大化に繋がることから、健康管理態勢の維持・強化、職員の自己保健・自己管理の意識付けが課題としてあげられる。
	健康経営の実施により期待する効果	職員の集中力や能率、モチベーションが向上することで生産性を向上させるだけでなく、病気などによる突発的な欠勤率の低減、休職・退職者の減少に繋げていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 中期経営計画において、持続可能な運動・事業モデルの実践および展開に向け、会員・組合員・地域の期待に応える経営基盤の構築を実現するため「人材の育成と活用、働きがいを実感できる組織風土の醸成」を主要課題の一つに設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	多様な人材が仕事と生活を両立・調和させつつ、それぞれの立場・環境で適切に能力を発揮できる職場風土の醸成を期待している。あわせて、働き方改革や健康経営、女性活躍、ジェンダー平等を推進し、“人を大切にする経営”の実践を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	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://chuo.rokin.com/aboutus/csr/materiality/EmployeeEngagement/">https://chuo.rokin.com/aboutus/csr/materiality/EmployeeEngagement/</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	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.2	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	組織風土改革に向けた職員間のコミュニケーションを活性化させるツールとしてグッジョブカードの取組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	産業看護職による全役職員面談を実施し、職員に合った食生活改善やパンフレットを活用した指導を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康強調月間の実施や産業看護職による面談時の運動習慣意識付け・運動習慣定着指導を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.7	%

■ 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	10.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.7	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	日々の時間外労働を適切に管理し、時間を意識した働き方をすることで、生産性（コストパフォーマンス）の向上および業務効率化が課題である。本取組みの結果は、「時間外労働の削減」および「仕事以外の生活のための時間確保」に繋がり、健康面やプライベートの充実を実現する。
	効果検証結果	10分タイムマネジメントの実施およびライトダウン運動の浸透・定着化  管理職が時間外労働の予定申請を受け付けた際、内容を精査し業務の見直しや時間の使い方等について部下とコミュニケーションを図り、予定申請を1日につき10分前倒しを目標とすることで、職場全体で少しでも早く帰れるような職場環境・風土が醸成しつつある。また、毎日20時までに消灯・退館するライトダウン運動やノー残業デーの実施は取組状況をモニタリングし、可視化することで職員としての意識変革が見受けられた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	職員間のコミュニケーション不足に起因した業務事故事案が複数見られた。上司・部下間や同僚間で相互の信頼関係が構築されていなければ円滑な業務運営に支障をきたす。希薄なコミュニケーションの活性化、職員間の信頼関係の構築が課題である。
	効果検証結果	「上司が部下を褒める仕組みづくり」と「表彰制度に繋げていく仕組みづくり」を目的とした「グッジョブカードの取組み」を実施し、214件の取組みが表彰された。  多くの部店で職場風土にプラスの変化が「かなりあった」「多少あった」と回答した。また、取組みが「有益である」「ある程度有益である」と回答した部店が多数を占めていた。アンケート回答では、「他者の良い仕事ぶりを知る良いきっかけになった」との回答が多く、上司・部下間の信頼関係構築やコミュニケーション活性化への寄与および職場での工夫・アイデアや職員の良い行動を表出し賞賛することでモチベーション向上が図れた。

※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：大阪信用金庫

英文名：The Osaka Shinkin Bank

■加入保険者：大阪府信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

①健康経営度評価結果

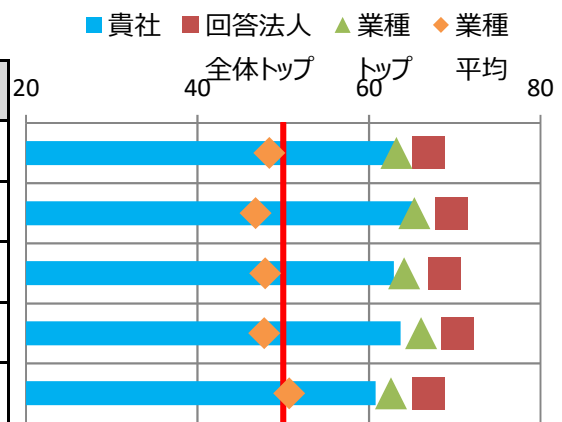
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↑0.5 (前回偏差値 62.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	63.2	48.4
経営理念・方針	3	<b>65.3</b>	69.6	65.3	46.8
組織体制	2	<b>62.9</b>	68.8	64.1	47.9
制度・施策実行	2	<b>63.7</b>	70.3	66.1	47.8
評価・改善	3	<b>60.8</b>	66.9	62.6	50.7



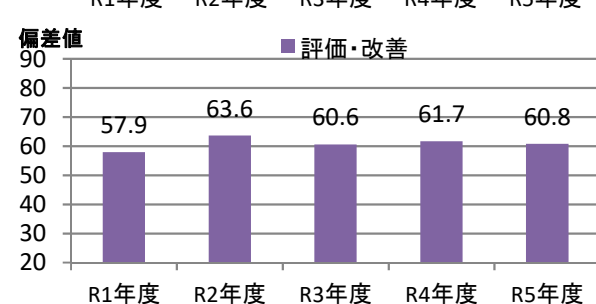
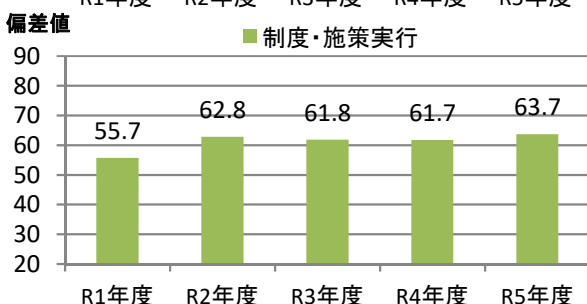
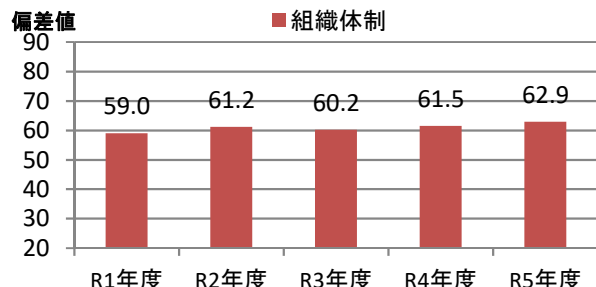
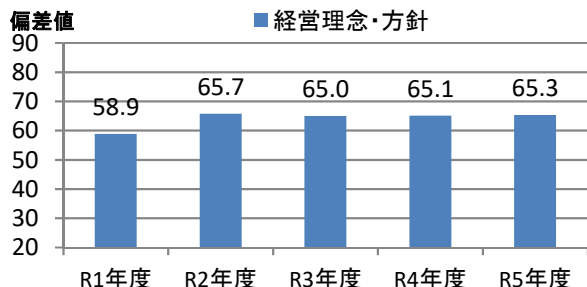
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

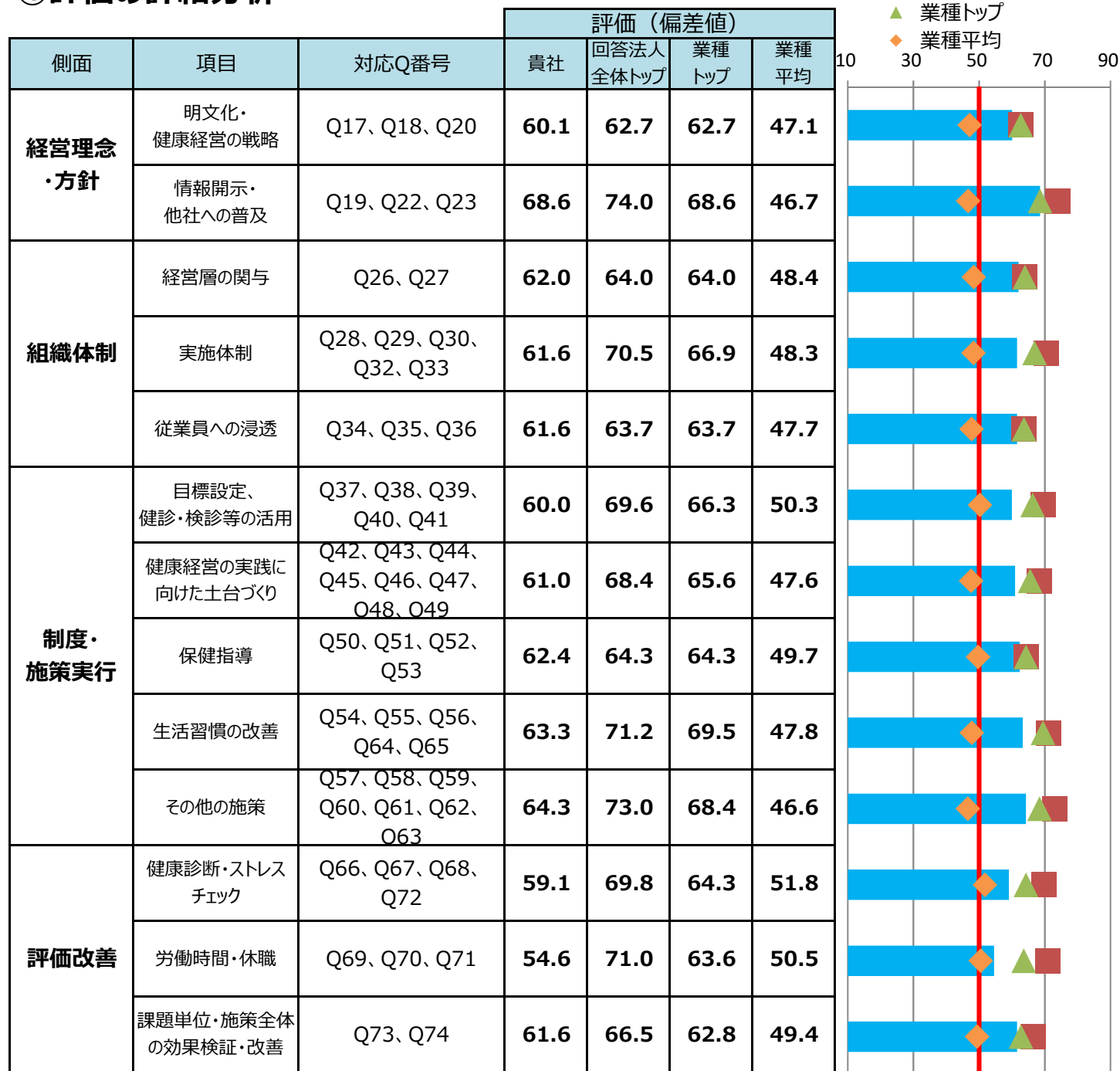
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	51~100位	151~200位	151~200位	151~200位
総合評価	58.0	63.6(↑5.6)	62.1(↓1.5)	62.7(↑0.6)	63.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当金庫が永遠の発展と繁栄を続けるためには、職員一人ひとりの価値観や事情を踏まえた多様な働き方を支援していくことが求められる。一方で、育児・介護で時間に制約のある職員や、高齢職員、また治療をしながら仕事を続ける職員など、様々な背景を抱えた職員が増えている中で成果を上げるには、職員一人ひとりが生産性を向上させる必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職員一人一人が自身のメンタル、フィジカルの不調に気づき、正しい情報を集め、適切な対応が取れるようになることで、プレゼンティーズムおよびアブセンティーズムを低減し、生産性が低下することを防止したい。</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>職員が安心して働き続けることができる職場環境がどのようなものなのかを、定性的（ヒアリング）、定量的（従業員満足度調査）の両面から定期的に把握し、現状求められる制度整備および施策実行することで、職員およびその家族を含めたwellbeingを追求する。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職員一人ひとりがwellbeingという考え方を理解し、働きやすさや仕事に対する活力を実感できるような職場環境づくりに積極的に関わるようになることを期待したい。Wellbeingが浸透している指標を、ワークエンゲージメントの値とし、目標値の3.6になることを目指したい。</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.osaka-shinkin.co.jp/pdf/kenkou_keiei.pdf">https://www.osaka-shinkin.co.jp/pdf/kenkou_keiei.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	<a href="https://www.osaka-shinkin.co.jp/pdf/kenkou_keiei.pdf">https://www.osaka-shinkin.co.jp/pdf/kenkou_keiei.pdf</a>			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	<a href="https://www.osaka-shinkin.co.jp/pdf/kenkou_keiei.pdf">https://www.osaka-shinkin.co.jp/pdf/kenkou_keiei.pdf</a>			
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	<a href="https://www.osaka-shinkin.co.jp/pdf/kenkou_keiei.pdf">https://www.osaka-shinkin.co.jp/pdf/kenkou_keiei.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	10	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各営業店が地元の祭り等にボランティアで参加したり、地元企業や役所等と協力し地域活性化の活				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内報に管理栄養士考案の健康レシピや食事アドバイスを掲載				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動奨励のため、歩数イベントを開催。開催期間の歩数が多い上位者には賞金を支給。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	30.0	%
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	62.4	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.7	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.8	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.0	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	若年層において、メンタル不調による休業者が昨年に続き一定数発生している。職場でのコミュニケーションに不安を感じてメンタル不調をきたす事例が散見されるため、管理職層に対する研修を実施してきたが、加えて若手職員個人へのアプローチを行うことで状況を改善したいと考える。
	効果検証結果	①若手職員にとっての初めての直属上司にあたる支店長代理を対象に、心理的安全性およびコミュニケーション手法の研修を開催し約60名が参加。②医療職と新入職員が入庫直後に個人面談、69名全員に実施。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康経営を始めて喫煙率は男女ともに減少し現在16.5%。男女ともに、BMI有所見者も減少している。しかし、女性の40-60歳代の肥満が23%と多い。運動習慣は男性25.6%と女性が6.8%と栄養調査と比較しても低い。またストレス調査では、女性の40歳-50歳代のストレス度が高いと出ており、子育てや家事に忙しく体調面も更年期に差し掛かり、疲れやすい女性達への施策が必要と考える。
	効果検証結果	より健康になる歩き方セミナー（ウォーキングセミナー）、隙間時間にするヨガセミナー、個別面談、健康診断事後措置を利用した医療職からの支援、更年期セミナー
	効果検証結果	取り組みにより、女性の40歳代のBMI有所見者は、22.6%から13.9%、50歳代22.8%から18.6%に改善した。運動習慣も男性は29.1%女性は8.9%と改善したが、まだ女性は栄養調査と比較して低いので、取り組みやすい施策、心身ともに元気になる施策を考えていく必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：枚方信用金庫

英文名：HIRAKATA SHINKIN BANK

■加入保険者：大阪府信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

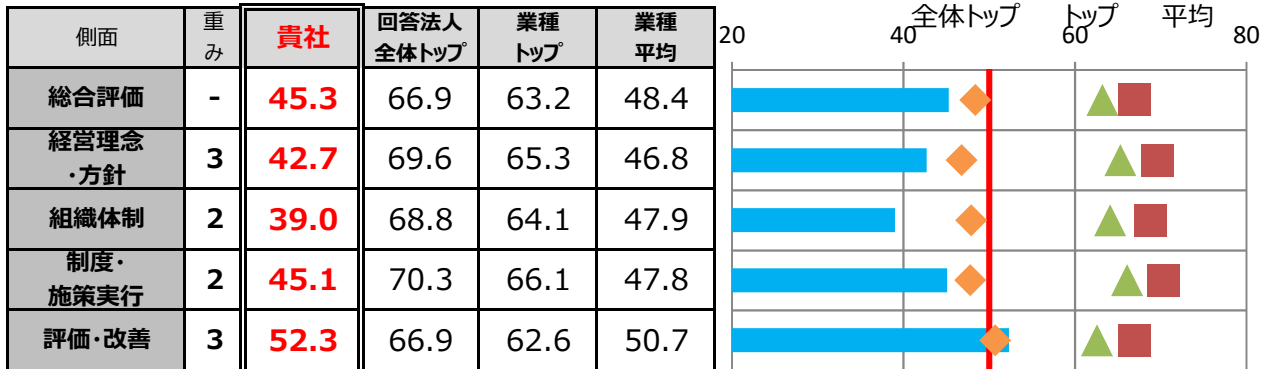
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** ↓0.6 (前回偏差値 45.9)

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

②評価の内訳



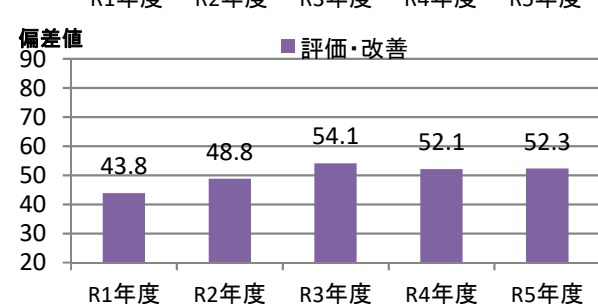
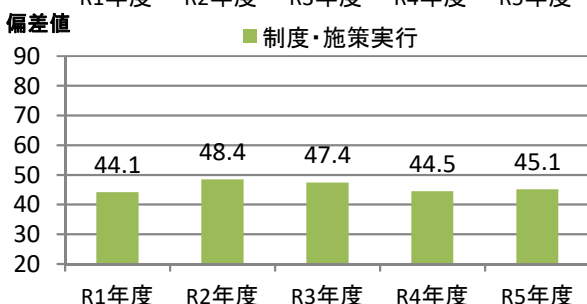
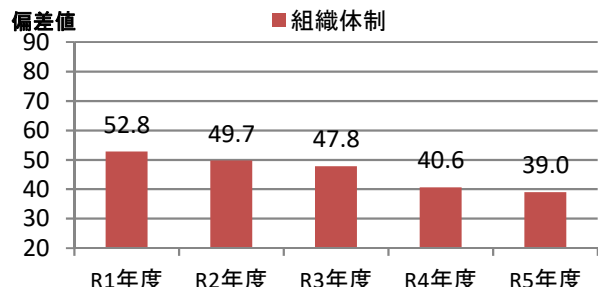
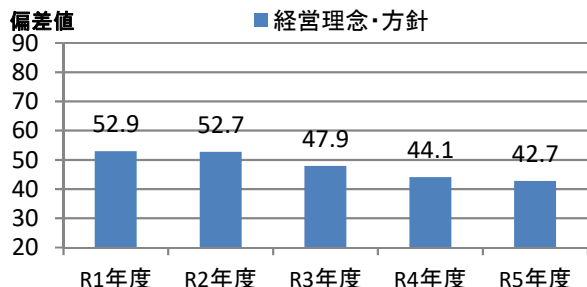
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

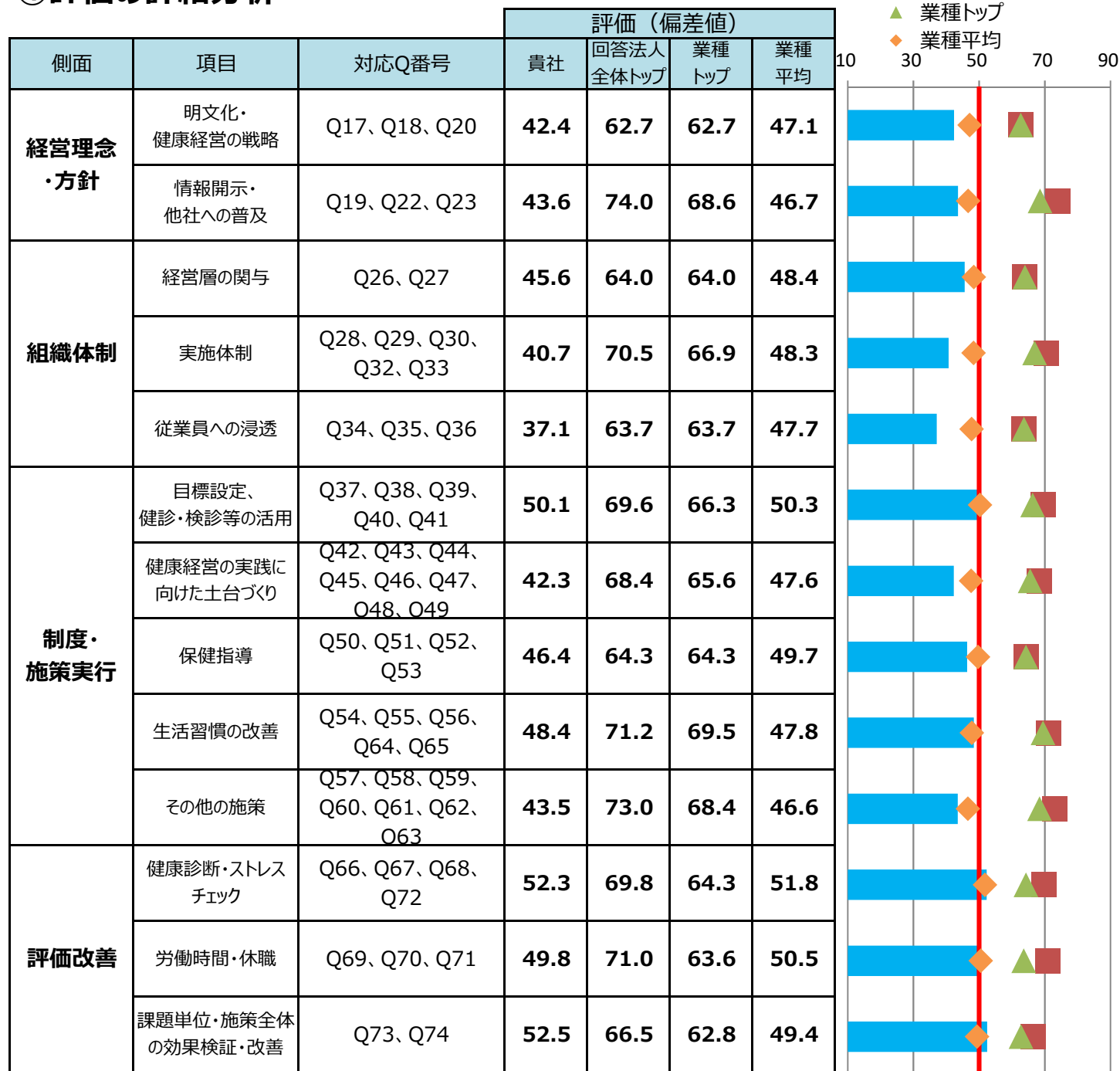
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2151~2200位	2451~2500位
総合評価	48.4	50.1(↑1.7)	49.6(↓0.5)	45.9(↓3.7)	45.3(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>キャリアを積み上げ、そのキャリアに見合うスキルを身に付けてきた職員が健康を確保して長く働き続ける環境の実現が業務活動を行う上で必要である。</p> <p>日々の業務におけるやりがいを高め、会社内での生産性やパフォーマンスの向上を図るためにもワークライフバランスの充実を確保することが健康経営の課題である。 【目標設定】有給休暇取得率平均70%以上</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>有給休暇の数値目標を掲げ、職員へ公表することで組織全体の意識を高め、メリハリある働き方の意識定着に繋がり、エンゲージメントに繋がる。</p> <p>【令和4年度実績】有給休暇取得率63.8%</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>近年金融機関において、新規採用、人材確保が難しくなっている。また人材定着率も悪化している状況である。その中で健康経営推進は職員の健康保持とエンゲージメントを高めるために重要な課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>弊社は、経営トップが率先して健康保持、健康経営に取り組むことで働きがいと新入職員の成長の場を提供していることを職員へ効果的にアピールし、企業イメージの向上による人材確保ならびにエンゲージメントの向上に伴う人材定着率向上に役立てる。</p> <p>【実績】令和3年度定着率78%、令和4年度定着率78%</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="http://shinkin.jp/hirakata/company-profile/pdf/sound.pdf">shinkin.jp/hirakata/company-profile/pdf/sound.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	39	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	枚方宿場街道の五六市、地域盆踊り、淀川河川敷花壇整備、ワクチン接種駐車場整理				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	栄養素の知識不足と運動不足は多くの職員に該当する。健康意識を高める為職員へアプリ活用を推奨している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	自転車通勤の職員は101名で保険加入を条件として通勤手当を支給し健康増進を推進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.6	%

■ 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	8.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.6	49.3	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	46.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.6	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.3	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.5	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	中等症のメンタル不調者が見受けられる。症状を打ち明けず、無理をしてしまっているため突然休業を取ることになる職員がいるため、本人と会社双方に悪い影響が出ることが課題である。
	効果検証結果	周りにメンタル不調者がいると認識した時点で人事部へ報告してもらうようにしている。毎年ストレスチェックを実施し、集団分析結果を役員と所属長へ開示してストレス度の高い項目について注意を促している。  集団分析結果を開示していることで、自身のストレス度に気づき、周りにメンタル不調者がいないか気に掛けるようになり、メンタル不調者を出さない改善が図れている。ストレスチェック実施率：100%
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナが感染症法上5類になったことでこれまでより執務室の換気や手指消毒などに対する意識が弱まっている。ウイルスや菌が体内に侵入しないための防止策を如何にアナウンスして効果を上げられるかが課題である。
	効果検証結果	毎日の体調管理を把握するため、職員にセコム安否確認メールで体調管理の通知を実施させている。また、地域のクリニックと連携してインフルエンザ予防接種を職場内で実施している。予防接種接種率：49.1%  職場でのインフルエンザ予防接種を実施しており、企業が感染症予防の意識を高めることに努めていることから感染したとしても重症化は避けられている。 2022年度の罹患率は1.5%

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名： 静岡信用金庫

英文名： THE SEISHIN SHINKIN BANK

■加入保険者： 静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種： 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

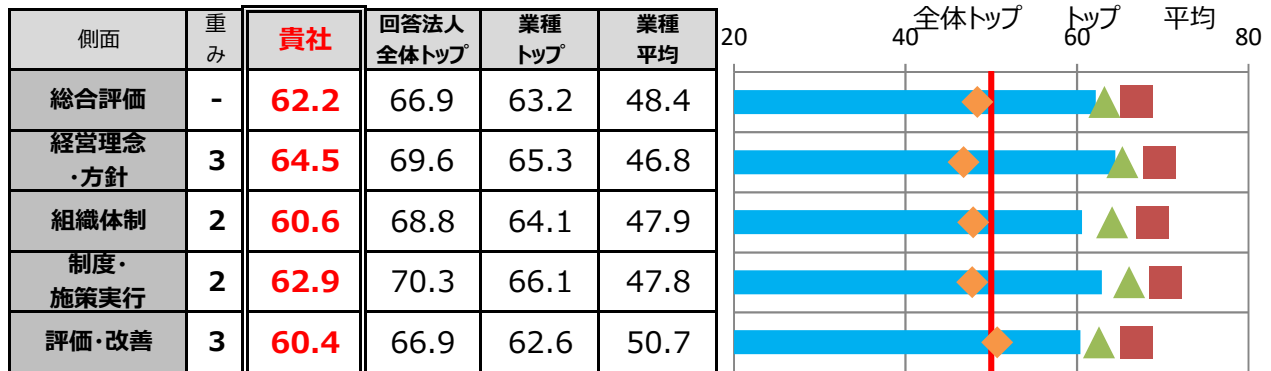
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.2** ↑2.2 (前回偏差値 60.0)

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

②評価の内訳



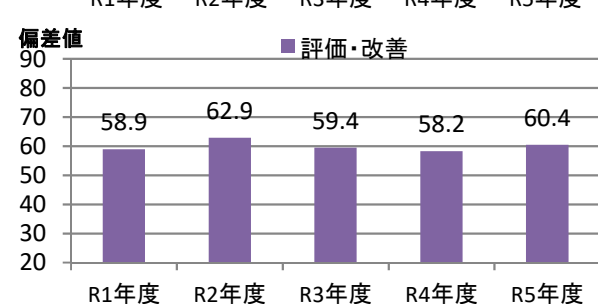
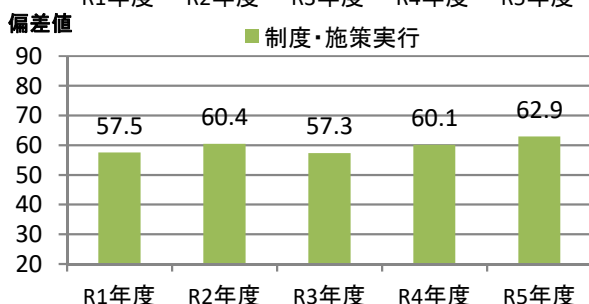
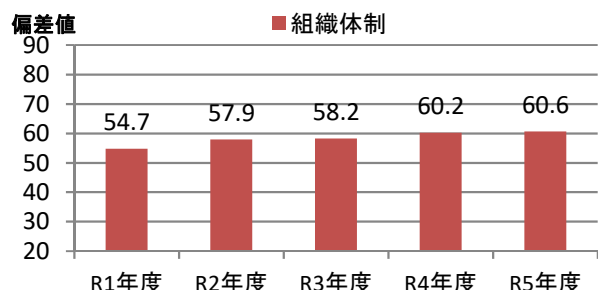
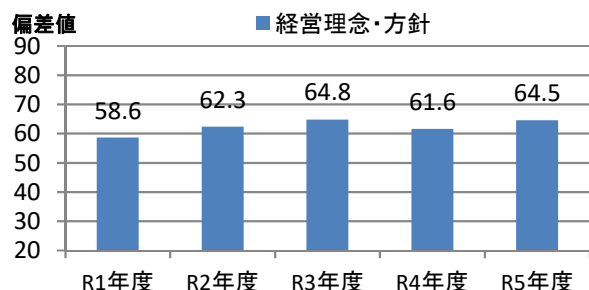
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

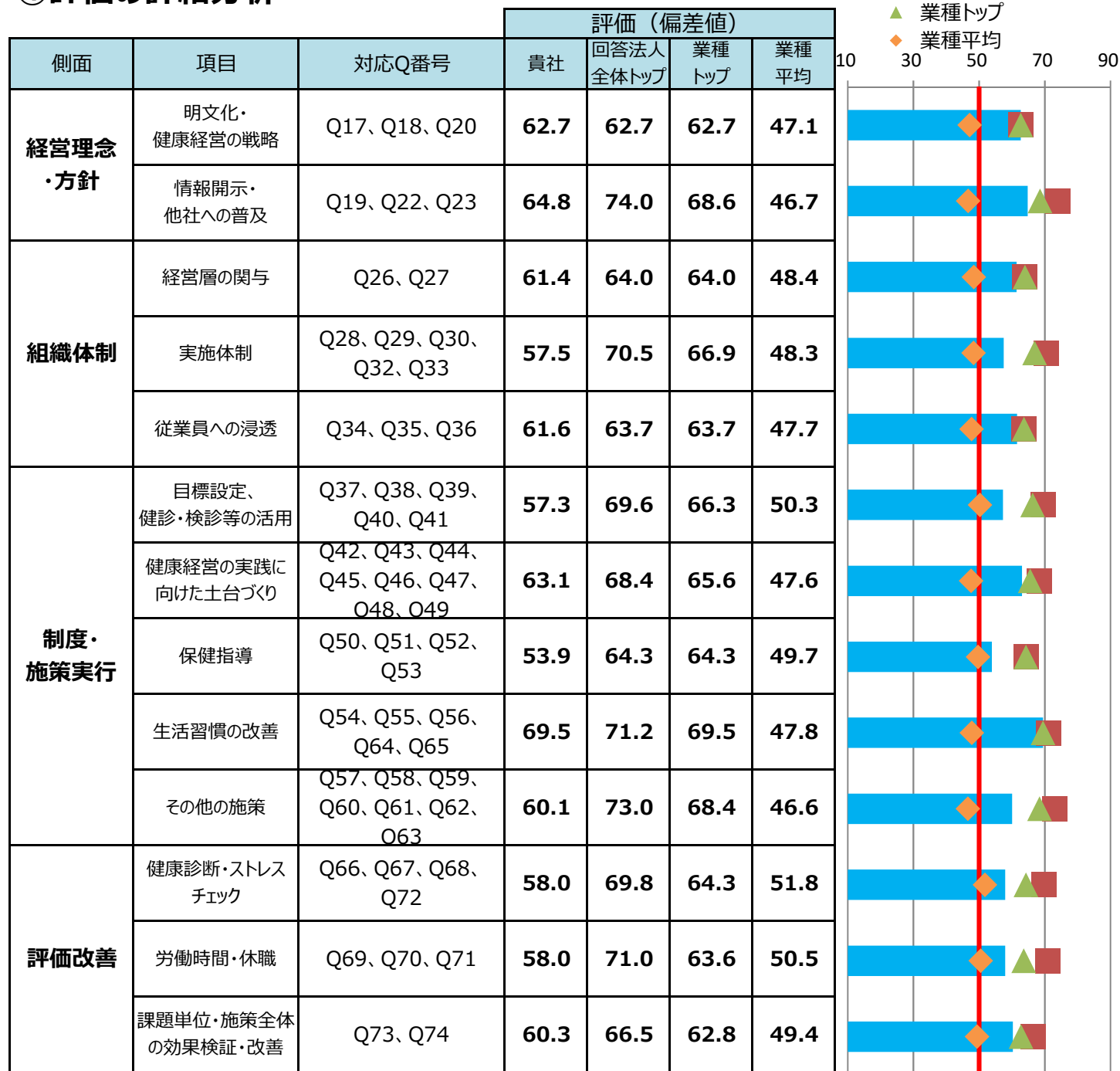
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	251~300位	351~400位	501~550位	351~400位
総合評価	57.7	61.2(↑3.5)	60.4(↓0.8)	60.0(↓0.4)	62.2(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客さまのニーズに素早く対応し、お客さまから頼られる存在となり、地域社会の繁栄に貢献する為には、バイタリティ溢れる職員が不可欠である。その為には、職員が心身ともに健康に働くことが出来る就労環境の実現を通じて、職員のパフォーマンスを向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が心身ともに健康に働くことが出来る就労環境の実現により、職員のパフォーマンス向上を目指す。以下の指標にて、記載している数値を期待する効果とする。①プレゼンティーズム 現在76.79%→3年後に85% ②適正体重維持者率 現在67.3%→3年後に75%
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 金融のプロフェッショナルとしてノウハウを積み、取引先に最適なソリューションを提供できる人材の育成・定着を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が心身ともに健康に、長く、意欲を持って働くことが出来る就労環境により、人材定着を目指す。以下の指標にて、記載している数値を期待する効果とする。①傷病による休職 現在0名(年度末)→3年後0名 ②ワーク・エンゲージメント 現在3.06点→3年後3.5点 ③平均勤続年数 現在18.4年→3年後19年

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.seishin-shinkin.co.jp/indicator/health_management.html">https://www.seishin-shinkin.co.jp/indicator/health_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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.seishin-shinkin.co.jp/indicator/health_management.html">https://www.seishin-shinkin.co.jp/indicator/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.seishin-shinkin.co.jp/indicator/health_management.html">https://www.seishin-shinkin.co.jp/indicator/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.seishin-shinkin.co.jp/indicator/health_management.html">https://www.seishin-shinkin.co.jp/indicator/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	8	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	91	回	27	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職員懇談会・昼食会等の金銭補助を実施しています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康増進アプリ「PepUp」を提供し、食事内容・カロリーの記録が出来る環境を整備しています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進アプリ「PepUp」を提供し、歩数確認が出来るようにしています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.8	%

■ 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	3.8	%
管理職限定	○	全管理職の	9.8	%
限定しない	○	全従業員の	9.3	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	49.3	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	55.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.5	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.2	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.1	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.1	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病の高リスク者（糖尿病・高血圧・脂質異常）の重症化予防が課題である。生活習慣病は自覚症状が無いまま悪化する場合が多く、早期の対策が必要となる。健保組合と共同で実施するコラボヘルス・生活習慣病重症化予防において、高リスク者に医療機関の受診勧奨をしているが、R3年度までの受診率は45%未満と低い状況である。
	施策実施結果	健保組合からの勧奨文書を活用し、当金庫の産業医及び健康経営推進責任者より受診勧奨を行った。受診期限を設けて、受診結果の提出を求めた。
効果検証結果	高リスク者の医療機関受診率は45%(R3年度)→61.5%(R4年度)となり、受診勧奨の効果が表れた。受診勧奨の対象者からは「自分の健康の危機を感じ受診した」等の声が聞かれた。また、傷病による退職者数は、R3年度末・R4年度末ともに0名となっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康スコアリングレポートの「生活習慣」のリスクのうち、運動習慣リスクが中央値を下回っている。体を動かすことは疾病予防に繋がっていると考えられるため、運動習慣を増やすことが課題である。運動習慣を増やすため、一部の契約スポーツ施設において、職員・家族共に利用料無料とした。また、ウォーキングイベントにて上位チームに表彰を実施した。
	施策実施結果	・スポーツ施設利用者数(1ヶ月)：平均2名→25名、利用回数(1ヶ月)：平均3.5回→7.2回 ・ウォーキングイベント参加率：92.7%→93.1%、歩数目標達成率：70.5%→78.4%
効果検証結果	今年度の健康スコアリングレポートの結果はまだ出ていないが、運動習慣者比率は21.2%(R3年度)→21.5%(R4年度)となった。職員アンケートからは「スポーツ施設が利用しやすくなり運動習慣が増えた」「ウォーキングイベントに参加して意識して歩くようになった。体重を気にするようになった」との声が聞かれ、運動に対する意識向上が図れた。	

※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：公益社団法人益田市医師会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会島根支部
- 所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

非上場

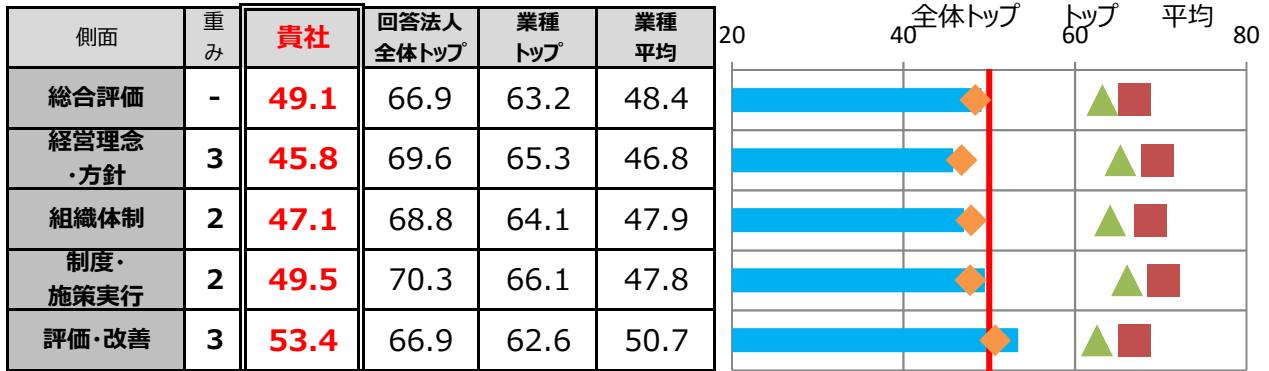
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901～1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↓1.0 (前回偏差値 50.1)

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

②評価の内訳



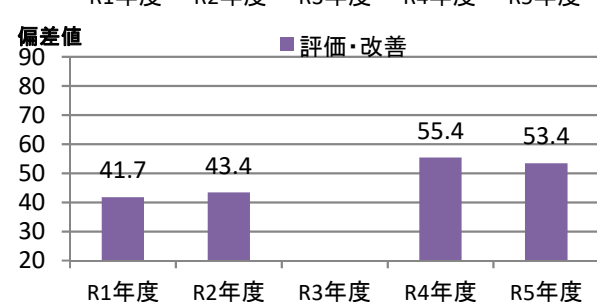
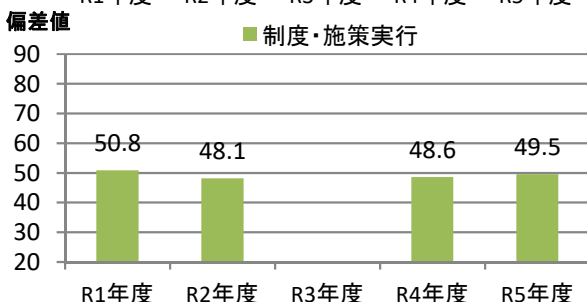
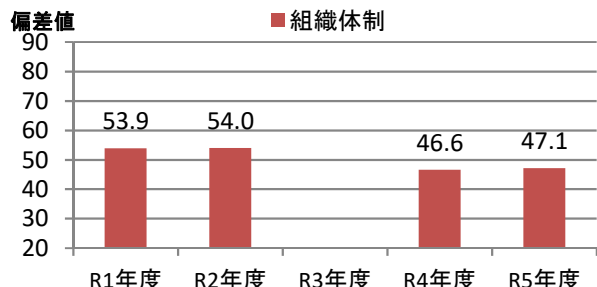
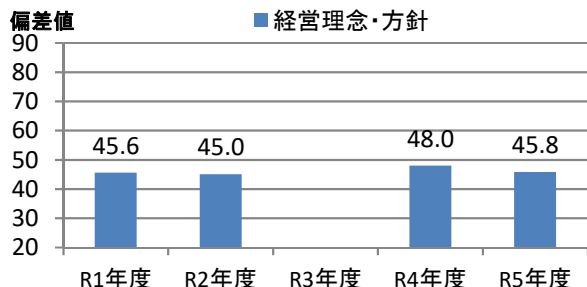
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

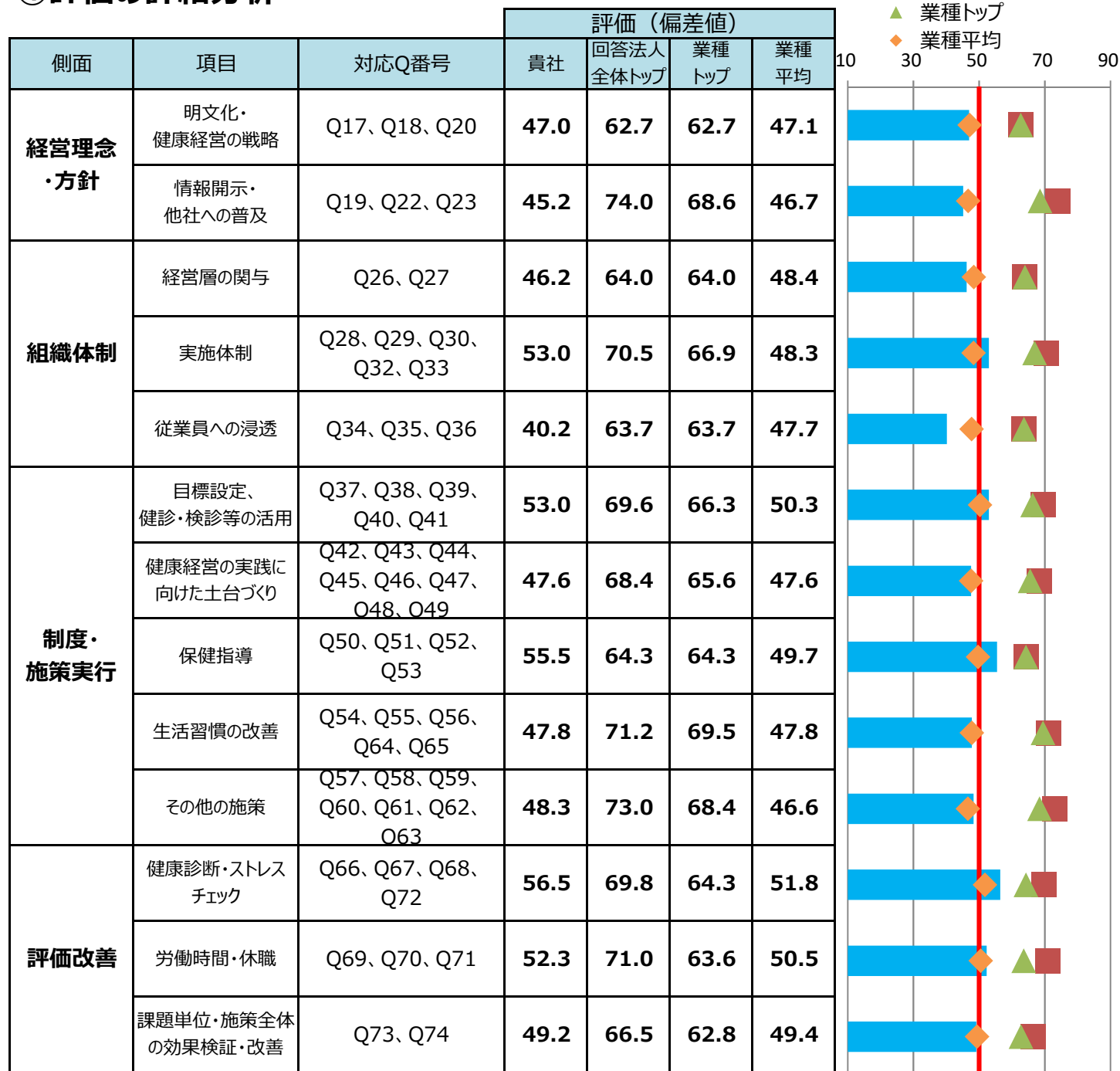
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1601～1650位	-	1651～1700位	1901～1950位
総合評価	47.1	46.9(↓0.2)	-	50.1(-)	49.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材確保・定着を妨げる問題に対して積極的に対処し職員のモチベーションやパフォーマンスの低下が事業継続を行っていく大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が長く働き続けたいと感じるように、高ストレスレベルを下げ平均勤続年数を12年より長くなるように、新卒、中途入職した職員の5年定着率を57%から70%に改善する。
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.masuda-med.or.jp/info/1421/">https://www.masuda-med.or.jp/info/1421/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>96.4</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	20年間の長い歴史を持つソフトボール部は部員20名近くおり、多職種とのつながりを大切に活動して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>4.4</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	福利厚生の一環で双葉会にクラブ名と年間計画を報告し助成金を申請をする				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>4.4</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>	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.8	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	全職員に対して定期的に健康診断を実施しているが、職員の年齢層も上がり健診を実施したことで安心して いる職員が多くみられたため、健診を受けたことで、早期発見・早期治療を促す。また、自己管理をするこ とで健康に対する意識を向上させることが課題と考える。
	効果検証 結果	職場環境の改善をはかり、運動が足りていない部署に対して、部署に似合った運動方法を専門職が提案し指 導をしてもらう。  ちょっとした運動を余儀なくされる仕組みを導入することで体調不慮を訴える職員も減り、職場巡視をする ことで、健康面に影響を及ぼす要因である室内の温度や照明、空気の質などを改善することもできる。ま た、職場内のコミュニケーションを活性化する施策を進めることで業務改善につながる。
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	近年、メンタルヘルス不調者が数名発生しており、それが原因となり長期休業を必要とする職員がいる。メ ンタル不調の予防・早期発見を目的に、月に1回外部機関よりカウンセラーを招き、カウンセリングを実施 しているが、参加の申し入れが低いことが課題である。
	効果検証 結果	周知方法や声掛けを行った結果、令和4年度は12件の実績であったが、令和5年8月末時点で10件と昨年より 多くの実績があり、カウンセリングの機会を提供できている。  定量的な評価はできていないが、カウンセリングを受けた職員からも、「話を聞いていただけですっきりし た」、「声掛けをしてもらったおかげで、一人で抱え込まずに相談をすることができてよかった」など、カ ウンセリングの目的に沿った感想をいただいている。

※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：長野県労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

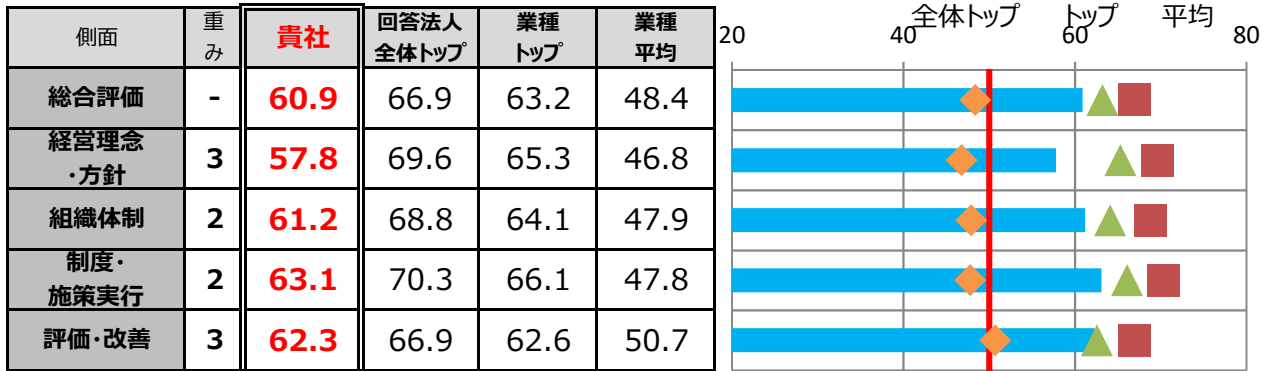
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **60.9** ↓0.3 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳



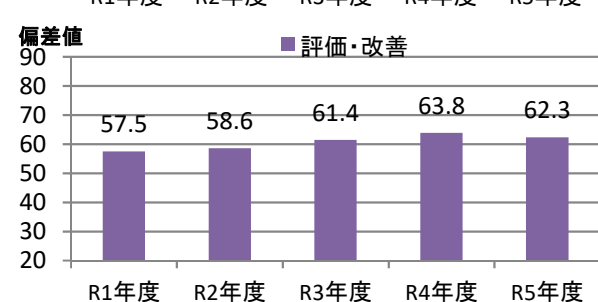
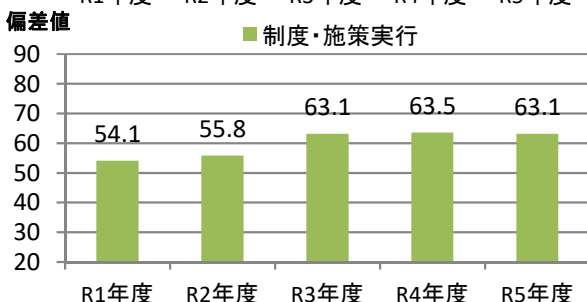
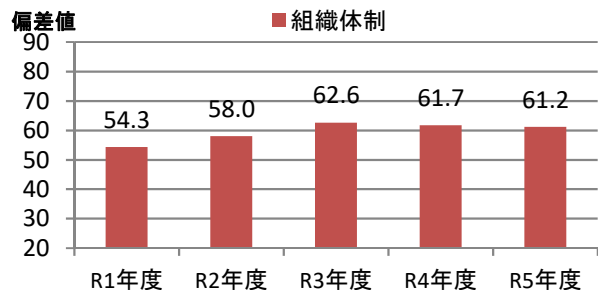
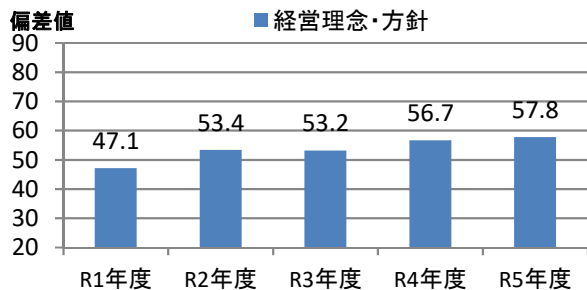
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

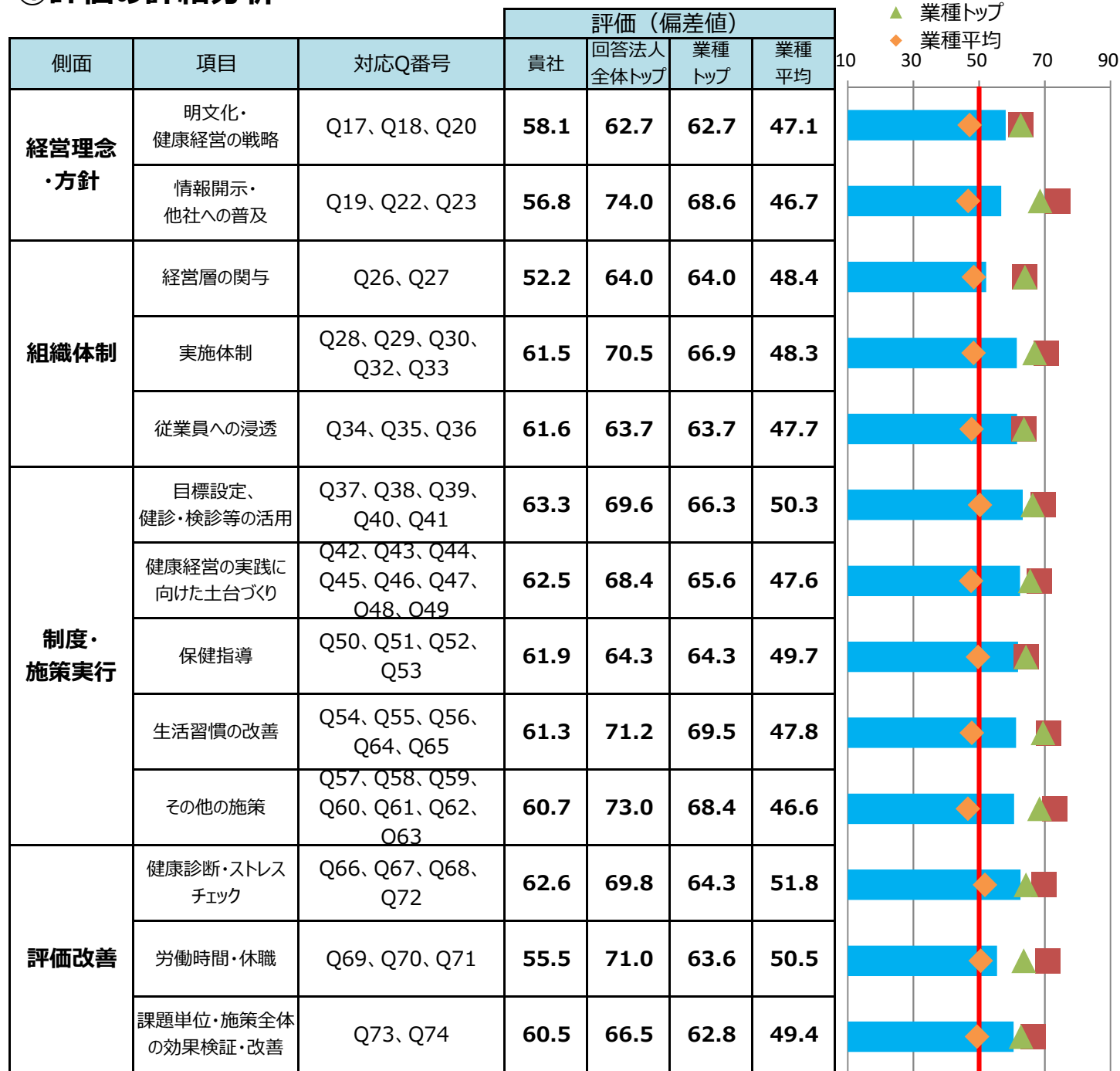
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	751～800位	451～500位	351～400位	501～550位
総合評価	53.1	56.4(↑3.3)	59.5(↑3.1)	61.2(↑1.7)	60.9(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 長野ろうきんが『働く人の夢と共感を創造する協同組織の福祉金融機関』として、その社会的使命と役割を果たすためには、職員が心身ともに健康で安心して働き続けることが必要であり、健康経営を通じワークエンゲージメントをいかに向上させることができるかが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により「生活と仕事の調和」を向上させ、すべての職員が健康でいきいきと働くことのできる職場づくりを実現する。 【具体的指標】 ①職員アンケートにおける「生活と仕事の調和」に関する肯定的回答率85%水準の維持 ②ストレスチェック「総合健康リスク」判定 全店85Pt以下かつ平均60Pt以下 ③ストレスチェック「ワークエンゲージメント」2.9pt以上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.nagano-rokin.co.jp/about/kenkoukeiei/">https://www.nagano-rokin.co.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	<a href="https://www.nagano-rokin.co.jp/about/kenkoukeiei/">https://www.nagano-rokin.co.jp/about/kenkoukeiei/</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.nagano-rokin.co.jp/about/kenkoukeiei/">https://www.nagano-rokin.co.jp/about/kenkoukeiei/</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.nagano-rokin.co.jp/about/kenkoukeiei/">https://www.nagano-rokin.co.jp/about/kenkoukeiei/</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	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	62	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感動SDメモを毎月全職員が作成。感謝の思いを可視化し相手に伝えている。良い取り組みには投				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	高血圧対策キャンペーンを実施し、毎日の血圧測定の奨励と同時に減塩に関する知識の普及を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	毎日、全員一斉で朝の就業前（定時）にラジオ体操を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.6	49.3	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	61.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.9	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.0	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2019年度のストレスチェック結果において、職場環境によるリスク（上司、同僚の支援不足）の上昇が確認されたため、改善が急務であると判断し、上司、部下間による「1on1ミーティング」を企画、実施。
	施策実施結果	最低月1回以上の実施を指示し、100%の実施率となっており、全職員のうち90%以上の職員が「1on1ミーティングが、自己成長、信頼関係強化につながった」と回答している。
効果検証結果	職場環境リスク（上司、同僚の支援不足）の値は徐々に改善がみられ、最新で実施した2023年度第1回のストレスチェックと比較すると2019年度の「上司の支援」および「同僚の支援」におけるポイントは両支援共に0.4ポイントのUPが見られている。1on1ミーティング実施による職員間コミュニケーションの向上が効果として現れた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2020年度に健保組合から出されたスコアリングレポートにて業態内での高血圧の有所見率が最も高いことが判明し、産業医との相談のもと、安全衛生委員会にて課題提起し、2021年度より高血圧キャンペーンを企画・実施。健康教育はもちろん、まずは血圧に関心を持たせるために血圧測定を習慣化させ、自分の血圧数値を知ることから意識を向上させることとした。
	施策実施結果	各職場に血圧計を配布し全員参加型で血圧測定実施率を競うキャンペーン、セミナーを実施。2022年度は100%完全実施が7職場、平均実施率95.5%。結果有所見率が21.8%から17.4%と4.4%減少。
効果検証結果	健診結果より、前年度要観察（グレーゾーン）となっていた対象者が正常値に多数以降していることがわかった。年度当初より減塩セミナー、キャンペーンを実施したことによる健康意識の向上（食生活等の改善）、全店血圧計配布による血圧測定という行為への慣れ（緊張の緩和・緊張性高血圧の減少）が有効に作用しているものと思われた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：浜松磐田信用金庫

英文名：Hamamatsu iwata shinkin bank

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

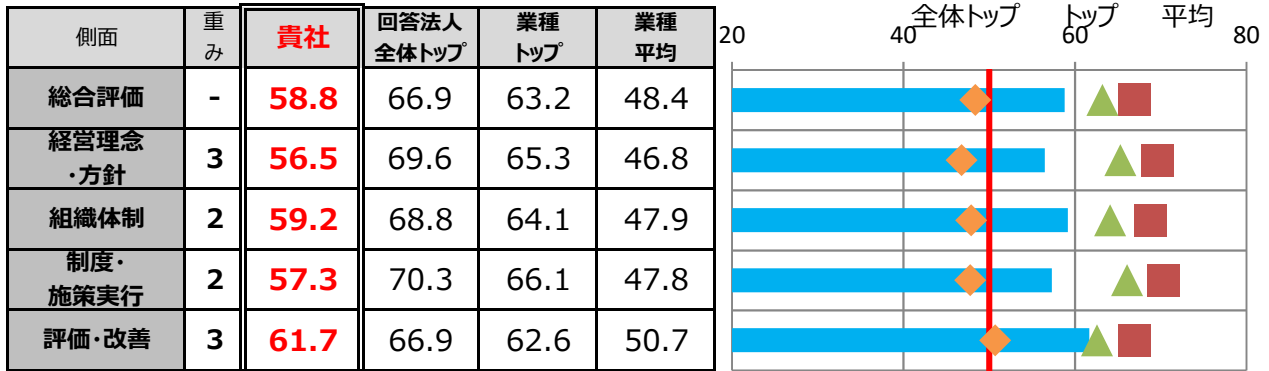
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.8** ↓2.9 (前回偏差値 61.7)

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

②評価の内訳



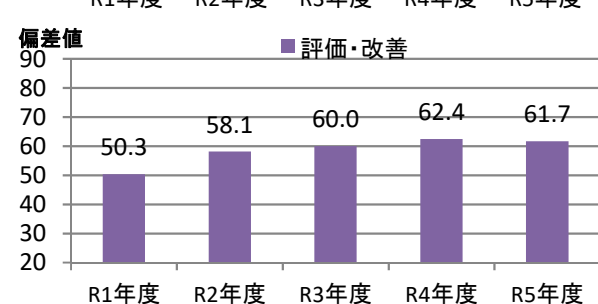
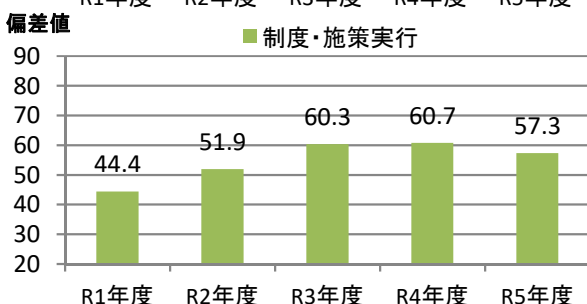
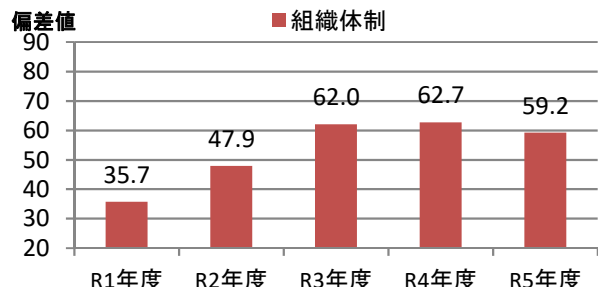
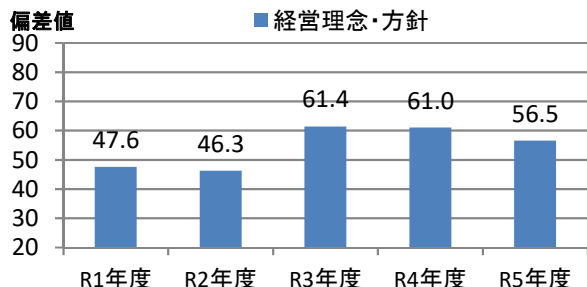
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

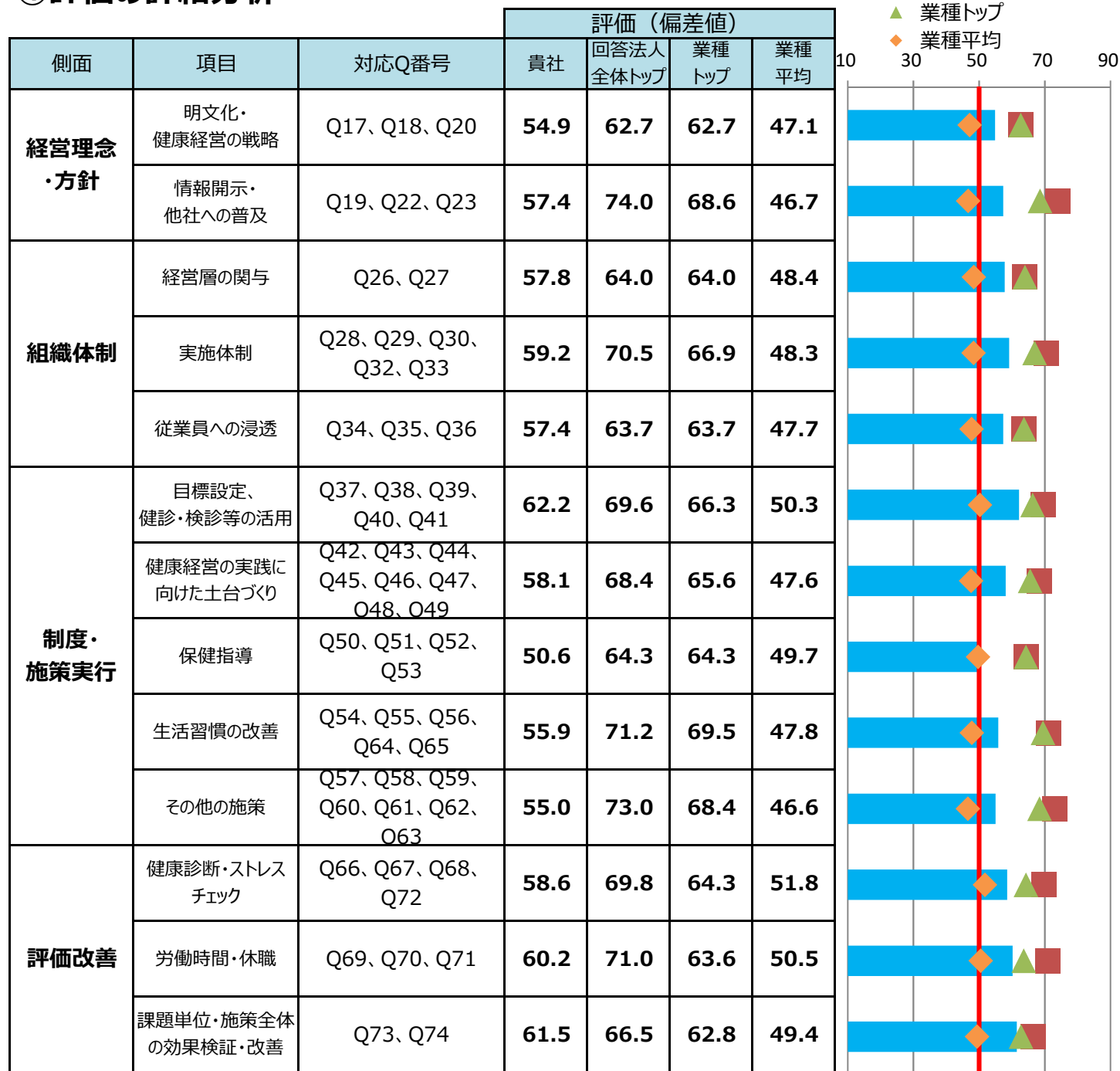
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1201~1250位	301~350位	301~350位	751~800位
総合評価	45.4	51.3(↑5.9)	60.9(↑9.6)	61.7(↑0.8)	58.8(↓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	組織の活性化 恒常的に地域社会の繁栄と成長を支えるため、職員が心身ともに健康な状態で長く働き続けられる組織をつくるが必要不可欠であると認識している。それによってエンゲージメントを向上させ、多様な職員が個性と能力を十分に発揮できる人的資本経営の基盤を確立させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「職員自身の健康増進に対する意識を高い水準で維持する」「ワークライフバランスを充実させ、働きがいのある組織環境をつくる」ことにより、エンゲージメントを向上させる。 ◆精密検査受診率の向上 ◆喫煙率の低下 ◆残業時間の削減 ◆有給休暇取得率の向上 ◆アブセンティーズムの低減 ◆エンゲージメントの向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	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://hamamatsu-iwata.jp/about/outline/post_10.html">https://hamamatsu-iwata.jp/about/outline/post_10.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://hamamatsu-iwata.jp/about/outline/post_10.html">https://hamamatsu-iwata.jp/about/outline/post_10.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					
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>58</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>12.5</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>98.1</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	金庫内の小規模コミュニティ「同好会」を運用しており、職員同士のコミュニケーション活性化を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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>15.3</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善支援や運動機会増進支援など、健康増進を目的としたアプリ「PepUp」を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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>74.4</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキング等運動機会の増進、生活習慣改善など、健康増進を目的としたアプリ「PepUp」を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>74.4</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>1.3</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	64.2	49.3	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	55.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.4	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.9	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.2	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	職員が心身ともに健康な状態で長く働き続けられる組織をつくることが必要不可欠であり、そのための職員自身の健康意識醸成が課題。
	施策実施結果	全職員の健康診断を人事部が一括予約し管理を行っている。庫内通達等で受診勧奨を行う他、未受診者へ個別に連絡を行っている。
効果検証結果	健康管理に対する意識醸成により、定期健康診断受診率はほぼ100%を継続。 精密検査受診率の向上、喫煙率のさらなる低減が今後の課題。 ◆精密検査受診率 ・2019年度：71.5% ⇒ 2022年度：66.5% ◆喫煙率 ・2019年度：21.6% ⇒ 2022年度：18.8%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスおよび生産性向上の両立を実現させることが課題。実効性ある時間管理を行い、「適正な業務時間と休暇の確保による職員の心身の健康増進」「地域と顧客の課題に向かい合う時間の創出」を図る。
	施策実施結果	定時退勤を習慣づけて残業時間削減に繋げている。また、部課店毎の定時退勤・残業時間の状況を集計・開示し、注意の必要な部課店に迅速に対応。加えて、有給休暇取得率（対付与日数）70%以上取得を指示。
効果検証結果	営業店を中心にメリハリのある勤務体制が確立されつつあり、残業時間の削減が進んでいる。また、有給休暇の取得率も向上。 ◆残業時間（1人あたり月平均） ・2019年度：14.97時間 ⇒ 2022年度：12.57時間 ◆有給休暇取得率（対付与日数） ・2019年度：71.6% ⇒ 2022年度：82.3%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三島信用金庫

英文名：MISHIMA SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

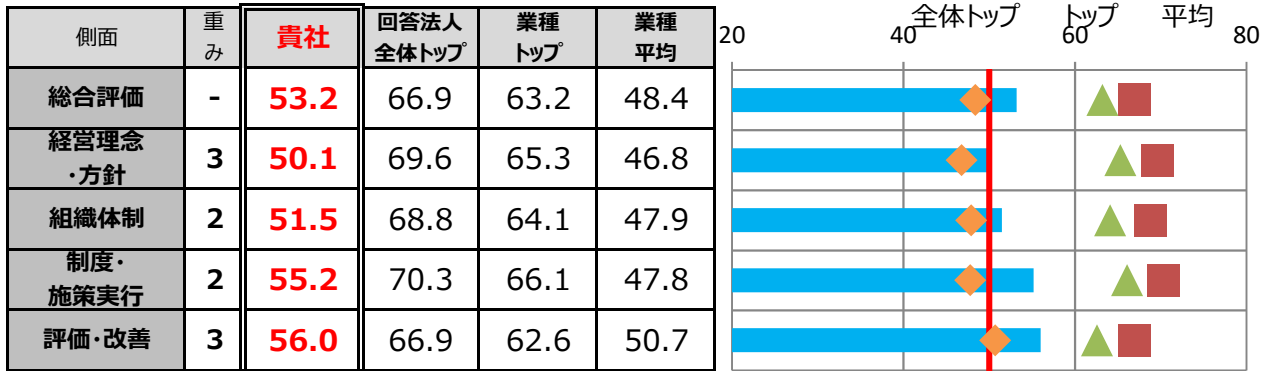
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↓1.3 (前回偏差値 54.5)

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

②評価の内訳



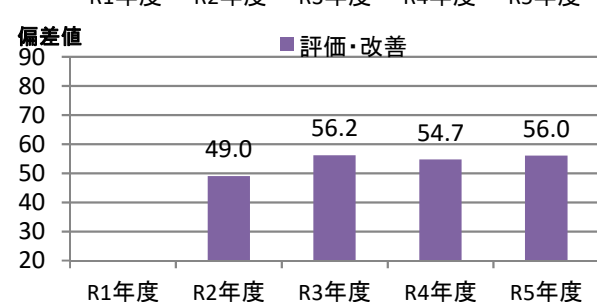
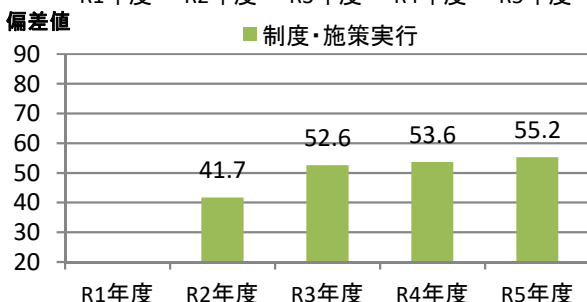
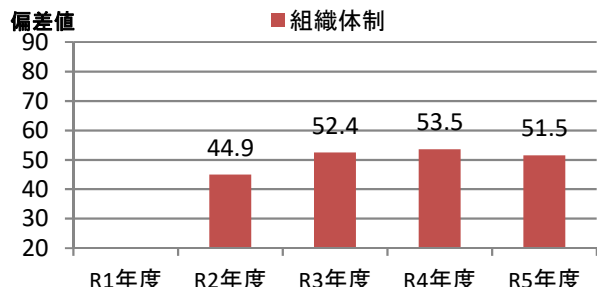
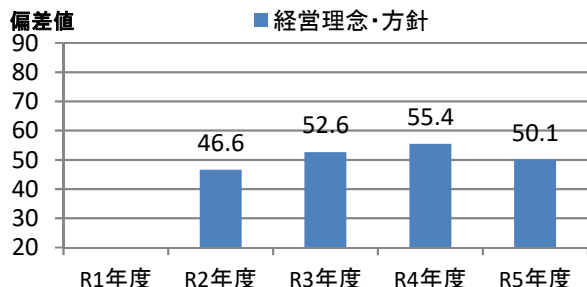
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

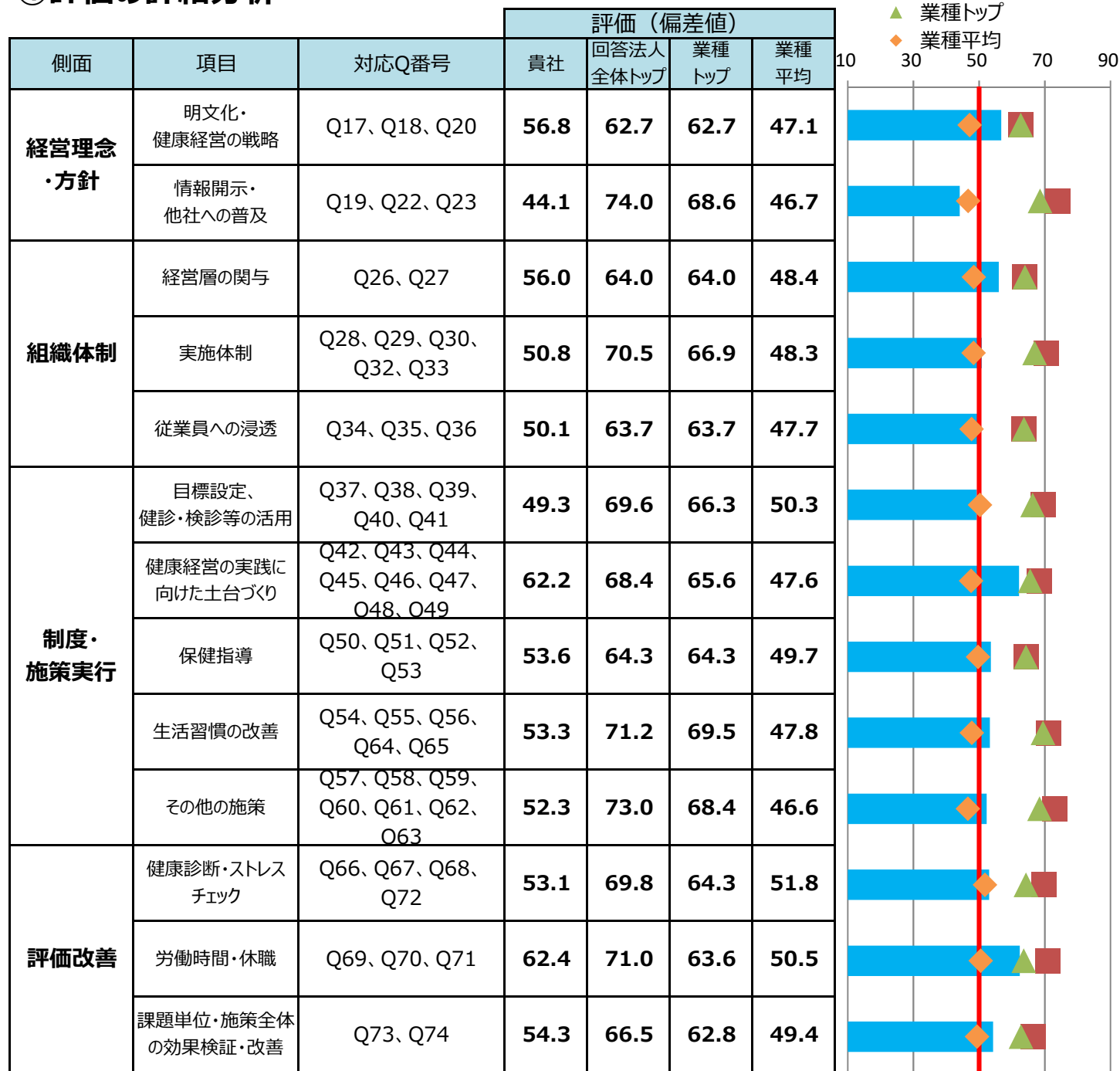
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1701~1750位	1101~1150位	1101~1150位	1401~1450位
総合評価	-	46.0(-)	53.6(↑7.6)	54.5(↑0.9)	53.2(↓1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 営業エリアの人口減少に伴う若年層人口の減少が予想され、新卒採用面においても金融離れが顕著となっている状況下で、各職員が業務知識・ノウハウを蓄積し、お客さまへサービスを提供し続けるためには、ワークライフバランスの実現、健康で長く働き続けられる職場環境の実現を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの実現、健康維持増進により職員が長く働き続けられる職場環境となることを期待する。男女共に育児休業取得100%の維持、有給休暇取得率の向上等により新規採用力の向上につなげていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.mishima-shinkin.co.jp/declaration/health/efforts/">https://www.mishima-shinkin.co.jp/declaration/health/efforts/</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	49	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	21	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	役職員、嘱託、パート以外に派遣も対象として旅行または食事会の金銭支援（年間15千円）を				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	PepUp内で、野菜から食べる、アルコールを控える、腹八分目などを宣言してチャレンジする				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.5	%

■ 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	PepUpで毎月開催される「ふれんどウォーク」や「ウォーキングラリー」への参加を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.2	%

■ 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	6.0	%
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	56.1	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.6	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康保険組合提供の生活習慣病リスク分布では、保健指導が必要な職員が増加している。要治療域に移行させず、重症化を防ぐためには、予備軍レベルにいる職員へのアプローチや若年層も含めた健康リテラシーの改善が重要である。
	施策実施結果	各種健康診断の結果、要再検査・精密検査・治療の職員に対し、所属長経由で再受診勧奨通知を送付し、所属長からも受診を促すも、再受診者は65.9%と昨年度を下回った。
効果検証結果	健康年齢は+0.1歳と悪化、病院で診察を受けたほうがいい人が12.6%減少したものの、要治療者が40%増加した。要治療者への治療開始勧奨のほか、生活習慣病予備軍に対しても健康保険組合と共同での特定保健指導を行うと同時に、PepUpの活用により、更なる健康意識の向上や、運動・食事の生活習慣の見直し・改善に取り組む必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働きがいとゆとりある職場づくり、組織の活性化、生産性向上には、ワークライフバランスの充実、生活時間確保などが必要であり、そのためには業務の効率化を図り、ノー残業デーの実施や年次有給休暇の取得率向上に継続的に取り組む必要がある。
	施策実施結果	有給休暇の年間付与日数に対する取得率を70%以上とし、引き続き月5日のノー残業デー（うち1日は金庫の「家庭の日」として指定）の実施に取り組んだ。また、DXを活用した事務の効率化にも取り組んだ。
効果検証結果	2022年度は年次有給休暇取得率70%の目標に対し、70.2%の取得率となったが、特に管理職の取得率改善が必要と考える。ワークライフバランスの実現には、引き続きノー残業デーの実施、事務の効率化、男女の育児休業取得100%などを推進していく必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：しずおか焼津信用金庫

英文名：

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

①健康経営度評価結果

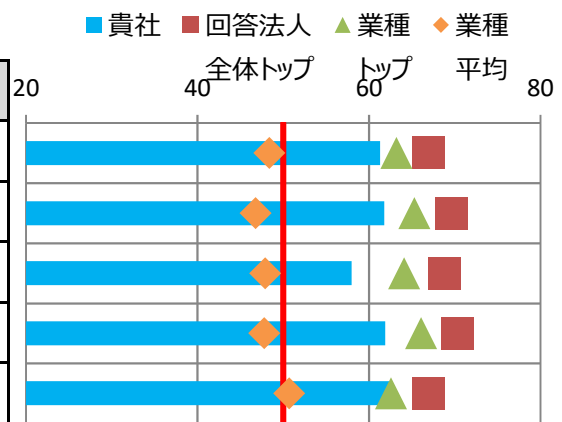
■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↑0.7 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>61.3</b>	66.9	63.2	48.4
経営理念・方針	3	<b>61.8</b>	69.6	65.3	46.8
組織体制	2	<b>58.0</b>	68.8	64.1	47.9
制度・施策実行	2	<b>61.9</b>	70.3	66.1	47.8
評価・改善	3	<b>62.6</b>	66.9	62.6	50.7



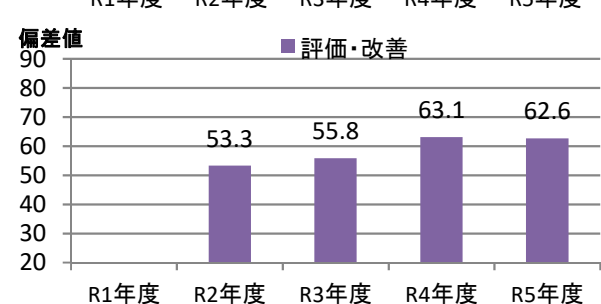
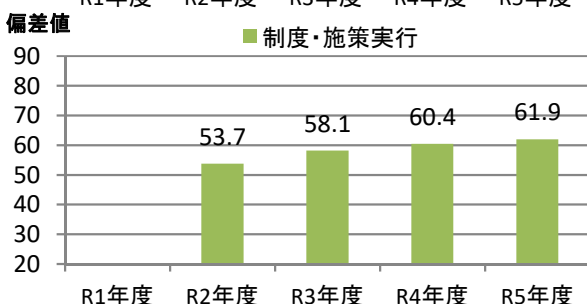
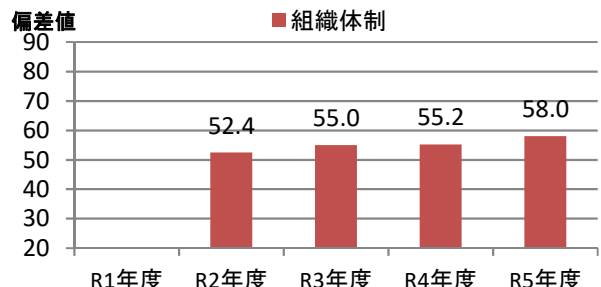
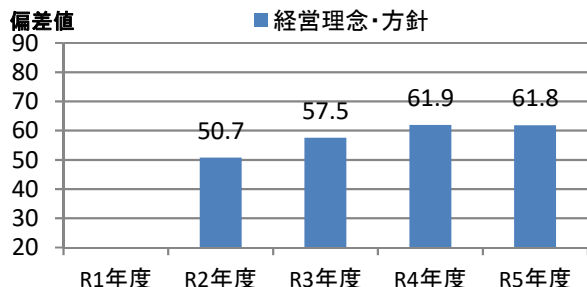
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

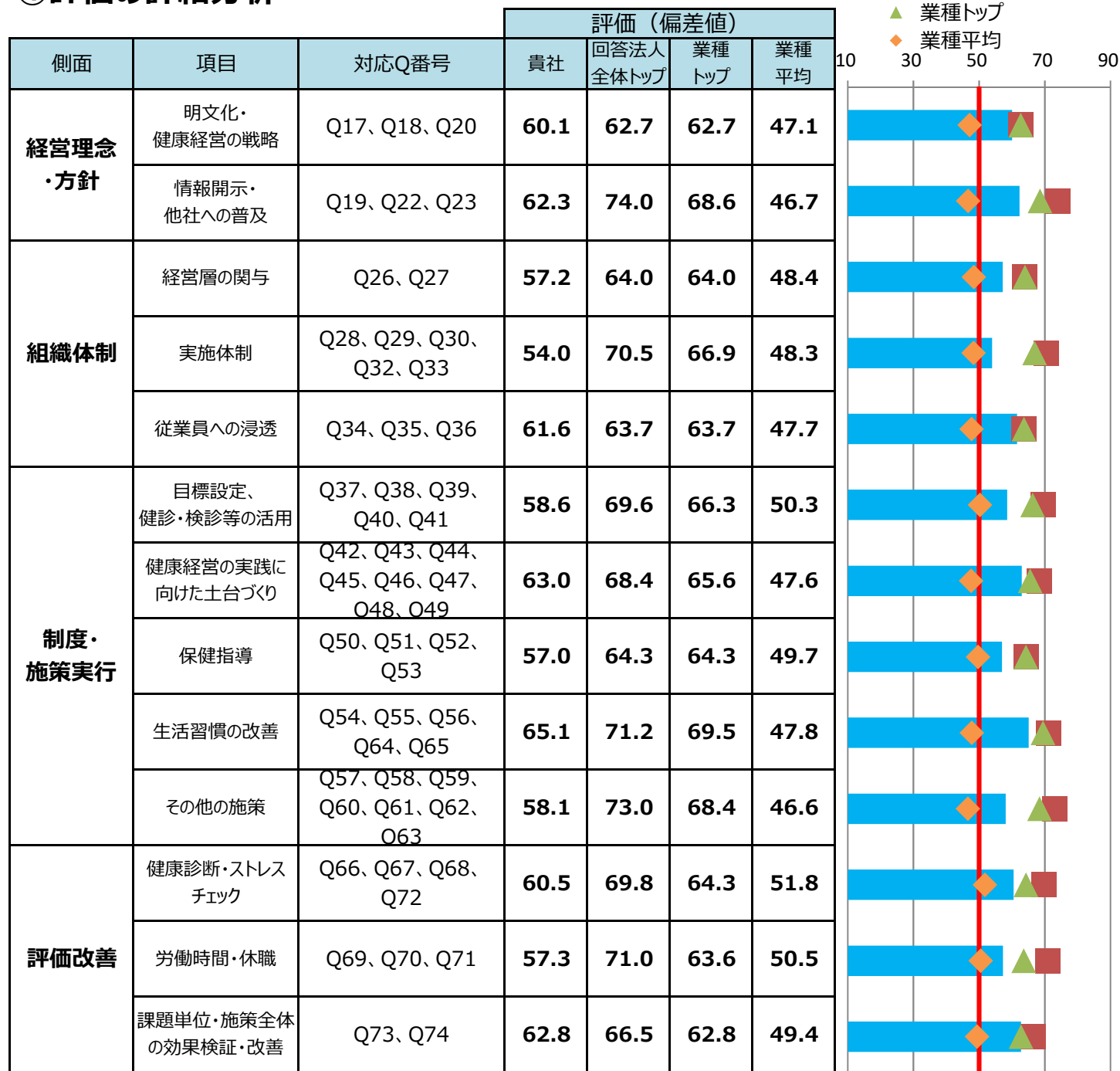
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1101～1150位	801～850位	451～500位	501～550位
総合評価	-	52.4(-)	56.6(↑4.2)	60.6(↑4.0)	61.3(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営に取り組み始めてから4年が経過したが、当初は休暇取得キャンペーンや時間外勤務の減少割合を表彰項目へ盛り込むなど取り組みやすい施策から実施を始め、平均月間所定外労働時間や平均年次有給休暇取得日数などの効果は確実に出ています。今後は、従業員のパフォーマンス向上にフォーカスして、施策の企画・実施・分析・改善とPDCAを回していくことが経営上の課題だと考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに充実した職員の活躍を期待しているため、具体的な数値目標としてアブセンティーズムにして1.50日、プレゼンティーズムにして87点を目標とすることで、生産性の向上に繋がってきたい。
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 定期健診管理、労働環境の整備、相談体制の構築を基盤としつつ、職員の健康保持増進、ストレス軽減、ワークライフバランスの充実を図っていくことで、安心して長く働き続けられる職場環境を整えていきたい。その結果「人材定着や採用力向上」に繋がり、経営上の課題を解決できることを期待している。
	健康経営の実施により期待する効果	高ストレス職員の減少や、心身ともに充実した職員の活躍を期待しており、具体的な数値目標としてエンゲージメントにして3.5点を目標としていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.shizuokayaizu-shinkin.co.jp/about/indicator/healthdeclaration/">https://www.shizuokayaizu-shinkin.co.jp/about/indicator/healthdeclaration/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.shizuokayaizu-shinkin.co.jp/about/indicator/healthdeclaration/">https://www.shizuokayaizu-shinkin.co.jp/about/indicator/healthdeclaration/</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.shizuokayaizu-shinkin.co.jp/about/indicator/healthdeclaration/">https://www.shizuokayaizu-shinkin.co.jp/about/indicator/healthdeclaration/</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.shizuokayaizu-shinkin.co.jp/about/indicator/healthdeclaration/">https://www.shizuokayaizu-shinkin.co.jp/about/indicator/healthdeclaration/</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)	11	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	一人一貢献活動と題して、地域祭りへの参加、定期的な清掃活動などを全役職員を対象として実				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリを通達にて案内し、利用を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.9	%

■ 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	健保主催ウォーキングラリーに参画し、各部店ごとの参加を積極的に呼びかけ、表彰を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.4	%

■ 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	34.6	%
限定しない	○	全従業員の	30.8	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	49.3	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	57.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.9	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健保組合より提供の分析データより、生活習慣病等予備軍に対する早期の健康改善が重要であることを再認識。重症化するリスクを少しでも事前に減らすことを目標に、早期改善に向けた取組（PepUp登録率とウォーキングラリー参加率の増加）を行っていく必要があることを職員全員に周知していきたい。また、健保組合との協同による特定保健指導に注力していきたいと考えている。
	施策実施結果	PepUp登録率の3ヵ年推移は55.2%⇒72.0%⇒96.7%へ上昇。また、健康増進を図ることを目的としたウォーキングラリーの参加率も36.6%⇒46.4%⇒57.4%と上昇傾向にある。
効果検証結果	健康経営に取り組み始めた2020年から直近数年を比較して、特定保健指導対象者は109名⇒88名⇒82名へと減少。実施率に関しても8.3%⇒30.7%⇒69.5%と大幅に向上するなど、総合健保目標値である30%を大きく上回っている。健康経営に取り組み始めてから、徐々に早期改善に向けた取組が強化され、アブセンティイズム・プレゼンティイズムの低減にも効果が出ていると言える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	早くから望まない受動喫煙の防止、仕事の質の向上を目的に禁煙に対して取り組んでいるが、ここ数年男性20代～30代の喫煙率が中々、低下していかないことから対策が必要であると認識している。
	施策実施結果	再度、就業時間中の喫煙は全面禁止であることの再周知と禁煙アプリの紹介を実施することで喫煙率の低下を図り、全体の喫煙率が前年度より更に△1.2%減少した（18.2%⇒17.0%）。
効果検証結果	前年度と比べて、男性における喫煙率は前年30.9%から28.6%へと減少した一方、女性の喫煙率については1.7%から2.5%へと増加した。金庫全体として見れば、3ヵ年推移で19.2%⇒18.2%⇒17.0%と喫煙率は減少傾向にあり、禁煙に関する周知徹底の効果が出ていると考えている。	

※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：金沢中央農業協同組合

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

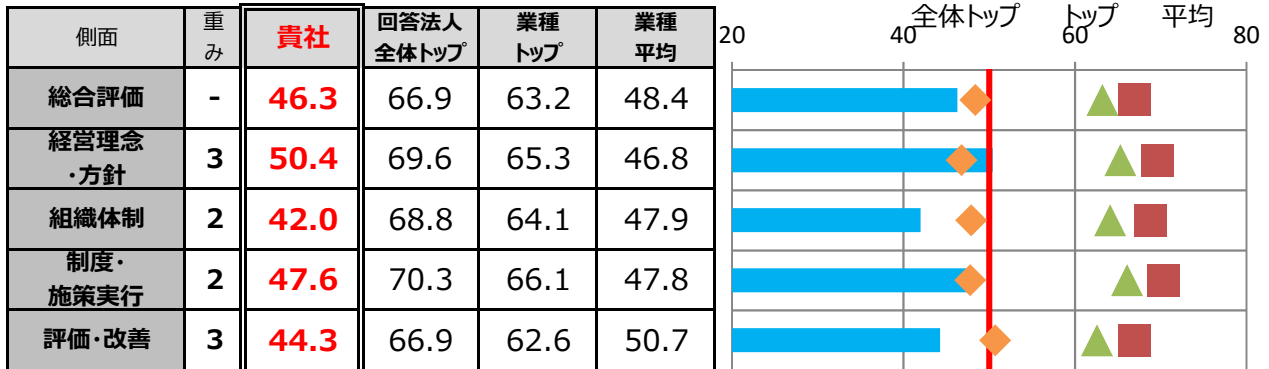
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.3** ↑1.6 (前回偏差値 44.7)

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

②評価の内訳



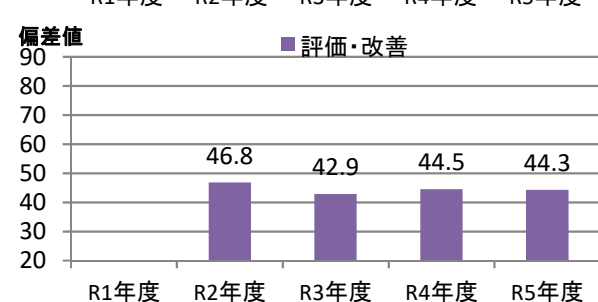
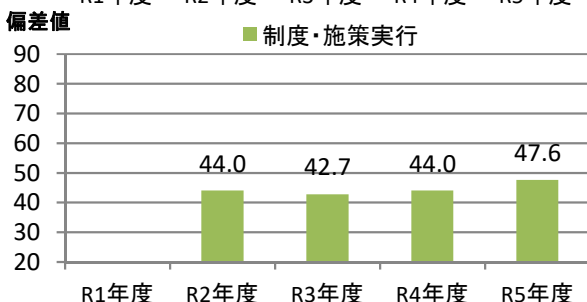
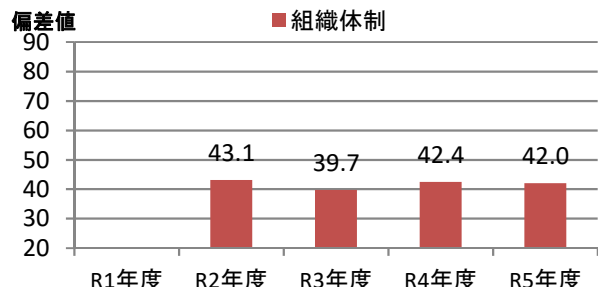
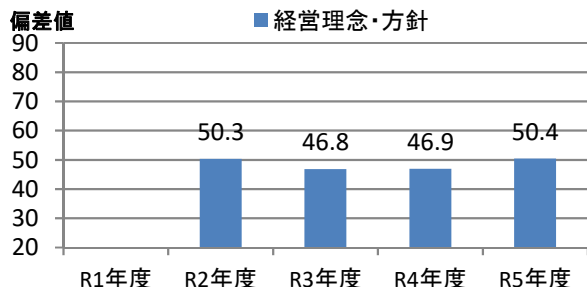
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

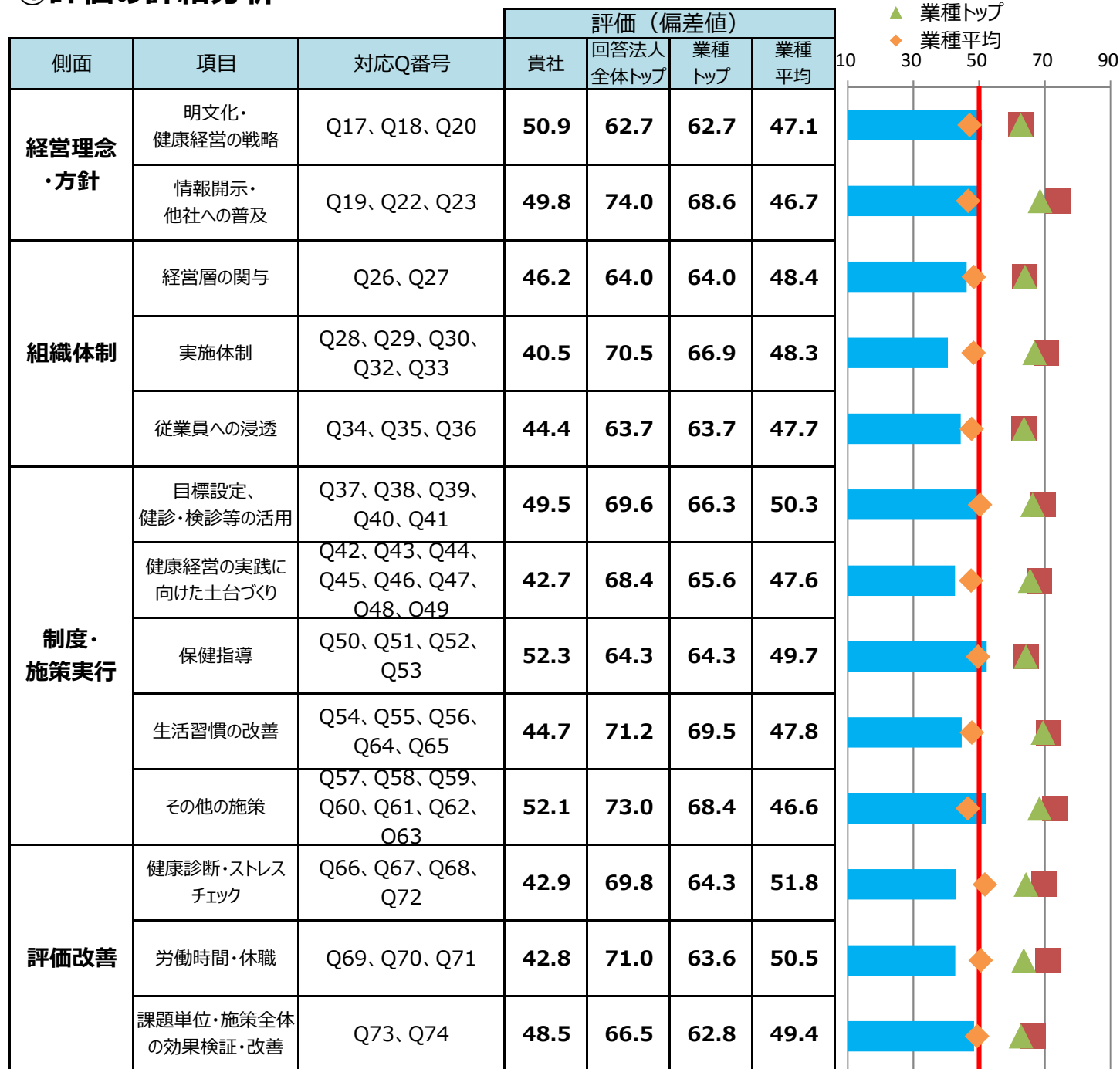
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1651~1700位	2201~2250位	2301~2350位	2301~2350位
総合評価	-	46.6(-)	43.4(↓3.2)	44.7(↑1.3)	46.3(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 田植え・稲刈りなど年2回の農繁期には長時間労働になることがやむを得ない状況もあるが、農繁期の間のタイミングでストレスチェックを行い、長時間労働者や高ストレス者等に目を配り体調を整えて仕事に取り組めることを健康の課題としてとらえている。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的には離職率0%を目指し、年2回の繁忙期でも高いパフォーマンスを発揮できるようにすること。またその繁忙期ののちには達成感を味わうことやリフレッシュにより健全な体調を保つことができるようにすること。ストレスチェックやチェックシートによるアンケートを行い長時間労働者に対し支援を行うことで体調管理への効果を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	is-jajp/c-kanazawa/info/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動に関する同好会を設置しコミュニケーションをはかり心身共に健康を目指している。活動費も助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	春にプランターでミニトマト等を育て、収穫したものをみんなで食す。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	県が提供する歩数計測アプリを活用してコミュニケーションをとっている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.2	49.3	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	47.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.4	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.2	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健診結果より健康課題を抽出し、1日に身体活動をしている職員の割合が減少している点と朝食を摂らない者の割合が増加している点の改善。
	施策実施結果	日常生活にプラス10分の身体活動を行う取組と朝食をとる取組を行い、14日間の期間で実施できた日を記録し、その間自身の健康と生活習慣に向き合い健康増進につなげる。年代別に抽出した職員46名に実施した。
	効果検証結果	朝食をとることの大切さを分かりやすく提示したことにより、14日間で朝食の摂取が達成できた日は約90%に改善された。身体活動においても約70%以上の高い割合で取組む結果となった。職員の意識と行動に変化があり、『車を使わず歩いたり、階段を利用したりするようになった』という意見が多かった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新潟県労働金庫

英文名：NIIGATA LABOUR BANK

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

①健康経営度評価結果

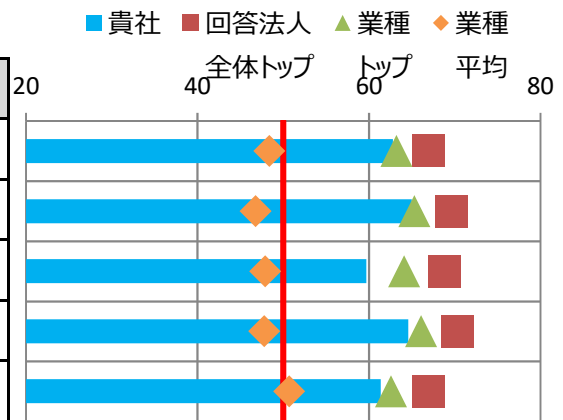
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑1.2 (前回偏差値 61.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>62.8</b>	66.9	63.2	48.4
経営理念・方針	3	<b>65.0</b>	69.6	65.3	46.8
組織体制	2	<b>59.7</b>	68.8	64.1	47.9
制度・施策実行	2	<b>64.6</b>	70.3	66.1	47.8
評価・改善	3	<b>61.4</b>	66.9	62.6	50.7



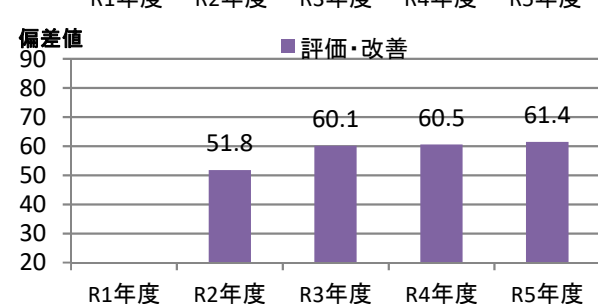
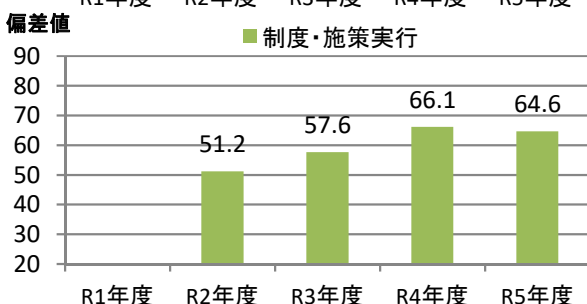
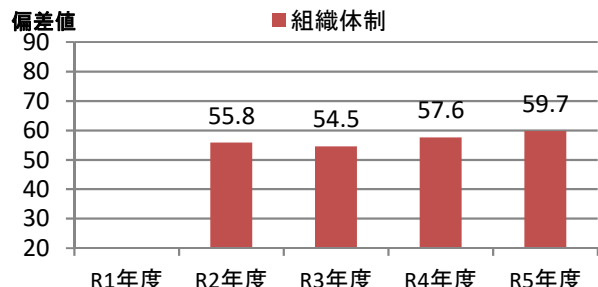
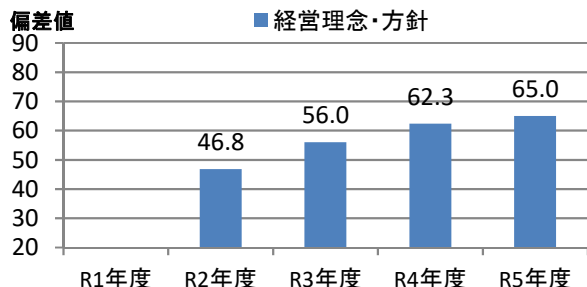
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

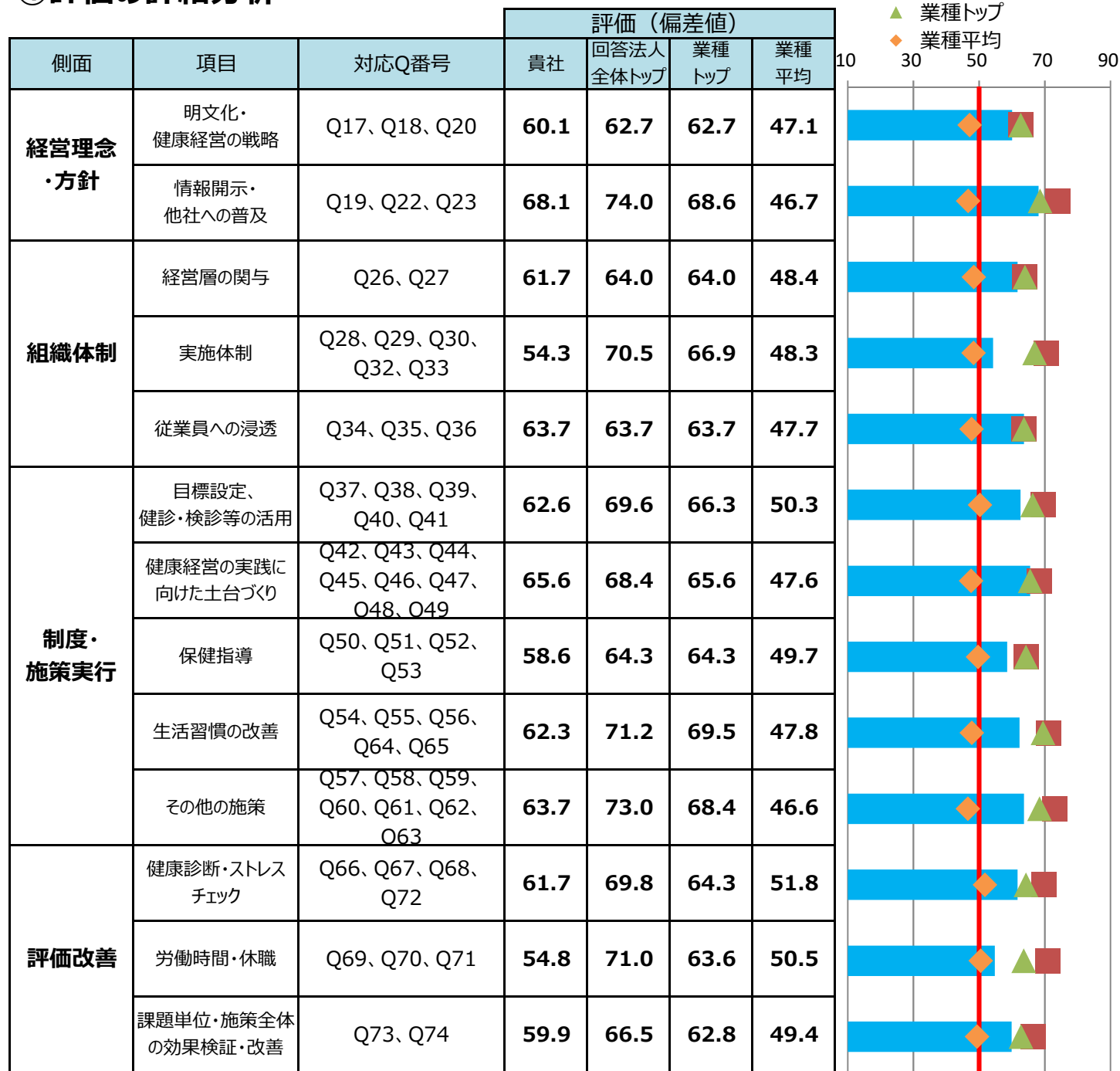
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1251~1300位	701~750位	301~350位	201~250位
総合評価	-	51.0(-)	57.3(↑6.3)	61.6(↑4.3)	62.8(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>職員が健康でいきいきと働けるよう、自律的な健康づくりの支援や組織の持続的な価値向上のため、以下の4点を健康経営実施計画における重点課題と位置付ける。</p> <p>①健康意識の醸成 ②生活習慣病対策 ③メンタルヘルス対策 ④ワークエンゲージメント向上</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・金庫を取り巻く環境が変化するなか、人生100年時代に職員が健康を自分ごととして捉え自律的に健康づくりに取り組む。</li> <li>・組織の活性化により理念の実現や社会的役割を果たす。</li> <li>・職員が健康でいきいき働き、幸福を感じる職場をつくり、ろうきんブランドの向上、人材の確保をはかるとともに、労働生産性を向上させる。</li> </ul>
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.niigata-rokin.or.jp/about/health_management.php">https://www.niigata-rokin.or.jp/about/health_management.php</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.niigata-rokin.or.jp/about/health_management.php">https://www.niigata-rokin.or.jp/about/health_management.php</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.niigata-rokin.or.jp/about/health_management.php">https://www.niigata-rokin.or.jp/about/health_management.php</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.niigata-rokin.or.jp/about/health_management.php">https://www.niigata-rokin.or.jp/about/health_management.php</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	66	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	8.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	全職員が年1回以上、県内各地域のフードバンク、福祉施設等を訪問して活動のサポートを行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	文体部活動への支援としてスポーツ大会の参加費を補助している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.3	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	49.3	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	62.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.7	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	この間、タバコの健康被害等について周知を行ってきた。また、新型コロナウイルス感染防止および受動喫煙防止等を目的として、建物・敷地内の全面禁煙を進めてきた。しかしながら、喫煙率の低下が進んでいない状況にあり、喫煙者自身の呼吸器疾患等を防止することや、喫煙者が新型コロナウイルス感染時に重篤となる危険性が高いこと等を踏まえ、喫煙者（2021年度は77名、喫煙率14.0%）を減らす取組みを強化することが課題である。
	施策実施結果	タバコの健康被害の啓発、禁煙の日（毎月22日）などの周知、禁煙に向けた支援として禁煙補助商品の配付および達成者の表彰等を行った。また、建物・敷地内の全面禁煙継続や、就業時間中の全面禁煙を実施した。
効果検証結果	禁煙に向けた支援を受けた職員は3名、うち1名が禁煙に成功した。また、イントラネットの周知等により喫煙者が減少した結果、2022年度の喫煙者は73名、喫煙率は13.5%に低下した。なお、喫煙者に対するヒアリングでは、禁煙に至らないまでも喫煙本数が減少している職員が多くなっており、徐々に効果が出ていると分析している。今後も同様の対応を継続する必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北おおさか信用金庫

英文名：

■加入保険者：大阪府信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

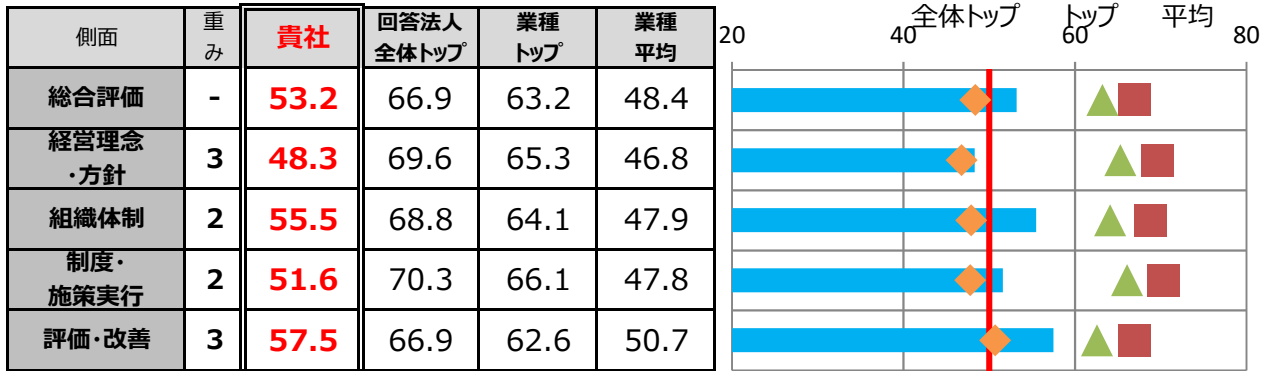
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↑0.0 (前回偏差値 53.2)

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

②評価の内訳



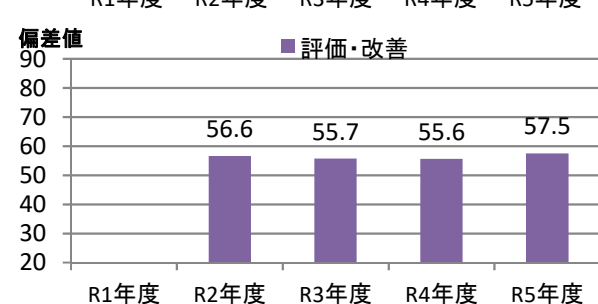
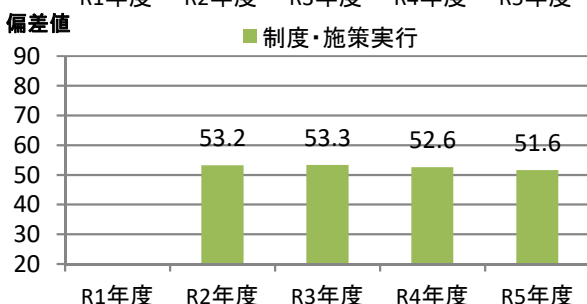
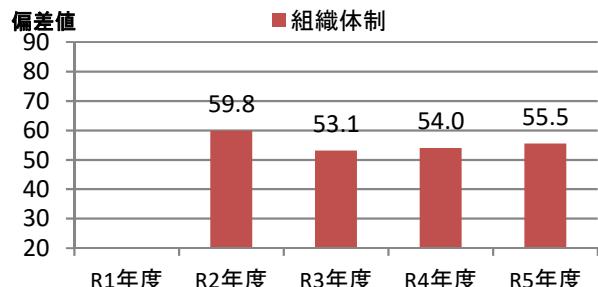
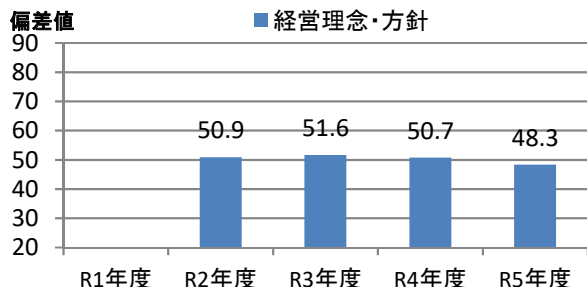
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

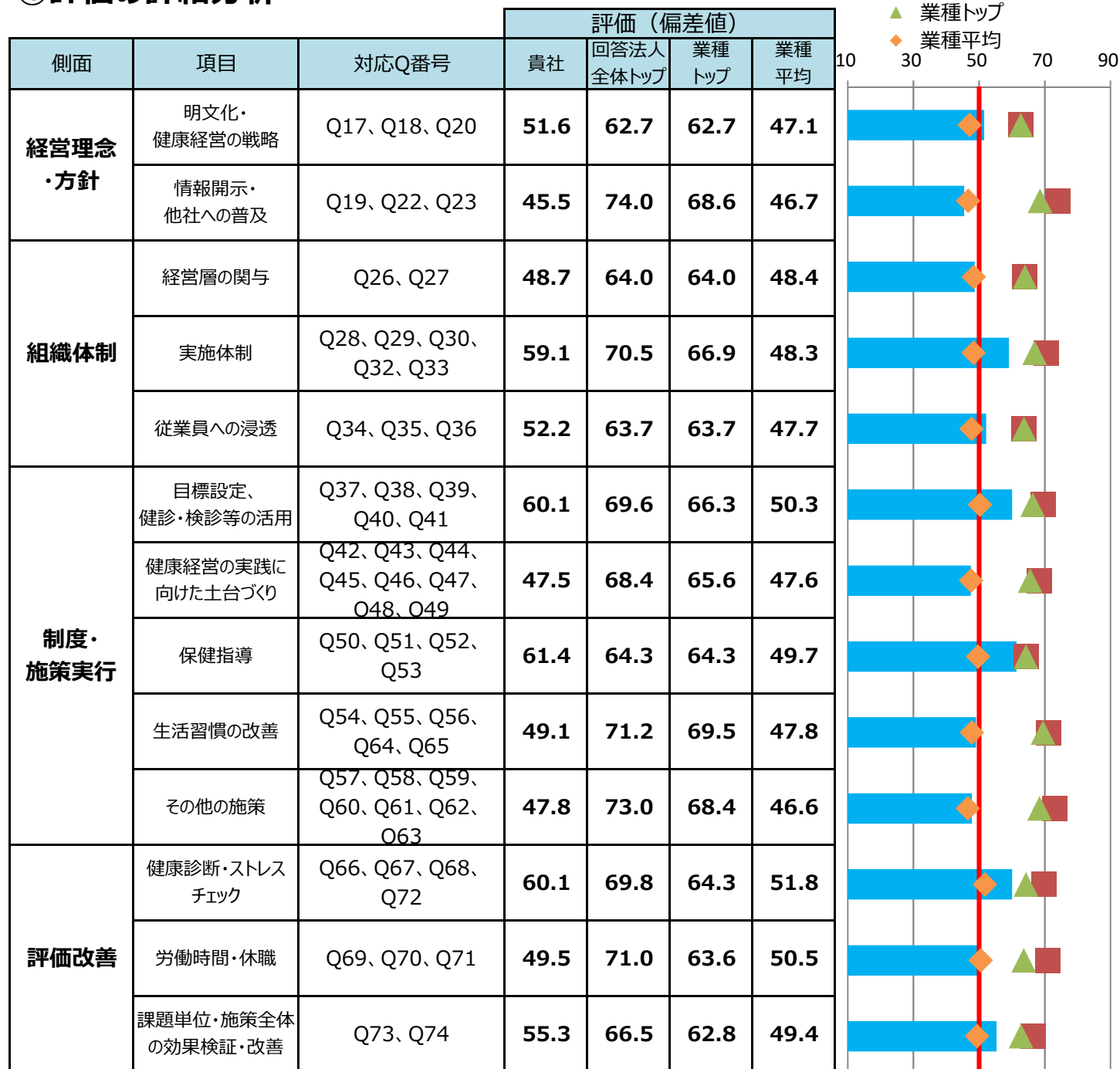
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	901~950位	1151~1200位	1251~1300位	1401~1450位
総合評価	-	54.9(-)	53.5(↓1.4)	53.2(↓0.3)	53.2(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当金庫が地域金融機関としての企業価値を高め未来永劫事業を継続していくためには、顧客に対する提案力、課題解決力を磨き、地域支援活動を徹底し続けることが不可欠である。そのためには職員一人一人が心身の健康を整え、自身のパフォーマンスを発揮できる環境づくりが課題の1つであると考ええる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンス向上のため、ヘルスリテラシーの向上とワークライフバランスの推進を各自が意識でき、職場全体としても推進すべきとする雰囲気づくりがなされることを期待する。具体的な施策として、健康の保持増進に関する様々なテーマの研修の実施や保健師による個別面談、両立支援の拡充等を行う。 指標：健診結果、有給取得率、主観的健康観、ワークエンゲイジメントの推移
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 近年20歳代の離職率が増加傾向にあり、また年代問わず、異動・係替えなどによる環境の変化や、人間関係の変化に伴うメンタル不調が多い傾向にある。また育成やサポートを行う職員や、欠員に伴う職場全体の負荷増大も懸念される。職員一人一人が安心して業務できる環境づくりを進めることが課題の1つであると考ええる。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が働き甲斐をもち、職場に居場所があると感じられるようになることを期待する。具体的な施策としては健康イベント等によるコミュニケーションの活性化、ストレスチェック等を活用し、より充実したセルフケアやラインケアが行えるような支援を行う。 指標：離職率、退職者数、高ストレス者率、従業員満足度の推移

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## 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.kitaosaka-shinkin.co.jp/about/data/about_health_management.pdf">https://www.kitaosaka-shinkin.co.jp/about/data/about_health_management.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

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

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善のアプリ提供、実際に使用している人の活用方法や感想を周知し、利用を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合が提供する、歩数入力でポイントを獲得できるシステムについて、従業員へ周知している。				
(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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.0	%
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	55.4	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.8	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	育児短時間勤務について、当初は3歳に満たない子を養育する労働者を対象としていたが、育児短時間の対象から外れることで仕事と育児の両立が困難になると感じている職員の声が聞かれていた。また育児短時間勤務でありながら、月10時間以上の残業をしている職員が、2022年度上半期（4月～9月）では平均12.2%、ピークの月で38名中7名（18.4%）と多い傾向にあった。
	施策実施結果	2022年10月から、子が小学校3年生になるまで時短勤務ができるよう拡充。庫内テレビ放送で時短勤務者への理解を促す内容をアナウンスした。時短者の残業が多い場合は人事部から管理者に残業時間の削減を依頼。
効果検証結果	育児短時間勤務の利用者は、2022年9月時点で31名だったものが、2023年8月時点では60名に増加し、実際に「働きやすくなった」という職員の声が聞かれている。また残業時間についても2023年度上半期（4月～9月）では平均6.2%、ピークの月でも41名中4名（9.8%）と、残業時間の削減につながっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調の発生後、特に20歳代において退職率が2018年度が100%、2019年度75%、2020年度100%と高い傾向があった。
	施策実施結果	2019年度に産業保健師を採用後、休復職支援の体制を整備、休職中には産業保健師による定期的な連絡、復職前には人事部ヒアリングを行い、適切な復職時期の見極めや、復職支援を行うようにした。
効果検証結果	20歳代のメンタル不調発生後の退職率について、2021年度は62.5%、2022年度は50%に減少。人材定着に寄与していると考えます。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：あいち中央農業協同組合

英文名：

- 加入保険者：愛知県農協健康保険組合
- 所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

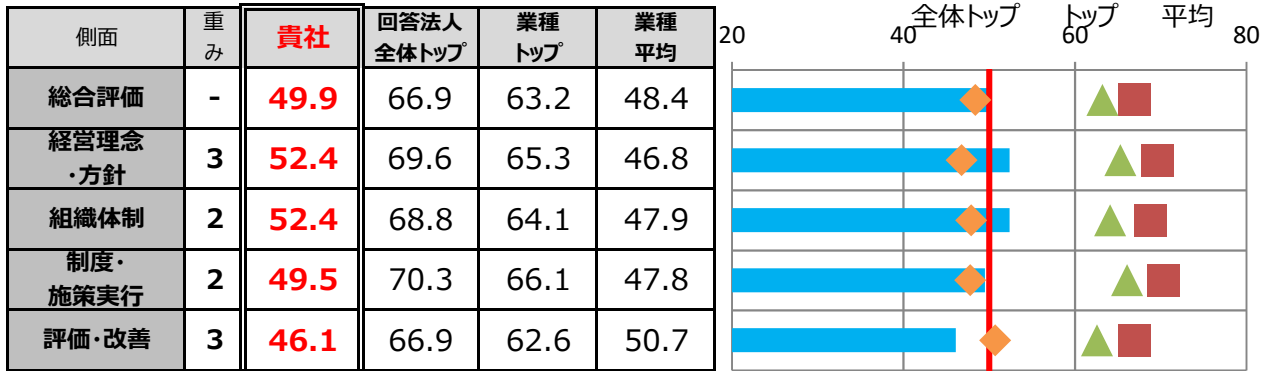
非上場

① 健康経営度評価結果

- 総合順位： **1801~1850位** / **3520 社中**
- 総合評価： **49.9** ↓2.2 (前回偏差値 52.1)

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

② 評価の内訳



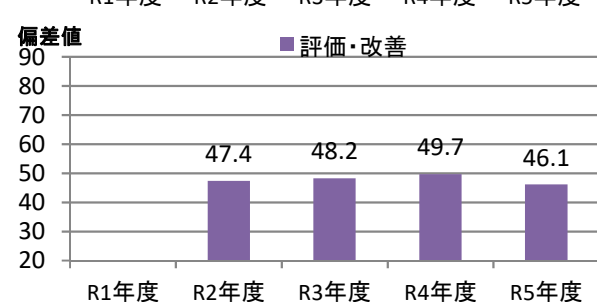
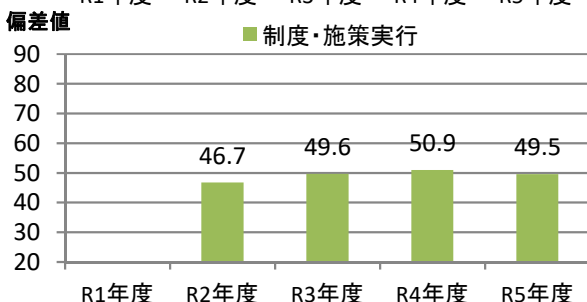
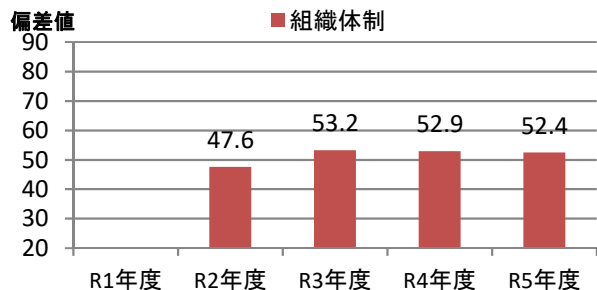
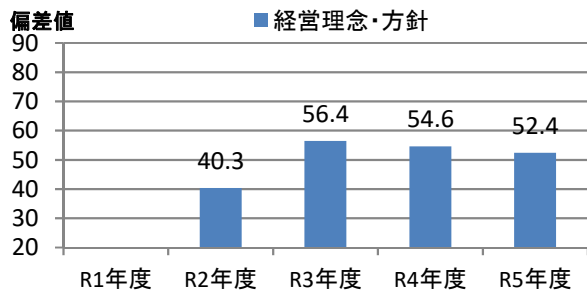
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

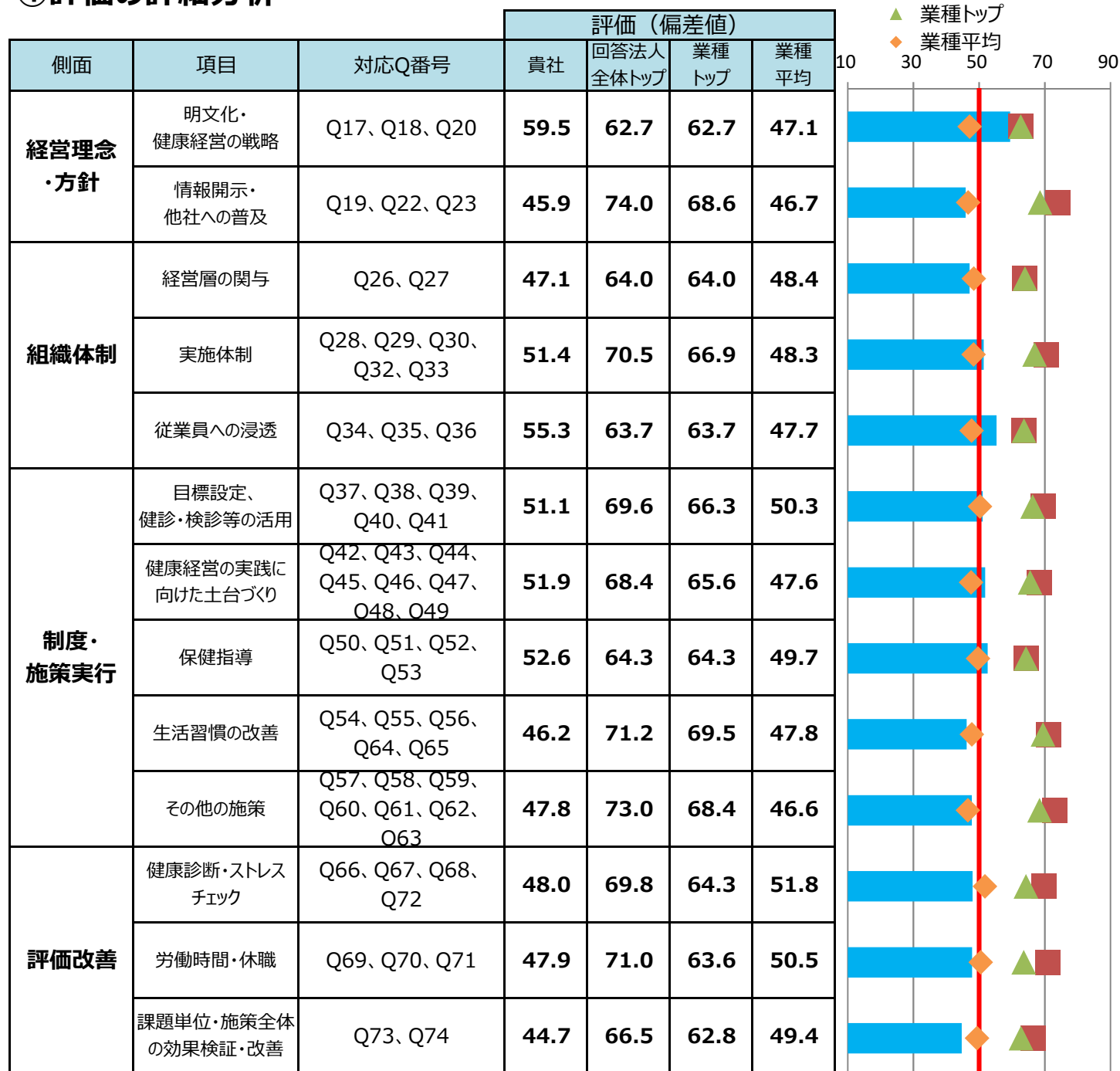
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1751~1800位	1351~1400位	1401~1450位	1801~1850位
総合評価	-	45.2(-)	51.9(↑6.7)	52.1(↑0.2)	49.9(↓2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 協同組合として、職員の「心身の健康＝仕事への貢献」が組合員・利用者へのサービス向上に繋がるため、組織として職員に向けた心身の健康づくりをどのように行うかが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	組織として、職員の健康の保持・増進のための制度を充実させることで、健康にあまり関心のなかった職員が興味をもち、自ら積極的に健康づくりに取り組むことに期待している。これにより、BMI25以上の職員が現在30%いるが、20%未満を目標にしていきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍が続いたことで、職員のコミュニケーション不足からか休職に入ったり、離職に繋がっていると感じている。そのため、職員間の交流を目的としたイベントにより、人と人との交流を通じた組織の活性化をどのように行うかが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	健康に関するイベントを開催し、身体的な健康はもちろんのこと、心の健康にもつながる取組みを発信し、コミュニケーション不足の解消を目指す。 健康イベント参加率20%を40%を目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.jaac.or.jp/about/kenkoukeieisengen/index.html">https://www.jaac.or.jp/about/kenkoukeieisengen/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	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	5つの項目を達成する健康チャレンジ5を実施し職員間のコミュニケーション促進を行った。				
(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	23.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	管理栄養士を招き、食事のコツや栄養バランスについてのセミナーを開催し、食生活の改善に繋げた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 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	アプリでインセンティブのあるウォーキングイベントを実施し、運動習慣の意識付けを行った。				
(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	20.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.9	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.7	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.7	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	昨年度まではコロナ禍で、今まで通りの親睦会活動が行うことができなかったが、少しずつコロナ前と変わらない生活に戻り、コミュニケーション促進方法について委員会で話し合いを行った。話し合いの中で、通年を通して行う事のできるイベントの案が出てきたため、「あいち中央健康チャレンジ5」という5つの項目を達成するイベントを年間を通じて行うこととした。
	効果検証結果	全職員を対象としており、仲間と参加した場合はインセンティブを倍付与としたコミュニケーションを促進するイベントとなり、約3割の職員が参加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	近年、健康障害を理由に退職に入る職員が増えたことや、健康障害をうったえる職員が増えたため、対策が必要だと感じた。そこで、節目の歳には多くの検査項目のある人間ドック受診を推奨し、人間ドック受診全額助成制度を設定した。
	効果検証結果	30歳から5歳刻みで人間ドック受診を推奨したことで、約4割の職員が受診した。
	効果検証結果	現時点では、定量的な効果は出ていないが、集団健診を受診するのではなく、より検査項目の多い人間ドックを受診することで生活習慣病予防の対策はもちろんのこと、予防に対する意識の高まりや病気の早期発見早期治療につながることを期待される。

※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：静岡県労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

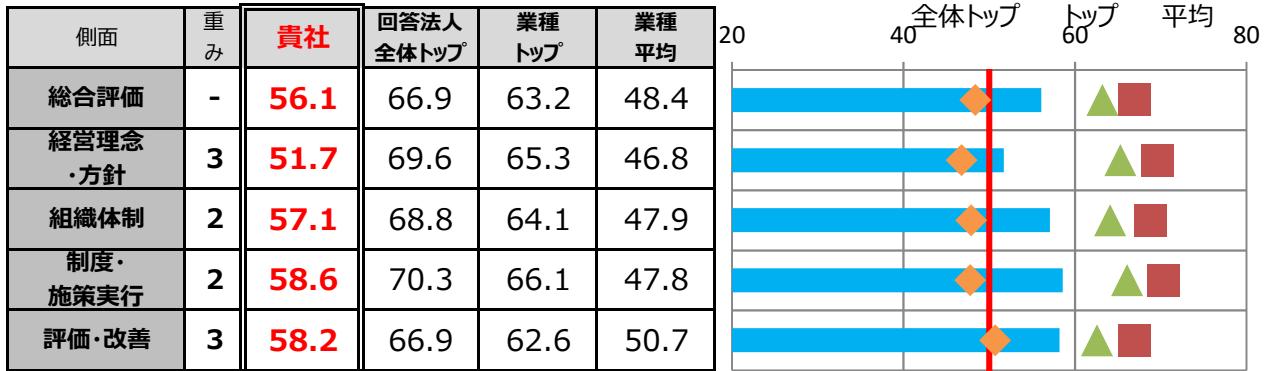
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1001～1050位** / **3520社中**

■総合評価：**56.1** ↑2.3 (前回偏差値 53.8)

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

②評価の内訳



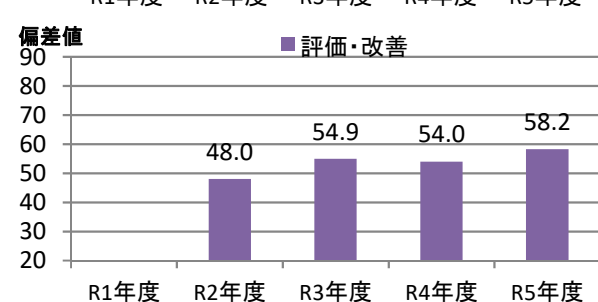
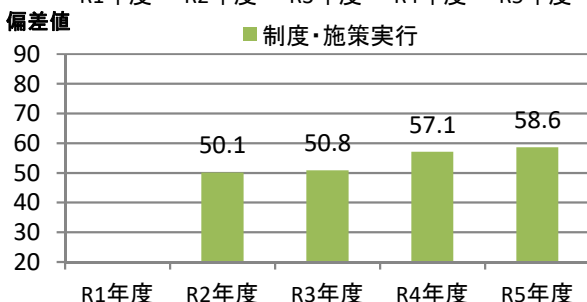
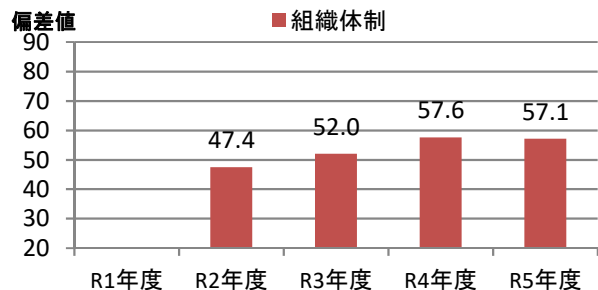
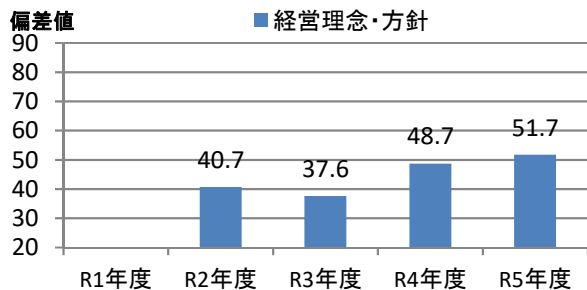
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

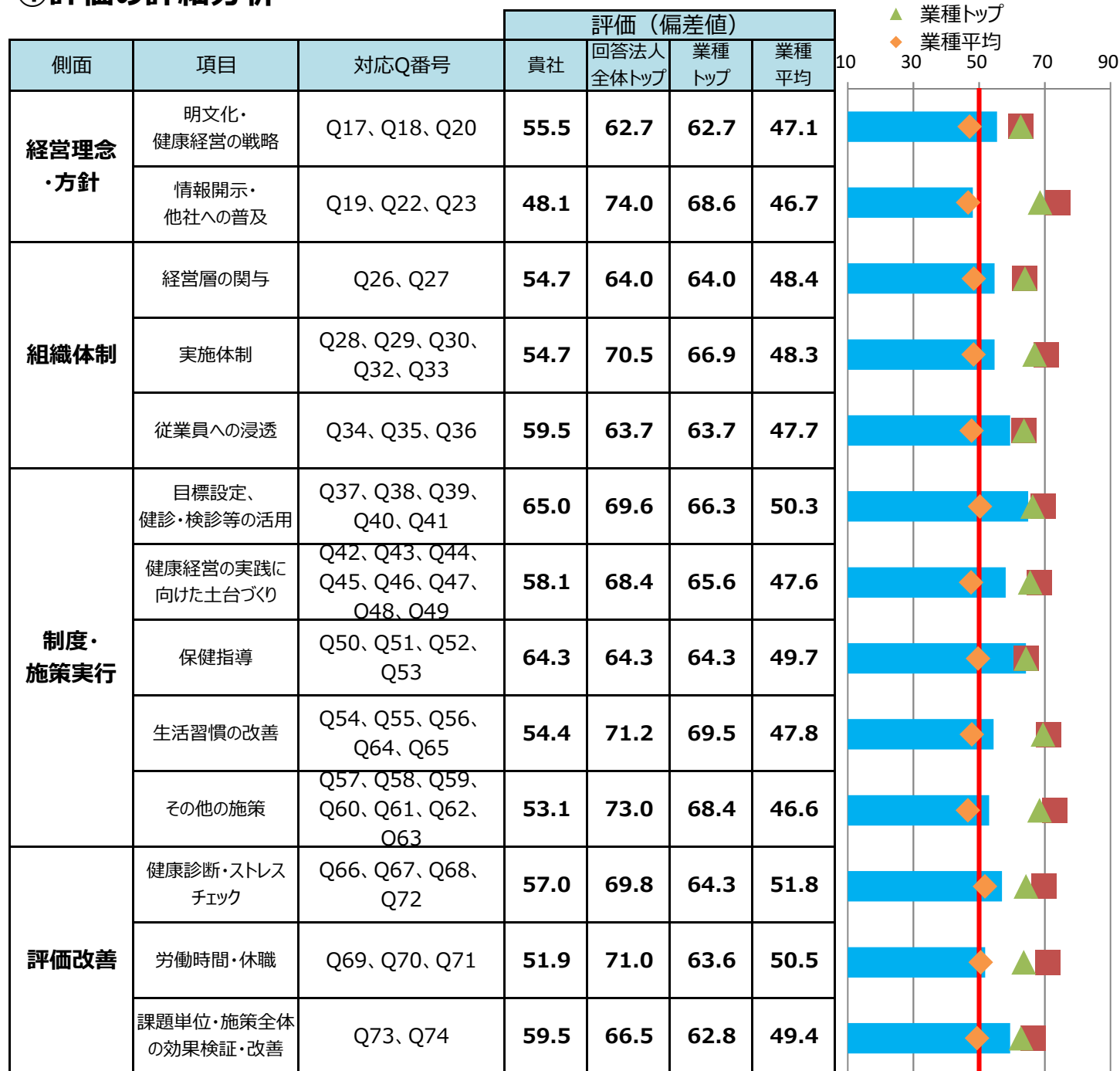
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1651～1700位	1751～1800位	1201～1250位	1001～1050位
総合評価	-	46.1(-)	48.3(↑2.2)	53.8(↑5.5)	56.1(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働金庫健康経営宣言では、職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりを目指しており、健康経営を通じて、職員が心身の状態をきちんと把握し病気の予防や早期の発見・治療につなげるための意識醸成と仕事に対する満足度向上が経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が心身ともに健康で安心して能力を最大限発揮しながら働き続けることを期待している。具体的な指標として、健康診断および再・精密検査の受診率100%の継続と年2回実施しているアンケート調査での仕事への満足度の向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトの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://shizuoka.rokin.or.jp/about_rokin/housin/health/">https://shizuoka.rokin.or.jp/about_rokin/housin/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	33	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	22.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	職員間の感謝、感動につながる事例のうち特に優れた事例に表彰金を授与する制度を制定し運用し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	毎年10月にバランスの良い食事を摂る健康イベントを開催し、行動変容につながる取り組みを実施している。				
(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	22.2	%

■ 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	全従業員を対象にウォーキングイベントを開催。参加対象738人中、336名が参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.5	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.9	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.5	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	建物内禁煙、就業時間中（休憩時間除く）禁煙をルールとして定めているが、喫煙者自身の健康被害に加え受動喫煙防止の観点からも、引き続き、喫煙率の低下に取り組む必要がある。
	施策実施結果	健康保険組合の健康強調月間にあわせて、企業独自の取り組みとして「禁煙チャレンジ」を企画。禁煙補助剤（ガム）を配付するとともに、禁煙達成者や禁煙参加者に対して記念品贈呈を行った。
	効果検証結果	喫煙者のうち5名が禁煙に成功し、喫煙率が12.7%（喫煙者数95名）に低下した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：苫小牧市役所

英文名：

■加入保険者：北海道都市職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

①健康経営度評価結果

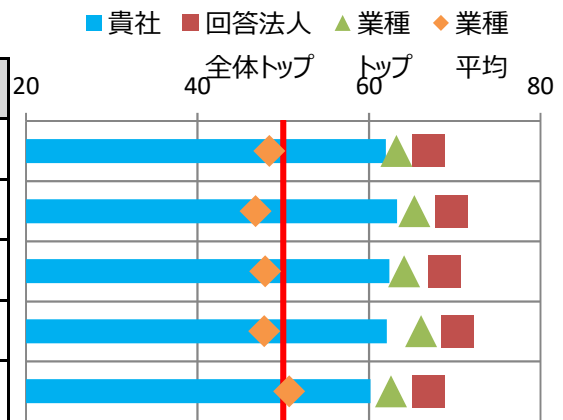
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↑0.3 (前回偏差値 61.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>62.0</b>	66.9	63.2	48.4
経営理念・方針	3	<b>63.3</b>	69.6	65.3	46.8
組織体制	2	<b>62.4</b>	68.8	64.1	47.9
制度・施策実行	2	<b>62.1</b>	70.3	66.1	47.8
評価・改善	3	<b>60.2</b>	66.9	62.6	50.7



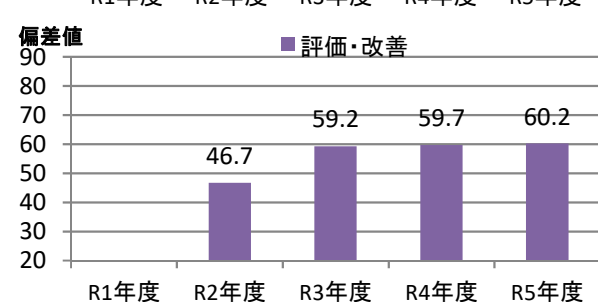
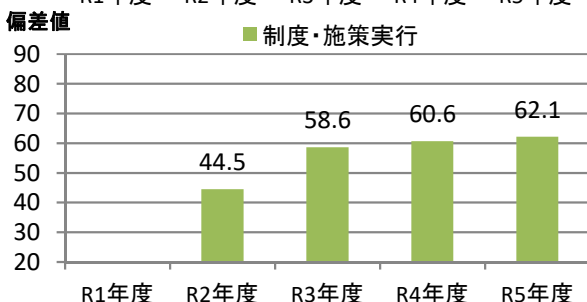
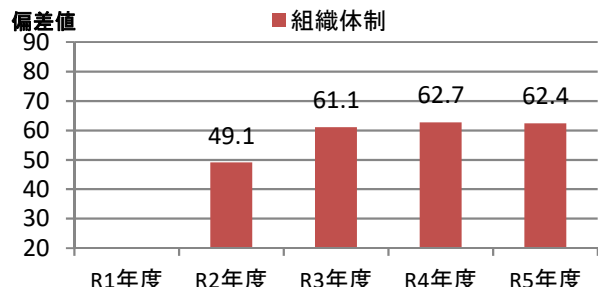
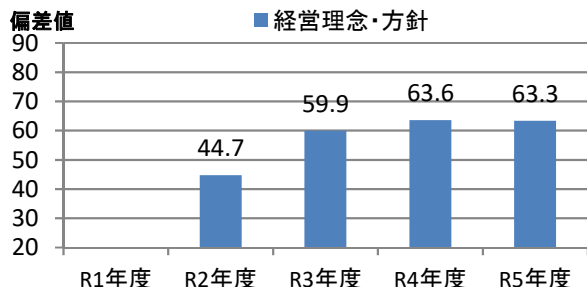
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

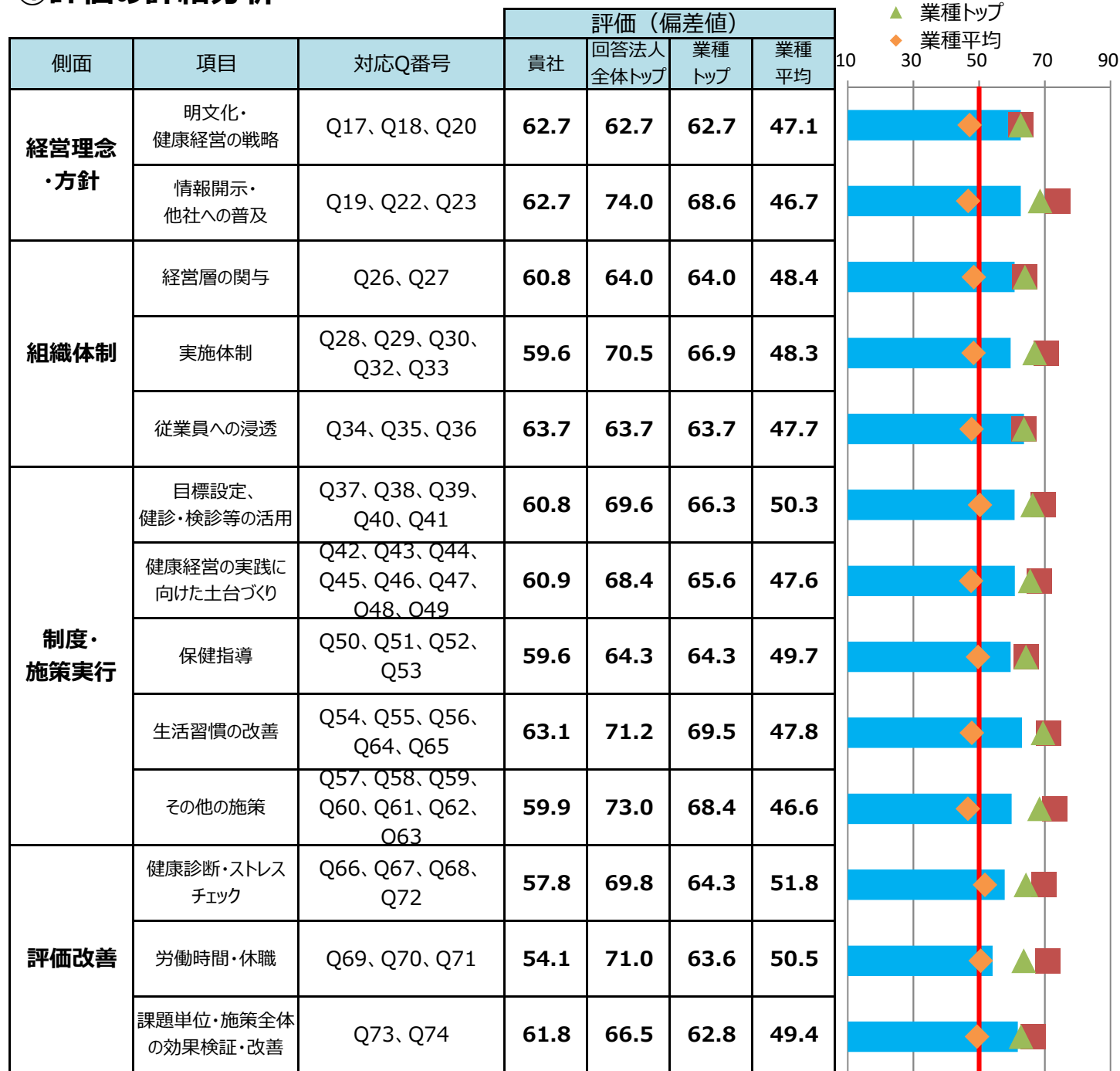
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1651~1700位	451~500位	301~350位	351~400位
総合評価	-	46.1(-)	59.7(↑13.6)	61.7(↑2.0)	62.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 本市では、Change Work Style～変えて行こう、「これまで」と「これから」～をスローガンに、ウェルビーイング経営を目指して、「働き方改革」と「健康経営」を一体的に推進している。多様化・複雑化する行政課題に柔軟に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、職員一人一人が心身ともに健康で、個性や能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことのできる職場環境の整備が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	ウェルビーイングの実現に向けて、職員のヘルスリテラシーやワークエンゲージメントを高める施策を推進することで、生産性の向上や組織の活性化を図り、質の高い行政サービスの提供と健康寿命の延伸につながることを期待している。 ・プレゼンティーズム（現在値：23% 目標値（2025年度）：21%以下） ・ワークエンゲージメント（現在値：2.6点 目標値（2025年度）：2.7点以上）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei/shisei/kenkou/2023.html">https://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei/shisei/kenkou/2023.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei/shisei/kenkou/2023.html">https://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei/shisei/kenkou/2023.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.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei/shisei/kenkou/2023.html">https://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei/shisei/kenkou/2023.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.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei/shisei/kenkou/2023.html">https://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei/shisei/kenkou/2023.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	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>30</b>	回	<b>14</b>	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>0.6</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>75.0</b>	%
-------------------------------	------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	体育・文化各部活動に対する運営費・遠征費に対する助成				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>64.3</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>23.8</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食育SATシステムを活用した管理栄養士による栄養指導を実施した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>5.1</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>50.5</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	ウォーキングイベントを開催し、累計歩数に応じて景品を贈呈				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>64.3</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>27.0</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>37.4</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	59.0	49.3	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	60.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.8	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	経営課題である生産性の向上のためには、ヘルスリテラシーの向上とプレゼンティーズムの低減が重要である。 健診結果の有所見率は低下している（2022年度31.6%（前年度32.7%））が、生活習慣病関連項目の有所見が多いことから、職員一人一人の生活習慣の改善（飲み物、食事、運動、喫煙、こころ、睡眠、飲酒による健康リスクの低減）に向けた施策を講じ、職員のヘルスリテラシーの向上を図ることが課題である。
	施策実施結果	健康増進セミナー（9回：225人）満足度：86.7% 働き方改革セミナー（58人）、マインドフルネス・ヨガ研修（60人）、ウォーキングイベント（2回：550人）、SAS予兆チェック（41人）
効果検証結果	プレゼンティーズムは横ばいであるが、健康関心層の割合や健康づくりを始めている職員の割合が増加しており、ヘルスリテラシーの向上につながっている。 ・健康関心層37.1%→39.8%（2.7pt向上） ・飲酒 68%→72%（4pt向上）・こころ 78%→80%（2pt向上） ・運動 60%→61%（1pt向上）・睡眠 70%→72%（2pt向上）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	経営課題である生産性の向上や組織の活性化のためには、職員一人一人が心身ともに健康で働きがいをもって業務に従事し、ワークエンゲージメントを高めることが重要である。 多様な働き方の実現や働きやすい職場環境を整備するとともに、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進、ワークライフバランスの推進に向けた施策を講じることで、ワークエンゲージメントの向上を図ることが課題である。
	施策実施結果	働き方改革強化月間（7～9月）の取組として、業務改善、時間外勤務削減、時差出勤・テレワーク推進、オフィス改革、リフレッシュ部門から各課の課題解決のための独自の取組をすべての部署が実施した。
効果検証結果	柔軟な働き方の実現や業務改善、時間外勤務の縮減によりワークライフバランスの実現につながったほか、各課の独自の取組により、仕事に対する意欲の向上や人材育成、組織の活性化につながった。また年次有給休暇の平均取得日数が向上したほか、エンゲージメントスコアが向上した。 ・休暇平均取得日数 12.2日（2021）→13.1日（2022） ・エンゲージメント 2.5点（2022）→2.6点（2023）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福井県民生活協同組合

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会福井支部
- 所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

非上場

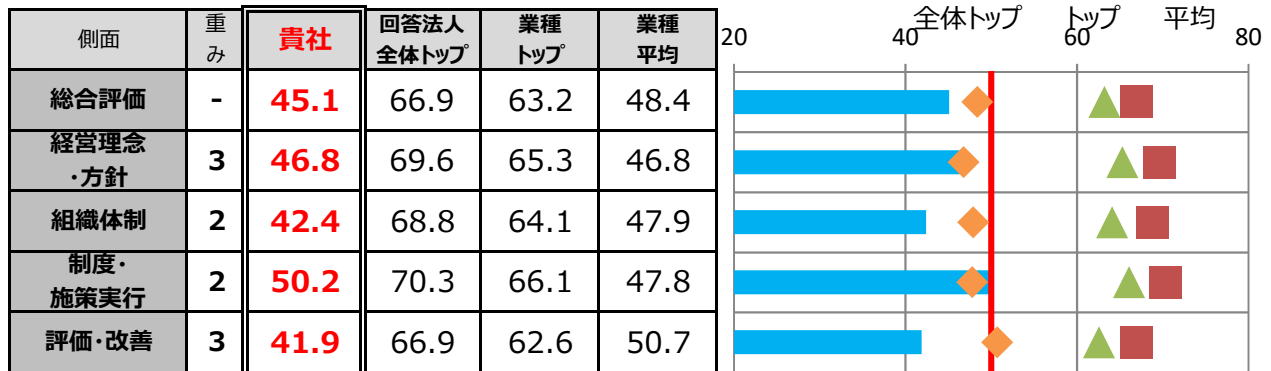
①健康経営度評価結果

■総合順位：**2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価：**45.1** ↑0.9 (前回偏差値 44.2)

※「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



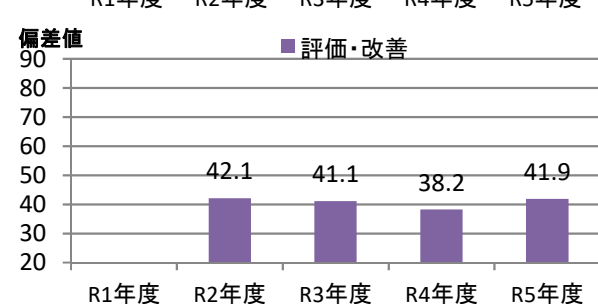
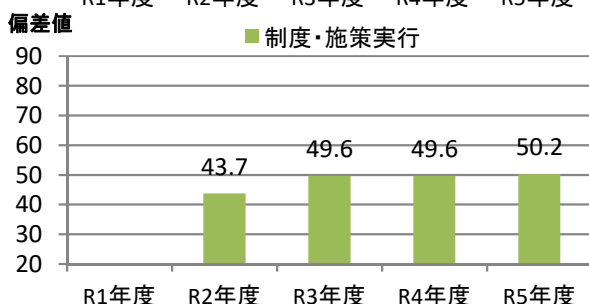
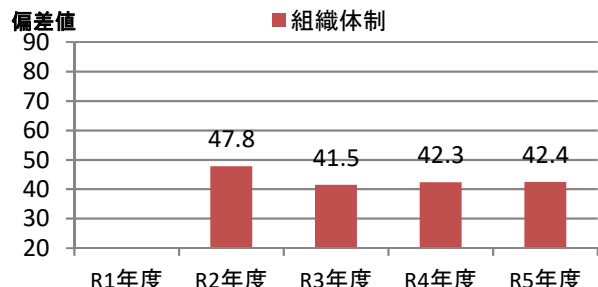
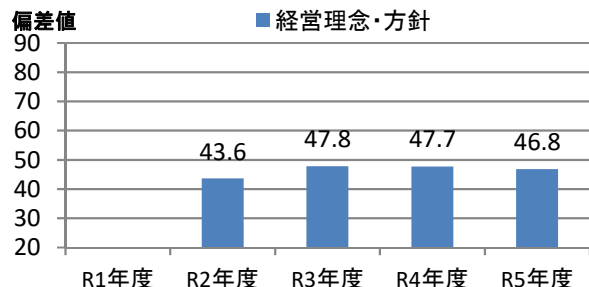
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

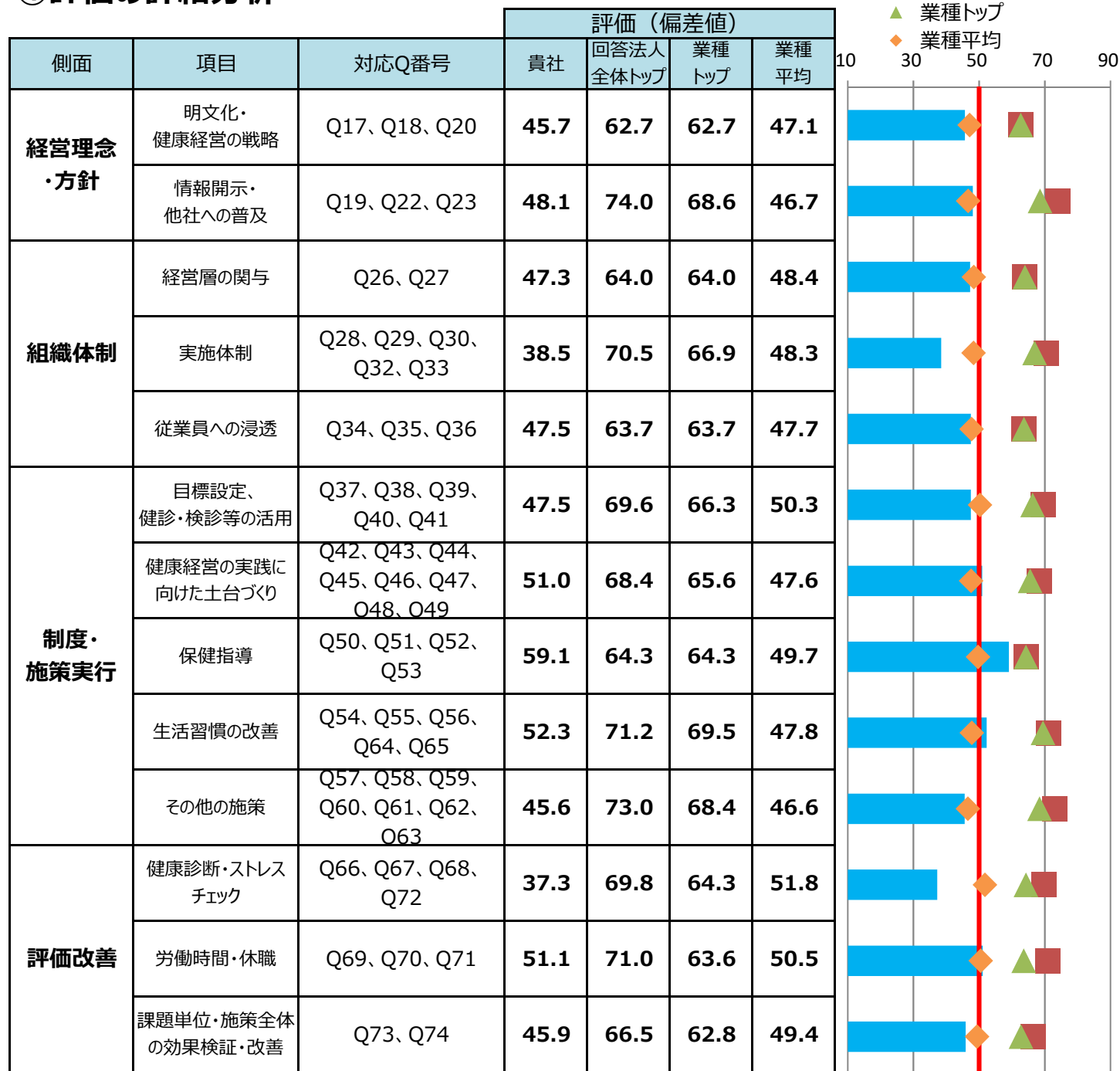
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1801~1850位	2051~2100位	2301~2350位	2451~2500位
総合評価	-	44.0(-)	44.9(↑0.9)	44.2(↓0.7)	45.1(↑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 職員が心身ともに健康で継続して勤務してもらうことが事業活動を継続する上で重要な課題。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が自身の健康状態の把握と改善を行ない、心身ともに健康でイキイキと働ける組織づくりを行う。具体的な指標として、定期健康診断および2次健診・特定保健指導の受診率100%。生活習慣改善に向けた取り組みとして、運動習慣率25%以上、有給休暇の7日取得率100%やコミュニケーション促進・健康増進活動促進を目的としたウォーキング大会を開催します。
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.fukui.coop/community/agreement/">https://www.fukui.coop/community/agreement/</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	35	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	1	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社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	職場内交流会として、部署グループでの昼食代金補助を行いコミュニケーション促進を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	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	ウォーキングアプリを活用した職場内ウォーキング大会の実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.9	%

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

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

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.1	49.3	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	47.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.6	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

英文名：THE NISHI-CHUGOKU SHINKIN BANK

■加入保険者：中国しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

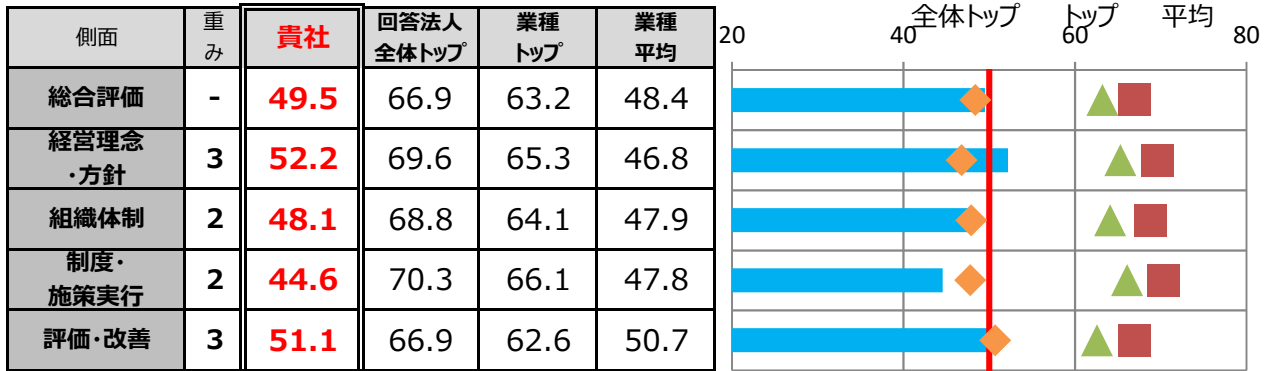
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.5** ↓0.6 (前回偏差値 50.1)

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

②評価の内訳



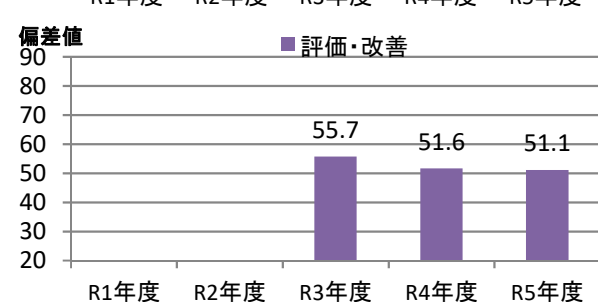
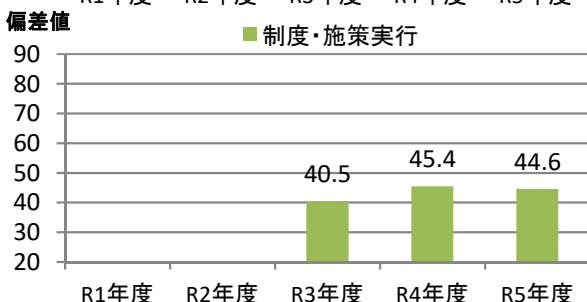
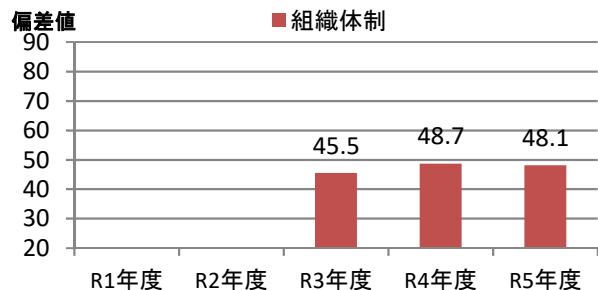
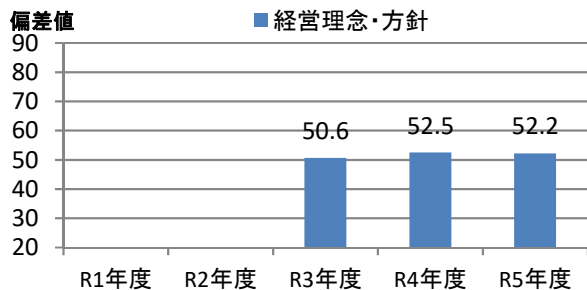
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

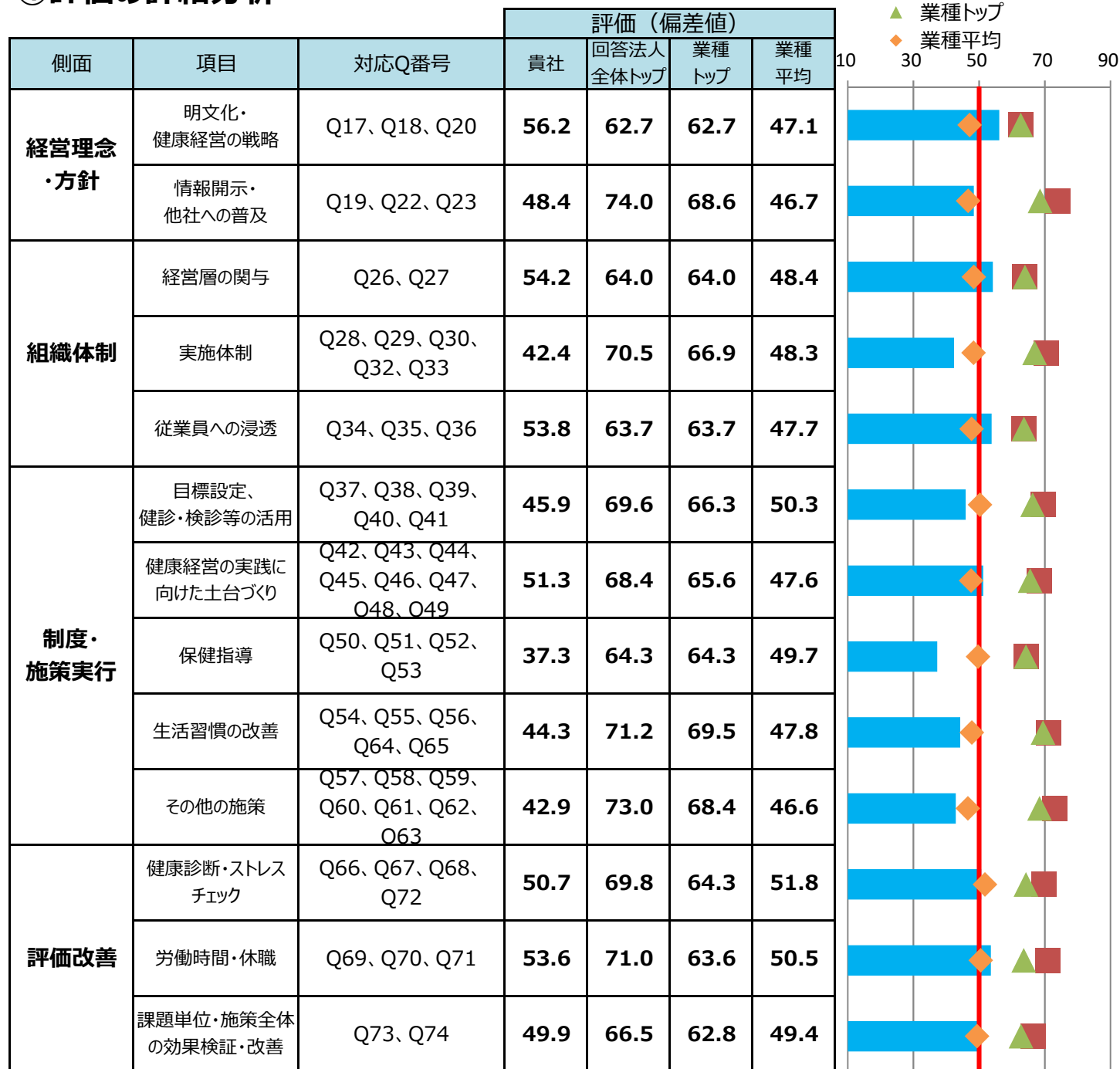
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1651~1700位	1651~1700位	1851~1900位
総合評価	-	-	49.1(-)	50.1(↑1.0)	49.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当金庫は6信金1信組が合併し、現状の組織となっているが、組織の見直しを進めていく中で、年齢別職員構成がアンバランスとなり、職員の平均年齢も上昇している現状がある。地域と共に歩む信用金庫として存在感を発揮していくためには、職員のパフォーマンス向上が不可欠であるが、そのためには役職員一人ひとりの健康管理が課題と考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>役職員一人ひとりが健康であり続けることが、パフォーマンスの向上に繋がるものと大いに期待している。2025年度までの目標として、時間外労働月1.8時間以内、ストレスチェック受検率100%、有給休暇取得率67%、健康診断受診率100%に加え、生活習慣病に係る現行のリスク度合いからの改善を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>近年の厳しい採用環境に加え、今後の定年退職者数等を考慮すると、中長期的な労働者の確保が事業活動を継続するうえで課題となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を推進することで職場環境の改善に繋げ、自己都合退職者の減少を図り、ノウハウを有する職員に長く働いていただくことが人員配置上重要と考えている。具体的には新卒採用入庫3年以内の退職率10%以内を目指す。</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="http://www.nishichugoku.co.jp/about/kenkou.php">http://www.nishichugoku.co.jp/about/kenkou.php</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	42	回	11	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地元地域で開催されるボランティアや祭り等の行事には、地元地域の金融機関として積極的に参加し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.5	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合主催のウォーキングイベントに、弊金庫独自の表彰制度を追加し、運動奨励を行った。				
(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	14.4	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	49.3	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	43.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.0	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.5	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	金庫内で実施したアンケートにおいて、現行の終業時刻（17：45）では、保育園や子供の習い事等の迎えを含め、家事や育児に支障が生じているとの意見が多く認められた。業種柄女性職員の割合が高く、女性職員の1/3強が子育て中である現状を踏まえ、家事、育児と仕事の両立を支援する施策の検討が必要である。
	施策実施結果	終業時刻を変更した【（改正前）17：45（改正後）17：30】。終業時刻を早めたことで、保育園の迎えのため、育児短時間勤務を利用していた職員3名がフルタイム勤務に変更した。
	効果検証結果	定量的な効果は出ていないものの、アンケートやヒアリングを通じて、終業時刻を早めたことが、家事、育児および通院等、ワークライフバランスや生活時間の確保に繋がったとの意見が多数認められている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：国立研究開発法人防災科学技術研究所

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

■加入保険者：文部科学省共済組合防災科学技術研究所支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

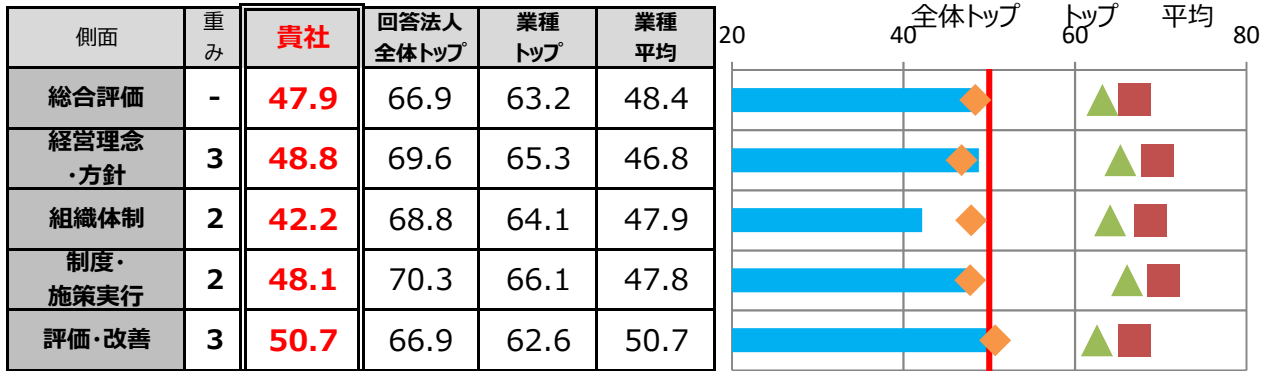
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101～2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.9** ↑0.7 (前回偏差値 47.2)

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

②評価の内訳



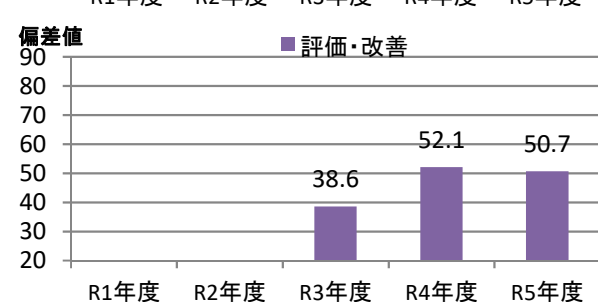
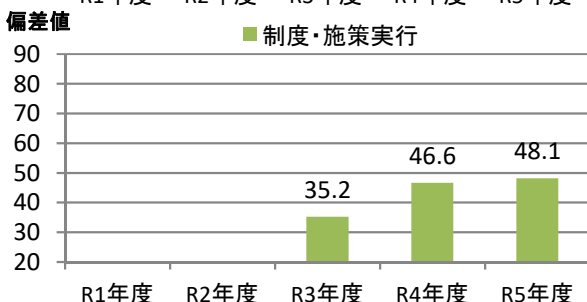
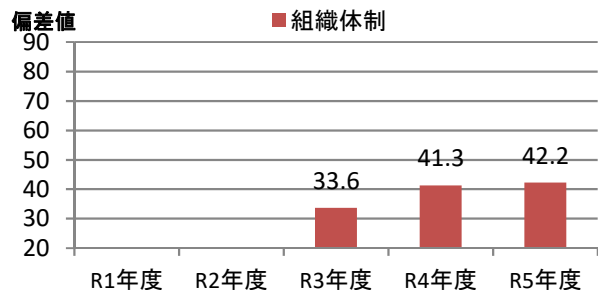
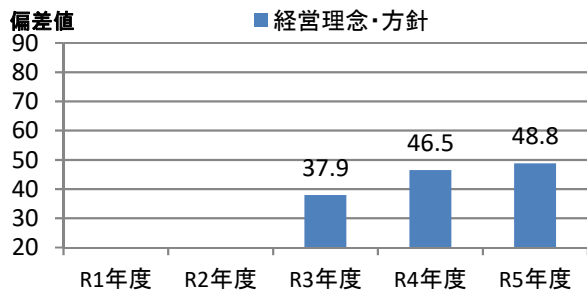
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

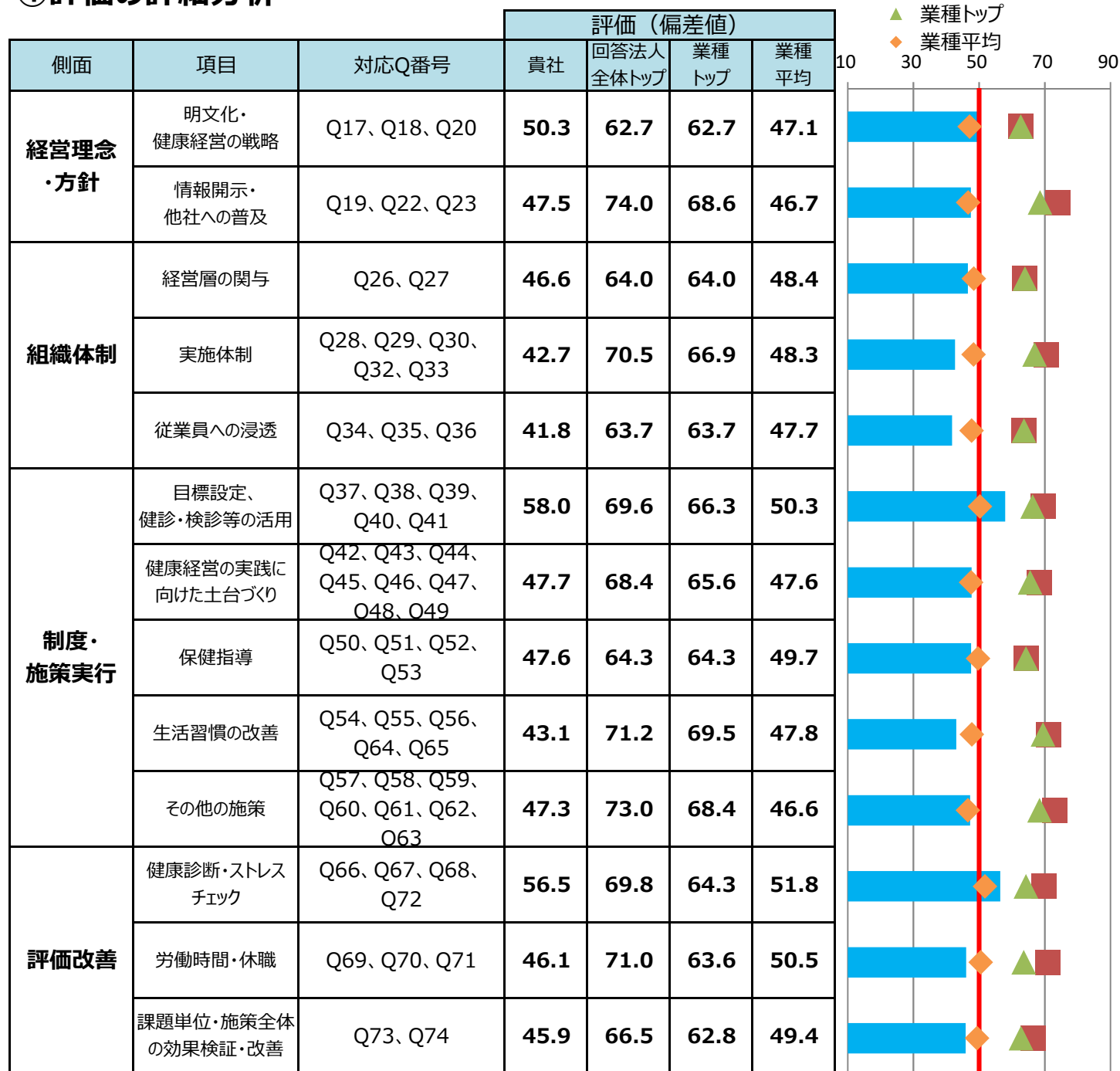
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2551～2600位	2001～2050位	2101～2150位
総合評価	-	-	36.7(-)	47.2(↑10.5)	47.9(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 防災科研に優秀な人材が広く集まり、生き生きと研究や業務に励める魅力ある研究所となる必要がある。その第一歩として、現在、防災科研に籍を置く誰もが研究や業務に、生き生きと取り組める環境の整備が求められる。
	健康経営の実施により期待する効果	所員のワークライフバランスの向上、所内のコミュニケーションの活性化、業務の生産性の向上、所員の創造性の向上、チャレンジやトライアルを奨励する文化の浸透、防災科研の社会的イメージの向上等の多面的な効果
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.bosai.go.jp/introduction/health/index.html">https://www.bosai.go.jp/introduction/health/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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.bosai.go.jp/introduction/health/index.html">https://www.bosai.go.jp/introduction/health/index.html</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.bosai.go.jp/introduction/health/index.html">https://www.bosai.go.jp/introduction/health/index.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.bosai.go.jp/introduction/health/index.html">https://www.bosai.go.jp/introduction/health/index.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	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	26.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	職員の家族（ご親戚・ご友人）が職場見学をできる「防災科研ファミリーデー」を開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「カゴメのベジチェック測定会 & 食生活改善セミナー」というイベントを開催し、職員の食生活改善を推進				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	茨城県公式健康づくりアプリを活用し運動機会の増進を奨励、階段使用の奨励を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	85.9	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.0	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	研究所内には屋外に4か所の喫煙所があり、各建屋に隣接しているため受動喫煙が問題となっていた。
	施策実施結果	2022年度に各建屋の喫煙所を廃止し、職員の往来が多い各建屋から離れた新喫煙所1ヶ所に集約した。
効果検証結果	職員アンケートで「あなたがこの1か月間に、受動喫煙が一番多くあった場所を選択してください。」という問いに対し、受動喫煙があった人のうち2021年度は「職場」と回答した人が46%だったが、2022年度は26%だった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の結果が要医療（要治療、要精密検査、等）であった職員の医療機関受診率が低く、研究所としては職員がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をする必要があった。
	施策実施結果	健康管理室から該当者に対し、個別に受診勧奨を実施した。
効果検証結果	2021年度は要医療の職員の医療機関受診率は34.4%だったが、2022年度は71.0%に向上した。引き続き、要医療の職員の医療機関受診率100%を目指し、受診勧奨を実施する。	

※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：蒲郡信用金庫

英文名：GAMAGORI SHINKIN BANK

■加入保険者：愛知県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

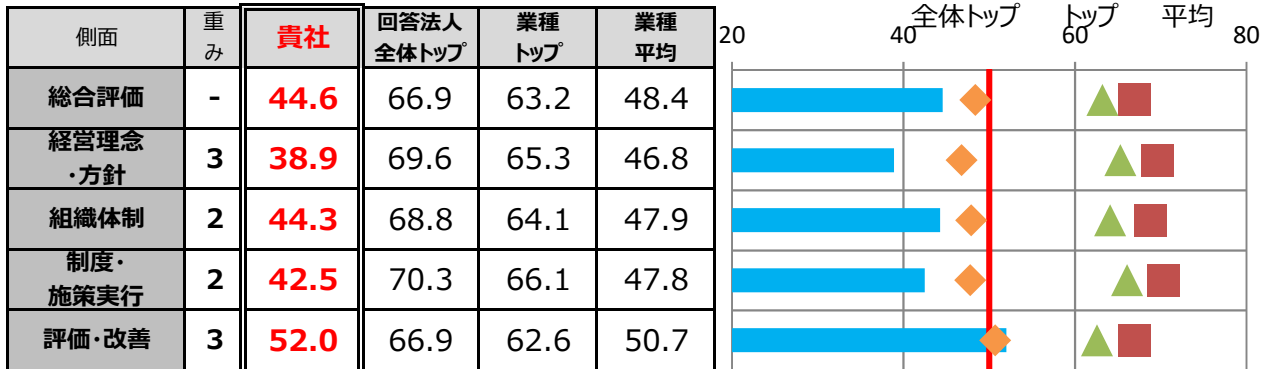
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.6** ↓1.4 (前回偏差値 46.0)

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

②評価の内訳



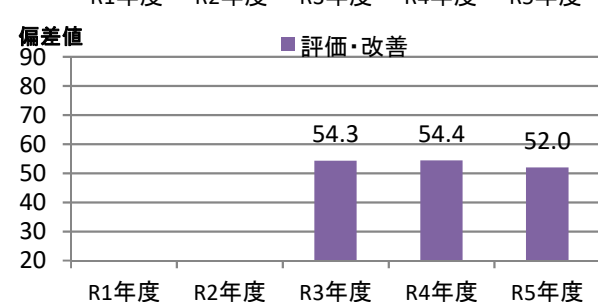
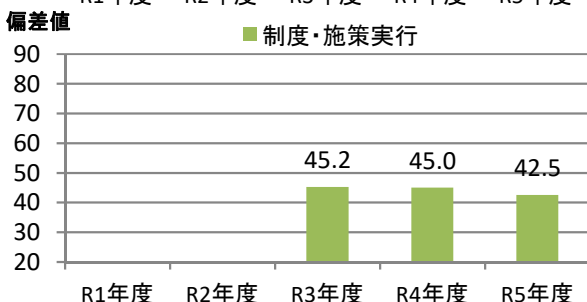
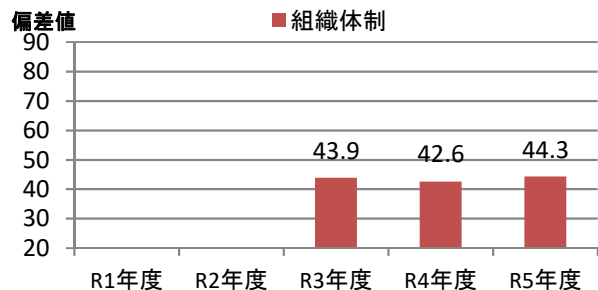
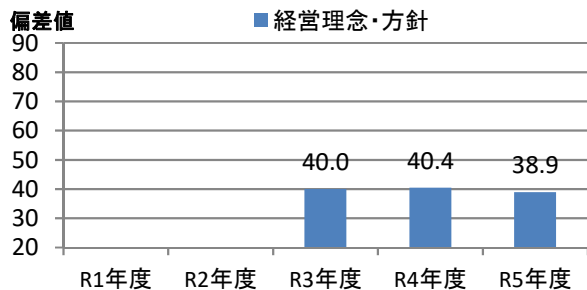
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

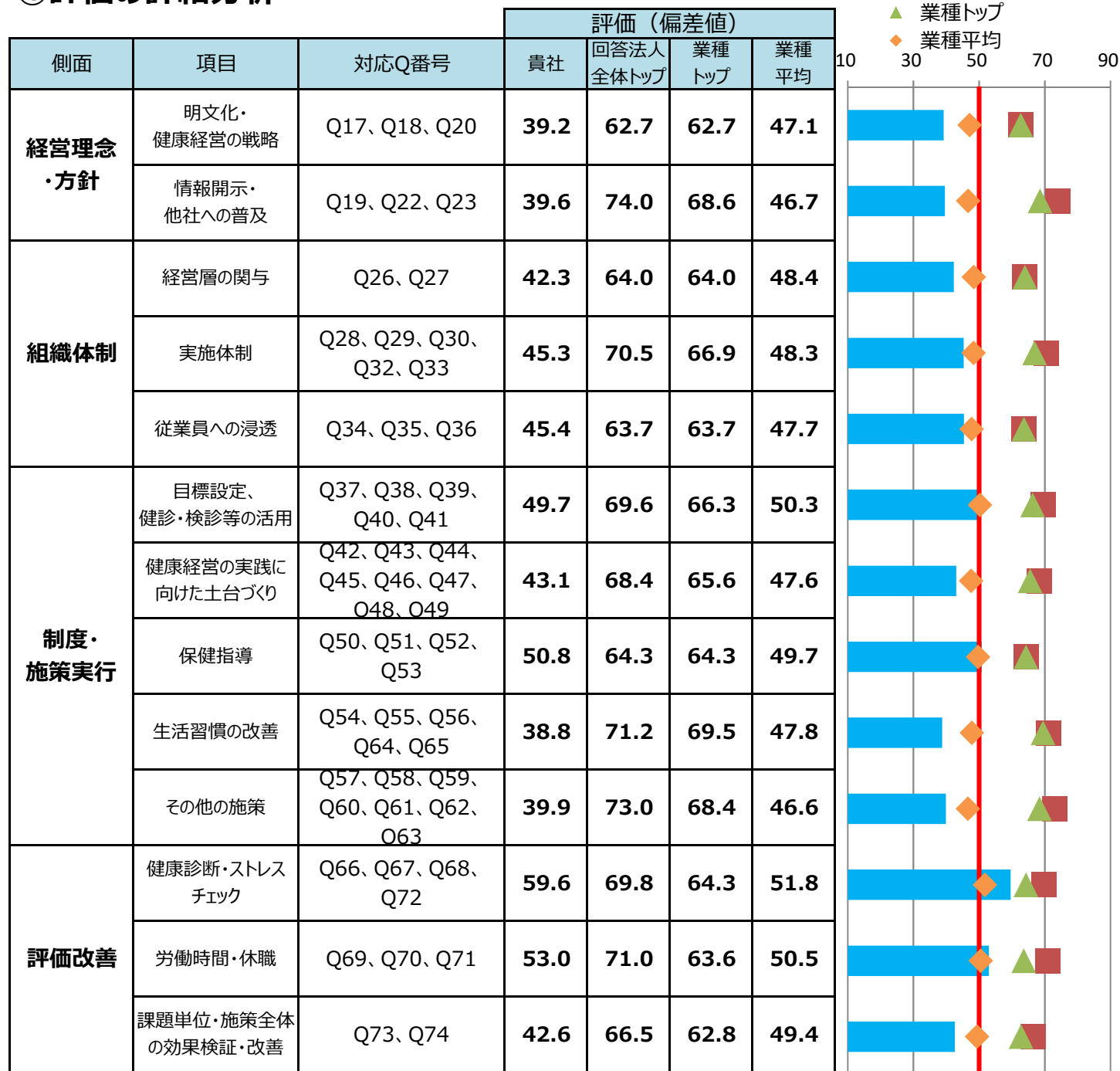
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1951~2000位	2151~2200位	2551~2600位
総合評価	-	-	46.1(-)	46.0(↓0.1)	44.6(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.gamashin.co.jp/about/health-declaration.html">https://www.gamashin.co.jp/about/health-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

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
	回数	割合	回数	割合
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>48</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>4.7</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部始め8つのクラブを設置し、助成金の支払いや場所の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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>19.9</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康保険組合が実施したマイヘルスアップ（食生活改善）キャンペーンに積極的参加を行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>99.4</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合が実施したマイヘルスアップ（運動促進）キャンペーンに積極的参加を行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>99.4</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>72.1</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>6.7</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	49.6	49.3	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	53.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.3	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.0	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.2	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	仕事と家庭生活の両立させ、職員が健康でいきいきと働ける環境整備が重要であり、有給休暇取得率（平均取得日数／平均付与日数）向上が課題であると考え、有給休暇を計画的に取得し、取得率50%を達成することを目標に掲げた。具体的にはすでに導入済みの「連続休暇制度」に加え、「ネーミング休暇」（年間2日間）の取得を所属長自ら推奨し、毎月の取得状況を店舗別で管理し、取得率向上を図っている。
	効果検証結果	令和5年3月末の有給休暇取得率59.4%（前年同月対比+0.9%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	所属部署の少人数化や、残業削減推進により、業務に追われる中で、誰にも相談できず、メンタルヘルス不調に陥るケースが増えていることを踏まえ、メンタル不調や所属部署には相談しづらい環境である場合に、本部で話を聞き出し、早期対応を行うことが求められる。
	効果検証結果	人事システム内に、直接人事部へ相談を持ちかけることができるシステムを構築をし、全従業員にアンケート形式で随時の相談受付を可能とした。報告された相談事項には、人事部が面談実施などの対応を行った。
	効果検証結果	令和4年度の相談件数100件。早期対応を行うことができた。 また、メンタル不調で退職した場合にも、逐次状況確認、職場復帰に向けた対応を行うことによって、退職した5名のうち2名が復帰することができた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪南農業協同組合

英文名：oosakaminaminougyoukyoudoukumiai

■加入保険者：大阪府農協健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

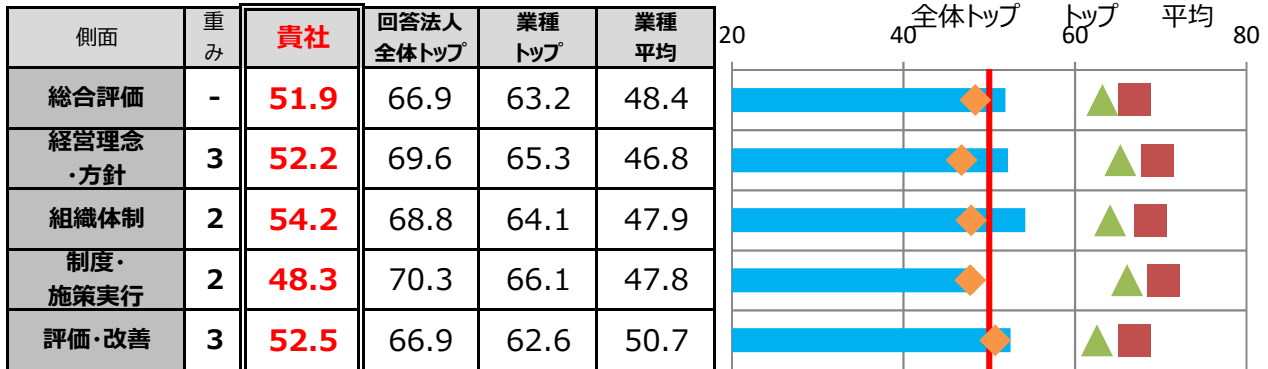
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.9** ↓2.4 (前回偏差値 54.3)

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

②評価の内訳



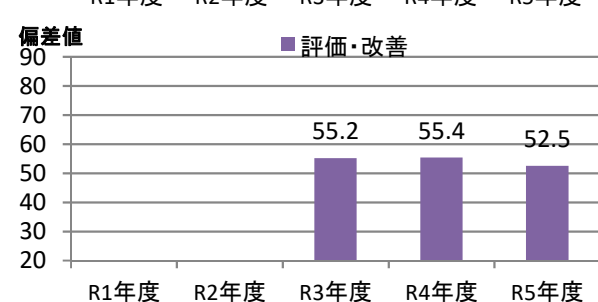
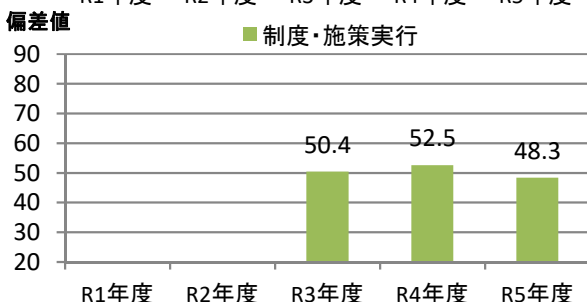
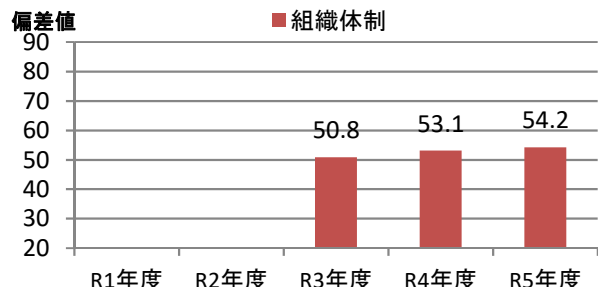
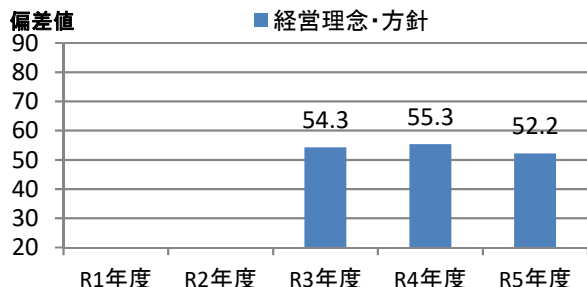
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

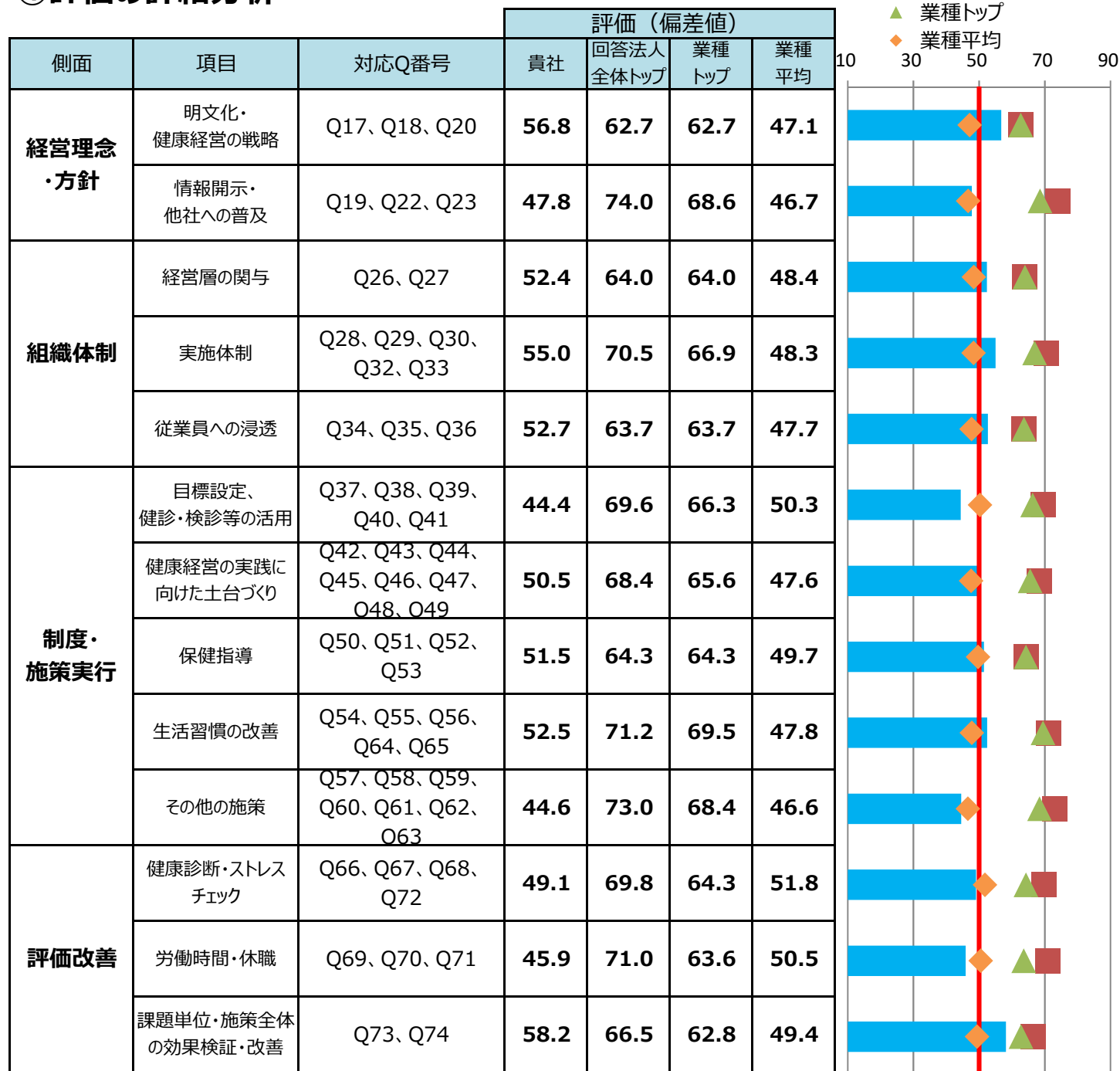
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1201~1250位	1101~1150位	1551~1600位
総合評価	-	-	53.1(-)	54.3(↑1.2)	51.9(↓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	組織の活性化 仕事の専門化や複雑化が進んでいる状況の中、従業員間のコミュニケーション不足から心の健康状態が不調となり、休職や離職につながる事例が発生している。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として、心の健康状態について、社内健康Web調査では昨年度13.8%、今年度14.0%が不調と回答している。様々な健康経営の取り組みを実施することにより、心の健康状態が不調と回答する割合を2025年度までには10%以下に改善していきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	活動助成金として、7つのサークルに年間200万円の金銭支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事を記録できるアプリ提供と食生活改善オンラインセミナーの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合や関連企業と連携した合同ウォーキングイベントの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 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	70.0	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.9	49.3	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	50.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.9	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.6	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.6	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザに罹患すると、約1週間は出勤できない状態になる。年末にかけて一番の繁忙期であり、従業員のインフルエンザ罹患は事業活動における大きな損失となる為、改善が必要である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種について、社内集団接種の機会を2日間設け、費用を全額補助にした結果、従業員のインフルエンザ予防接種人数は400名を超えるようになった。
効果検証結果	施策実施の結果、昨年度のインフルエンザ罹患人数は29名であった。社内集団接種だけではなく、かかりつけ医等で接種した費用についても全額補助の対象にしたことが、インフルエンザ予防接種人数の安定につながり、その効果としてインフルエンザ罹患人数の大幅な増加がなくなっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康経営実施前、社内で健康に関するアンケートをとったところ「喫煙しない」と回答した従業員の割合は約76%であった。喫煙者の割合は約20%で従業員のうち5人に1人は喫煙者であり、受動喫煙対策として改善が必要である。
	施策実施結果	敷地内全面禁煙の実施と全事業所内に禁煙ポスターを掲示。また喫煙者には禁煙チャレンジとして3日間成功時、7日間成功時、14日間成功時、1ヶ月成功時に成功報酬を与え、非喫煙者にも同様の報酬を与えた。
効果検証結果	健康経営実施後、社内で健康に関するアンケートをとったところ「喫煙しない」と回答した従業員の割合は約78%であり、健康経営実施前と比べ2%禁煙者が増加した。健康経営を機会に禁煙したという割合も約2%あり、受動喫煙対策として社内の禁煙者の割合が増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：EY新日本有限責任監査法人

英文名：Ernst & Young ShinNihon LLC

■加入保険者：EY Japan健康保険組合

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

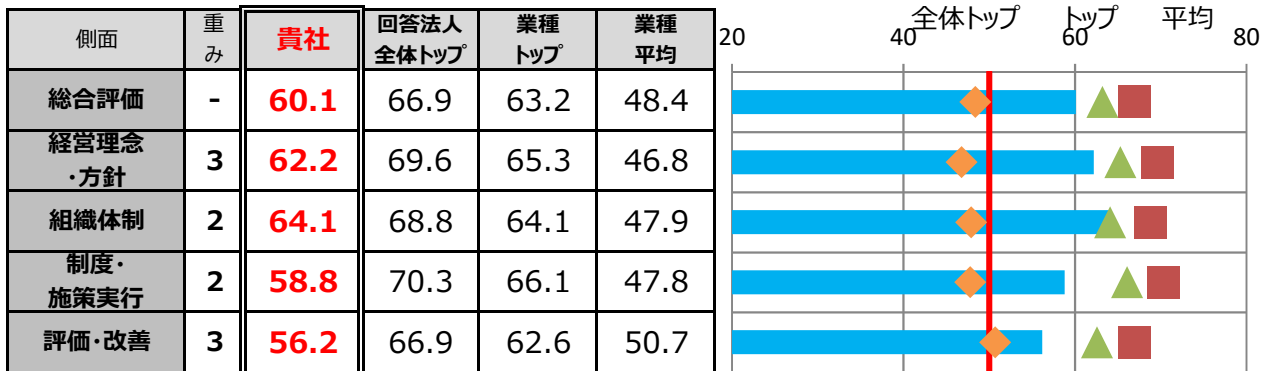
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.1** ↑0.2 (前回偏差値 59.9)

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

②評価の内訳



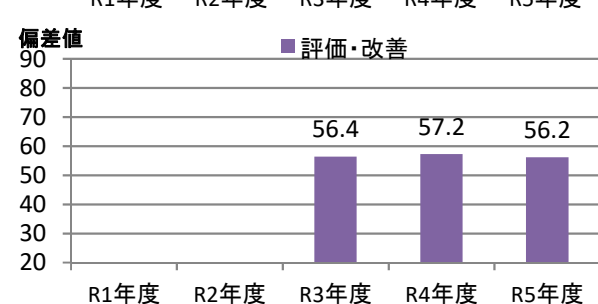
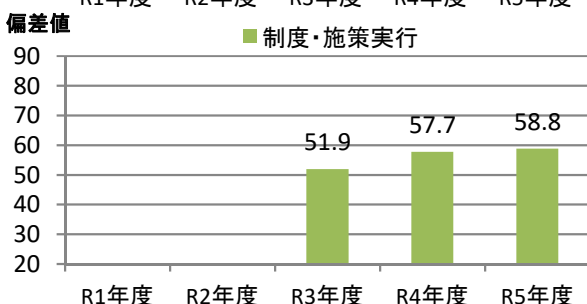
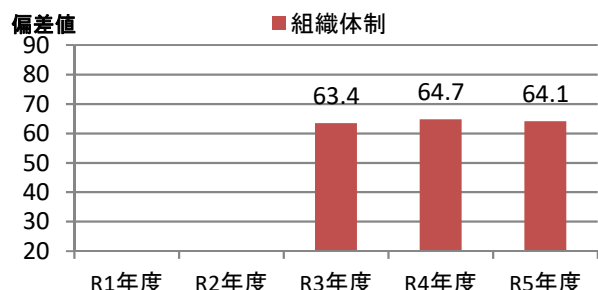
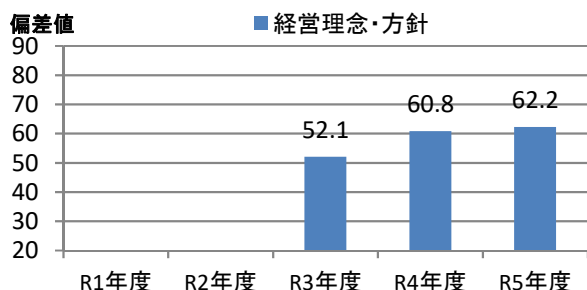
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

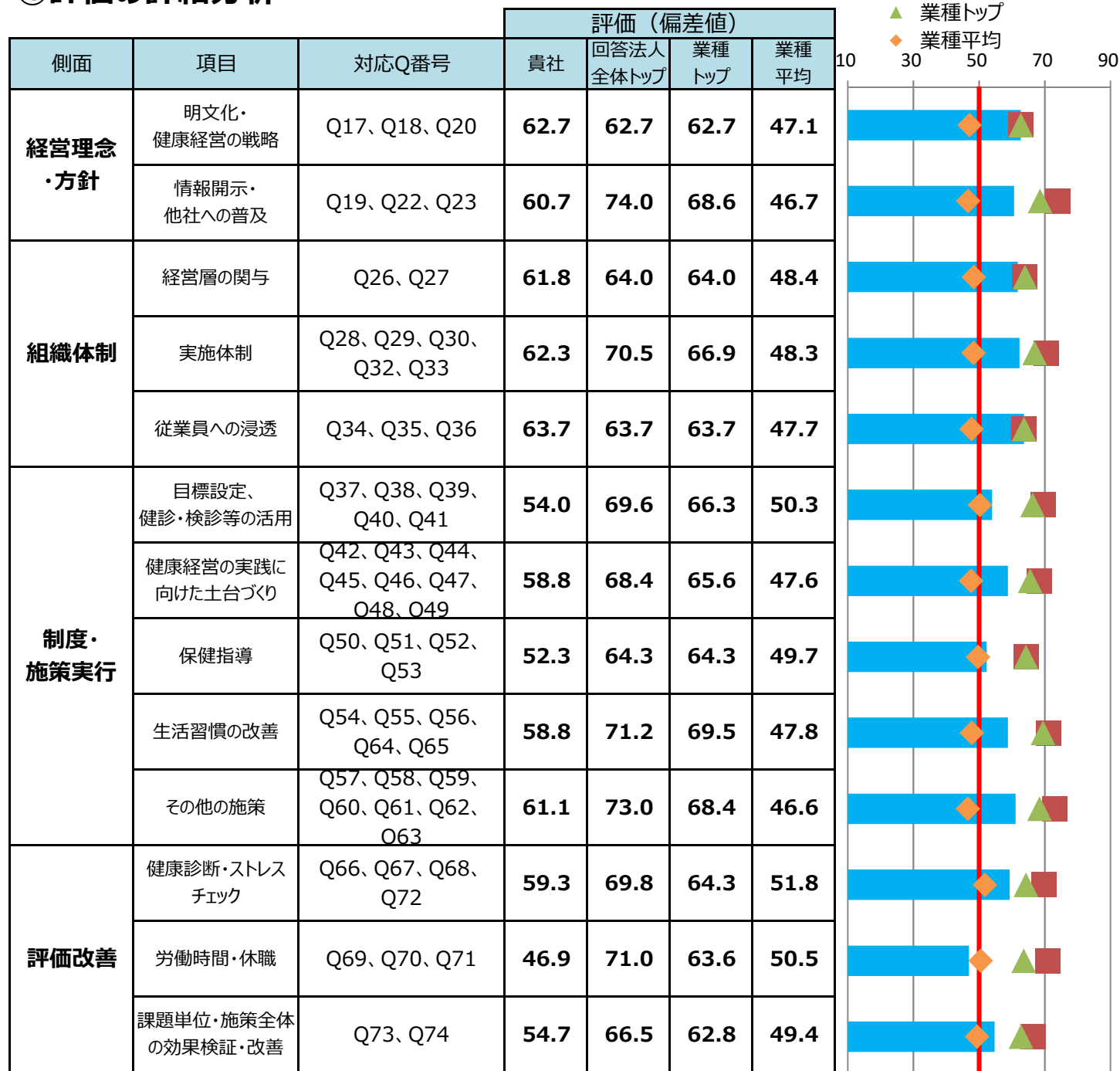
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551~600位	601~650位
総合評価	-	-	55.6(-)	59.9(↑4.3)	60.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 EYは「Building a better working world～より良い社会の構築を目指して」というパーパスを掲げ、クライアント、社会などに対し長期的価値をもたらすプロフェッショナルサービスを提供している。その源となるメンバー一人ひとりが健康度を高めパフォーマンスを発揮できるようにすることで、高いエンゲージメントのもとで継続的な質の高いサービスを提供できるチームを構築していくことが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健診結果、長時間労働者発生率など様々な健康関連データをふまえた総合健康管理指数を策定し、総合リスク21点以下というKPIを設定しており、現在は12点と達成している。指数の改善を図ることで、メンバーが健康度高く働くと共に、多様性や働きやすい環境づくりも組み合わせると共に一人ひとりが最大限に能力を発揮し、プロフェッショナルファームとして高い成果を上げるチーム作りに繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 EYでは、EYが創り出す長期的価値の出発点として『より良い自分 (Better Me)』の向上を図っている。コロナ禍を経てEY内でも健康で充実して仕事を通じて幸福感を感じていたいという気持ちが高まっており、長期的価値につながっていくBetter Meとしての個人のWell-beingの向上が重要な課題となっており、長期的価値のビジョンにおけるKPIに安全衛生の項目を含めている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進しメンバーのWell-beingを高めることにより、生産性の向上、高いパフォーマンスを発揮するチーム作りや離職率低下を期待している。長期的価値のビジョンにおける安全衛生に関するKPIを達成を図ると共に、健康経営の取り組みと共通項の多い独自のWell-being指標を大学と共同で開発し、メンバー全体に調査し、その結果を踏まえて施策を展開する取り組みを開始している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.ey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llc/ey-shinnihon-well-being">https://www.ey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llc/ey-shinnihon-well-being</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/well-being">https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/well-being</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	<a href="https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/well-being">https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/well-being</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	77	回	39	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	独自の働き方ルールを定め、フレキシブルかつコミュニケーションの質を保つバランスを意識した働き方を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	ダイエットや食生活の改善希望者に向けて栄養士からアドバイスを受けられる食事管理のサポートアプリを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康保険証を所持するEY Japanメンバー、ならびに被扶養者への提携スポーツクラブ利用費用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.9	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	49.3	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	55.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	Covid-19パンデミックに伴い、在宅勤務への切り替えなど働き方が急激に変化し、コミュニケーション方法もオンライン主体となった。その中でストレスチェックにおける職場の支援のスコアが95(2019年)→97(2020年)へ、総合健康リスクは97→98へと増悪した。オンラインでも職場の支援を得るための方法を模索し、メンタル不調者の発生予防・早期発見・早期対応の重要性が高まっていると考えられた。
	施策実施結果	早期発見・早期対応・心理的安全性の高い職場づくりのための管理職向けのラインケアについてe-learningの受講を必修化すると共に、ラインケア充実のためカウンセリングファミリー制度の導入を行った。
効果検証結果	ストレスチェック(受検率93.5%)の総合健康リスクは98(2020)→87(2022)と11pリスク低減した。職場の支援のスコアは97→91と6pものリスク低減が認められた。メンタル不調者の面談につながる申し出ルートの中で上長からのメンタル不調者の面談依頼の割合も増えるなど早期発見・早期対応も進んでいる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	メンバーが安全かつ健康的に働くことができるよう、定期健康診断結果から脳・心血管疾患の高リスク者を算出し、重症化予防施策として健診事後措置をとっていたが、コロナ禍で在宅勤務率が高まったことによるライフスタイルの変化によって昨対比で高リスク者割合が1.37%→1.39%へ増加していた。また、精密検査受診率が50.9%と低く、更なるリスク低減が必要と考えられた。
	施策実施結果	重症化予防のための精密検査未受診者への受診確認フロー作成と受診勧奨徹底により定期健康診断受診後の精密検査受診率向上を図った。
効果検証結果	昨年と比較し精密検査受診率は、50.9%→67.3%と16.4%向上した。高血圧の治療率は70.7%→75.7%、血圧治療コントロール率は58.5%→63.9%と改善した。全体の高リスク者割合は1.39%→1.35%とリスク低減しており、精密検査受診率向上による重症化予防の前進が認められた。	

※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：北伊勢上野信用金庫

英文名：

■加入保険者：三岐しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

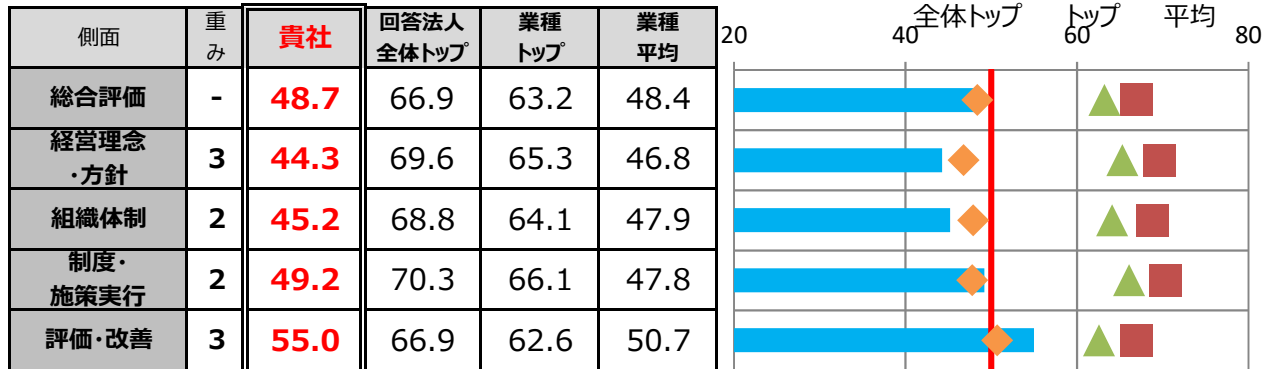
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.7** ↑2.8 (前回偏差値 45.9)

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

②評価の内訳



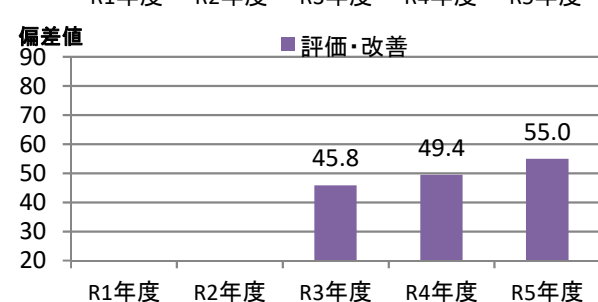
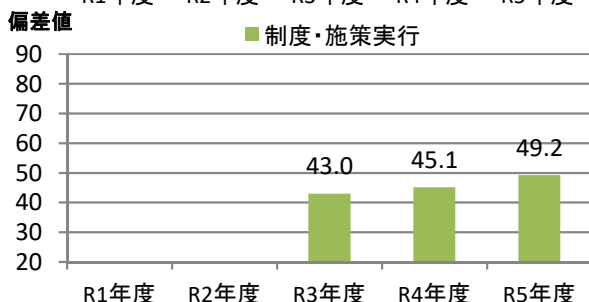
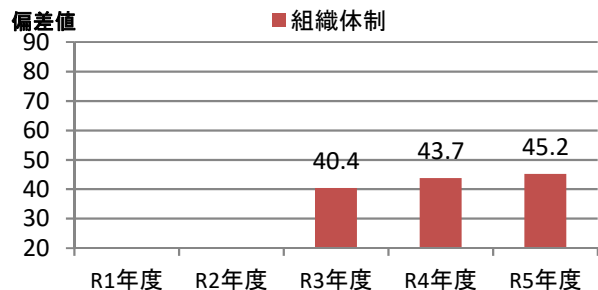
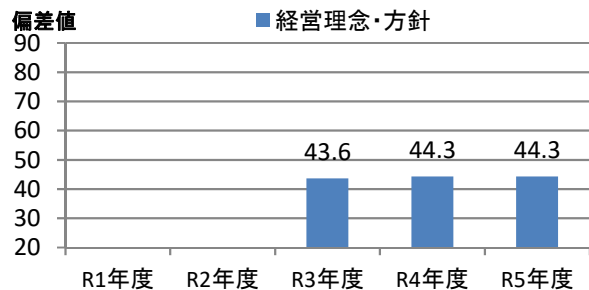
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

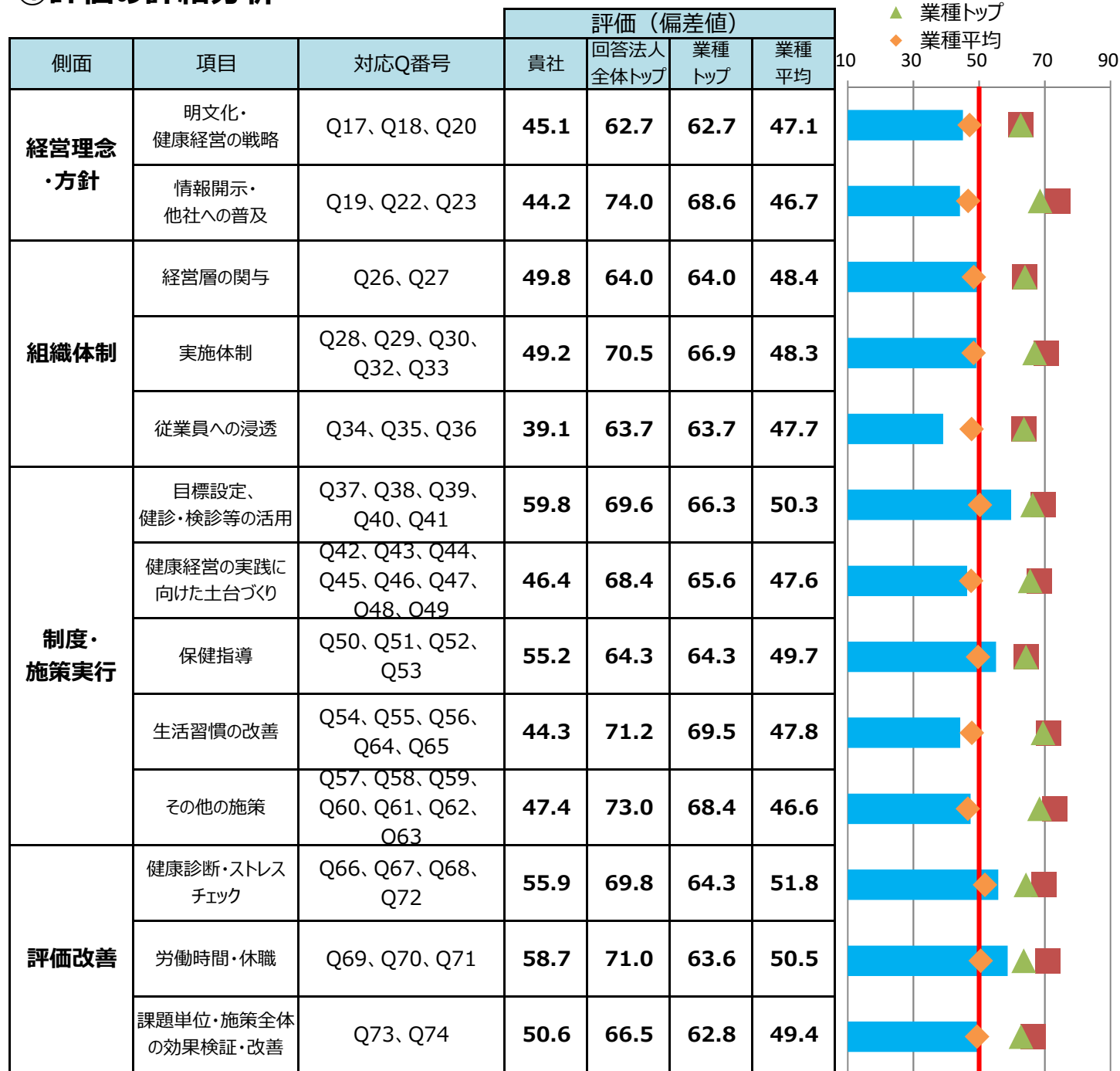
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2201~2250位	2151~2200位	1951~2000位
総合評価	-	-	43.5(-)	45.9(↑2.4)	48.7(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>ストレスチェックにおけるプレゼンティーズムによる労働生産性の低下でどの程度の経済損失が発生しているかを検証したい。 何らかの疾患や症状をかかえながら出勤し体調不良があるまま働いている状態から集中力や意欲が減退することにより失われる損失（プレゼンティーズム）が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2021年度より職員のプレゼンティーズム見える化のためにストレスチェックにてWLQを導入。その結果93.8%の仕事のパフォーマンス総合評価が得られた。身体活動について気になる職員には、声掛け、相談対応、産業医と連携によるサポートなど、パフォーマンス低下の特徴の把握や原因の追究を行うことで職員のパフォーマンスの向上につなげ、健康面への配慮を行うことを目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>若手職員の離職を防ぐために、他金庫の若手職員との交流を深めながら、意見交換を行い、キャリアデザインや仕事を見つめ直す機会を作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>個人で抱えている悩みごと、困っていること、やりがいなどを同年代の他金庫職員とグループワークで話し合うことにより、問題について考えながら親睦を深める場となることを期待している。コミュニケーションをとることが苦手な職員も多いため、心理的安全性の観点より、安心して発言できる場を設けることを目指す。過去5年の定着率は60%であるが、5年後80%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="http://www.kitaiseueno-shinkin.jp/">http://www.kitaiseueno-shinkin.jp/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="http://www.kitaiseueno-shinkin.jp/">http://www.kitaiseueno-shinkin.jp/</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	43	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	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	10.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	上野天神祭、伊賀上野シティマラソンボランティアに参加し、会場準備、給水等を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
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	肩こり、腰痛、筋力向上等対策として疲労軽減や予防のためのストレッチ等の習得のアプリ配信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	47.2	49.3	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	57.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.6	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.8	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症の拡大による出勤停止等が起こった場合の、金融システムの機能維持、顧客保護の観点より、予防対策が必要であると考えられる。また、職員や家族が発熱・感染した場合の特別休暇制度の策定も必要である。
	施策実施結果	職員、家族が感染した場合、出勤停止、自宅待機の措置をとっている。また、職員、家族のワクチン接種時の特別休暇支援も実施している。
効果検証結果	感染の拡大状況に応じ、外出を伴う営業活動を自粛し営業体制の見直しを行ったことや、WEBシステム導入により、社内外の会議・研修等を極力オンライン化することにより、人との接触を抑え感染の拡大を最小限にできたと思われる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	庫内で喫煙に関するアンケートを実施したところ、たばこの健康への影響について、喫煙者本人に対しては88%の職員が、周囲の人に対しては96%の職員が健康への悪影響を認識している結果となったため、改善が必要である。
	施策実施結果	庫内の全面禁煙を実施し禁煙を希望する職員とサポーター事業を展開。本人だけではなく周囲も協力しながら禁煙活動を進め費用の一部を当金庫と健康保険組合が負担した。また、営業車両内での喫煙も全面禁止とした。
効果検証結果	喫煙に関するアンケート、受動喫煙防止施策を行ったところ、職員の喫煙率低下の効果が表れた。喫煙率については、2019年は35.1%、2020年は33.5%、2021年は33.4%、2022年31.9%と毎年減少している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：桑名三重信用金庫

英文名：

- 加入保険者：三岐しんきん健康保険組合
- 所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

非上場

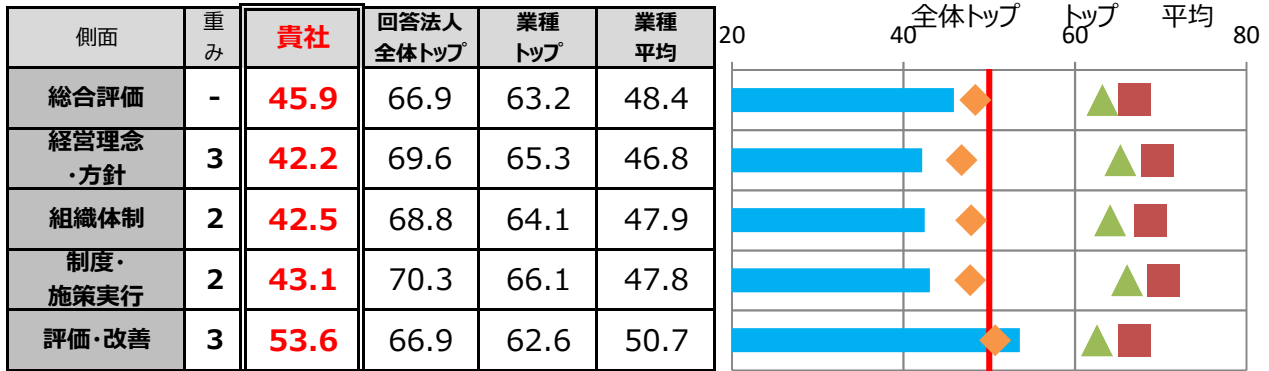
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.9** ↑9.7 (前回偏差値 36.2)

※「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



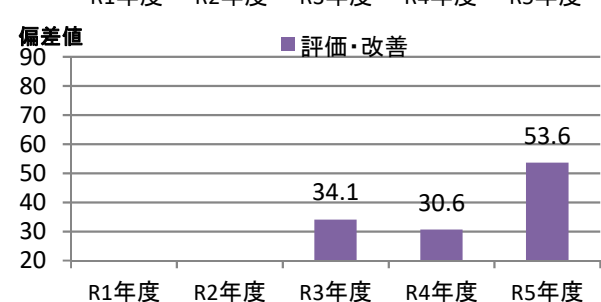
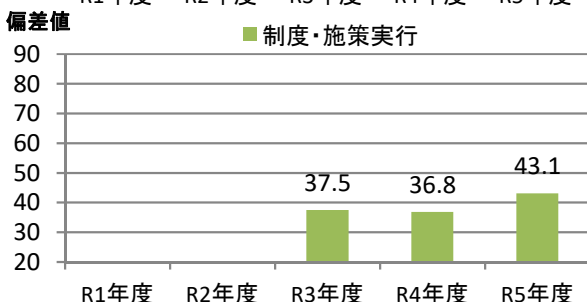
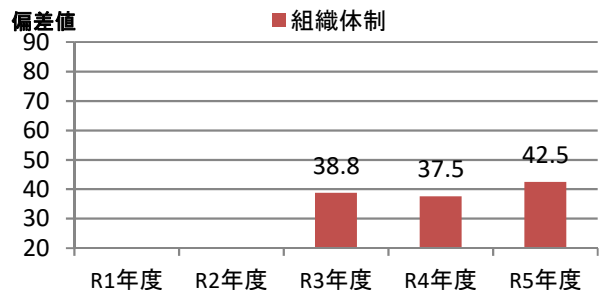
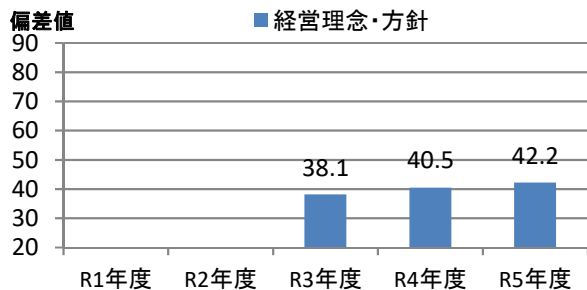
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

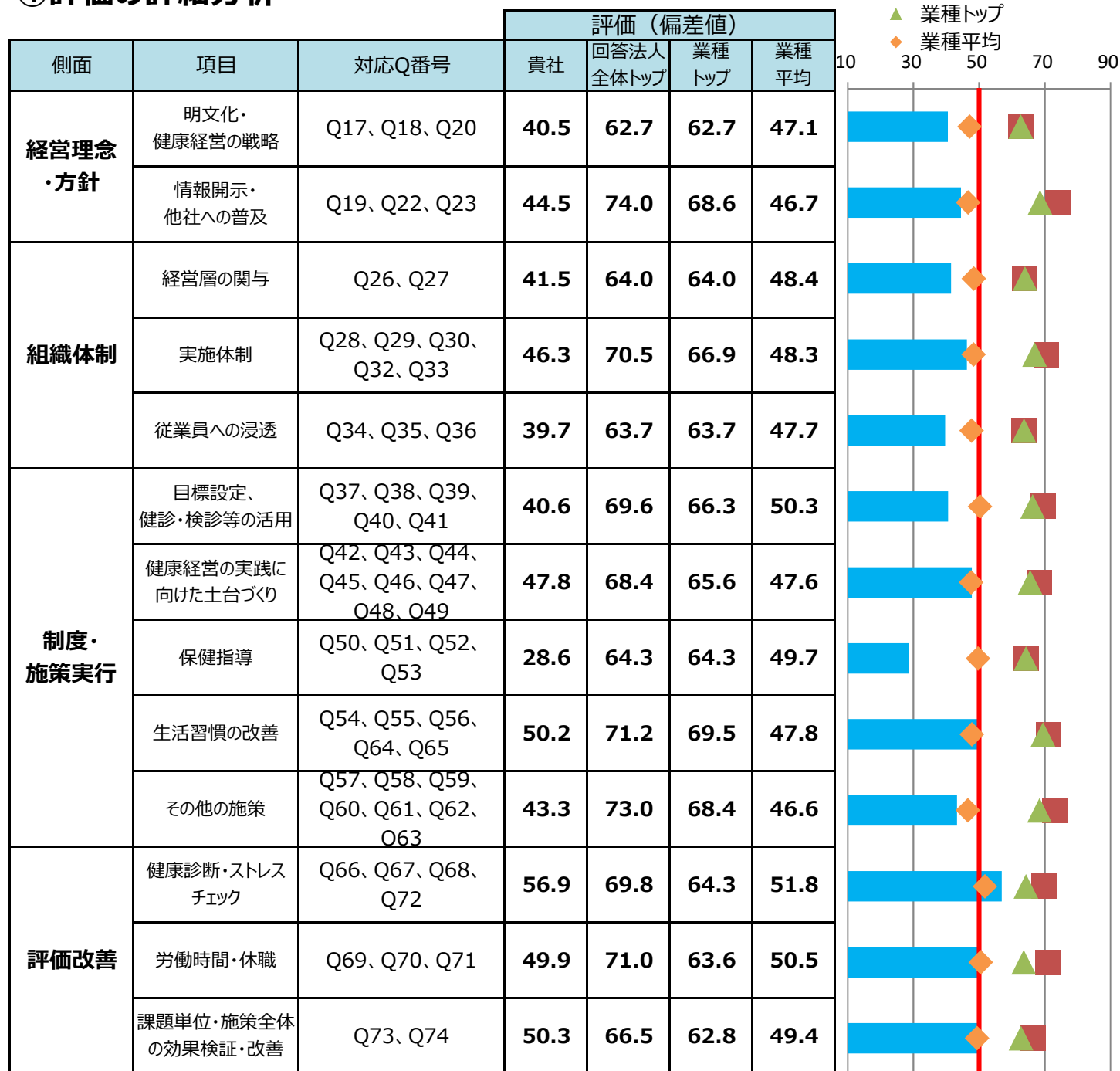
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2551~2600位	2851~2900位	2351~2400位
総合評価	-	-	36.9(-)	36.2(↓0.7)	45.9(↑9.7)
【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 有給休暇を着実に取得する。
	健康経営の実施により期待する効果	有給休暇の着実な取得により、ワークライフバランスを適正にすることで、心身を健康に保つとともに、やりがいや充実感を持ちながら働くことで、従業員のパフォーマンスを向上させるとともに、採用力の向上を図る。
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 メンタルヘルスキアの充実
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調者に対しては、早期発見および早期対応を第一に、人事担当者の面接をはじめ、産業医との連携により心身の回復を図る。 また、管理監督者向けにメンタルヘルスにかかる研修を実施し、ラインによるケアの充実を図った。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://www.shinkin.co.jp/kuwanamie/etc/healthmanagement.htm">http://www.shinkin.co.jp/kuwanamie/etc/healthmanagement.htm</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	11	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	0	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動に対する金銭支援など				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	朝食を摂っているかアンケートを実施、結果を職員向け公表し、朝食の摂食を指導。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.7	%	(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	ウォーキング（1日8000歩）またはラジオ体操（第一・第二）を一定期間継続した職員に記念品を贈呈。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	42.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨ 具体的な健康課題への対応

### ■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.9	49.3	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	36.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.6	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.0	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間を削減することにより、労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保ができ、生活習慣の改善につながる。労働時間は各部店単位で取りまとめられ、毎月各部店から残業分析票を提出させ、前月より残業時間が増加した場合は増加要因等を報告、内容によっては人事担当部門からヒアリングを実施している。残業削減およびその目的について、より広く周知、意識する必要がある。
	施策実施結果	残業削減およびその目的の周知・意識は進んでいると認識しているが、新型コロナウイルス感染拡大に伴う営業活動自粛が緩和されたことから、2022年度の残業時間は、前年度比14.3%増加となった。
	効果検証結果	ストレスチェックから算出された「仕事の負担による健康リスク」は、2021年度の103から2022年度の106へ3ポイント上昇する結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

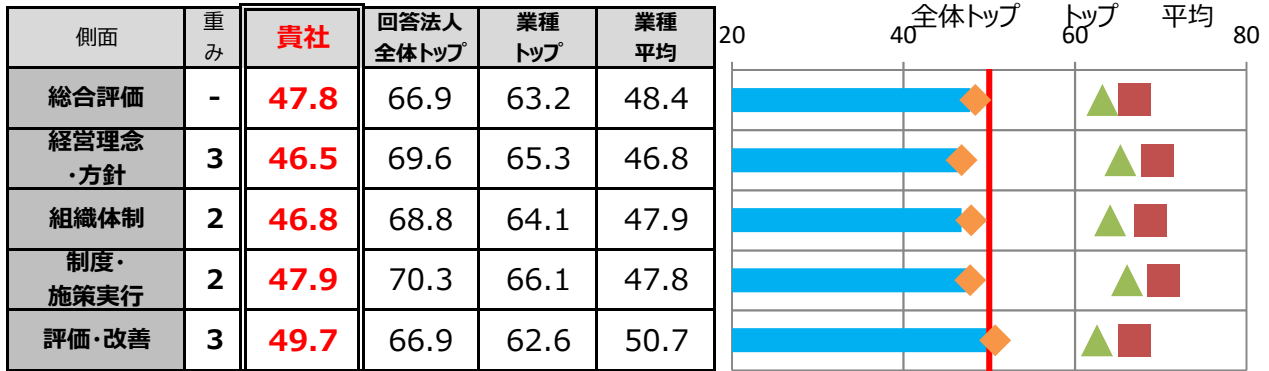
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.8** ↑4.7 (前回偏差値 43.1)

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

②評価の内訳



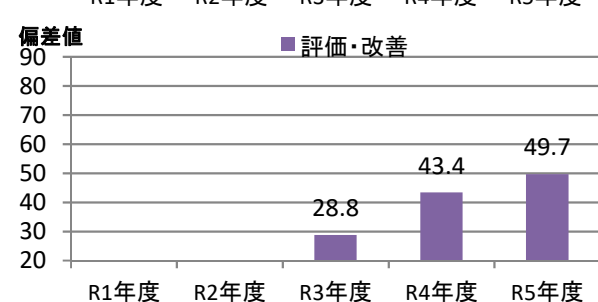
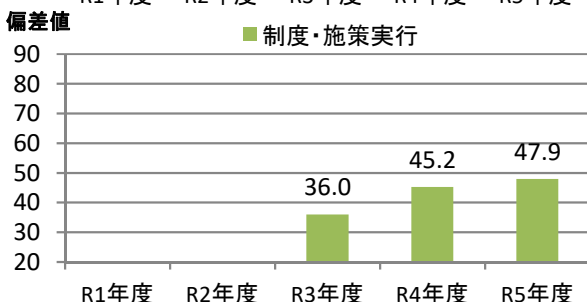
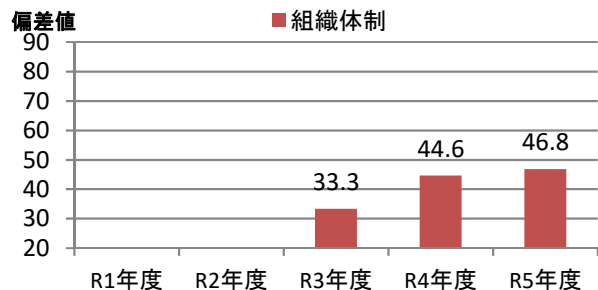
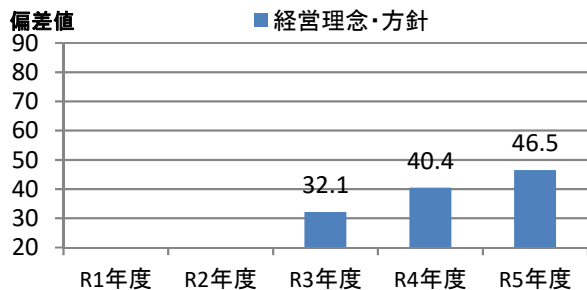
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

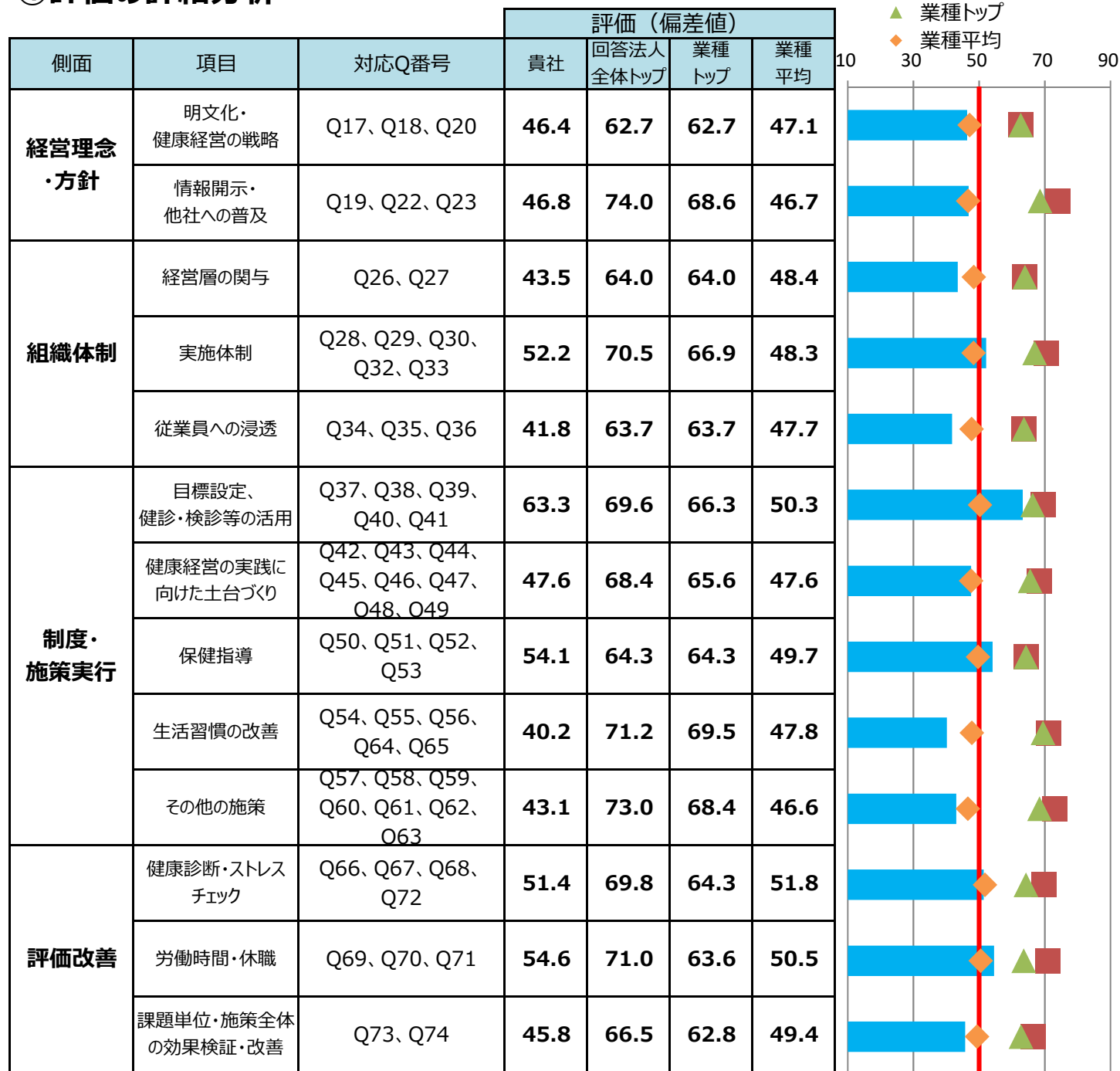
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2701~2750位	2451~2500位	2101~2150位
総合評価	-	-	32.1(-)	43.1(↑11.0)	47.8(↑4.7)
【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 中期経営計画基本方針の一つに「人と組織が共に成長する」ことを掲げ、当金庫に求められる社会的役割を發揮するために必要な組織体制の整備・向上、経営基盤の確立を図るため「健康経営」を通して『職員が心身ともに健康で安心して働き続けられる職場づくり』に取組み、離職率の低下やワークエンゲージメントの向上など、人材の観点から経営基盤を強化していくこと。
	健康経営の実施により期待する効果	「健康経営」を通して職員一人一人が心身ともに健康であり、いきいきと働くことができる職場づくりを実践することにより、生産性・従業員満足度・企業イメージ・エンゲージメントを向上させ、最終的に当金庫のサステナビリティ（持続可能性）が向上していくことを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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.rokin-hokkido.or.jp/site/company/hatarakigai.html">https://www.rokin-hokkido.or.jp/site/company/hatarakigai.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>95.4</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のボランティア活動等に積極的に参加するよう文書で通知し、参加状況を全部室店へ共有して				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康な心身づくりを目的に、役職員の「運動習慣定着」によるキャンペーンを実施し、参加者に記念品を贈呈				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>91.4</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	52.2	49.3	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	58.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.6	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナウイルス感染症への対応等による新たなストレス要因が発生し、メンタル不調による退職者が増加傾向にあり、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防を図る必要がある。
	施策実施結果	階層別マネジメント研修等においてメンタルヘルスに研修を実施。また、臨床心理士による「メンタルヘルスのセルフケア～困った状態からの抜け出し方を考えよう」をテーマに健康教室を実施し全職員の95%が参加。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調による退職者数の減少に至るまでの効果は出ていないが、健康教室実施後アンケートでは「運動や趣味の時間を大事にし気分転換をしながら日々の業務に取り組みたい」「行動から気持ちを作っていくことを意識したい」「ストレスが溜まっている職員がいないか心配りする事が重要」等の前向きな感想が多く、メンタルヘルス不調等の発生予防・職場環境の改善、職員のヘルスリテラシー向上に一定程度寄与したと考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：上山市役所

英文名：KAMINOYAMASHIYAKUSHO

■加入保険者：山形県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

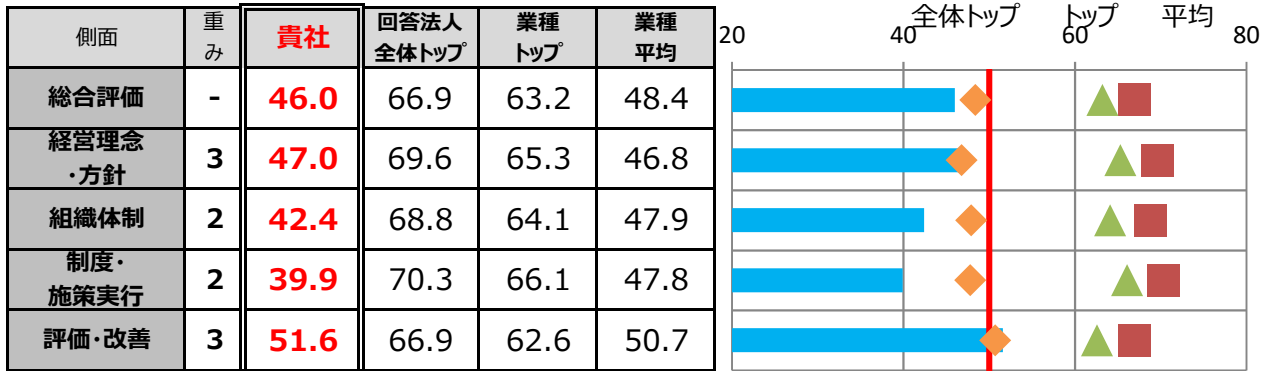
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.0** ↓0.1 (前回偏差値 46.1)

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

②評価の内訳



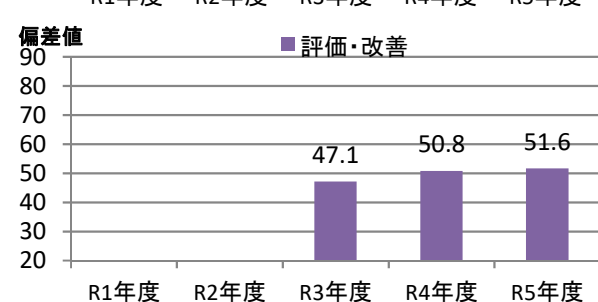
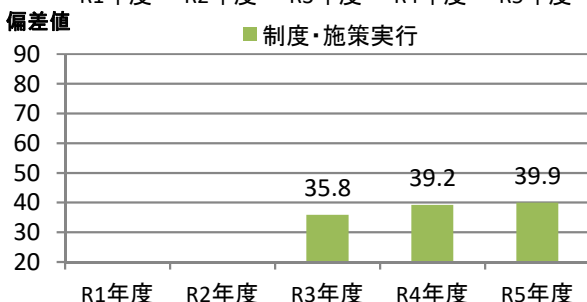
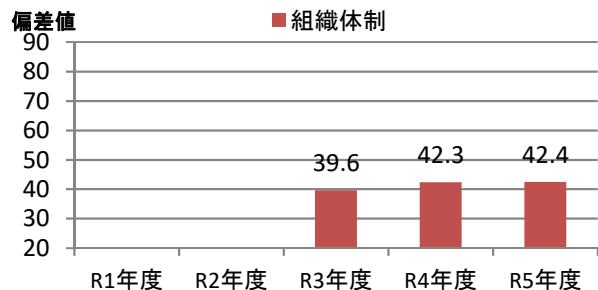
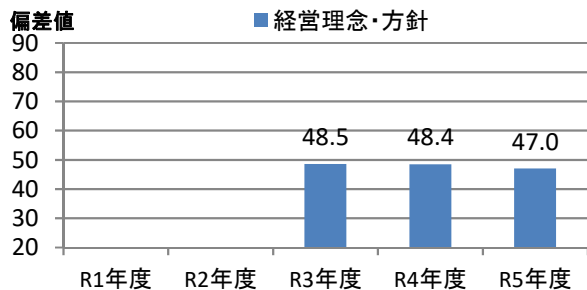
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

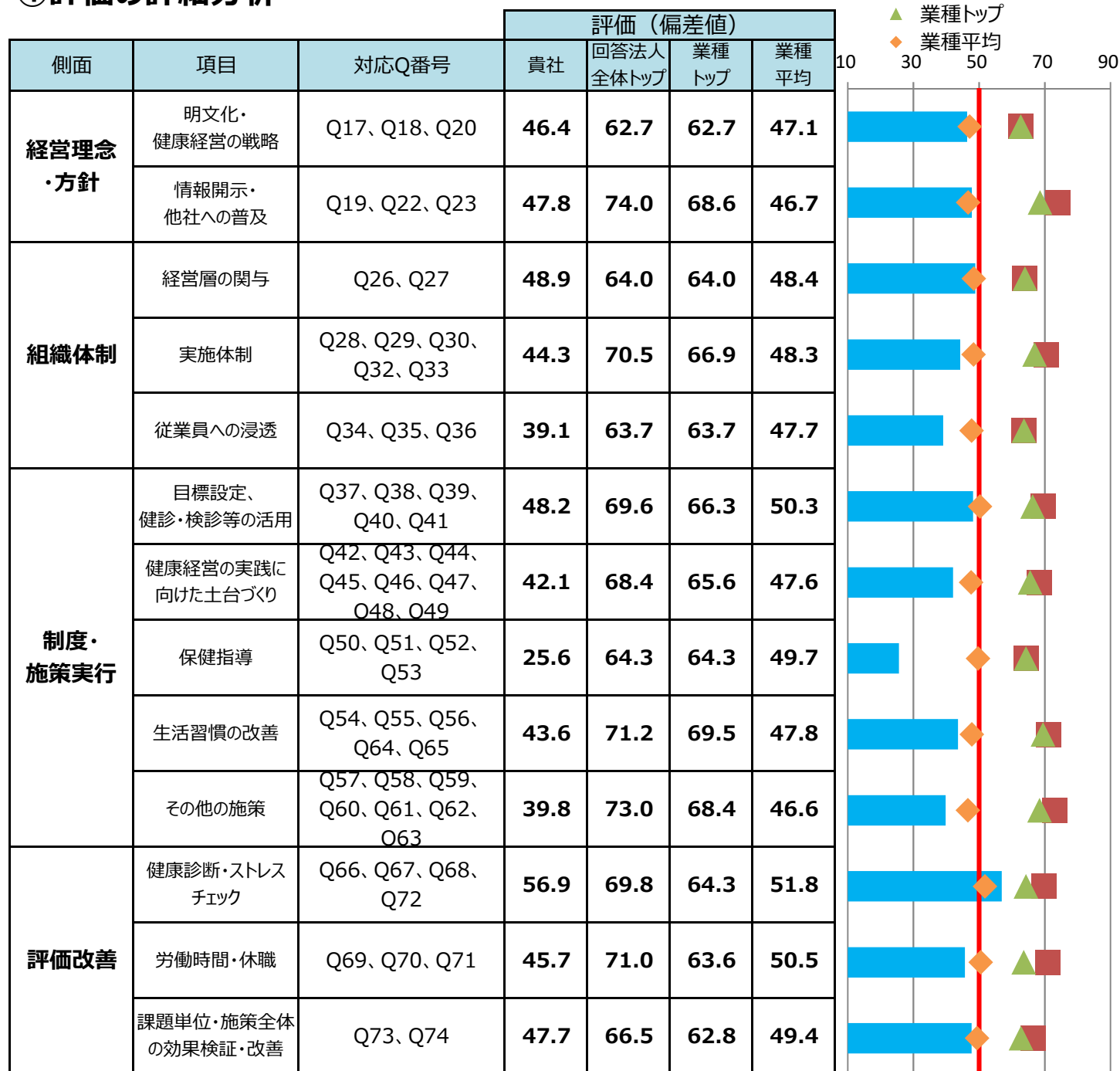
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2151~2200位	2151~2200位	2351~2400位
総合評価	-	-	43.8(-)	46.1(↑2.3)	46.0(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員数が減少する中、職員一人ひとりが自身の健康保持・増進に主体的に取り組み、体調不良や疾病による生産性低下を防止し、パフォーマンスを向上させることが重要であり、健康に対する無関心層へ、運動をはじめとする健康意識の醸成が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	地域資源を活かして市民の健康増進や、交流人口の拡大による地域活性化を目指した「上山型温泉クアオルト事業」を全国に先駆けて進めており、健康経営推進のフィールドづくりを進める立場として、健康で生き生きと職員が働ける市役所を目指し、全職員の健康づくりに取り組むことにより、市民サービスのさらなる向上や地域活性化を図る。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.city.kaminoyama.yamagata.jp/soshiki/2/kenkoukigyousengenn.html">https://www.city.kaminoyama.yamagata.jp/soshiki/2/kenkoukigyousengenn.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>12</b>	回	<b>3</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>65.1</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>27.6</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域祭りやイベントに職員がボランティア協力者として参加し職員同士のコミュニケーションも深めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>65.1</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>3.5</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善のためのアプリを使用したり、食習慣調査を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>65.1</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>32.1</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数・消費カロリーなどがわかる活動量計を希望者に配布し、ポイント数に応じて賞品を贈呈している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>65.1</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>33.3</b>	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.1	49.3	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	34.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.2	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.5	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.5	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	健康習慣アンケートを実施したところ、日頃の運動習慣がない職員が約半数であった。年齢を重ねても健康で活力ある職員でいられるよう、日頃から「歩く」「体を動かす」等活動量を増やすことを意識して行動する必要がある。
	施策実施結果	保険者とともに健康づくりサポート事業を実施し、健康増進アプリは職員のうち32%が登録し、イベント等に参加して楽しみながら運動習慣の改善ができた。
効果検証結果	事後アンケートの結果、63%の人が「今後もスマホを利用した健康増進事業に参加したい」と回答し、参加者の約半数に運動習慣に対する意識の変化がみられた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果では、例年、血圧・脂質・血糖の有所見率が目立ち、40～50代職員の要精密検査の割合が高かった。生活習慣病の発症に至らないようにするため、職員自身が食習慣の状況と改善点を把握し、より良い食習慣を心がけるようにする必要がある。
	施策実施結果	保険者とともに食習慣調査を実施し、26%の人が回答し、塩分や脂肪の取りすぎ、タンパク質の不足等、食習慣を分析し、改善に向けた具体的なアドバイス結果を個人ごとに受け取った。
効果検証結果	事後アンケートの結果、食習慣の改善について、「既に改善に取り組んでいる」「改善に向けたヒントを得た」「近いうちに改善するつもりであり、少しずつ進めている」を合わせると58%だった。生活習慣病のリスク保有者に対して、健診結果と紐づけた疾病ごとの食事に関するアドバイスを還元したことでさらなる食習慣改善を図ることができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士信用金庫

英文名：THE FUJI SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

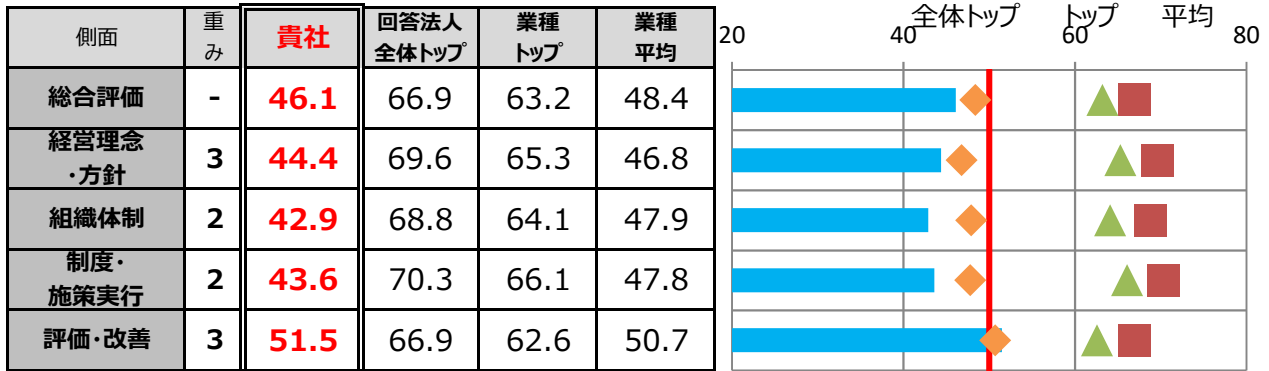
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.1** ↑0.0 (前回偏差値 46.1)

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

②評価の内訳



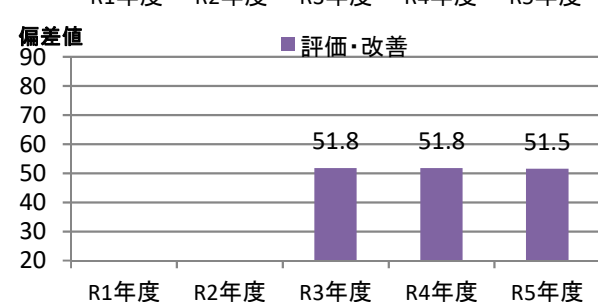
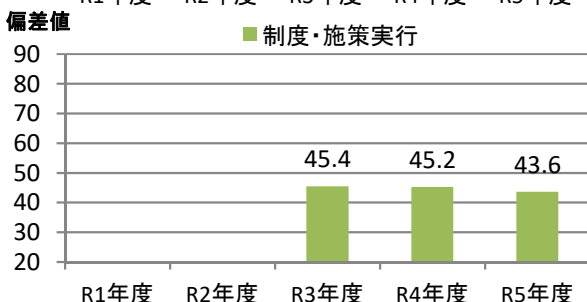
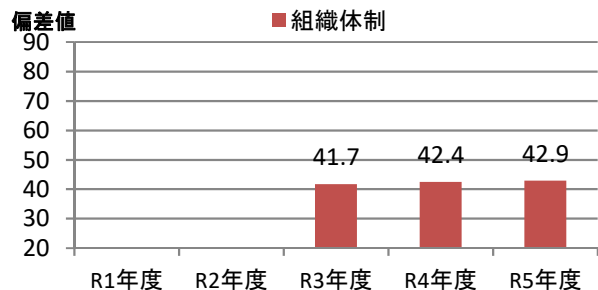
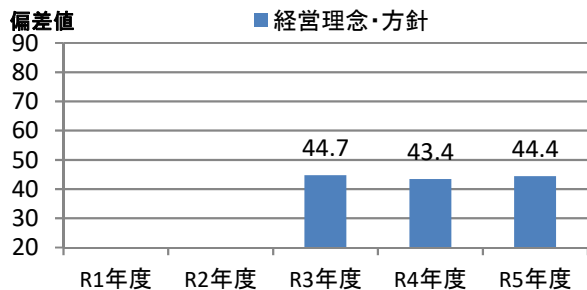
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

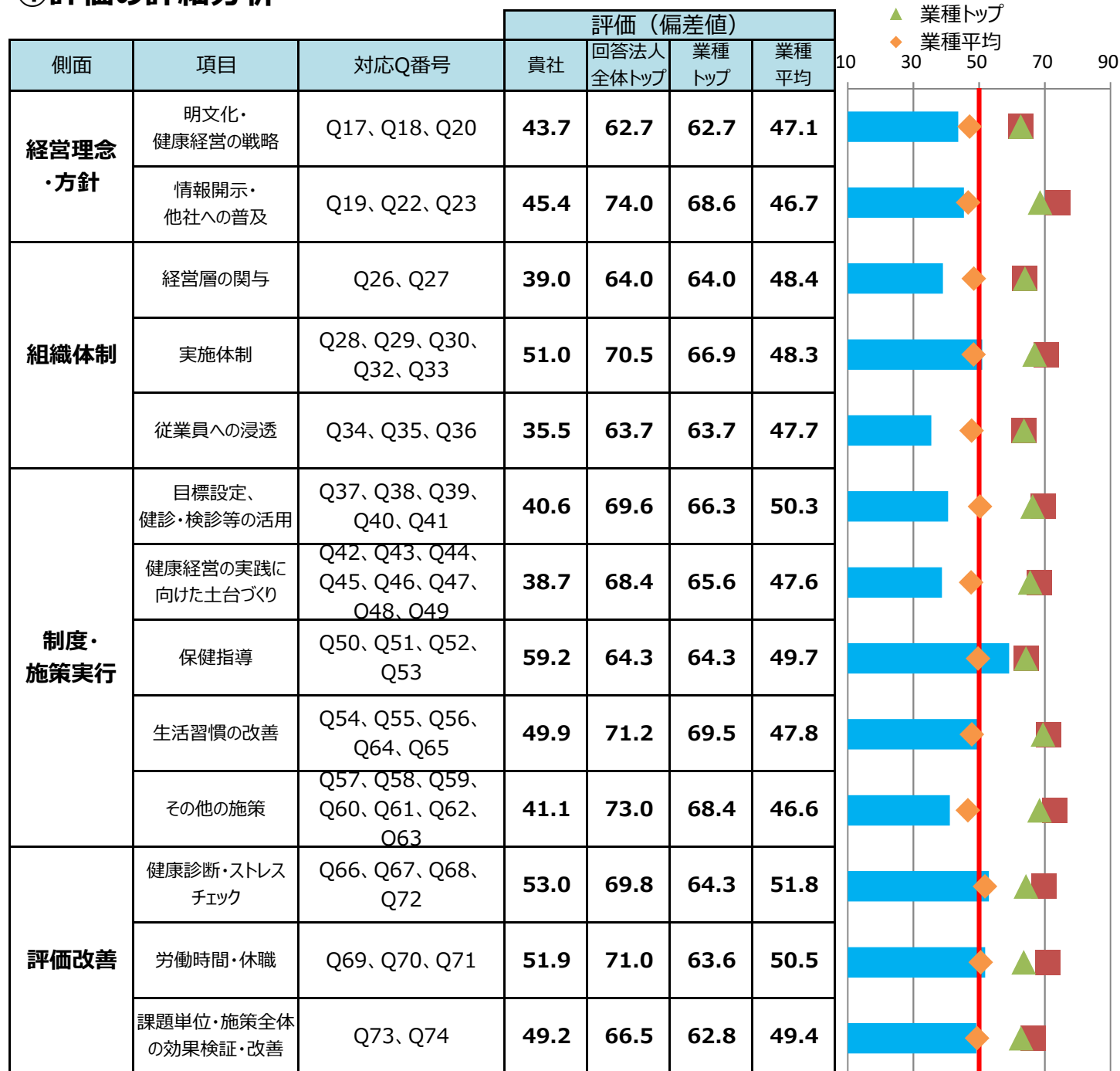
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2151~2200位	2351~2400位
総合評価	-	-	46.4(-)	46.1(↓0.3)	46.1(↑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>事業計画では「魅力的な人財の育成」を掲げており、地域金融機関として地域と関わり、お客様の悩みをいち早く相談してもらえる信頼関係の構築や迅速な対応ができるように、職員が心身共に健康であることが求められる。お客様の課題解決に向け熱心に対応できる職員が求められているため、健康で意欲的に仕事に取り組める職員を増や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>健康で意欲的な職員が増えることで地域発展の役割を果たし、地域の豊かな未来を創る「魅力的な人財」となれることを期待する。その実現のためには職員が常に健康であることが重要であり、職員の健康意識や運動習慣の向上を目的とした運動習慣者を増加させるためのきっかけとしてウォーキングイベントの参加を促進し、参加率を令和4年度の79%から令和9年までに90%以上を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>地域金融機関として、地域のお客様から信頼され、必要不可欠な存在となるには、明るく活気のある職場でなくてはならない。基本方針の一つである「職場の明朗と福利の増進を図る」を実現し、職員のワークライフバランスを整えることが求められる。そのために、有給休暇を取得しやすく、働きやすい環境を整備することが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>働きやすい環境を整備することにより、職員が常に高いモチベーションを保てることを期待する。そのためワークライフバランスの整った環境の実現と有給休暇取得を促進する。令和8年度までの間、有給休暇取得率を45%以上維持し続けることを目標とする。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://fuji-shinkin.jp">https://fuji-shinkin.jp</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のお祭りやボランティア活動へ積極的に参加し、地域の方との交流活動を行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.8	%	(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	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活の改善情報の発信や記録のできるアプリを健康組合の被保険者である職員に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣の向上を目的とし歩数計の配付とツールの提供を行いたウォーキングイベントへの参加を呼び掛けた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.0	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.9	49.3	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	58.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.9	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	地域金融機関として地域の発展に寄与するために、地域に必要とされる「人材」の育成と活躍が必要不可欠である。働きやすく働きがいのある職場で心身ともに健康な状態で仕事に取り組むことができる環境を整備することにより、職員の離職率を下げることで事業活動を推進する上での課題である。離職率の低減にあたり、健康で意欲的に仕事に取り組む職員を増やすために職員の健康意識と運動習慣の向上を推進する。
	施策実施結果	運動習慣を身に付けるきっかけを作るためウォーキングイベントへの参加促進と歩数計の配付を行った。参加率は令和3年度5.2%から、令和4年度は79.0%と増加し、健康に対する職員の意識の向上が図れた。
効果検証結果	ウォーキングイベントへの参加者は増加した。令和4年度の運動習慣のある職員の割合は17.5%から19.0%と増加したため健康意識と運動習慣の向上ができた。離職率については令和4年度の目標が4%以下であったが、4.9%から4.7%と目標値には達しなかったが低減に結びついた。	
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	職員のワークライフバランスを整えるために家庭や個々のプライベートの時間を確保することが課題である。休暇を取得しやすい環境の整備、全体及び所属先毎に休暇の取得状況を周知することで職員に意識を持たせ休暇の取得を推進していく。
	施策実施結果	四半期ごと部署毎の有給取得状況の公開し、職員への休暇取得を推進し、令和4年度の有給取得率は54.8%と増加した。
効果検証結果	令和8年度までの有給取得率の目標数値が45%であったが、令和4年度の有給取得率は54.8%と増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東北労働金庫

英文名：Tohoku Rokin

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

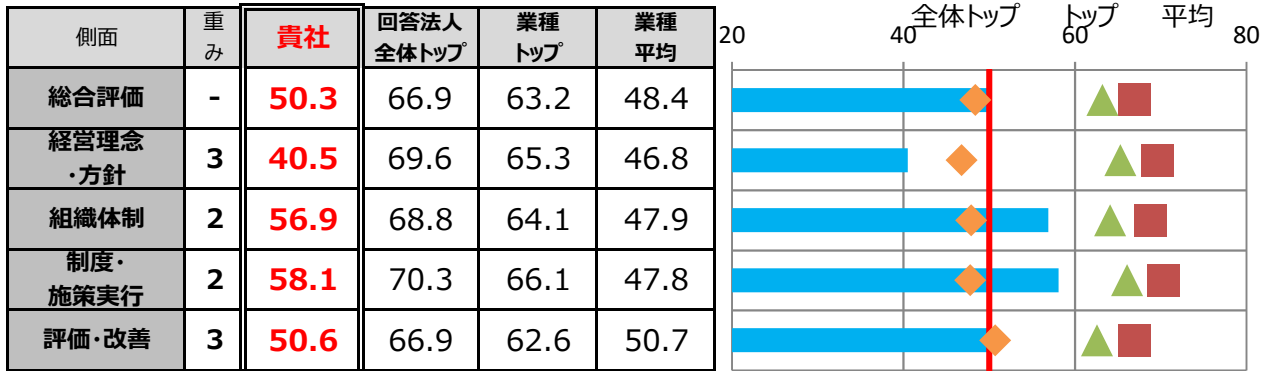
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** ↑0.0 (前回偏差値 50.3)

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

②評価の内訳



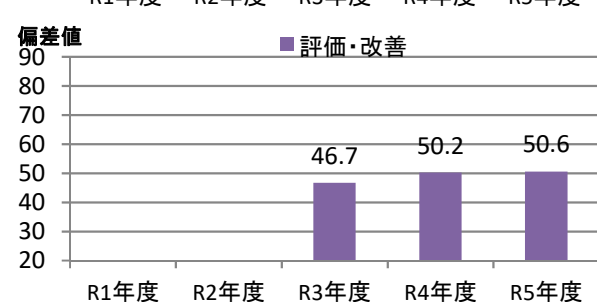
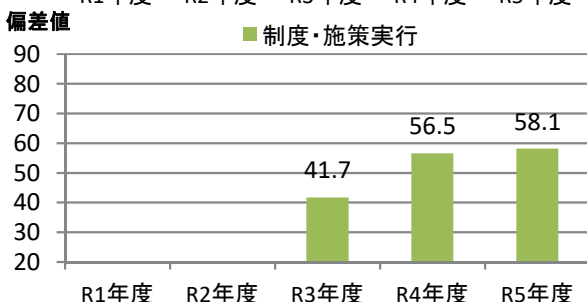
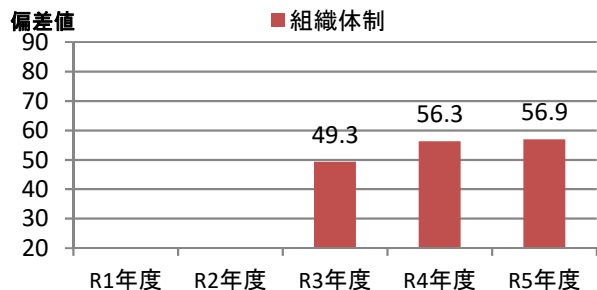
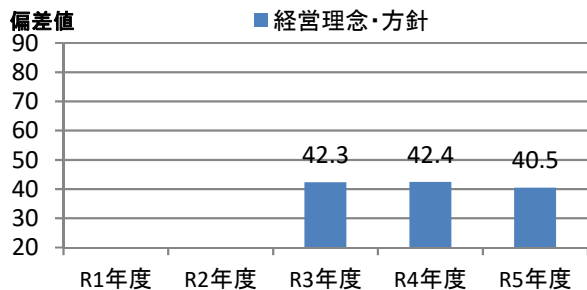
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

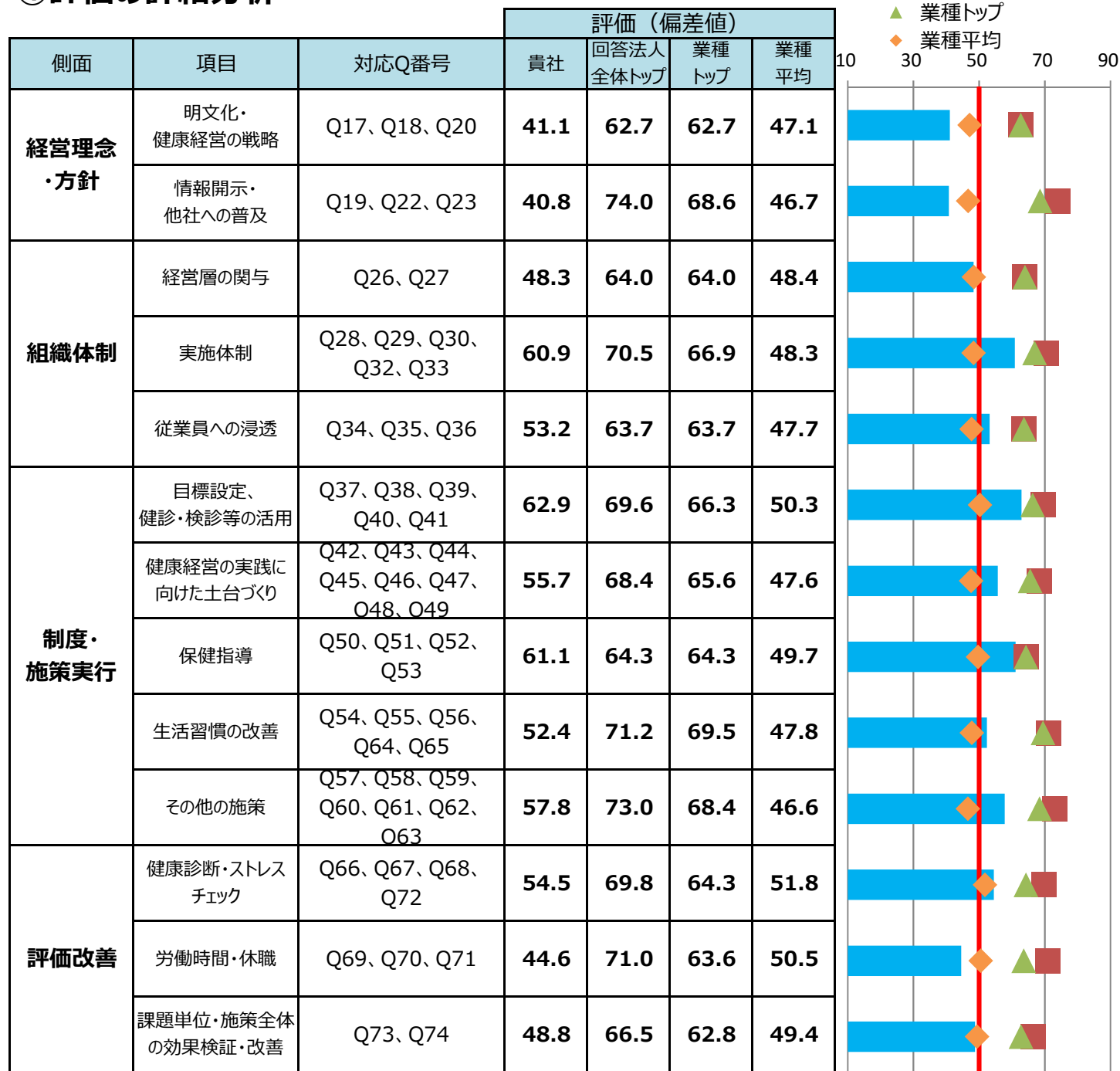
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1601~1650位	1751~1800位
総合評価	-	-	44.9(-)	50.3(↑5.4)	50.3(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員一人ひとりが心身共に健康で安心して働き続けられることが必要で、健康経営を通じて、職員の生産性を向上させ、金庫の業績向上や経営の安定につなげていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組み、職員が心身共に健康で安心して働き続けることのできる職場作りを目指す。その中で職員の心身の不調を未然に防ぐため労働時間の適正管理・過重労働の防止に関する推進を図り、ワークライフバランスが実現することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.tohoku-rokin.or.jp">https://www.tohoku-rokin.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	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	親睦を深め、福利厚生の上昇を図ることを目的に部店における弁当等との交流補助を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健診事後保健指導時に、必要に応じ資料やフードモデルを使用し食事指導を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.3	%

■ 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	全職員に配布の手ぬぐいを使用し、健康運動指導士によるストレッチ動画をイントラで視聴し実践				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.7	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.3	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.5	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	腎症重症化が懸念される職員に対して、年1回の保健指導のみでは受診継続や生活習慣状況の確認が不十分である。
	施策実施結果	産業医が選定した重症化リスクの高い職員に対して保健指導を行い、未受診者が主治医を持つことや治療中の職員が治療を継続すること、生活改善を取り入れることで、糖尿病性腎症の重症化を防止する。
効果検証結果	ほとんどの未受診者が、重症化予防保健指導の最終連絡で通院継続中であることが確認でき、主治医を持つことへつなげることができた。しかし、今回通院を開始した職員は特に、通院継続が軌道に乗るまでフォローが必要であり、課題と考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	業務の性質上、デスクワーク（長時間の座位）による肩腰の緊張や慢性的な痛みを訴え、解消のために医療機関を受診する職員が多い。また、業務時間中に気分転換を図る機会が限られているため、職場内コミュニケーションがうまくとれていないと感じている職員もおり、業務における生産性の低下が影響すると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	健康運動指導士監修の「仕事のすきま時間に手軽にできるストレッチ動画」を作成し、社内イントラに掲載。同時に全職員へストレッチ時に使用する手ぬぐいを配布し、動画視聴によるストレッチ法の実践を促した。
効果検証結果	健康強調月間（10月）期間中に、全職員がストレッチを実施。実施後のアンケートにて、「簡単なストレッチでも気持ちよかった」「手軽に短時間でできるので、すきま時間に継続していきたい」等の意見が得られた。また、すきま時間にストレッチ法を実践することで、気分転換がはかられ、コミュニケーションが活発化することで業務が円滑に進む等、生産性の向上につながることを期待できる。	

※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：四国労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

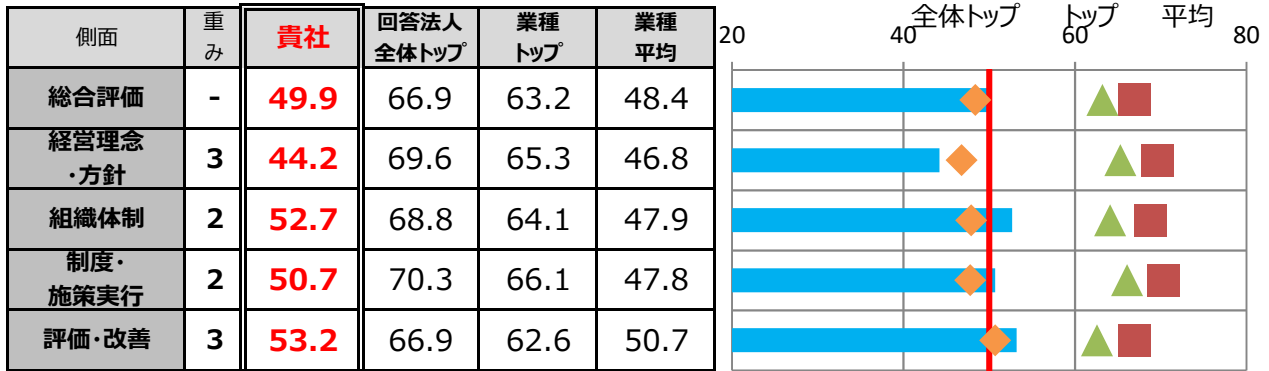
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **49.9** ↓0.5 (前回偏差値 50.4)

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

②評価の内訳



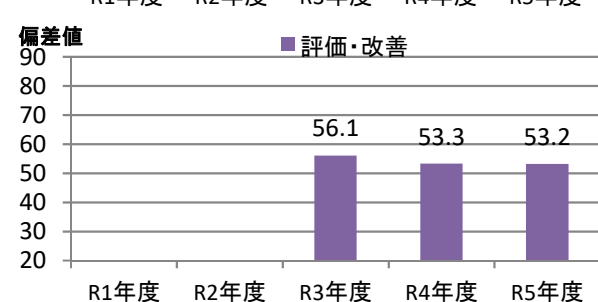
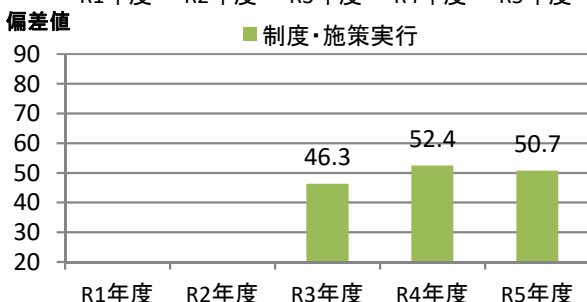
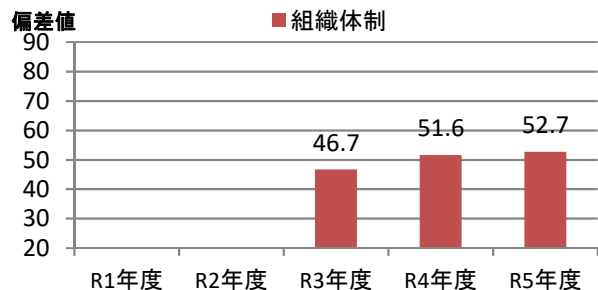
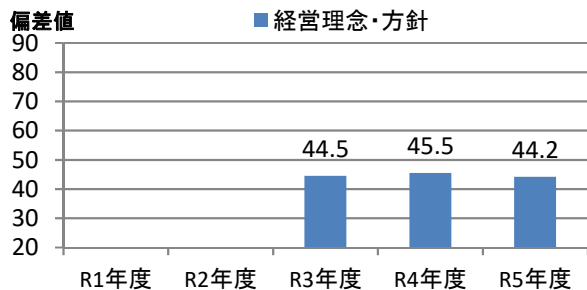
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

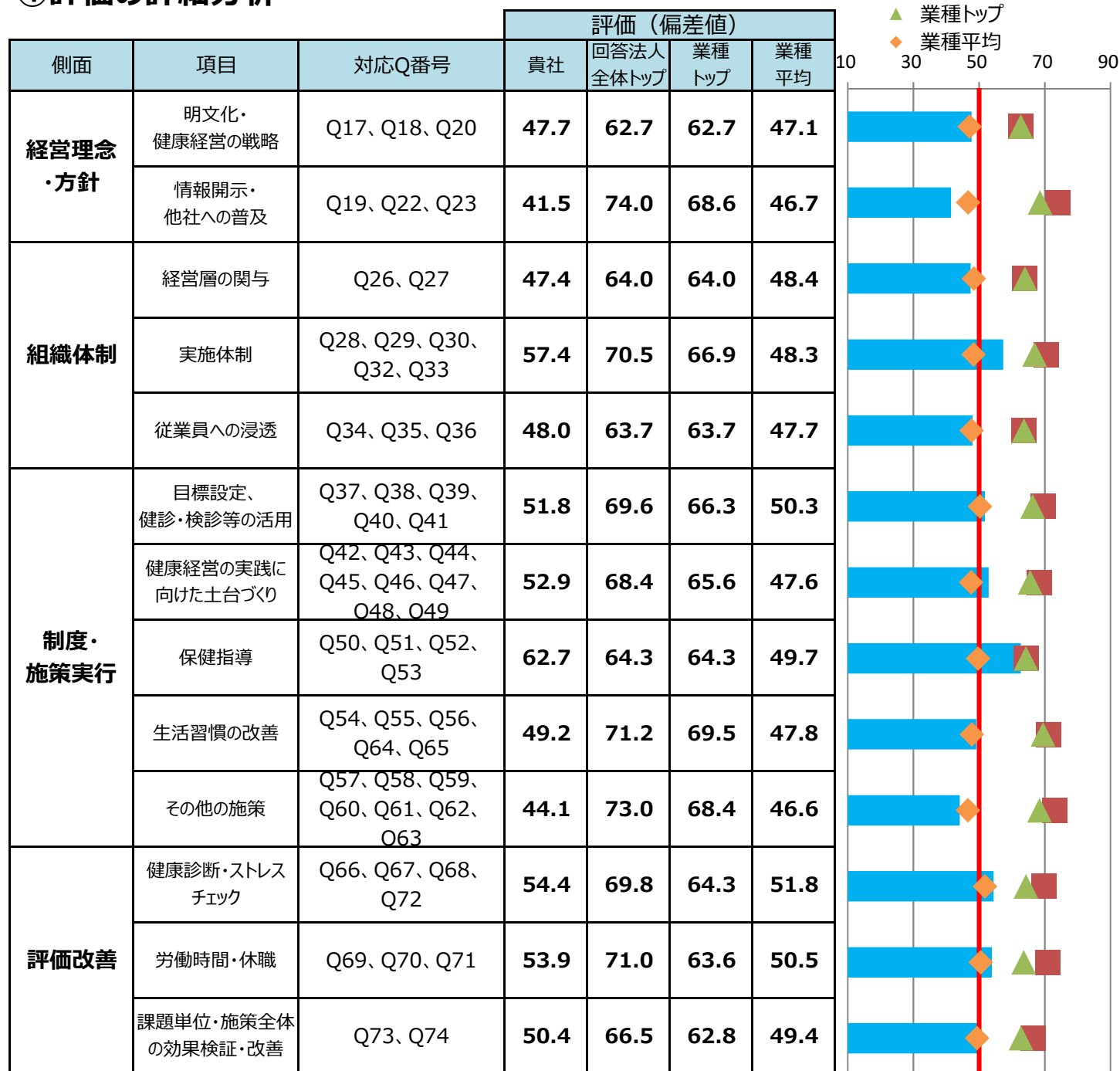
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1701~1750位	1601~1650位	1801~1850位
総合評価	-	-	48.8(-)	50.4(↑1.6)	49.9(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりのため、健康管理（健康診断・事後措置）・過重労働対策・メンタルヘルス対策等の課題に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断後の再精検100%受診をめざし、私傷病休職者を未然に防ぐ。また過重労働対策として労使専門委員会を定期的（毎月）に開催し、時間外労働の削減等を実現すること、またストレスチェックや自己申告アンケートを活用した健康支援面談を早期に実施する事で、メンタル不調による休職を防ぐ。
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.shikoku-rokin.or.jp/about/disclosure/">https://www.shikoku-rokin.or.jp/about/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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>12</b>	回	<b>1</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	福利厚生制度であるカフェテリアプランにおいて、職員同士の旅行や家族旅行等の金銭支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>21.5</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康強調月間の取組項目の一つに食生活改善に関する項目を設定している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>13.0</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康強調月間の取組項目の一つに運動習慣に関する項目を設定している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>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	54.2	49.3	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	59.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.5	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康保険組合によるスコアリングレポートよりすべての年齢層で運動習慣比率が低いことや、BMIが高めの傾向にある。
	施策実施結果	「健康だより」全職員に課題点を周知。課題改善のため、全職員対象に健康チャレンジの取組みを実施し、各職員が生活改善に向けて目標を設定し取り組んだ。
	効果検証結果	全部店で健康経営に対する意識は向上しており、健康チャレンジの参加利率は例年90%を超過している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本下水道事業団

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会東京支部
- 所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

非上場

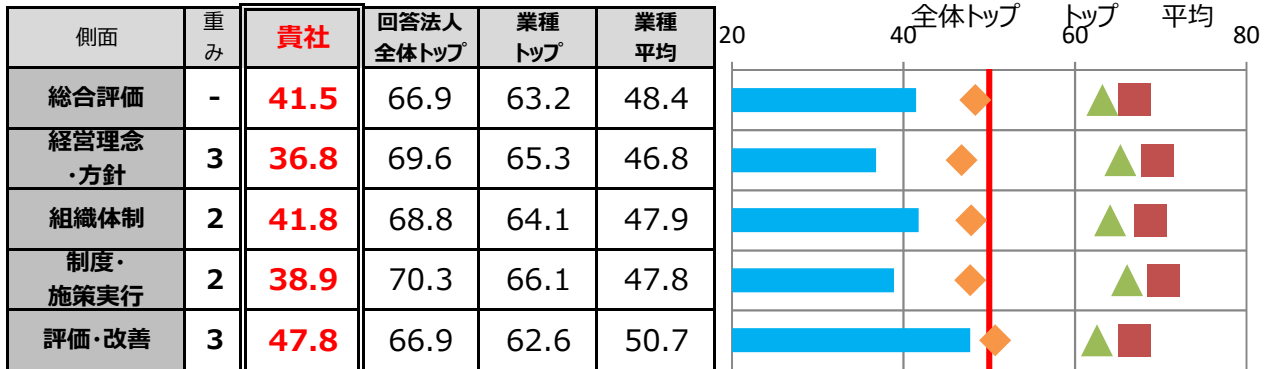
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.5** ↑0.9 (前回偏差値 40.6)

※「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



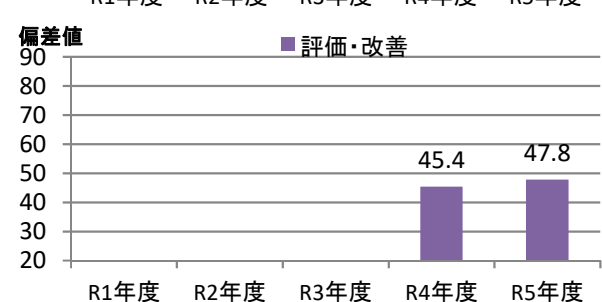
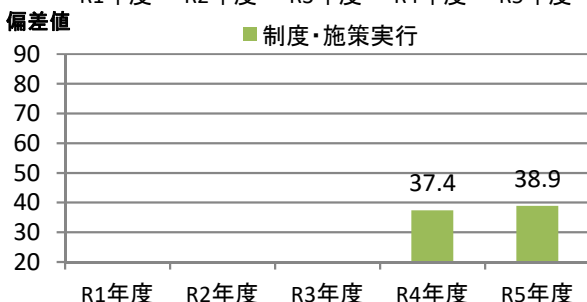
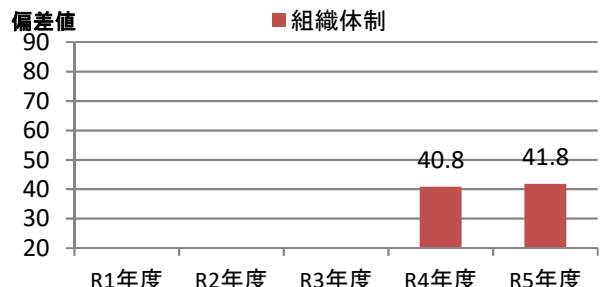
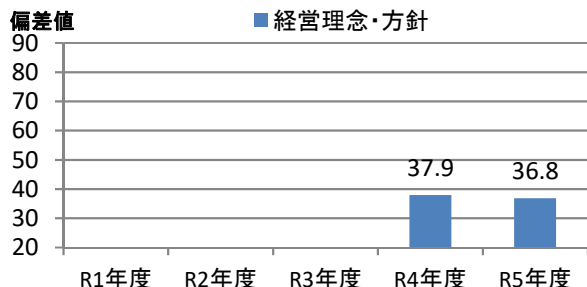
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

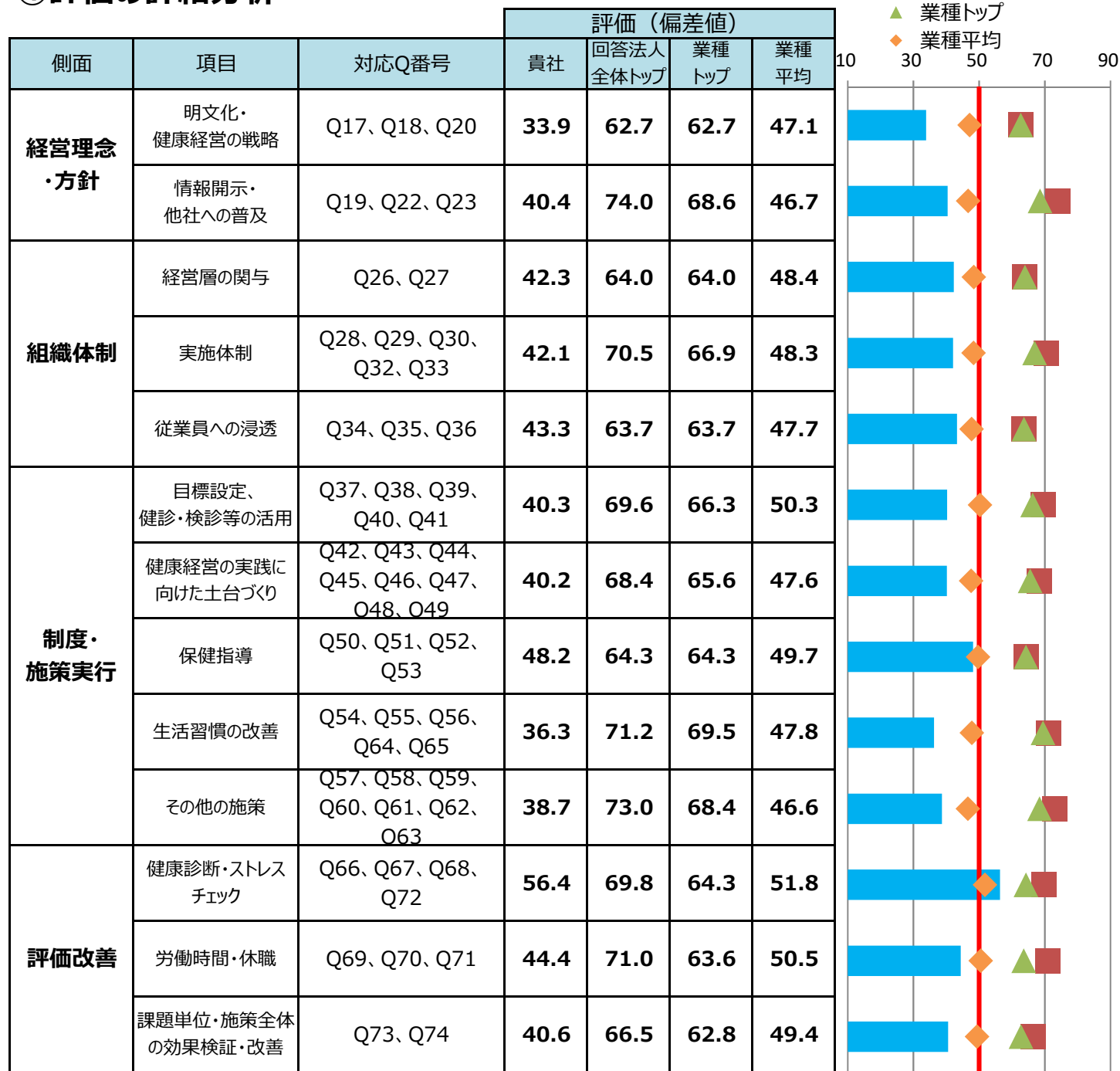
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2651~2700位	2851~2900位
総合評価	-	-	-	40.6(-)	41.5(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.jswa.go.jp/company/gaiyou/soshiki.html">https://www.jswa.go.jp/company/gaiyou/soshiki.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	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	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	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	「地域と下水道ふれあいデー」として地域住民に下水道施設の紹介や場内で育てた芋堀大会などが				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事および運動の記録を行うアプリの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ジムの利用料やマラソン大会の参加料の補助の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.4	%

■ 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	7.9	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.3	49.3	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	44.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.9	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.1	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの集団分析結果について全国の拠点の幹部クラスにフィードバックすることでストレス要員の排除等の職場改善に努めて頂くきっかけを作った。
	施策実施結果	集団分析結果を踏まえた今後の職場環境の改善について検討を進め、その状況を報告するようにした。
	効果検証結果	各拠点における問題点、拠点における改善策、本社への要望、に取りまとめて提出して頂くことで今後の改善に向けたテーマへの気付きを促すことができた。
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：生活協同組合パルシステム埼玉

英文名：seikatukyoudoukumiaipalsystemsaitama

■加入保険者：全国健康保険協会埼玉支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

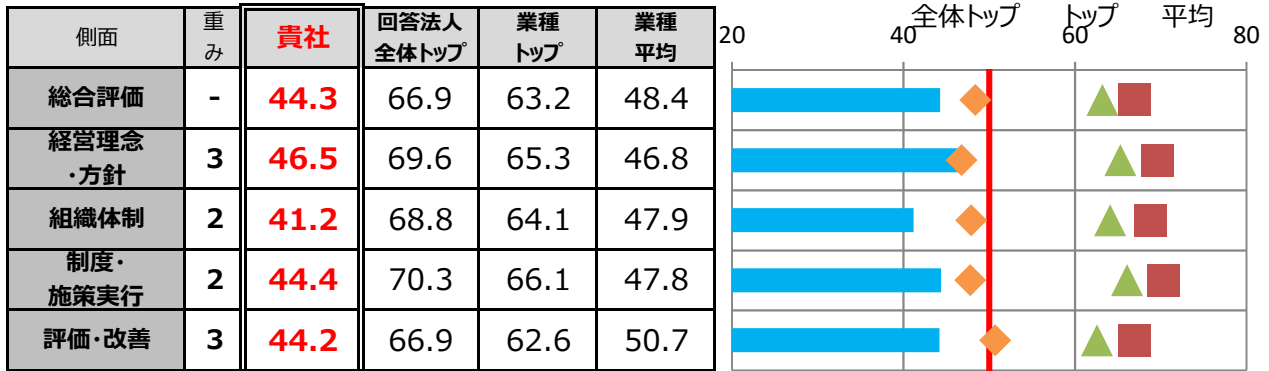
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.3** ↑2.3 (前回偏差値 42.0)

※「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



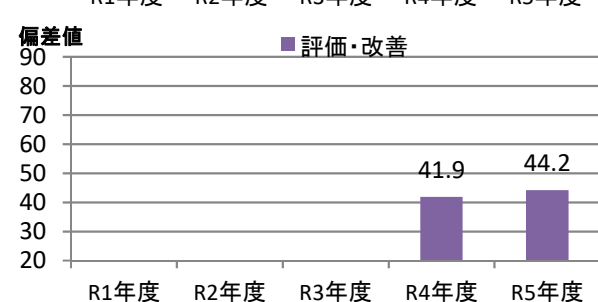
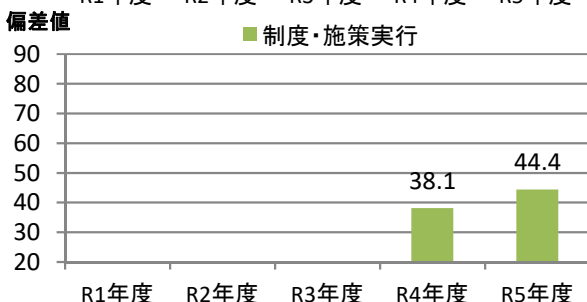
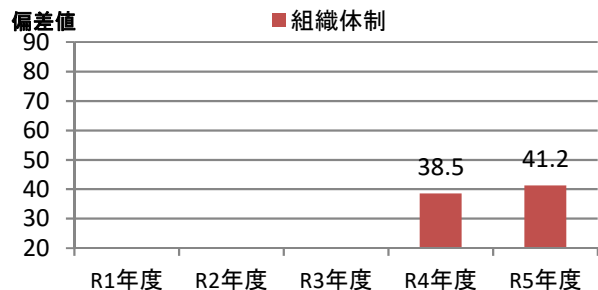
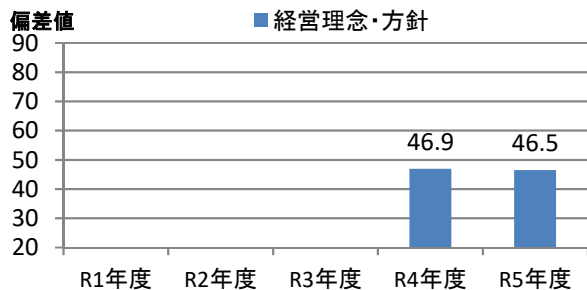
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

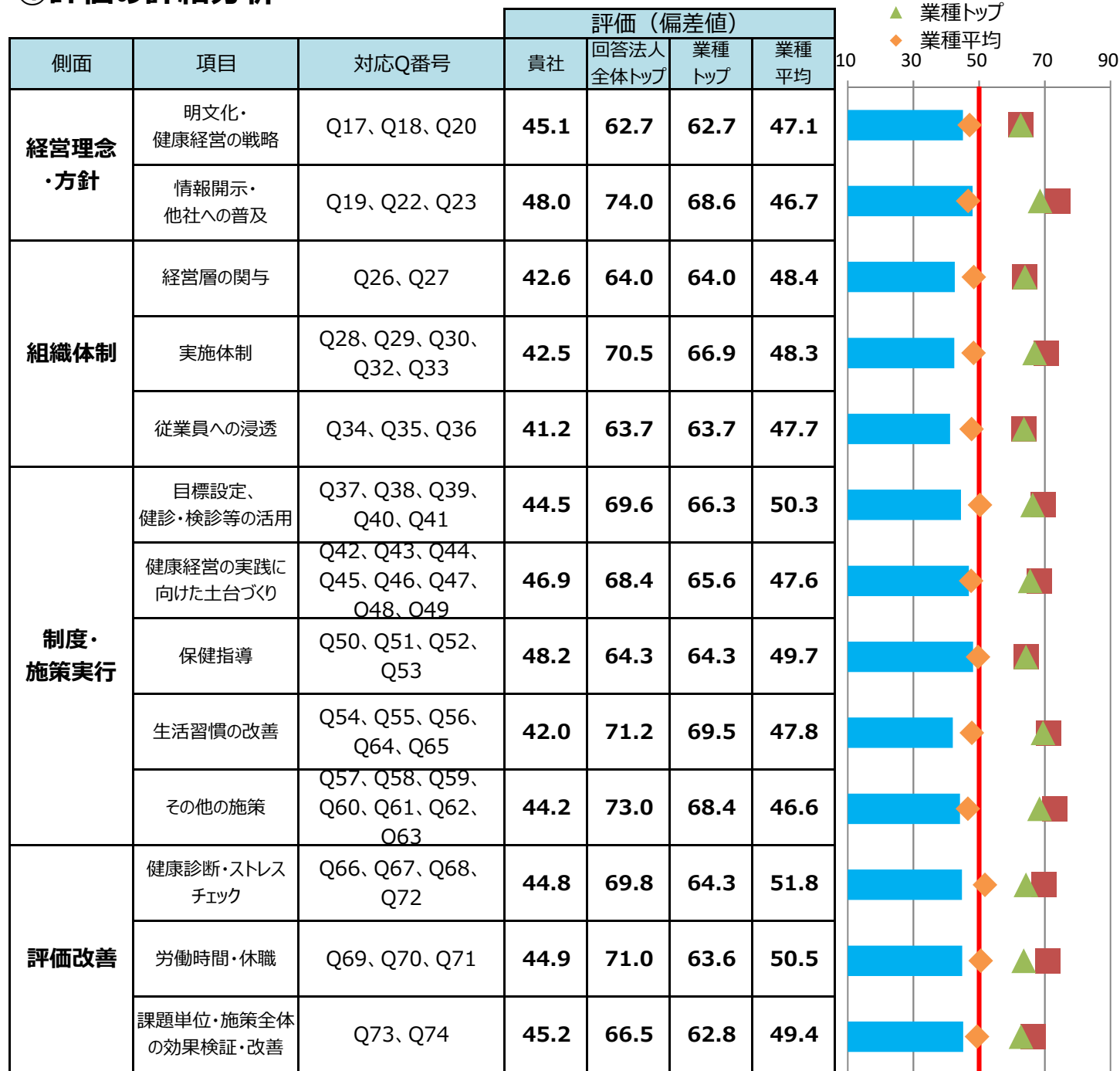
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2551~2600位	2601~2650位
総合評価	-	-	-	42.0(-)	44.3(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安定した人材の確保とともに次世代を担う職員の育成を進める事は事業活動上、不可欠である。「パルの原動力」として各種研修や産地交流など学ぶ環境を整える事と同時に休暇取得推進、健康増進・メンタルヘルスに対する取組を行う事でひとり一人がワークライフバランスを保ち、心身共に健全であることで業務の質の向上を図っていく事は重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	仕事に対する意欲の向上を期待する。また、従業員一人ひとりが自らの健康は自ら守る意識を持ちながら心身の健康づくりに主体的に取り組むことを期待する。
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.palsystem-saitama.coop">https://www.palsystem-saitama.coop</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.palsystem-saitama.coop/information/policies/kenkou">https://www.palsystem-saitama.coop/information/policies/kenkou</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>24</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>21.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>38.0</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サッカー、釣り、キャンプ、野球、陶芸同好会があり余暇を利用して活動。年2回参加者に定額の補				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>9.0</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	楽しみながら食生活に野菜をとりいれる事を促していく。普段の食生活の見直しを考える機会になった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>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	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大会を実施。毎年10月、1ヶ月間の総歩数により景品を出している				
(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>32.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>3.0</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	48.8	49.3	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	48.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.6	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.1	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.0	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.9	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.6	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	インフルエンザ予防接種をすることで罹患者を防ぎ、職場内の蔓延を防止する。
	施策実施結果	事業所巡回健康診断の際、希望者には、無料でインフルエンザ予防接種を行った。日程が合わない接種希望者には、個別で接種してもらい後日、費用補助を行った。
効果検証結果	事業所巡回でのインフルエンザ予防接種者 378名 個別接種者 34名 計412名 接種率 65% 医療機関に行かず職務中に予防接種ができるので好評だった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	職種や勤務時間、勤務場所が違うため全従業員で一斉にできて何かを共有する事は難しい。そこで歩数アプリを活用したウォーキング大会を実施する事で共通な話題づくりと運動不足解消をねらった。
	施策実施結果	埼玉県の歩数アプリを使用して歩数を測る。事前に目標歩数に応じてエントリーしてもらい10月1ヶ月間の歩数の総数を測った。完歩賞と残念賞で賞品をだした。149名参加 参加率 25%
効果検証結果	実施後のアンケートで回答者52名全員が「よかった」との評価だった。うち47名が「これからもウォーキングを継続する」との回答だった。 2021年度 参加者 153名 2022年度 参加者 149名 有志が参加した埼玉県コバトン健康マイレージ企業別対抗戦で2021年度1位、2022年度3位になった。	

※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：枚方市役所

英文名：Hirakata-shi Government Office

■加入保険者：大阪府市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

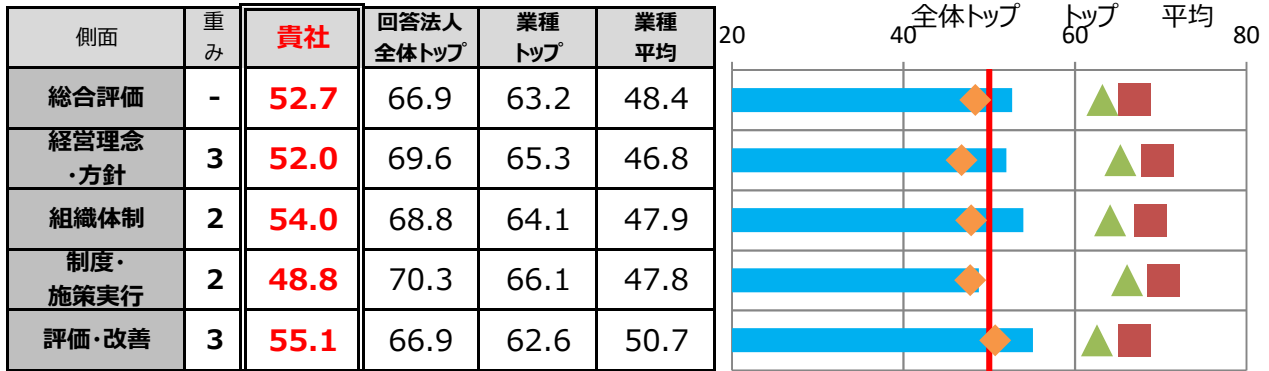
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1451～1500位** / **3520社中**

■総合評価：**52.7** ↑1.2 (前回偏差値 51.5)

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

②評価の内訳



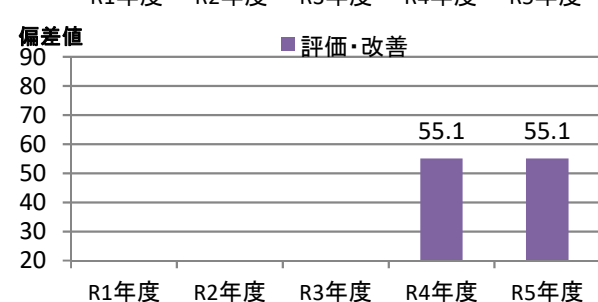
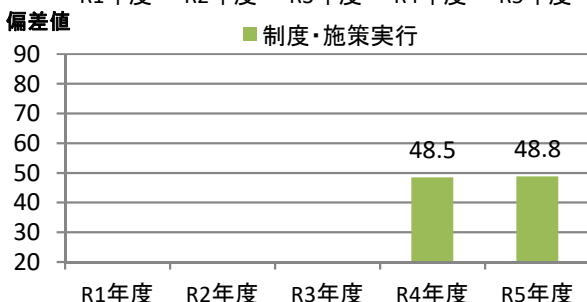
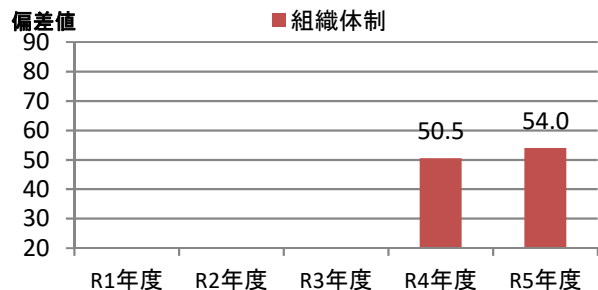
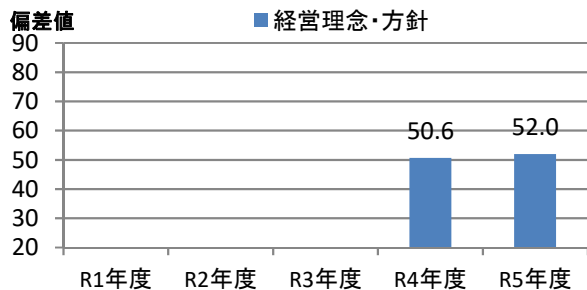
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

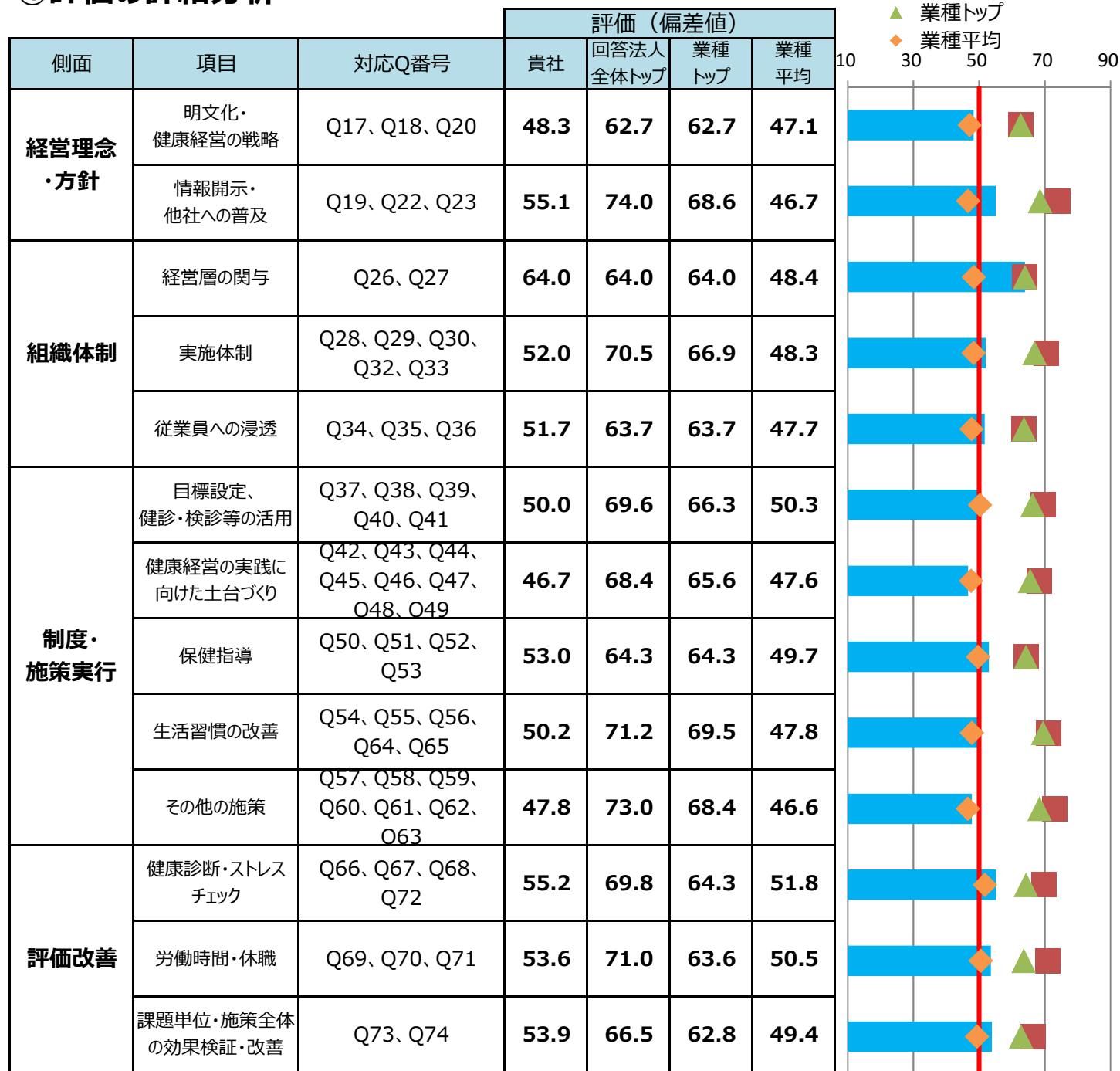
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1451～1500位	1451～1500位
総合評価	-	-	-	51.5(-)	52.7(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様化・複雑化する市民ニーズや本市を取り巻く諸課題に的確に対応し、より質の高い市民サービスを提供するためには、職員一人一人が心身ともに健康で、その能力を最大限発揮できることが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	長時間労働の縮減や休暇取得の促進のほか、定期健診の受診率向上やメンタルヘルス不調者の未然予防等の推進を図り、職員一人一人が心身ともに健康で、個性や能力を最大限発揮できる職場環境を構築することで、職員のパフォーマンス向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 大きく変化していく社会情勢に的確に対応し、組織として取り組みを迅速に進めていくためには、職員一人一人が健康でいきいきと主体性を持って働くことにより、組織を活性化し、課題に対応していくことが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康でいきいきと働くことができる職場環境を整備することで、職員のモチベーションの向上や職員間のコミュニケーション促進を図ることにより、組織の活性化を期待する。

※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.city.hirakata.osaka.jp/0000048772.html">https://www.city.hirakata.osaka.jp/0000048772.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	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職員間や家族を対象とした事業の開催により交流機会を提供し、コミュニケーションの促進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリー記録や栄養バランスの助言を得られるアプリを提供することで職員の食生活の改善を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数を記録できるアプリを提供し、職員対抗のイベントを実施することで、運動促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.8	%

■ 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	5.4	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	49.3	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	51.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.0	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間が長時間化する傾向があり、職員のワーク・ライフ・バランスや心身の健康維持等の悪化に結びついている。
	施策実施結果	長時間労働に対処するため、PCシャットダウンシステムを活用した管理職のマネジメント強化、計画年休制度による休暇取得促進を図った。また、時間外勤務が一定時間を超過した職員を対象に産業医面談を実施した。
効果検証結果	定量的な結果としては、時間外勤務の時間数は前年とほぼ同様であったが、一方で、年次有給休暇の平均取得日数は前年比6.1%の増加となっており、適宜休暇を取得しながらメリハリのある働き方ができていると考える。さらに、一人ひとりが健康でいきいきと働くためにも、ワーク・ライフ・バランスを実感できる取り組みとして長時間労働の縮減に向けて、要因分析と実効性のある対応の実施を進めていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による長期病気休暇取得者や病気休職者が増加傾向にあることから、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見に向けた取り組みによる休職者等の減少と復職支援が課題である。
	施策実施結果	常勤保健師等による職員や所属長に対するきめ細かな相談体制の構築や所属長向けラインケア研修のほか、長期病休からの復職にあたっては、本人、所属長、保健師等による協議を実施し復職の支援につなげている。
効果検証結果	定量的な結果としては、メンタルヘルス不調による長期病休・休職者数が前年比で50人から57人へ増加していることから、メンタルヘルス不調の職員減少に向けたさらなる取り組みやスムーズな職場復帰につながる取り組みが必要であるとする。また、メンタルヘルス不調者の未然防止や早期対応、アフターフォローの重要性からも、所属長によるメンタルヘルス不調者に向けた対応力の向上と職場の意識醸成が必要である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西尾信用金庫

英文名：The Nishio Shinkin Bank

■加入保険者：愛知県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

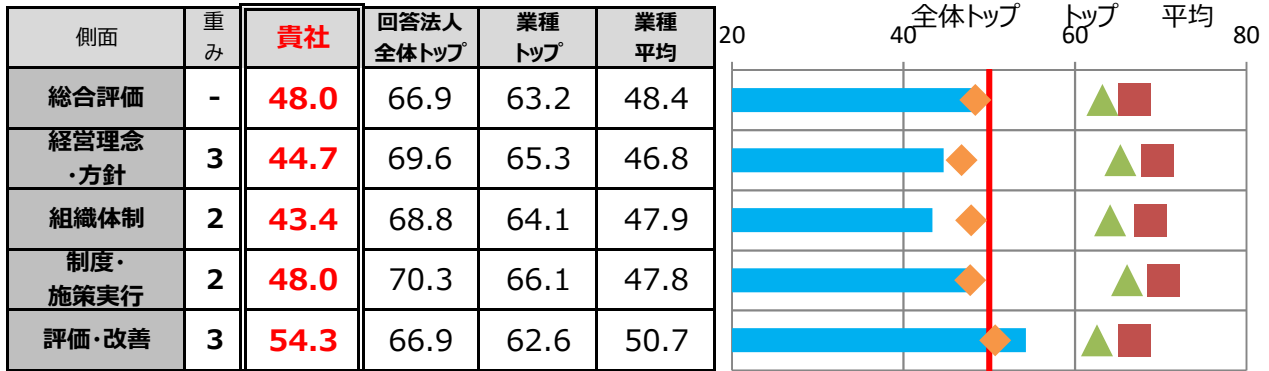
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051～2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.0** ↑2.5 (前回偏差値 45.5)

※「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



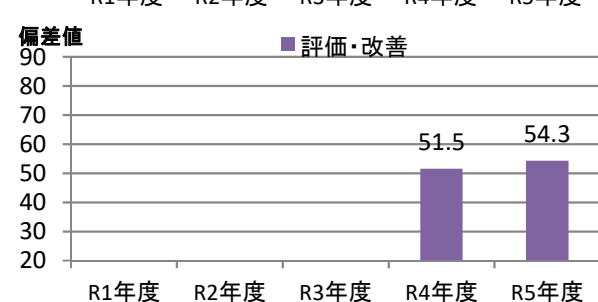
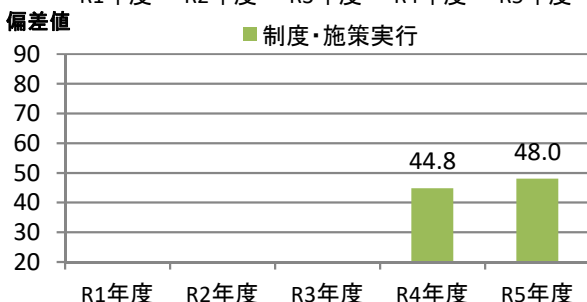
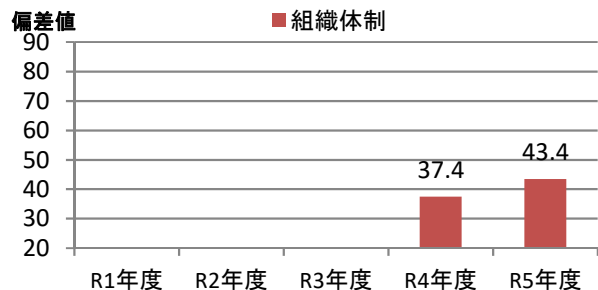
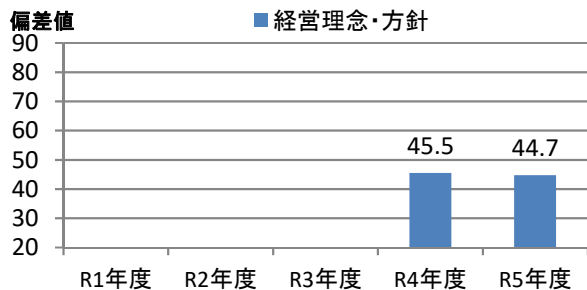
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

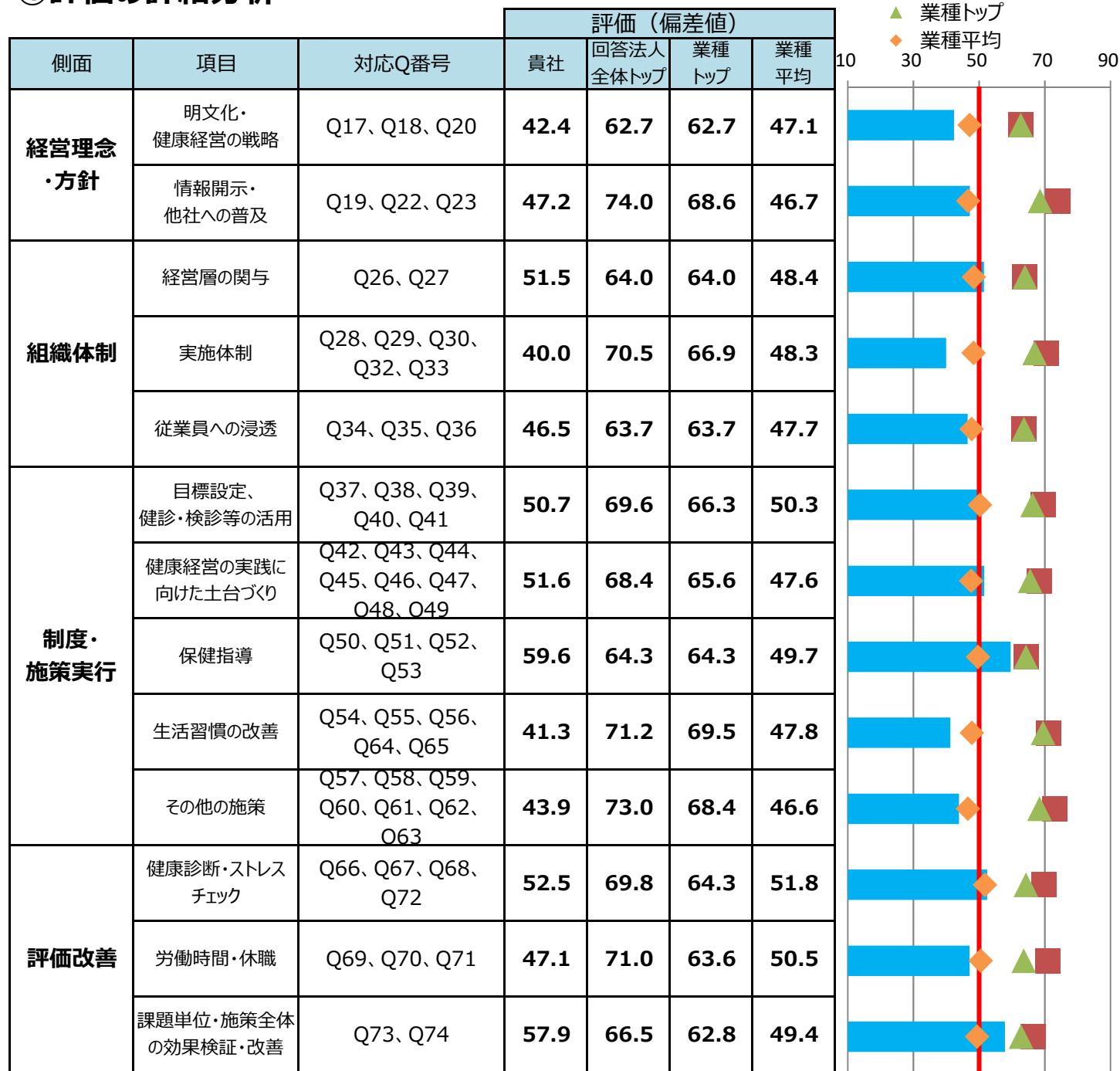
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2201～2250位	2051～2100位
総合評価	-	-	-	45.5(-)	48.0(↑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	人材定着や採用力向上 中小企業のための専門金融機関として、中小企業の堅実な育成発展に努め、地域経済の健全な振興発展に貢献するためには、全職員が心身ともに健康であることが必要であり、また人口が減少し質を考慮した新卒採用者の確保が厳しい状況の中、健康で生き生きとした働きがいのある職場づくりを推進することにより、人材を定着させることが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により、健康で生き生きとした働きがいのある職場づくり及びワークライフバランスを向上させることで中途退職者の発生防止となり、人材定着につながることを期待している。具体的には、ストレスチェック受検率の向上（目標100%）、全職員の定期健康診断・人間ドックの実施（目標100%）、有給休暇取得率の向上（目標70%）を図ることで、年間中途退職者率5%以下を目指す。
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.shinkin.co.jp/nishio/pdf/kenkoukeiei.pdf">https://www.shinkin.co.jp/nishio/pdf/kenkoukeiei.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	11	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	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	93.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職員間のコミュニケーション促進を目的として職員旅行や食事会等を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	職員に対し、食生活改善に向けた愛知県信用金庫健康保険組合のアプリの提供を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.1	%	(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	職員に対し、運動促進のための愛知県信用金庫健康保険組合のアプリの提供を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%

■ 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	93.6	%

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



## ⑨ 具体的な健康課題への対応

### ■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	49.3	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	58.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.6	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.0	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの集団分析を行った結果、6ヶ所の支店で総合健康リスク値が120を超える高リスク判定となったため、メンタルヘルス不調者の発生を抑制するためにも職場環境の改善が課題である。
	施策実施結果	総合健康リスク値が120を超えた支店に対し、集団分析の結果に基づき四半期毎に職場環境改善策を提出させ、人事部が臨店を実施。その結果、2022年度に120を超えた支店が5ヶ所となり、1店舗減少した。
	効果検証結果	総合健康リスク値が120を超えた支店が6ヶ所から5ヶ所に減少したことを鑑みると、施策実施による職場環境の改善に一定の効果があったと思量される。引続き現施策を実施するとともに、メンタルヘルス不調者に対する公認心理師のカウンセリング受診の推奨及び弁護士やカウンセラー等の専門家に困りごとや悩みを相談できる制度であるSafety NET「なんでも相談」の利用推奨を行い、職場環境の改善を図っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：島田掛川信用金庫

英文名：SHIMADA KAKEGAWA SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

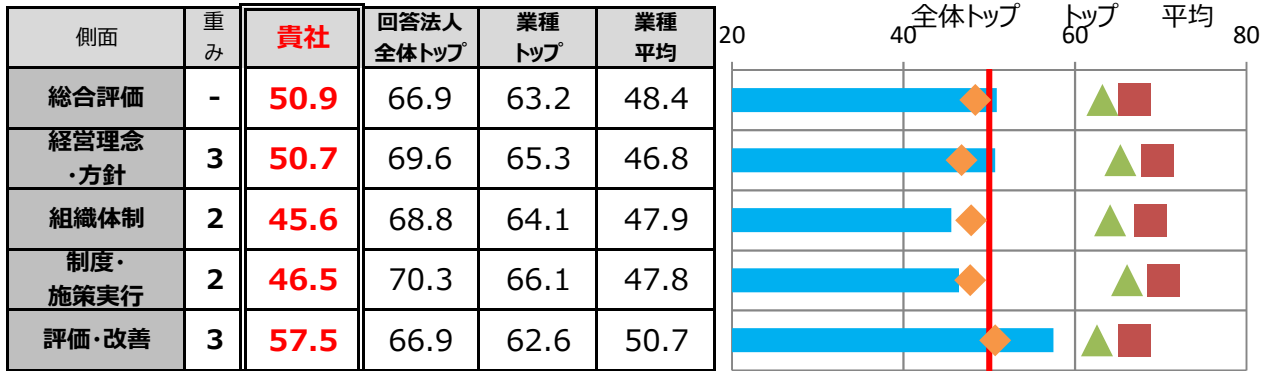
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.9** ↑3.3 (前回偏差値 47.6)

※「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



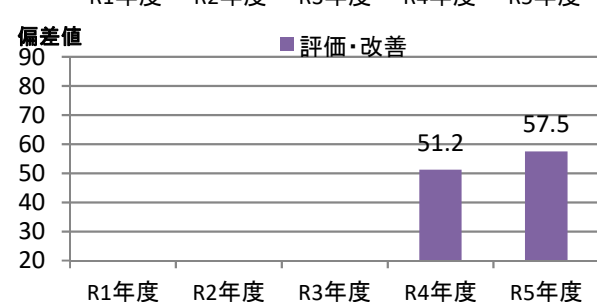
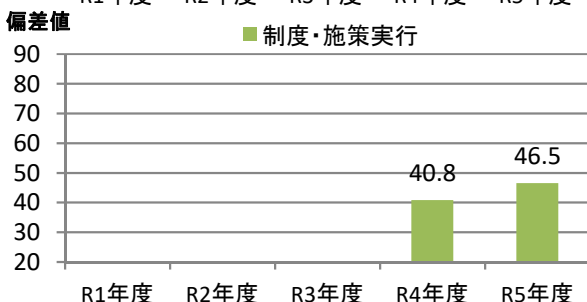
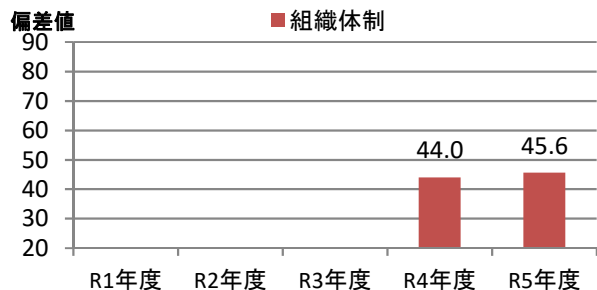
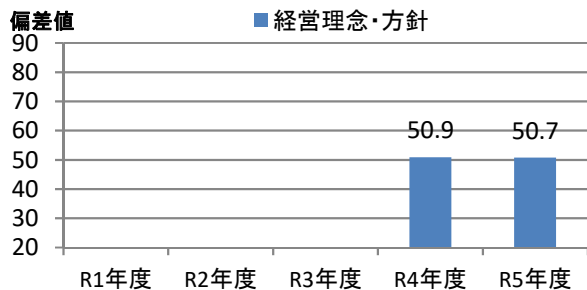
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

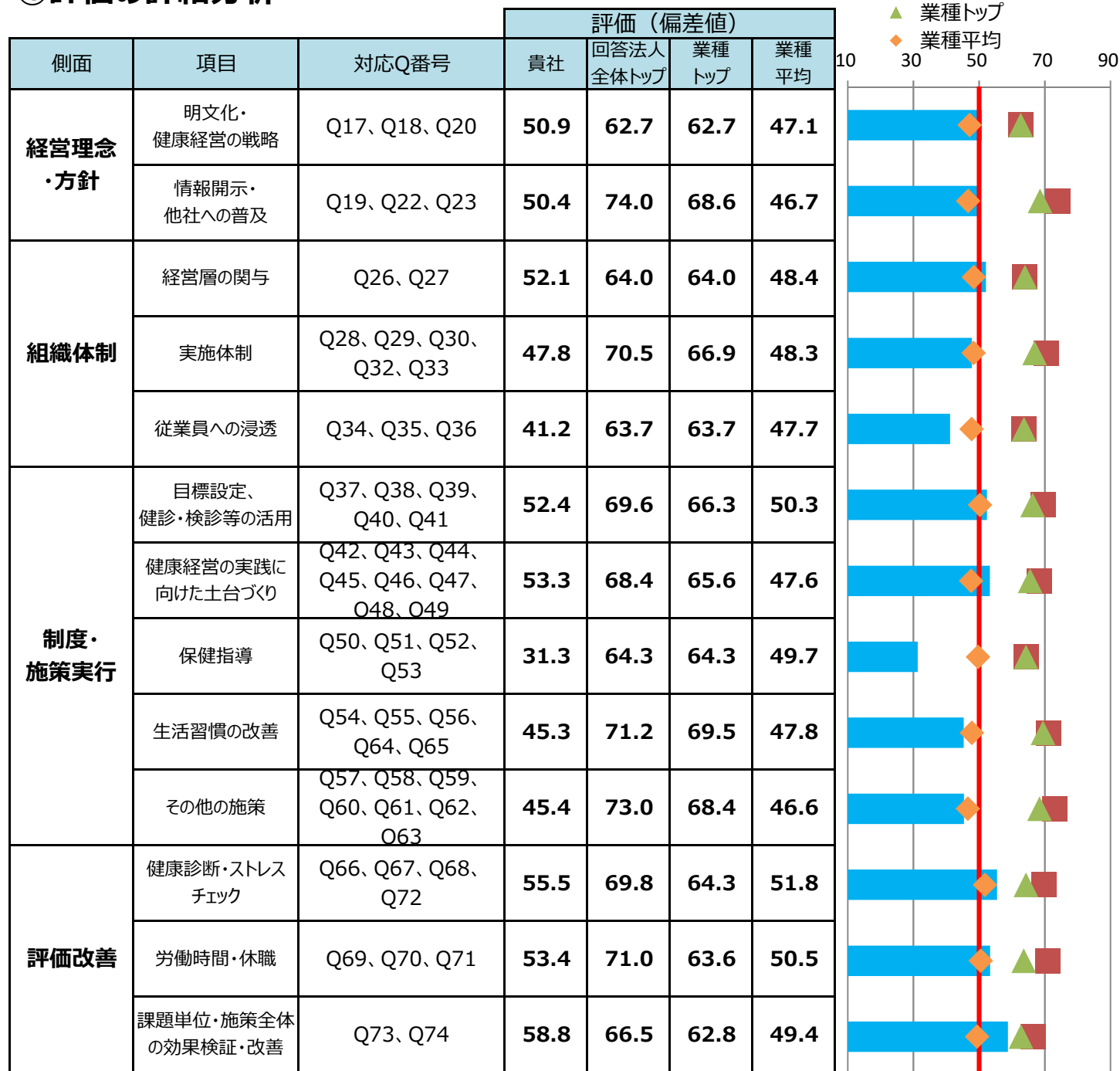
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1951~2000位	1701~1750位
総合評価	-	-	-	47.6(-)	50.9(↑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	組織の活性化 当金庫は2023年度からの中期経営計画（2025年度まで）で「従業員エンゲージメントの向上」を重点課題として掲げている。健康経営を人的資本への投資として捉え、職員の健康を増進することにより、活力と熱意に溢れた職場を形成し、従業員エンゲージメントを向上させ、生産性の向上を図り、組織を活性化するとともに金庫と職員相互が存在意義を共有し、地域における唯一無二の存在となることを課題とする。
	健康経営の実施により期待する効果	活力、熱意ある組織を造る為、5つの健康課題と効果検証の職員の意識・行動変容に関する具体的な指標を掲げている。この課題達成により最終的にワークエンゲージメント・アブセンティーズム・プレゼンティーズムの目標指標を設定・検証・改善を図ることで生産性を向上。相乗効果により組織が活性化し、「お客様と共に成長するSHINKINBANK」という中期経営計画ビジョンと計画指標の達成を実現する。
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.sk-shinkin.co.jp/profile/health_management/">https://www.sk-shinkin.co.jp/profile/health_management/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.sk-shinkin.co.jp/profile/health_management/">https://www.sk-shinkin.co.jp/profile/health_management/</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	62	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	8.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.6	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動部（野球部、サッカー部他）へ金銭面の支援や自社で所有している野球場の提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康増進アプリを通じ、日々の行動変容をサポートすることで、生活習慣病の重症化予防を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	部店ごとにチームを作り、目標歩数達成に向けた運動促進イベント「ウォーキングチャレンジ」を開催した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.1	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	49.3	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	39.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.1	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当金庫のメンタル不調による休暇者は、令和1年度から4年度までトータル27名で年々増加している。内11名が退職し、休職継続者が5名であった。不調者が発生した事業場においては、生産性の低下やコミュニケーションの劣化という問題が発生した。特筆すべきは、20代以下女性の休職者が13名と突出しており、うち退職5名、休職中4名と若年女性層ケアが課題であり、エンゲージメントの向上にはこの層の対策が急務である。
	施策実施結果	昨年度より精神科病院とEAP連携を開始、管理監督者向け研修において重点層のケアの重要性について説明した。今年度半期でEAP実施延べ33名中のうち重点層14名と重点層のEAP実施者が増加している。
効果検証結果	9月末時点でEAP実施延べ人数33名とすでに前年実施者数を超え重点層も14名と半期で大幅に増加が図られた。現状、効果結果を論ずるには尚早であるも重点層の休職者は今年度3名、前年度5名、退職者は1名、前年度4名と不透明で不安感の強い社会情勢の中では一定の効果がみられるものと思料する。今後は、コミュニケーションの活性化および試し出勤等の復職支援と仕事と治療の両立に向けた規程等の整備を図ってゆく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：EY税理士法人

英文名：Ernst & Young Tax Co.

■加入保険者：EY Japan健康保険組合

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

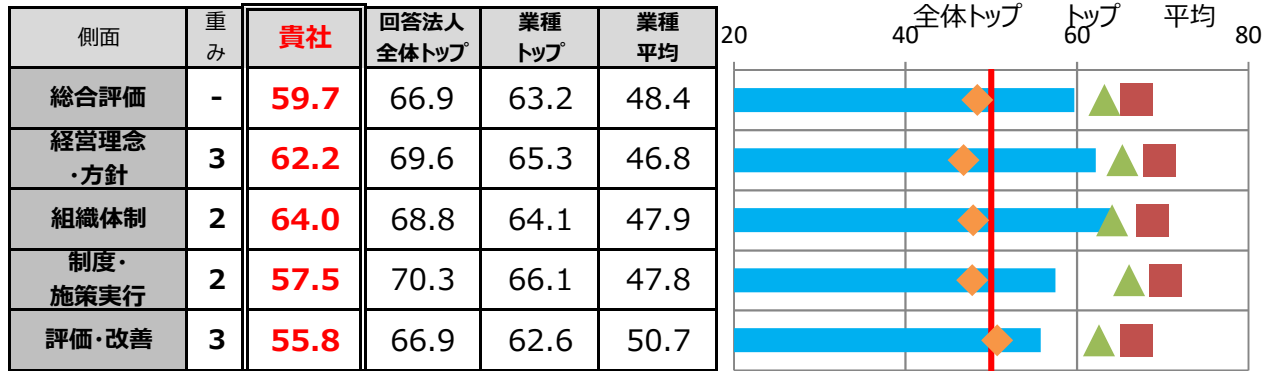
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.7** ↓0.9 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳



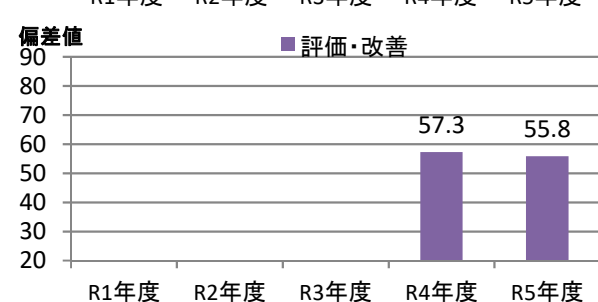
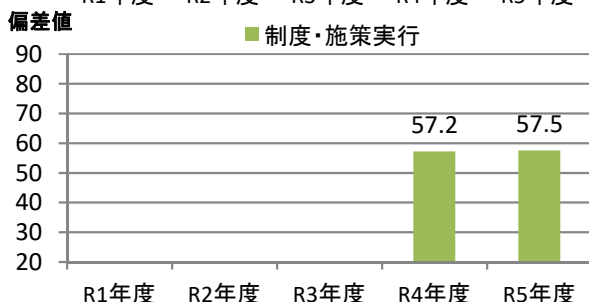
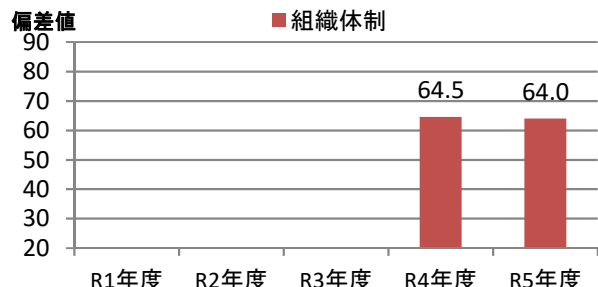
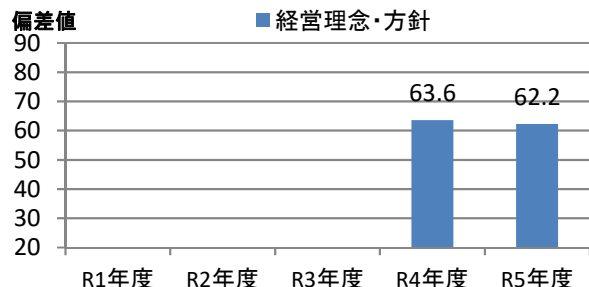
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

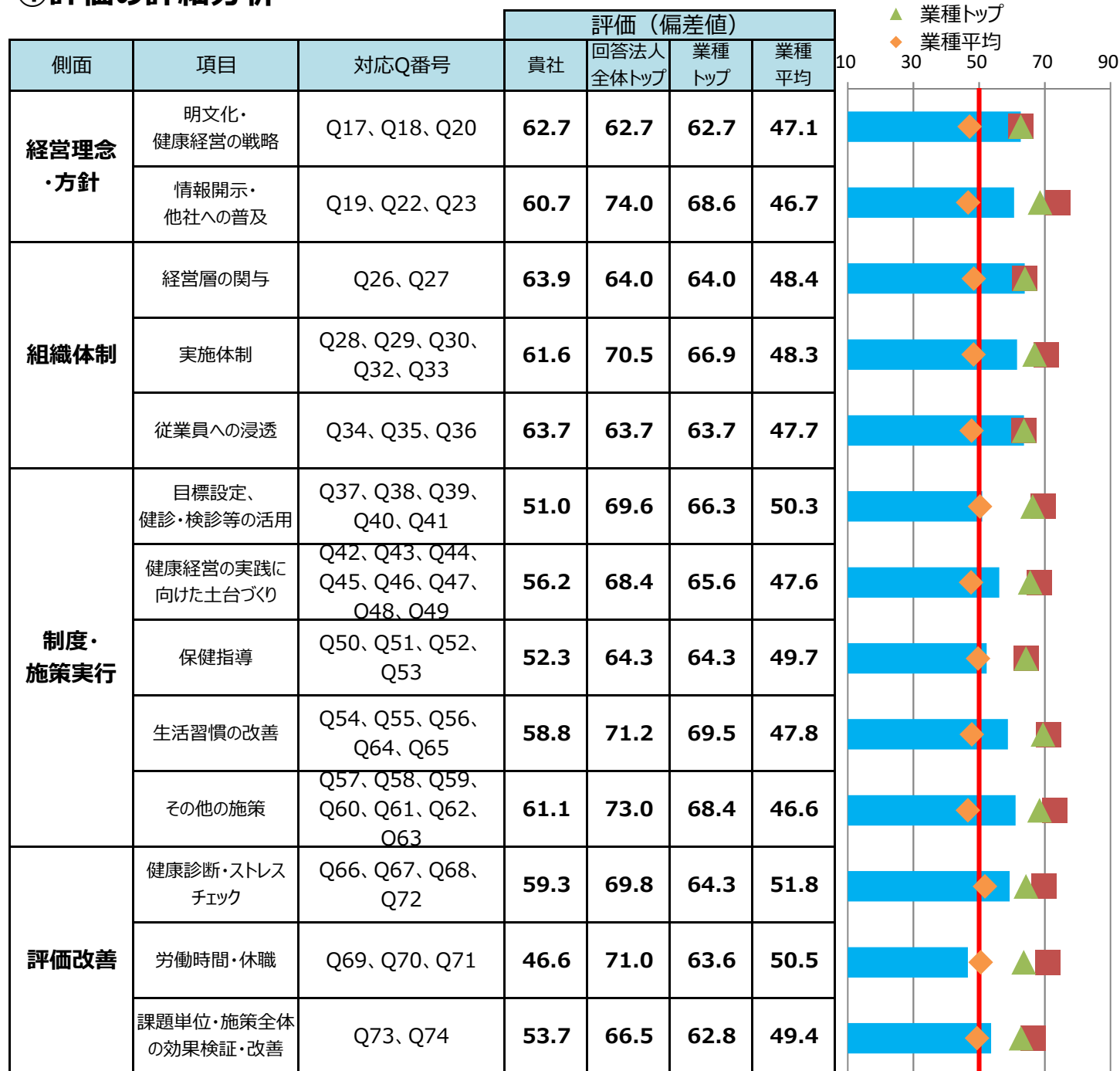
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	451~500位	651~700位
総合評価	-	-	-	60.6(-)	59.7(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 EYは「Building a better working world～より良い社会の構築を目指して」というパーパスを掲げ、クライアント、社会などに対し長期的価値をもたらすプロフェッショナルサービスを提供している。その源となるメンバー一人ひとりが健康度を高めパフォーマンスを発揮できるようにすることで、高いエンゲージメントのもとで継続的な質の高いサービスを提供できるチームを構築していくことが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健診結果、長時間労働者発生率など様々な健康関連データをふまえた総合健康管理指数を策定し、総合リスク21点以下というKPIを設定しており、昨年20点と達成したものの、今年は24点となった。指数の改善を図ることで、メンバーが健康度高く働くと共に、多様性や働きやすい環境づくりも組み合わせると共に一人ひとりが最大限に能力を発揮し、プロフェッショナルファームとして高い成果を上げるチーム作りに繋がることを期待。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 EYでは、EYが創り出す長期的価値の出発点として『より良い自分 (Better Me)』の向上を図っている。コロナ禍を経てEY内でも健康で充実して仕事を通じて幸福感を感じていたいという気持ちが高まっており、長期的価値につながっていくBetter Meとしての個人のWell-beingの向上が重要な課題となっており、長期的価値のビジョンにおけるKPIに安全衛生の項目を含めている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進しメンバーのWell-beingを高めることにより、生産性の向上、高いパフォーマンスを発揮するチーム作りや離職率低下を期待している。長期的価値のビジョンにおける安全衛生に関するKPIを達成を図ると共に、健康経営の取り組みと共通項の多い独自のWell-being指標を大学と共同で開発し、メンバー全体に調査し、その結果を踏まえて施策を展開する取り組みを開始している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.ey.com/ja_jp/people/ey-tax/eytax-well-being">https://www.ey.com/ja_jp/people/ey-tax/eytax-well-being</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	<a href="https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/well-being">https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/well-being</a>			
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	<a href="https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/long-term-value-actions-of-ey-japan">https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/long-term-value-actions-of-ey-japan</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	24	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	37	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	独自の働き方ルールを定め、フレキシブルかつコミュニケーションの質を保つバランスを意識した働き方を				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	ダイエットや食生活の改善希望者に向けて栄養士からアドバイスを受けられる食事管理のサポートアプリを導入				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康保険証を所持するEY Japanメンバー、ならびに被扶養者への提携スポーツクラブ利用費用補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.7	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	49.3	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	55.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.2	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	メンバーが安全かつ健康的に働くことができるよう、定期健康診断結果から脳・心血管疾患の高リスク者を算出し、健診事後措置を含む重症化予防施策をとっている。人員構成における40歳以上の割合は約半数を占めており、中には70代の方もいることから重要な施策となっている。また、要精密検査判定後未受診者の受診勧奨を徹底し、更なるリスク低減が必要と考えられた。
	施策実施結果	重症化予防のための精密検査未受診者への受診確認フロー作成と受診勧奨徹底により定期健康診断受診後の精密検査受診率の向上を図った。
効果検証結果	昨年と比較し精密検査受診率は55.7%→68.8%と13.1%向上した。高血圧の治療率は64.3%→64.7%、血圧治療コントロール率も50%→52.9%といずれも若干改善した。しかしながら、高リスク者割合は0.50%→1.34%と悪化しているため、現状の施策を継続しつつ要精密検査判定割合が減少するためのさらなる追加健康施策が必要と考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	Covid-19パンデミックに伴い、在宅勤務への切り替えなど働き方が急激に変化し、コミュニケーション方法もオンライン主体となった。その中でストレスチェックにおける職場の支援のスコアが91(2020年)→92(2021年)へ増悪した。オンラインでも職場の支援を得るための方法を模索し、メンタル不調者の発生予防・早期発見・早期対応の重要性が高まっていると考えられる。
	施策実施結果	早期発見・早期対応・心理的安全性の高い職場づくりのための管理職向けラインケアについてe-learningの受講を必修化、職場内のコミュニケーション推進のため週2回の出社を必須化
効果検証結果	ストレスチェック（受検率88.1%）の総合健康リスクは87(2021年)→85(2022年)と2p低減した。職場の支援のスコアは92→89と3pのリスク低減が認められた。	

※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：遠州信用金庫

英文名：THE ENSHU SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

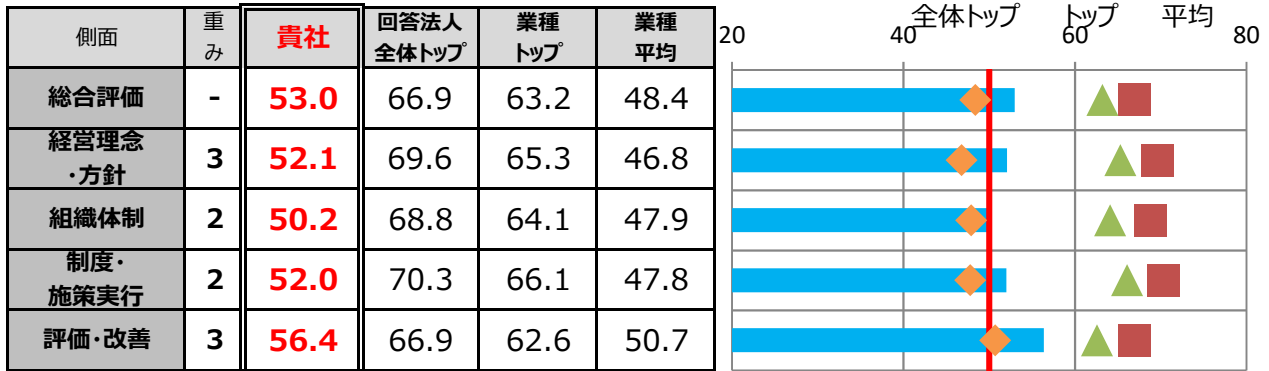
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.0** ↑4.6 (前回偏差値 48.4)

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

②評価の内訳



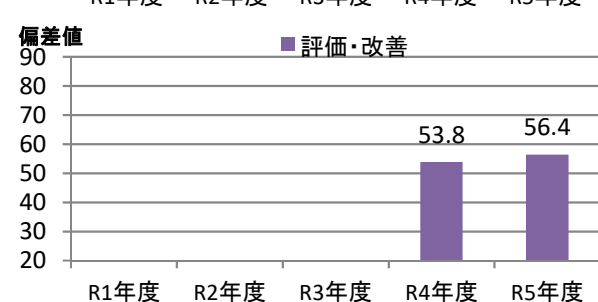
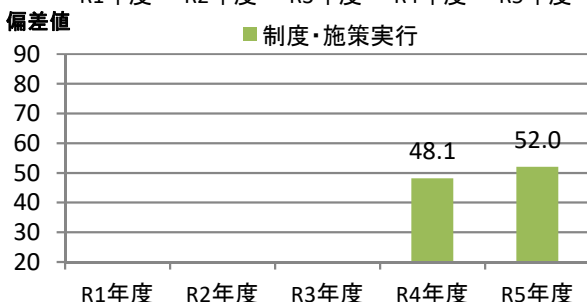
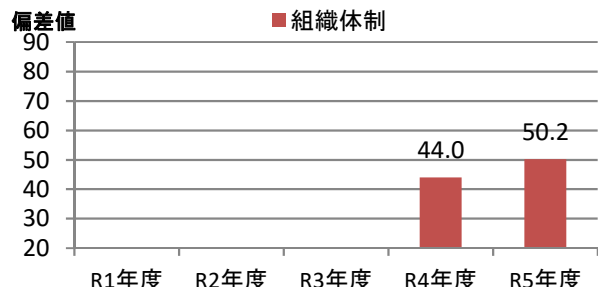
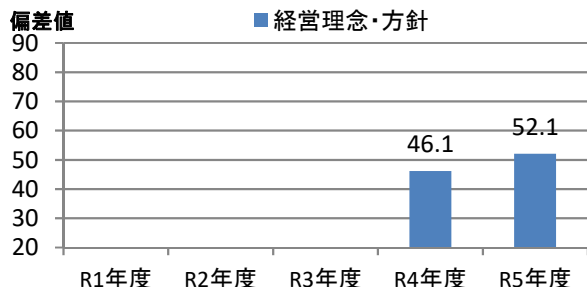
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

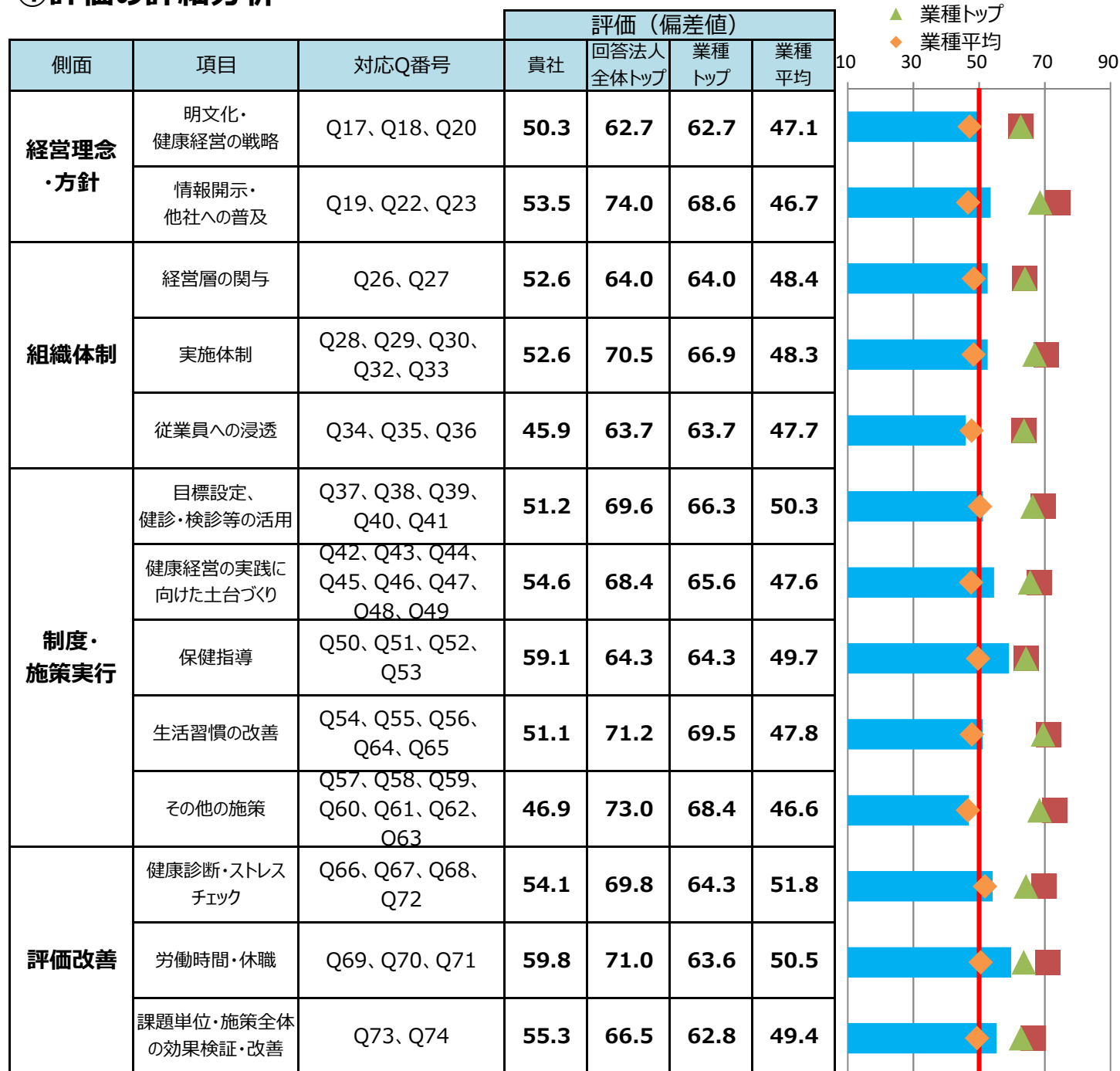
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1401~1450位
総合評価	-	-	-	48.4(-)	53.0(↑4.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>弊金庫が地域社会の繁栄に貢献するためには金融のプロとしてお客様の実情に応じた課題解決能力を身に付けるためのスキルアップが求められている。そのためには中高年齢層（平均年齢42歳：正職員）が心身ともに健康で業務に取り組むことが不可欠である。その実践のため生活習慣病予備軍のヘルスリテラシー向上と生活習慣改善が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職員が健康を維持し続けることでヘルスリテラシーの向上とワークライフバランスの充実を個々の職員が意識できるようになることを期待する。そのためには生活習慣病予備軍である特定保健指導対象者のヘルスリテラシー向上が不可欠。よって健康保持に努める必要性のある対象社の特定保健受診率（昨年度56%）を今年度70%とし、最終目標90%を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>職員が心身の健康を害することで長期間勤務ができなくなることは当金庫にとって大きな損失である。専門人材育成による地域貢献の実現に向け職員がスキルアップできるよう、健康管理、職場環境改善に取り組むことで組織の活性化を図る必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタル不調者の早期発見のためセルフケア研修、ストレスチェックの結果を踏まえた管理者向けラインケア研修を実施し職場環境の改善を図る。</li> <li>プレゼンティーズム、ワークエンゲイジメントの計測を実施（今年度は本部正職員のみ実施）し業務パフォーマンスの損失要因を探り職場環境改善に反映させる。</li> </ul>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## 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.enshu-shinkin.jp">https://www.enshu-shinkin.jp</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	<a href="https://www.enshu-shinkin.jp">https://www.enshu-shinkin.jp</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	<a href="https://www.enshu-shinkin.jp">https://www.enshu-shinkin.jp</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	<a href="https://www.enshu-shinkin.jp">https://www.enshu-shinkin.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	11	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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	97.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	毎月一回、本部・営業店一斉に業務前、店舗周辺のゴミ拾いを行う「早朝クリーン作戦」を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保組合による健康増進アプリで自ら決めた食生活改善メニュー等を実施するイベントに参加。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合主催の「しんきんけんぽウォーキングチャレンジ」に参加。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.0	%

■ 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	95.0	%
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	55.2	49.3	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	55.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.9	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.3	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.5	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健保組合のコラボヘルスによる健康データより飲酒習慣者率（0.6ポイント減）、喫煙率（0.1ポイント減）は良化しているものの健康年齢（0.2歳増）、適正体重者率（4ポイント増）、運動習慣率（2.4ポイント増）と前年を下回る項目が増加した。</li> <li>・特定保健指導対象者は前年比1名減少したものの対象者の大半は毎年同様であり更なる健康リテラシー向上の働きかけが重要である。</li> </ul>
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度特定保健指導受診対象者に対し今年度対象有無の確認及び受診の個別推奨。</li> <li>・各店舗に健幸経営推進担当者を選任。</li> <li>・健保組合主催イベント「ウォーキングチャレンジ」「やることチャレンジ」取組推奨。</li> </ul>
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定保健指導受診率は56%と前年並みに推移。</li> <li>・健保組合主催の「ウォーキングチャレンジ」参加率は66%と対前期比18%増加。</li> <li>・健保組合主催の「やることチャレンジ」は初開催ではあるが148名参加。飲酒習慣や睡眠時間改善等生活習慣改善に取組んだ。今年度も両イベントへの積極的参加を健康経営推進担当者を通じ働きかけていく。</li> </ul>	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	<p>喫煙は本人の生活習慣病を誘発するばかりでなく喫煙者でない方の受動喫煙防止のためにも金庫として禁煙施策に取組んでおり喫煙者が年々減少傾向（2020年度：22%、2021年度21.6%、2022年度21.5%）にある。しかし、依然20%超であり健保組合の平均18%を上回っており更なる改善が必要である。</p>
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2020年4月に改正健康増進法に則り「全店舗敷地内・屋内全面禁煙・就業時間内禁煙」を実施。</li> <li>・禁煙支援として禁煙希望者を募り「禁煙セミナー」を実施。</li> </ul>
効果検証結果	<p>「全店舗敷地内・屋内全面禁煙」・「就業時間内禁煙」開始前の2019年度（喫煙率25.3%）との比較では大幅な改善が図られているが2022年度も依然喫煙率は20%超となっている。「禁煙セミナー」と合わせ個別専門家による禁煙相談を織り交ぜ喫煙率改善を推し進めていく。</p>	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：多摩信用金庫

英文名：The Tama Shinkin Bank

■加入保険者：東京都信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

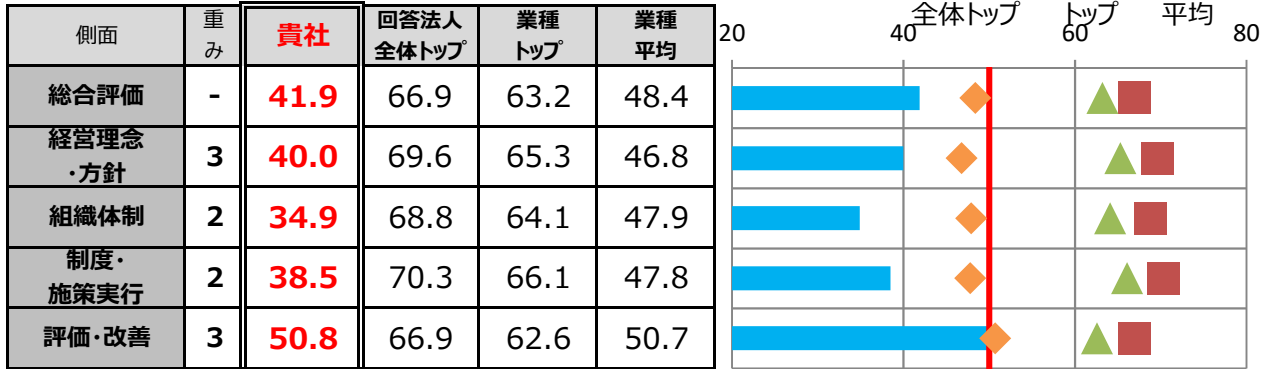
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.9** ↓0.1 (前回偏差値 42.0)

※「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



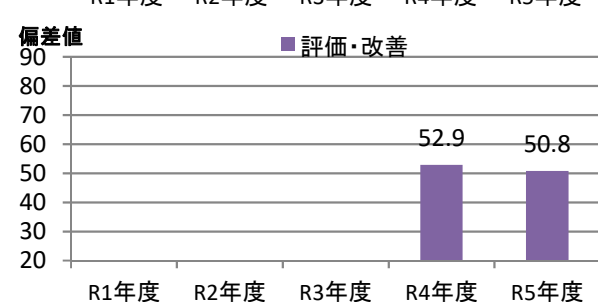
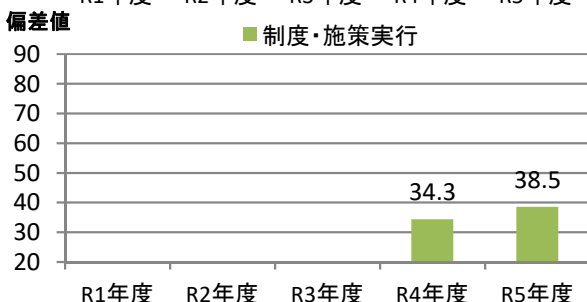
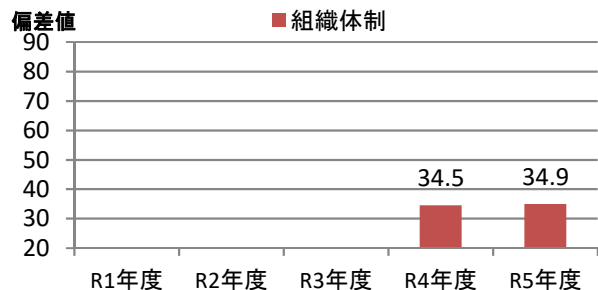
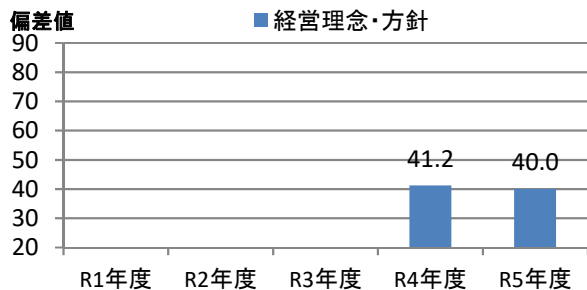
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

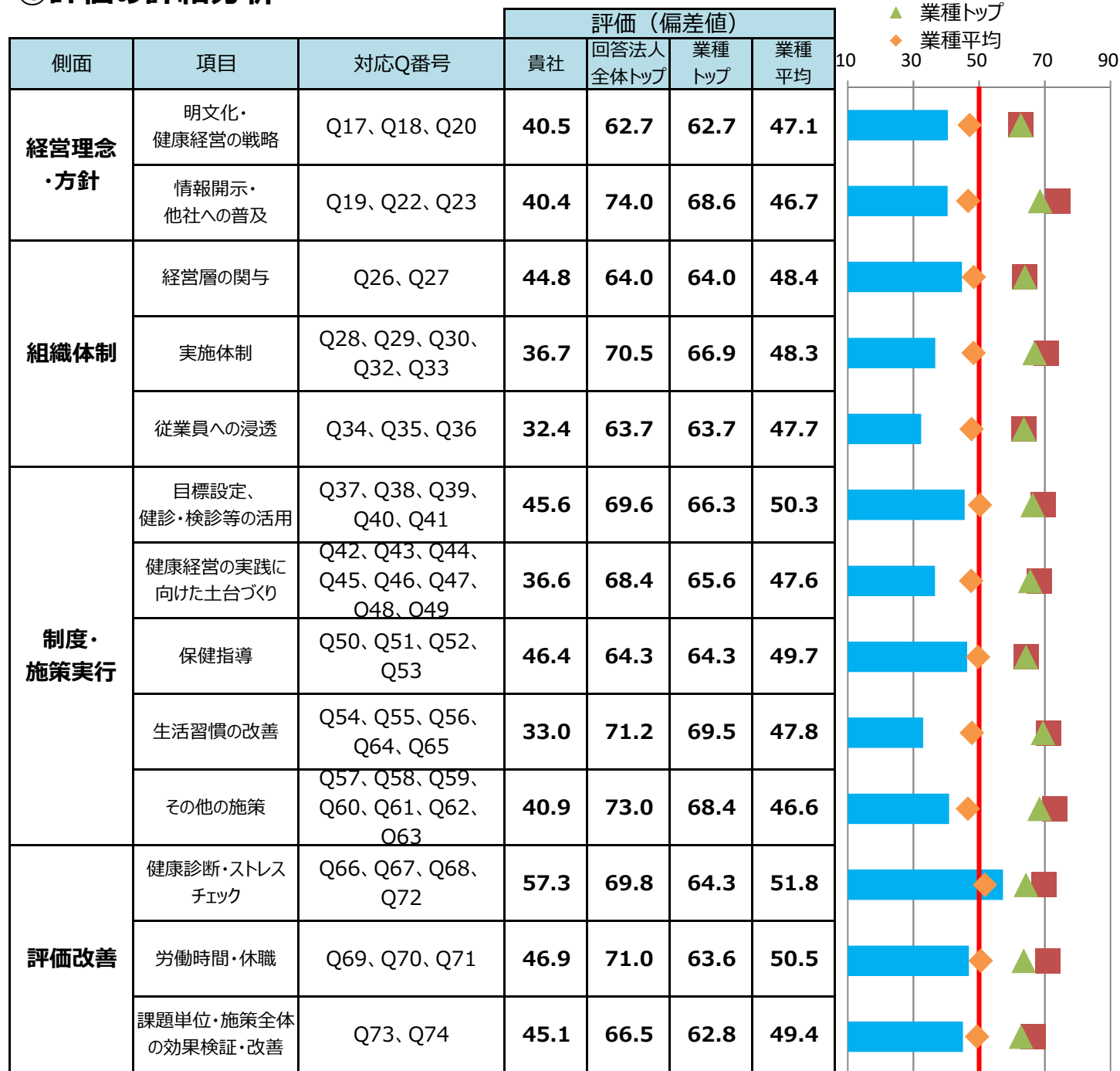
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2501~2550位	2851~2900位
総合評価	-	-	-	42.0(-)	41.9(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 経営理念である「お客さまの幸せづくり」を実現し、永続的に地域・お客さまの発展に貢献し続けていくためには、働く職員の健康増進や働きやすい職場環境の整備など「職員の幸せづくり」を進めていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により「職員の幸せづくり」を進めていくことで、職員の仕事の生産性の向上、ひいては、よりお客さまへ貢献、お客さまの課題解決ができる体制の構築が可能となる。 また、お客さまへ健康経営を周知していくことで、地域へ波及させ、地域の更なる発展につなげていく。
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.tamashin.jp/about/healthmanagement.html">https://www.tamashin.jp/about/healthmanagement.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	93	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	2.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部、サッカー部等の部活に対し、部費の提供及び、会社所有のグラウンドの利用を可能としてい				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.9	%

■ 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	複数のスポーツクラブと提携・情報発信し、職員の運動習慣の定着支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.0	49.3	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	44.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.1	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.4	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	職員のワークライフバランス向上がエンゲージメント及び健康管理上重要であると考えており、昨年から引き続き以下の3点を課題として捉えている。 ・ 超勤時間の抑制 ・ 有給休暇取得促進 ・ 育児休業および配偶者出産休暇の取得促進
	施策実施結果	・ 月平均超勤時間2021年16:10⇒2022年13:36 ・ 有給休暇平均取得日数2021年12.6日⇒2022年13.2日 ・ 配偶者出産休暇取得率2021年57.4%⇒2022年86.1%
	効果検証結果	・ 超勤時間の抑制 職員の意識の醸成が図れ、昨年より数値が向上した。 ・ 有給休暇取得促進 職員の有休取得取得率、平均取得日数ともに増加し、70%の目標に対し、71.4%の結果となった。 ・ 育児休業等の取得促進 2022年度は、昨年度より向上したものの目標としていた取得率100%には届かなかった。 しかし、本人、職場ともに意識が向上しており今後も男性職員の育児への参加に対する意識の醸成を行っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	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：西武信用金庫

英文名：

- 加入保険者：東京都信用金庫健康保険組合
- 所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

非上場

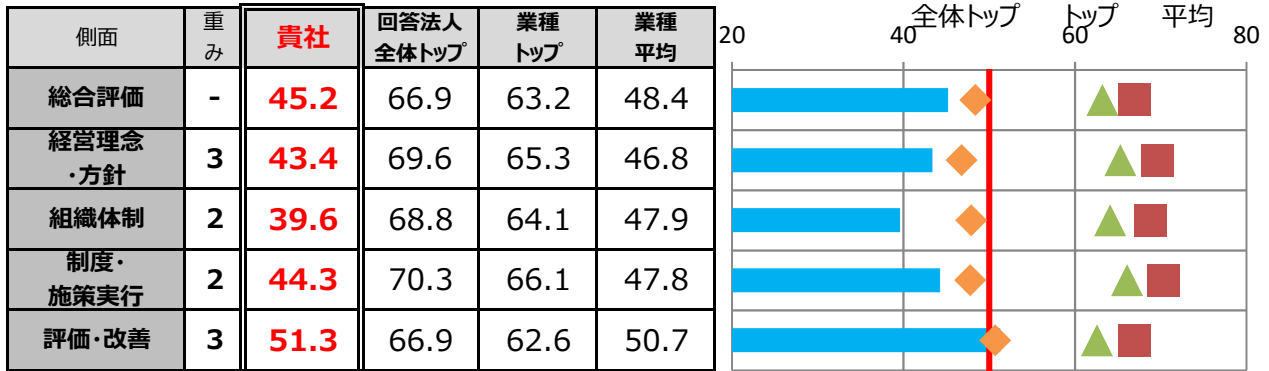
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451～2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.2** ↑3.7 (前回偏差値 41.5)

※「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



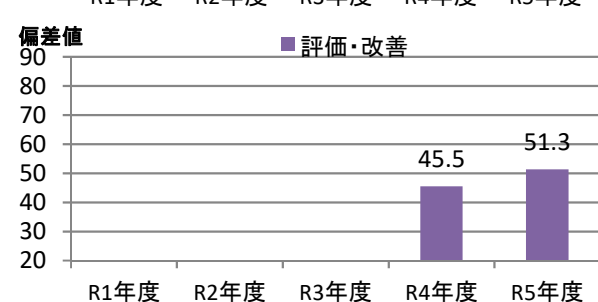
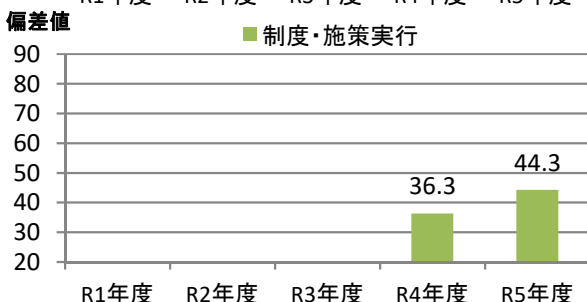
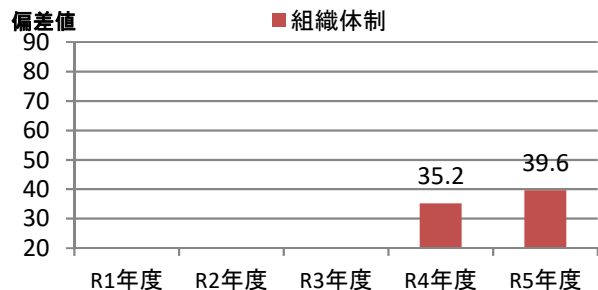
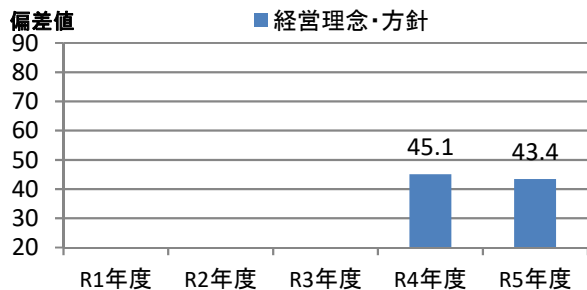
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

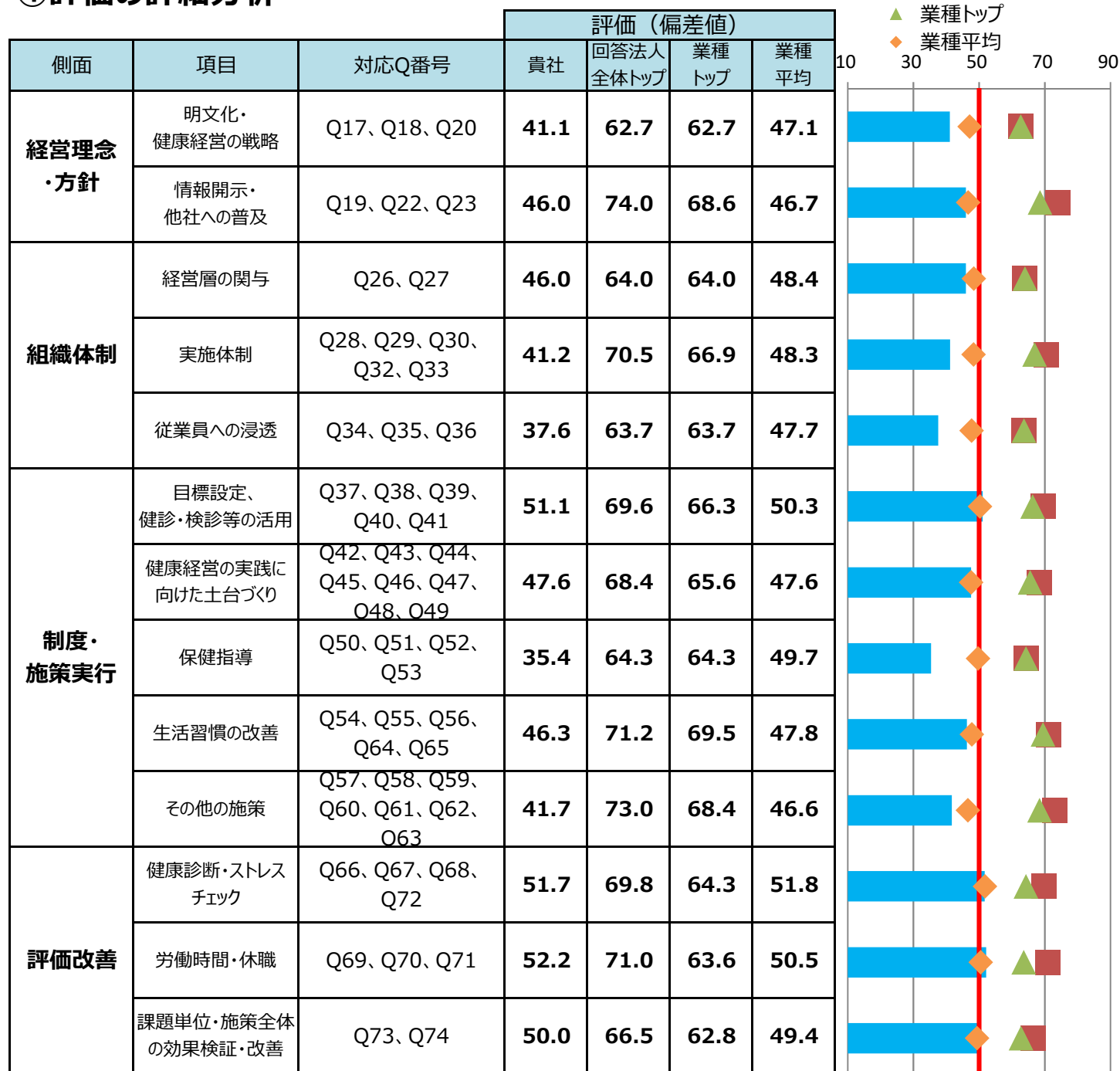
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2551～2600位	2451～2500位
総合評価	-	-	-	41.5(-)	45.2(↑3.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 基本理念である「人間主義＝人がすべて」（人が経営のすべての原点であるという考え）のもと、地域社会の発展に貢献するための活動をしています。 そのため、「安心して長く働き続けることができる職場づくり」の推進を経営課題としています。
	健康経営の実施により期待する効果	「安心して長く働き続けることができる職場づくり」を推進することで、心身ともに健康で充実した職場環境とし、新卒採用した職員の5年後の離職率25%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 中長期的な企業価値向上のためには、職員のパフォーマンス向上が必要不可欠であり、そのパフォーマンス向上には、心身が健康で生活が充実していることが必要である。 そのために職員の健康に留意する意識を醸成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	生活習慣病等の予防対策を実現し、心身ともに充実した健康状態を維持していく意識を醸成するための具体的な指標として、3年後の週2回以上の運動習慣者比率40%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.shinkin.co.jp/seibu/about/outline/important/kenko_keiei_torikumi.html">https://www.shinkin.co.jp/seibu/about/outline/important/kenko_keiei_torikumi.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	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	63	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	1.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ 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	活動のための費用を半期（6か月間）で10万円の補助している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	職場外のスポーツ施設等と提携し、利用料の補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.4	%

■ 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	5.1	%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.6	49.3	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	41.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.9	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	健康診断で精密検査を指示された職員の精密検査受診率が100%ではなく、当金庫が掲げる「安心して長く働き続けることができる職場づくり」の実現ために改善が必要である。
	施策実施結果	対象者一人一人に対して電話連絡を行い、周知を行った。 実施した結果、昨年度83.5%から受診率75.8%へと低下してしまった。
効果検証結果	対象者へ電話連絡することで、初期段階の精密検査受診に対する意識づけはできたと思われるが、継続して確認していないため受診率が伸びなかった。	
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	職員のパフォーマンス向上により生産性が向上すると考えることから、そのパフォーマンス向上には、心身が健康で生活が充実していることが必要である。そのために職員の健康に留意する意識を醸成することが課題である。
	施策実施結果	健康保険組合主催の健康ウォークイベントの告知や当金庫のクラブ活動の紹介により運動の機会を提供。週2日以上運動習慣比率21.1%（2021年度14.6%）となった。
効果検証結果	イベントやクラブ活動などを積極的に紹介することで、運動習慣に対する意識が徐々に浸透し、自身の健康にも留意する意識が出てきている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北ひびき農業協同組合

英文名：

■加入保険者：北海道農業団体健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

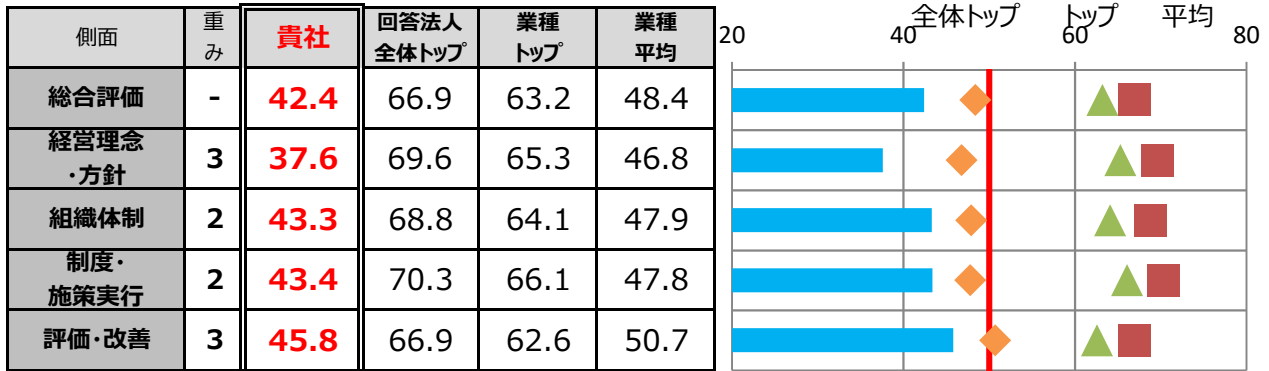
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.4** ↑0.7 (前回偏差値 41.7)

※「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



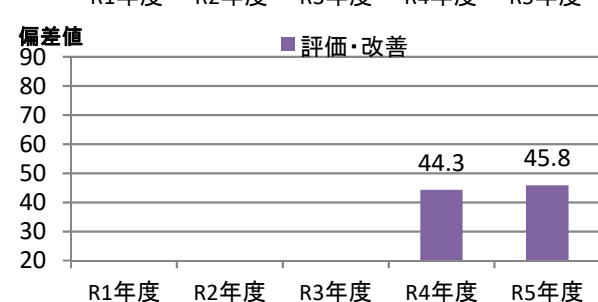
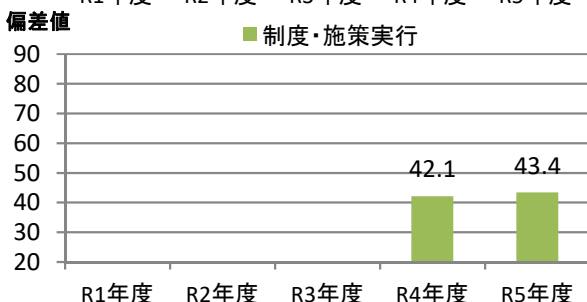
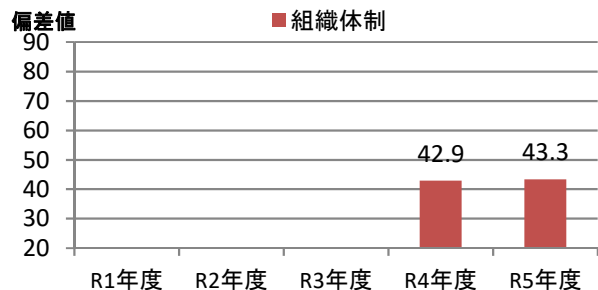
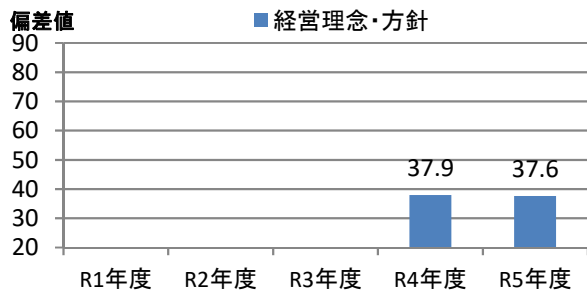
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

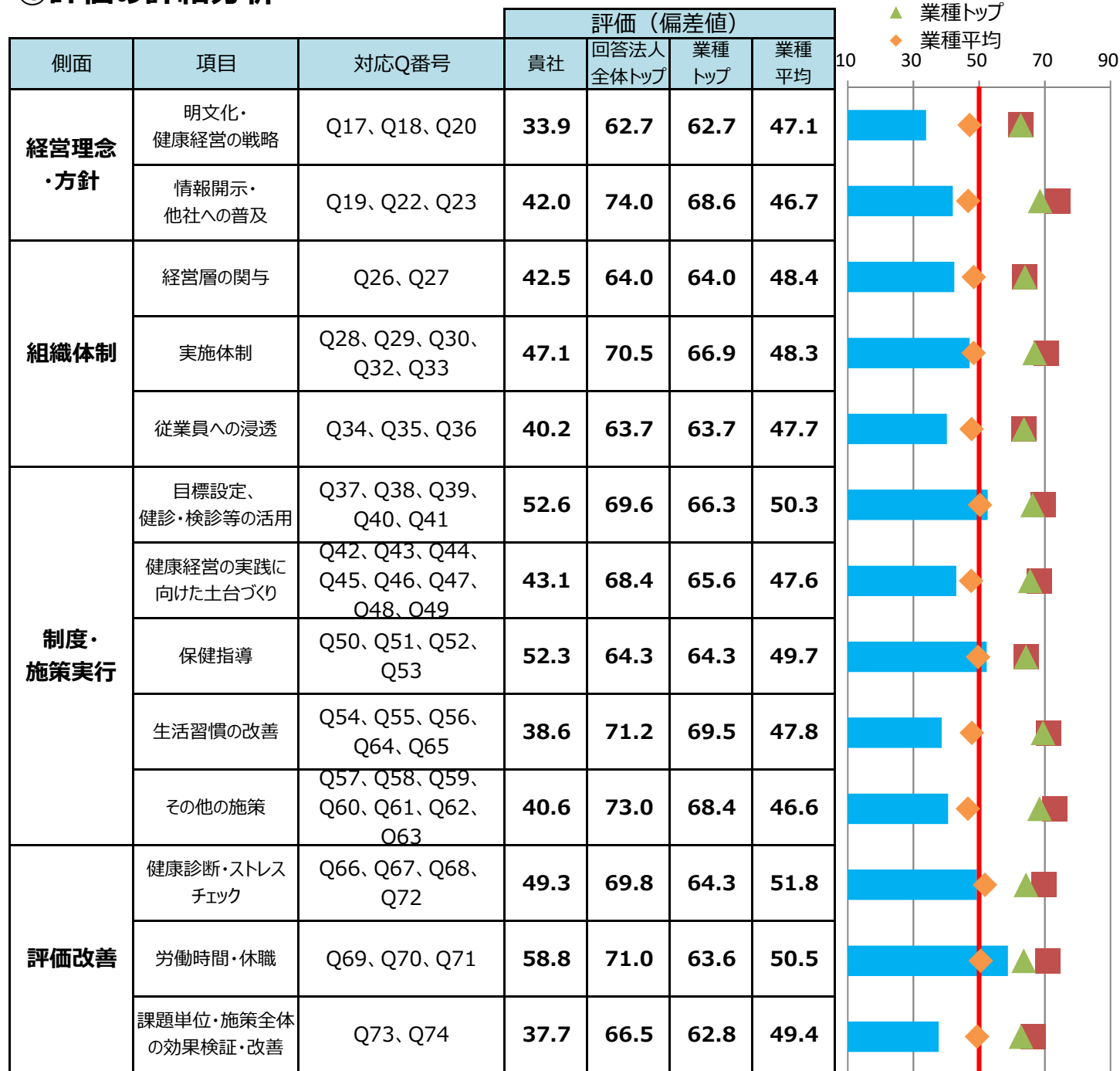
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2551~2600位	2801~2850位
総合評価	-	-	-	41.7(-)	42.4(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://www.ja-kitahibiki.or.jp/">http://www.ja-kitahibiki.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	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域貢献活動として市内の公園のゴミ拾いを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.5	%

■ 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	保険者と連携して職員に対して食生活改善に向けたアプリの登録奨励を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

■ 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	笹川スポーツ財団が主催するチャレンジデーに職場として参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.0	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	49.3	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	50.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	31.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による退職者または退職者が増加傾向にあるなか、不調に陥りやすい部下の特徴や陥る原因の把握など余計なストレスや不安を感じさせないようにチームをマネジメント出来るようなスキルを身につける。
	施策実施結果	管理職に対するメンタルヘルスの研修の実施
効果検証結果	現時点での目に見える結果は出ていないが、症状の軽いうちにケアすることで本人にも職場にも大きな影響を与える前に早期発見・早期対応を心がける事ができる管理職が増えると思われる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康増進法の一部改正に伴い、喫煙者に対して禁煙奨励を実施しているが、特に30~50代の喫煙率が高い状況になっている。今後は、ターゲットへの禁煙対策と受動喫煙のほか、残留受動喫煙についても全職員に周知を図る必要がある。
	施策実施結果	保険者と連携し喫煙対象者に対して文書で禁煙奨励を実施。
効果検証結果	現時点では、まだ結果報告は出ていないが、引き続きターゲットを絞るなど効果的な取り組みをしていく必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：生活協同組合コープこうべ

英文名：CONSUMERS CO-OPERATIVE KOBE

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

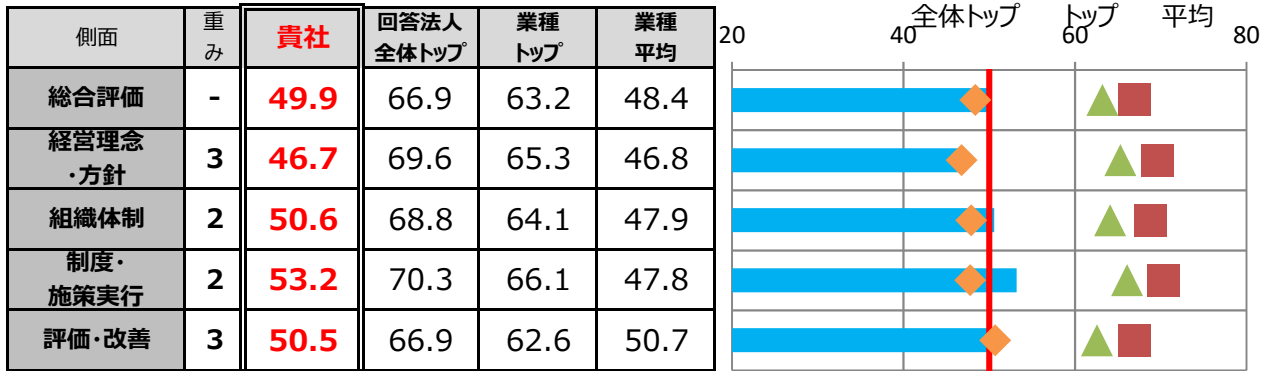
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **49.9** ↑2.4 (前回偏差値 47.5)

※「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



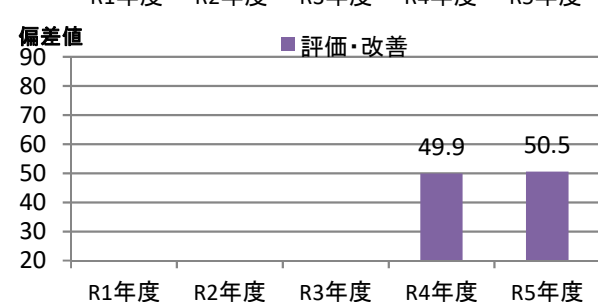
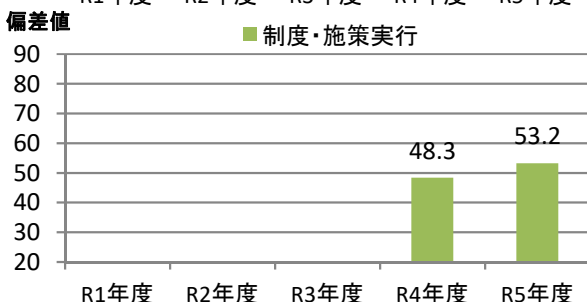
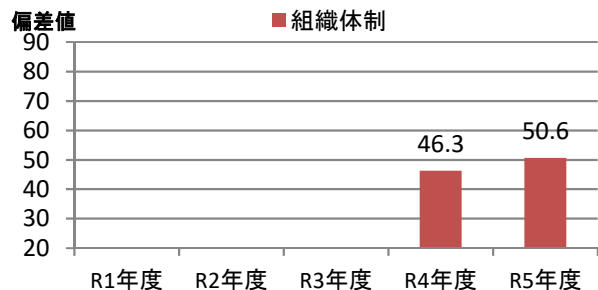
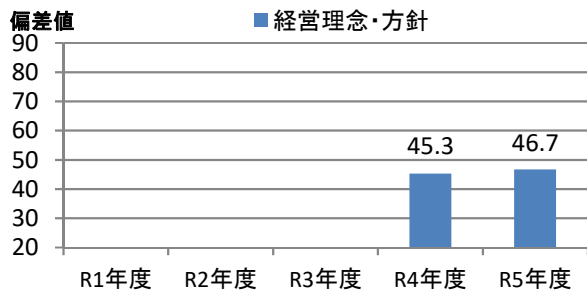
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

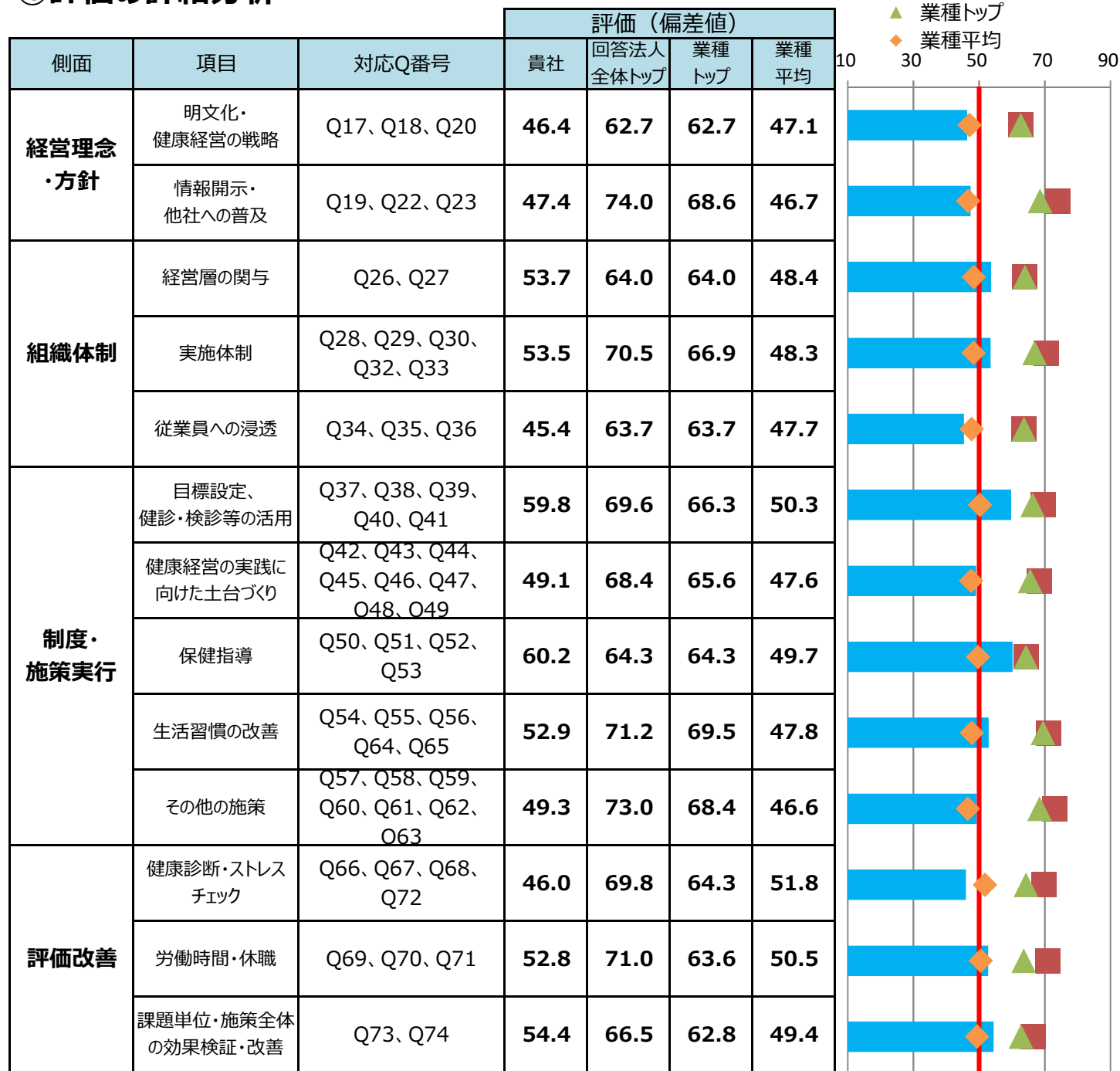
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1951~2000位	1801~1850位
総合評価	-	-	-	47.5(-)	49.9(↑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	組織の活性化 一人ひとりを大切に考える組織、働きやすい組織とすることが組織を活性化するうえで、重要であると考えている。組織の活性化に向け、3つのゼロ(業務上災害ゼロ、交通事故ゼロ、ハラスメントゼロ)には既に取り組み始めているが、その他、働く職員が長くいきいきと働いていける組織とするため、健康面で職員を支援する取り組みが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	組織の活性化に向けた取り組みの一助として、昨年度より本格的に健康経営を開始する。この健康経営の実施により、以下の効果を期待している。 1) 「労働生産性の向上」「労働災害ゼロ」「健康を理由とした離職率の低下」 2) 組合員、取引先、就職希望者に対して「企業イメージの向上」「新たな労働力の確保」
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.kobe.coop.or.jp/about/organization/health-manage.php">https://www.kobe.coop.or.jp/about/organization/health-manage.php</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	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	92.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	福利厚生部署より、一人年1回3000円の家族旅行やランチ会の補助金を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.9	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	定期健康診断で握力測定を実施。物を運搬する業務が多いという企業特性に合わせて健診項目を付加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.3	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.3	49.3	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	56.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.5	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	コープこうべでは過去5年平均で年間12人程度が乳がんで退職している現状である。また女性が職員全体の67.5%を占めており、女性の健康増進はコープこうべにとって大きな課題となっている。しかしながら今までは女性のがんに対する受診促進はあまり出来ていなかった。また女性の健康に関する知識の普及啓発も不十分であった。女性が健康で安心して働き続けられる環境を整備することが重要である。
	施策実施結果	乳がん検診・子宮頸がん検診の費用補助を実施。保健師による女性の健康に関する相談窓口を新設し、女性の健康に関するeラーニングを取り組める環境整備を実施。実績は乳がん検診271名、子宮頸がん検診222名。
	効果検証結果	女性のがん検診の費用補助を開始したことで、今まで未受診であった層にも働きかけることができた。しかし受診率は乳がん検診5.0%、子宮頸がん3.6%であった。原因は、補助開始についての周知が不十分であったことや、検診を受ける必要性についての知識の提供が不十分だったと考える。今年度は女性の健康についてのeラーニングを実施し、女性の健康相談の窓口を設置する等、女性の健康増進に向けての支援を推進していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：小牧市役所

英文名：Komaki City

■加入保険者：愛知県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

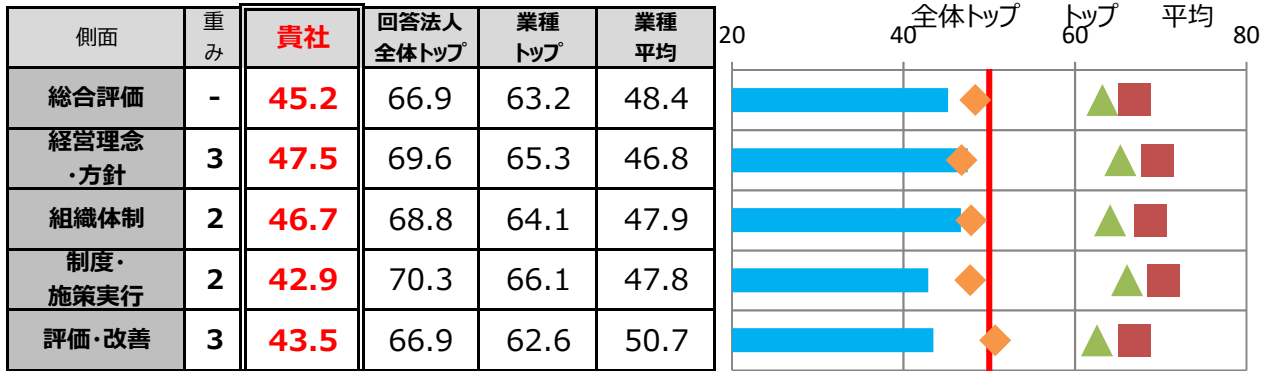
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.2** ↑3.7 (前回偏差値 41.5)

※「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



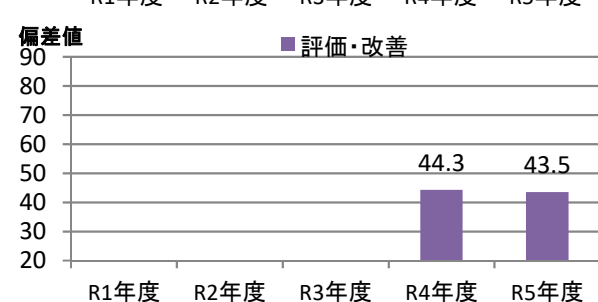
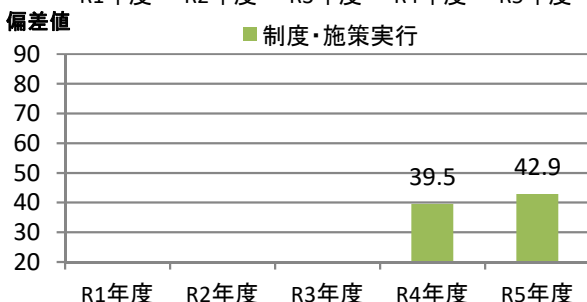
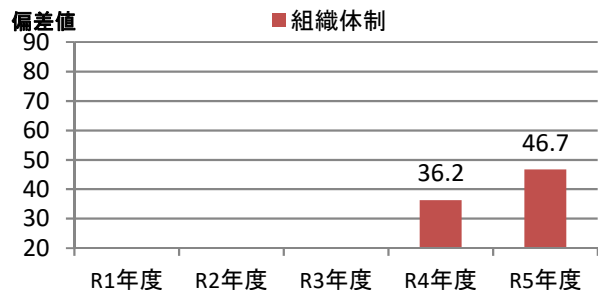
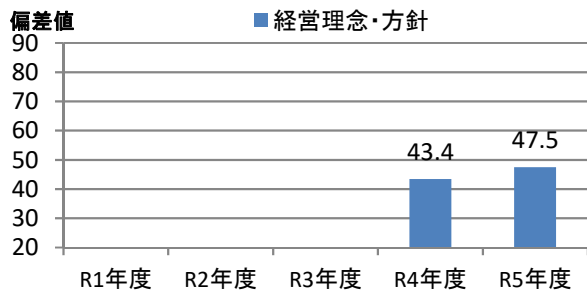
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

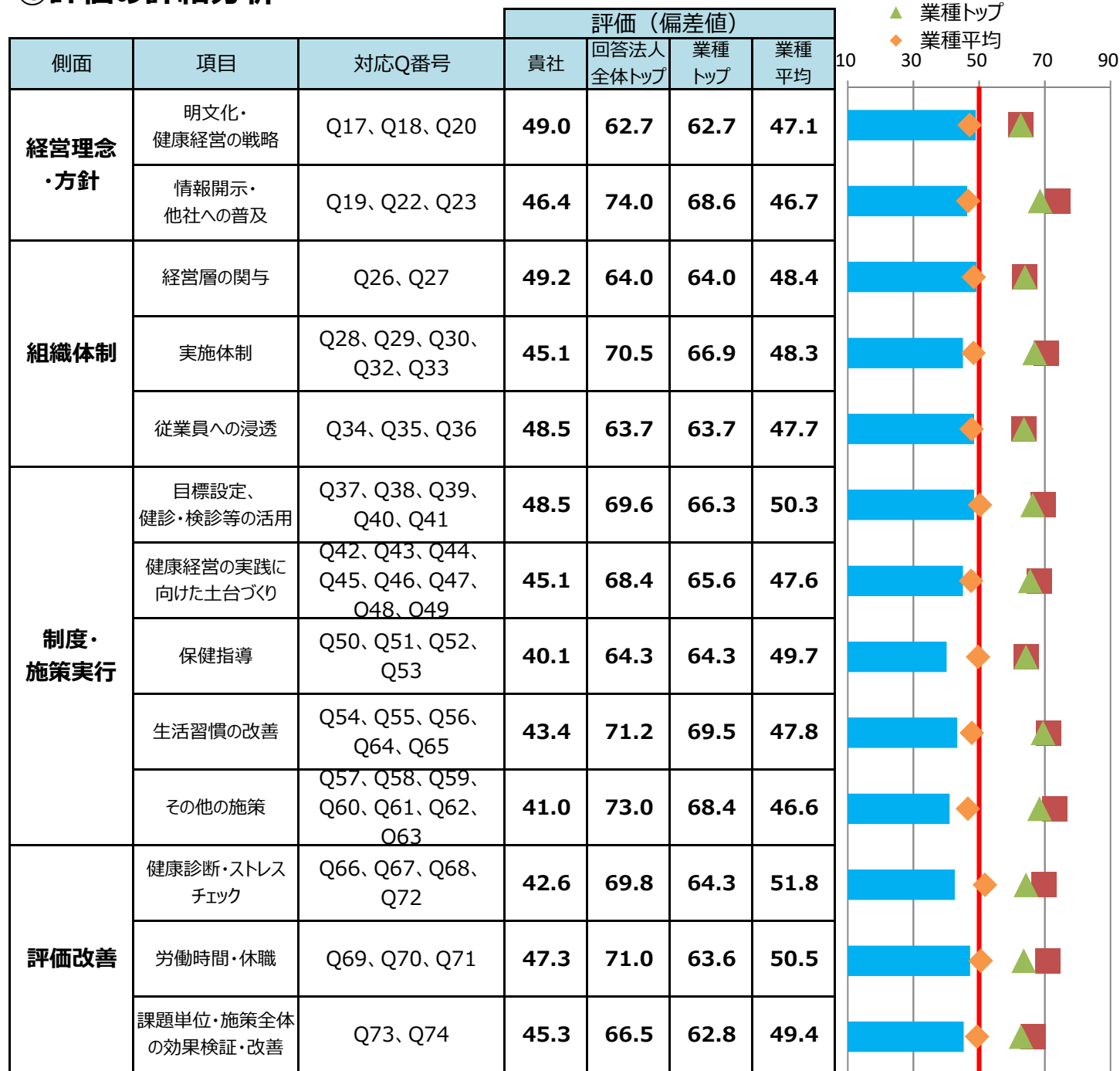
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2601~2650位	2451~2500位
総合評価	-	-	-	41.5(-)	45.2(↑3.7)
【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 小牧市の職員の年次有給休暇の取得率は、令和4年度において58.5%となり、昨年度の49.1%より9.4ポイント上昇した。政府統計による労働者1人平均年次有給休暇の取得率58.3%と比較して、0.2ポイント高い状況となった。プライベートの充実が働く意欲の向上やプレゼンティーズムの低減につながるため、ワークライフバランスを推進する上で継続した取得ができるよう取り組む必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	有給休暇を取得しやすい職場環境の整備につながる。また、プライベートの充実が図れることにより、離職率の防止、メンタルヘルス対策への効果も期待できる。 具体的な指標としては、現在の取得率を維持するとともに令和7年度までに、年次有給休暇の取得率を70%への改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 これまで、市内において「健康づくり」といった視点での周知啓発や取り組みがほとんどない状況であった。昨年度、健康経営優良法人2023において認定を受けたことをきっかけとし、職員一人ひとりが自身の健康に目を向け、健康づくりを継続的に取り組める環境を整えていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	体組成測定やベジチェックなど、気軽に測定できる測定会の定期開催や、健康をテーマとした講座を職員組合や企業と連携し実施することで、職場全体が「健康」を意識することができ、また、そこで学んだことを課内等で共有していただくことで、他者の意識へも働きかけることができ、市内全体における健康の機運が高まる。

※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.city.komaki.aichi.jp/admin/soshiki/kenkouikigai/kenkouikigai/kenkouseisaku/kenkoukeieisuisin/39221.html">https://www.city.komaki.aichi.jp/admin/soshiki/kenkouikigai/kenkouikigai/kenkouseisaku/kenkoukeieisuisin/39221.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	<a href="https://www.city.komaki.aichi.jp/admin/soshiki/kenkouikigai/kenkouikigai/kenkouseisaku/kenkoukeieisuisin/39221.html">https://www.city.komaki.aichi.jp/admin/soshiki/kenkouikigai/kenkouikigai/kenkouseisaku/kenkoukeieisuisin/39221.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					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.4	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職員間で構成されている同好会等に対し、活動回数に応じて補助金を支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
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	小牧市ウォーキングアプリを使ったイベントを互助会と連携して実施。達成者へは健康関連景品を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.8	%

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

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

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.0	49.3	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	39.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.3	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.8	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.2	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	小牧市の職員の年次有給休暇の取得率は令和3年度において49.1%、男性の育児休業取得率は令和3年度15.0%であった。プライベートの充実が、働く意欲の向上やプレゼンティーズムの低減にもつながるため、ワークライフバランスを推進する上でこれらの取得率が大きな課題となっている。
	施策実施結果	・各課における年次有給休暇の取得状況一覧の職員に対する開示を実施。 ・男性職員の育児休業取得について、職員向け広報誌に現在の取得状況と実際に育児休業を取得した職員のインタビュー記事を掲載し、公開。
効果検証結果	・取組の結果、令和4年度年次有給休暇の取得率は58.5%となり、男性職員の育児休業取得率は46.7%となった。特に、男性職員の育児休業取得率は2025年度達成目標値である30%を大幅に超える結果となった。しかし、職員向けアンケートでは、育児休業を取得できる状況であっても希望しない職員もいることから、現在の取得率を維持しつつも、希望する職員が休暇を取得できる環境の整備を継続して行っていく必要がある。	
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	業務上、デスクワークが多くなる職員間において、長時間の座位による姿勢の崩れ、そこからくる肩こり、腰痛との症状を有していることが考えられる。職員に対しておこなったアンケートにおいても、肩こり・腰痛改善に関するセミナーを希望する者が回答者の内4割程度いることから、改善に向けた取組みを実施していく必要がある。
	施策実施結果	労働安全衛生の観点から職員の健康増進の取り組みとして事務用椅子バランスボールの導入を検討、実証実験を行った。
効果検証結果	職員の中で希望する10名の者に対し、試験的に通常の椅子に替えてバランスボールを使用していただいた。そのうち、8名の者が継続利用を希望。「椅子よりも疲れにくい」「姿勢が良くなった気がする」「腰痛が軽減した」との感想を得ることができた。職場の広さ等環境的な問題や本人の希望の有無もあることから、希望制でバランスボールを代替椅子として活用していくこととする。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：医療法人愛生館

英文名：

- 加入保険者：愛知県医療健康保険組合
- 所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

非上場

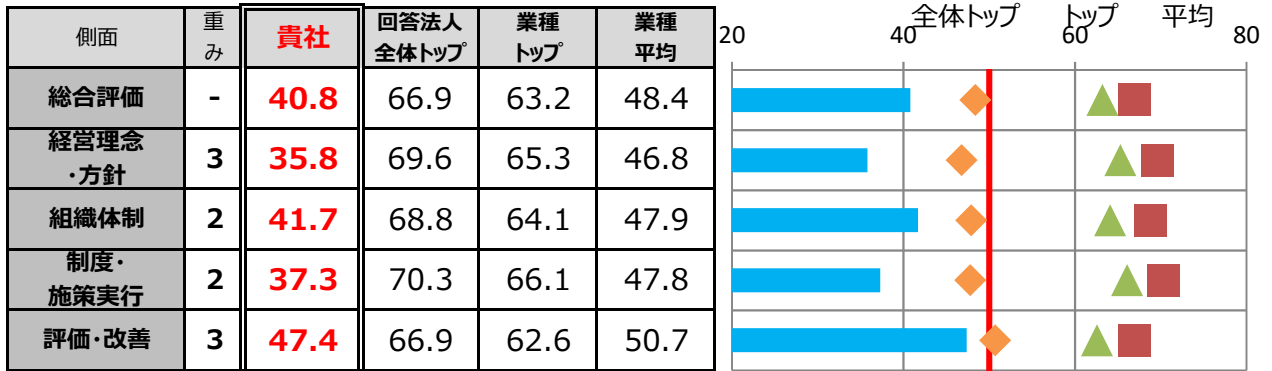
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.8** ↑4.5 (前回偏差値 36.3)

※「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



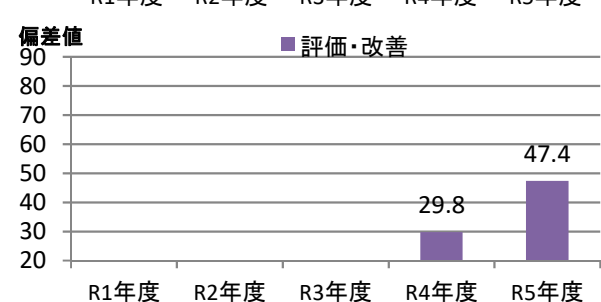
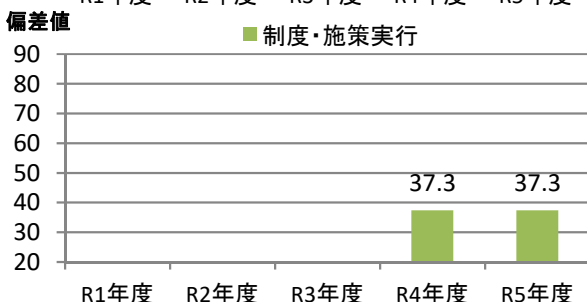
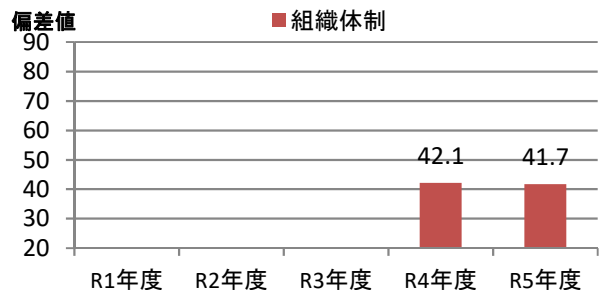
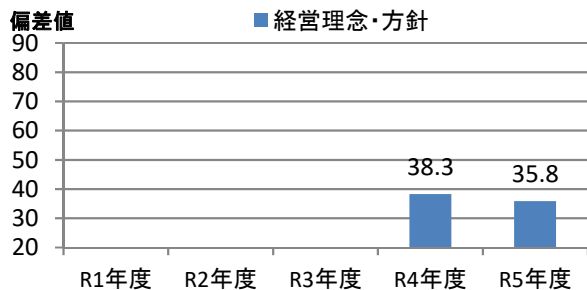
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

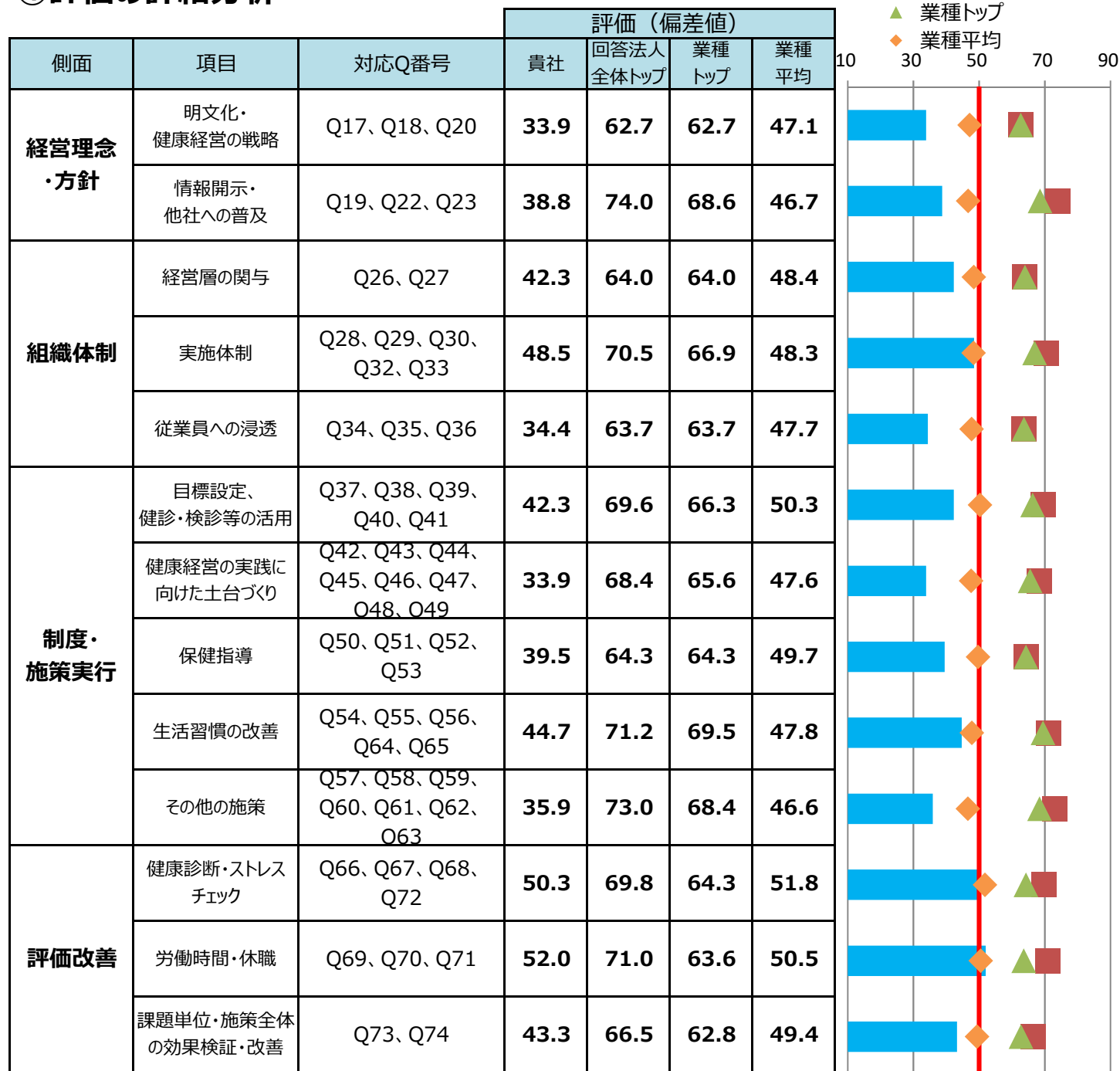
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2851~2900位	2951~3000位
総合評価	-	-	-	36.3(-)	40.8(↑4.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://aiseikan.xsrv.jp/01/?page_id=25232">https://aiseikan.xsrv.jp/01/?page_id=25232</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼン ティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率	
	URL					
b. プレゼン ティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率	
	URL					
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>2</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	集合しての懇親会が行えなかった代わりに全従業員対象で商品付きのクジ引き大会を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	毎年恒例のイベントとして厚生委員会主催のボウリング大会を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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>11.7</b>	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.5	49.3	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	39.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による退職者が増加傾向だった為、2021年度にメンタルヘルス外部相談窓口を設置した。しかし、利用する従業員の人数は限定的なため、周知できているかや従業員にとって必要な内容になっているかを2022年度に検証を実施した。 今年度も引き続き検証を実施し、今後の活用及び浸透へと繋げる。
	施策実施 結果	窓口の存在が従業員に十分知られているか、従業員の安心に繋がっているかについてアンケートを行った。
	効果検証 結果	アンケート回答者のうち「知らなかった」という回答は29.5%(昨年度41.4%)であり、「必要だと感じない」という回答は11.1%(昨年度17.7%)だった。昨年度よりも従業員からの認知度も高まり、窓口の存在が8割以上の従業員にとって安心感につながっているという結果が得られた。継続して調査を続け、浸透率の向上と活用へ繋げていく。
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：東海労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

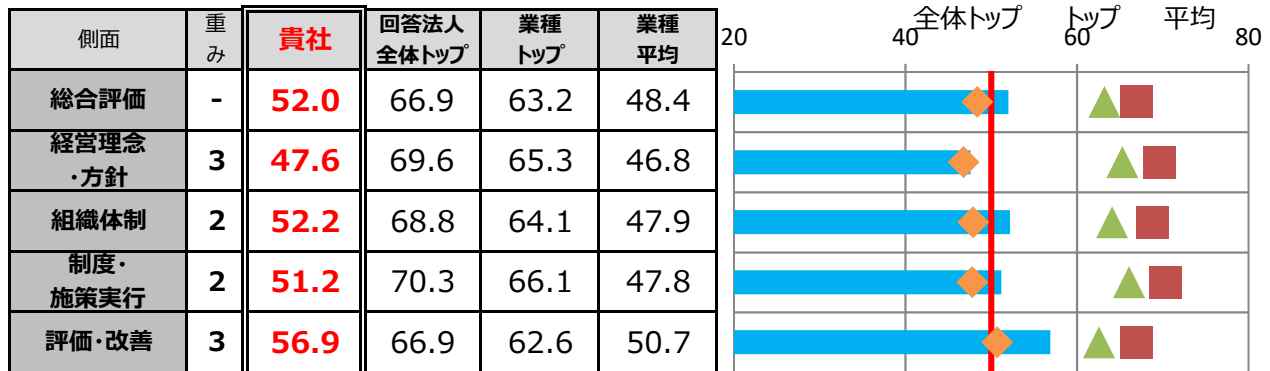
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501～1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.0** ↑0.3 (前回偏差値 51.7)

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

②評価の内訳



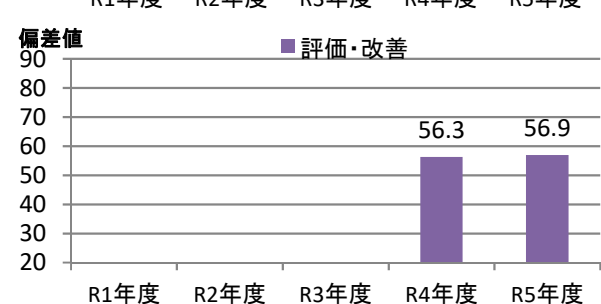
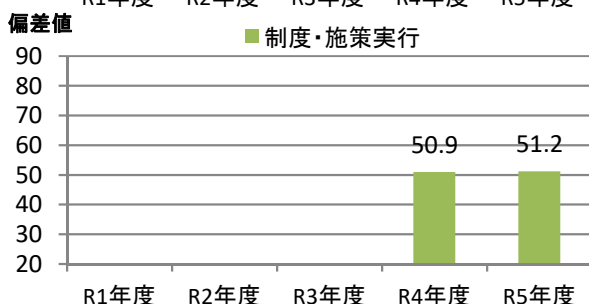
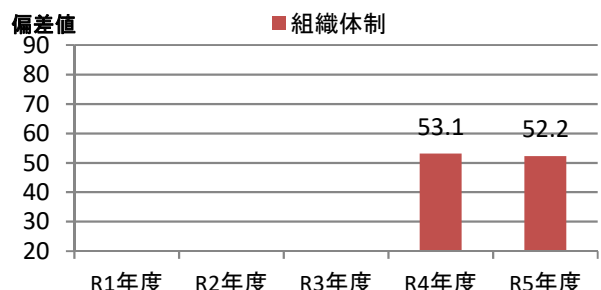
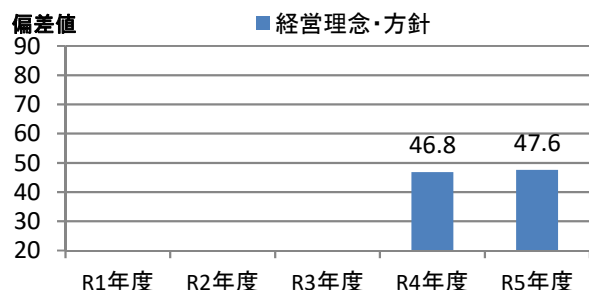
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

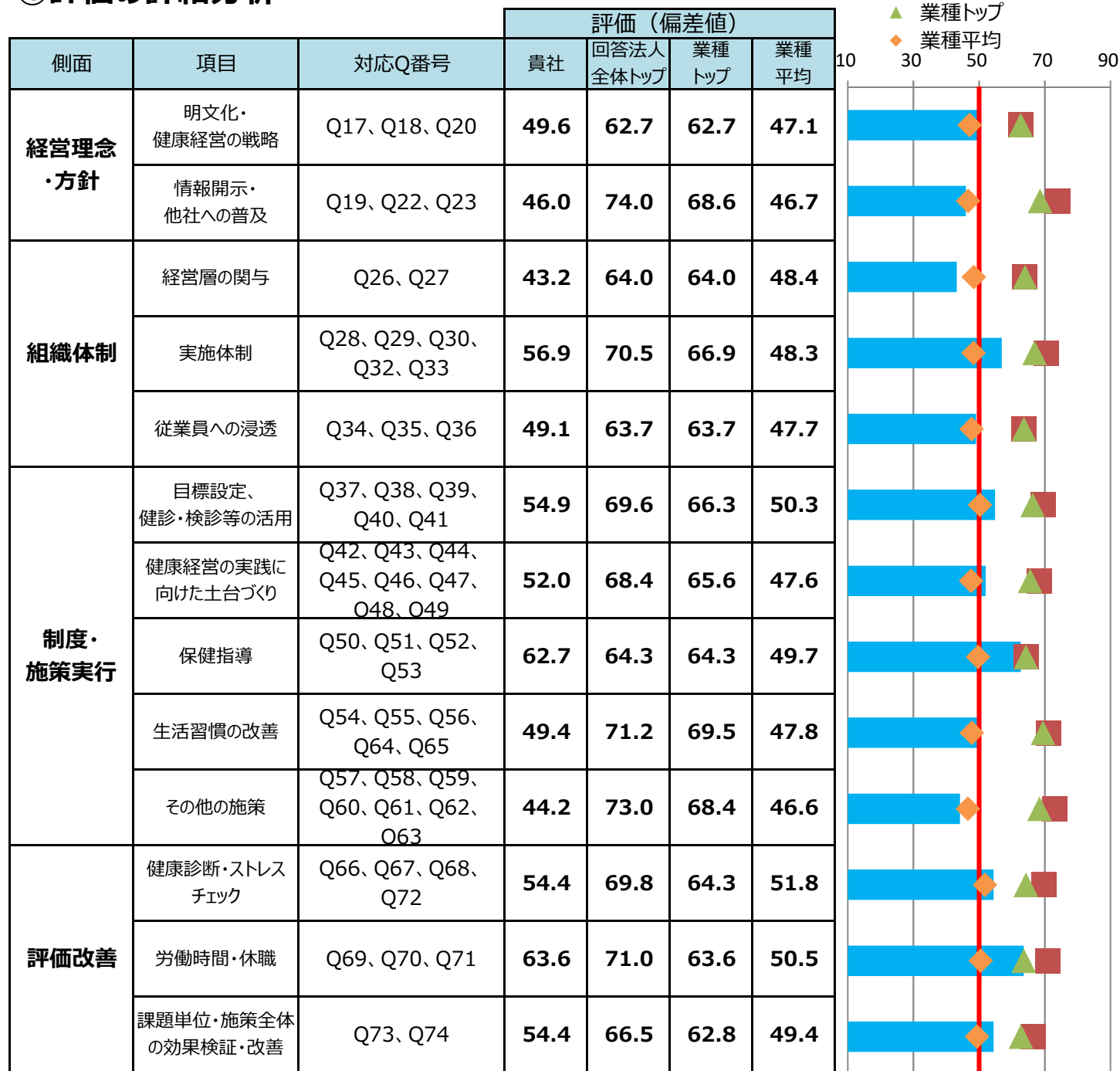
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1451～1500位	1501～1550位
総合評価	-	-	-	51.7(-)	52.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>東海ろうきん第9期中期経営計画においては、職員のモチベーション・モラルの向上を重点課題として捉え、ワークライフバランスの推進をはじめとした数値目標を設定し取り組んでいます。第9中計の中では「健康経営の実現」として主に育児、介護、病気療養との両立・メンタルヘルスへの対応充実を掲げています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>第9中計の到達目標は、「お客さまのために誇りとやりがいをもって働き続けられる職場の実現」「心身ともに健康で安心して働き続けられる職場の実現」としています。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>上記とは別に東海ろうきんにおける健康経営の基本的な考え方として、以下の通り明文化しています。          『会員・お客様のための金庫の持続的な発展』。このために必要な施策として、「個々の健康保持・健康増進が金庫の発展に繋がることを全員が意識し、安全配慮義務と自己保健義務を果たすことで、心身ともにいきいきと働き、生産性を向上させる環境を作ること」をねらいとした健康経営のあり方を労使で構築します。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>上記の通り、心身ともに健康であることで、働く意欲の向上・医療費負担の軽減・休業の減少等を図り、職員とその家族の安心を形成することを目的としています。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://tokai.rokin.or.jp/aboutus/policy/management/">https://tokai.rokin.or.jp/aboutus/policy/management/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://tokai.rokin.or.jp/aboutus/policy/management/">https://tokai.rokin.or.jp/aboutus/policy/management/</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
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	49	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	スポーツレクリエーションを企画し実行した場合、活動補助として参加職員×2000円の補助を行って				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	「あいち健康プラス」を活用し健康保持・増進を意識する取り組み月間を設定した。				
(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	43.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	スポーツ庁の方針を参考に職員がスニーカーで通勤することについて金庫として推奨することを周知した。				
(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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	17.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.1	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の活躍推進を念頭に職員の中での理解促進を目的とした女性の健康に関するセミナーを実施。管理職を受講必須にし、職員は任意とした。
	施策実施結果	その結果（参考Q57）全従業員に占める受講割合は17%に留まった。また本取り組みの中で行ったアンケートからも幅広い受講を望む声も確認された。
効果検証結果	アンケートの集計から自身の健康に関心を持つようになったという声を一定確認された。管理職からも女性の健康課題に関して一定の理解度が確認された。しかしながら女性の健康課題に対応するためには管理職だけでなく職員全体の理解促進が重要であると認識したため本年度は全職員を受講必須とし取り組んだ。（10月を研修期間とし、調査回答時点で実施中）	
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	自己保険義務の観点からも自らの健康状態について意識を醸成することは必要であり、その中でも健康診断実施後のフォローアップ実施率の改善が必要であると認識した。要所見者数については引き続き注視する必要があると認識した。
	施策実施結果	健康診断の実施後、要所見と判定された者に対し医療機関の受診を促し、かつ受診の経過および治療の経過について報告を求めている。
効果検証結果	フォローアップの実施率については昨年度を上回った。健康意識の醸成に一定寄与したと認識している。具体的に健康状態が改善傾向にあるのかについては、現時点で健診結果等の定量的数値の把握はできていない。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大府市役所

英文名：obu city

■加入保険者：愛知県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

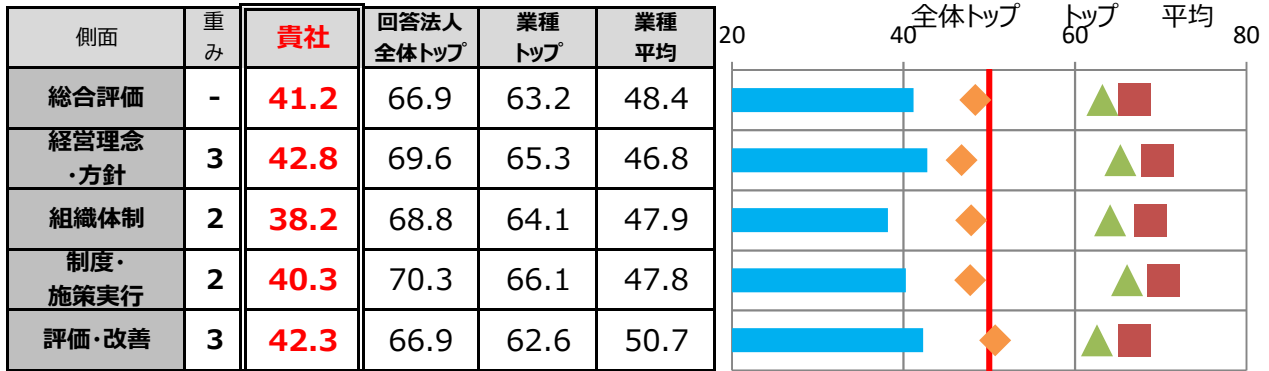
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.2** ↑1.5 (前回偏差値 39.7)

※「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



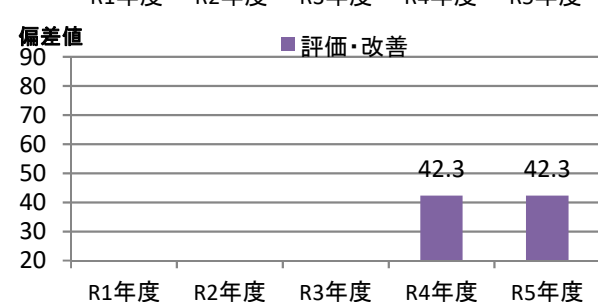
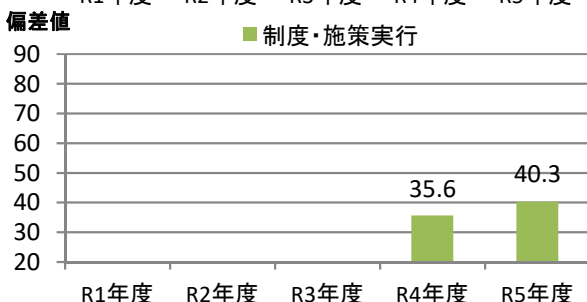
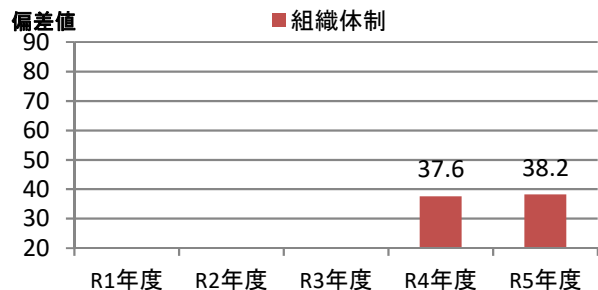
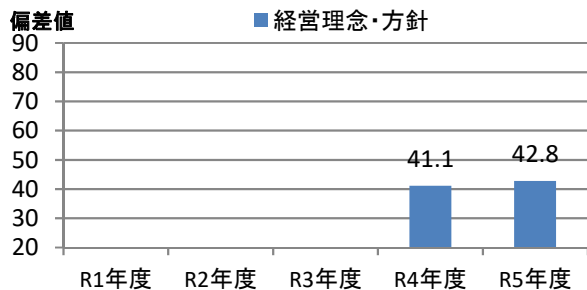
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

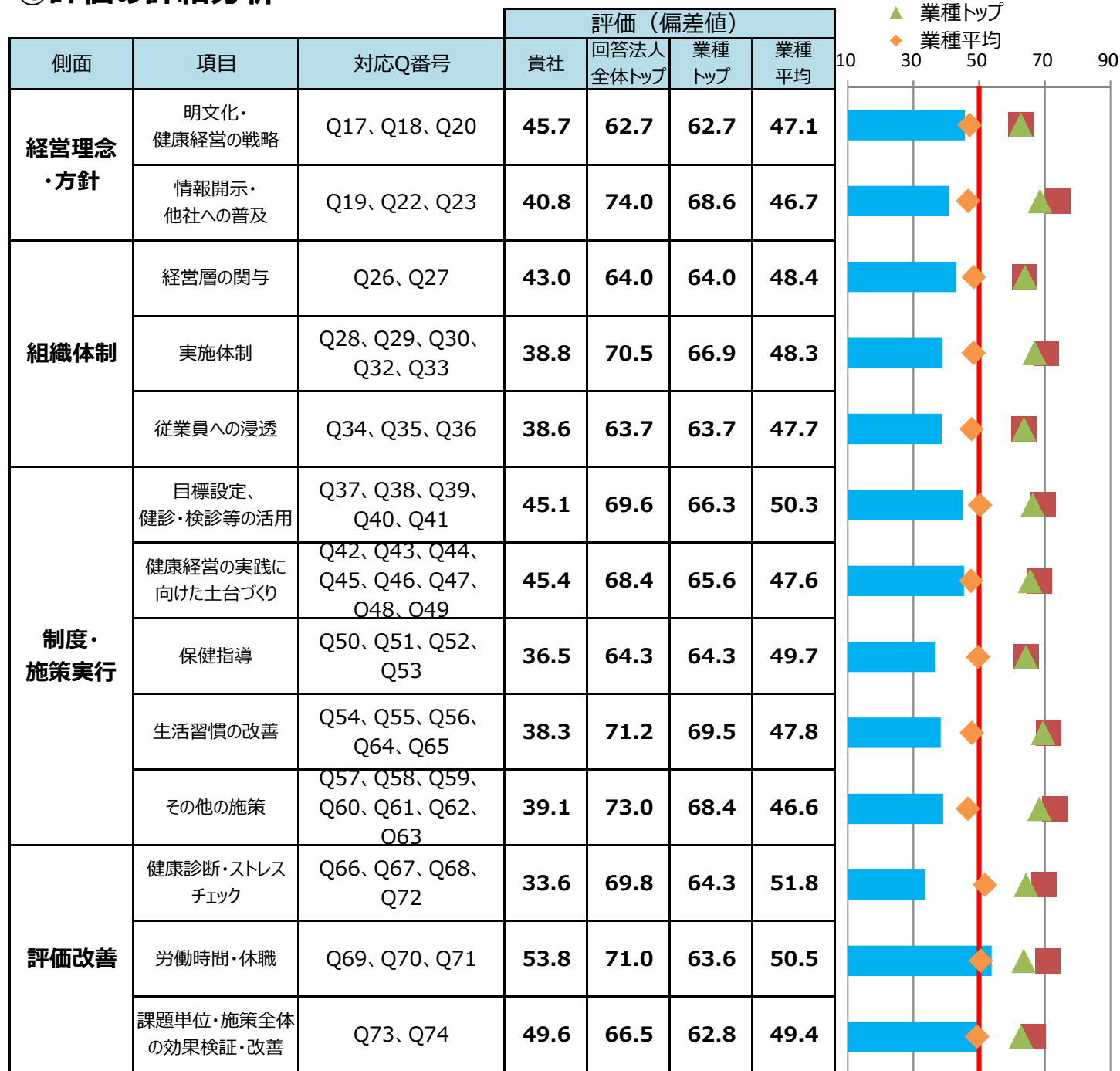
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2701~2750位	2901~2950位
総合評価	-	-	-	39.7(-)	41.2(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ・職員が心や体の健康を害することで、長期間勤務できなくなることは、組織にとって大きな損失である。市の職員が心身ともに健康で、健康都市おおぶの実現に向けて持てる能力を十分に発揮できるよう、職員の健康管理、仕事と家庭の両立、職場環境改善に関する取組により、組織の活性化を図る必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	・メンタルヘルス不調者の未然防止、早期発見、早期治療に対する対策として、セルフケア、ラインケアなど、それぞれの立場にあった研修を実施し、職場環境の改善を図る。 ・健康診断、人間ドックの結果、再検査が必要な職員への勧奨を実施し、再検査率100%を目指す。
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.city.obu.aichi.jp/shisei/jinji_saiyo/jinji/1024469.html">https://www.city.obu.aichi.jp/shisei/jinji_saiyo/jinji/1024469.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	46	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	103	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	2.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職員及びその家族が参加できる親睦会を開催しており、参加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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.1	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要					
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	21.5	%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.5	49.3	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	33.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.9	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	過去5年間の退職者の状況からメンタルヘルス不調による退職者が増加傾向にある。（職員に占めるメンタルヘルス不調による病休者及び退職者の割合：平成29年度1.20%⇒令和4年度1.71%）メンタルヘルス不調により、病気休暇や退職する職員の増加は、組織の生産性の低下につながるため、メンタルヘルス不調を未然防止することが必要である。
	施策実施結果	①職場での対人関係等の相談窓口の設置（内部職員による面談）②メンタルヘルス研修、共済組合主催のメンタルヘルス講座③ストレスチェックの実施及び高ストレス者への面接指導④心の健康相談（外部医師への相談）
	効果検証結果	①利用者0人。（制度を利用しない個別相談は別途対応）②メンタルヘルス研修を全職員を対象に実施し、16人が受講。メンタルヘルス講座は2人が受講③ストレスチェックを全対象者に実施。高ストレス者面接指導勸奨（11人受診）④相談件数4件 令和4年度においても、メンタルヘルス不調者は減少に至っていないため、各取組について、改善を図りつつ継続して実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北陸労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

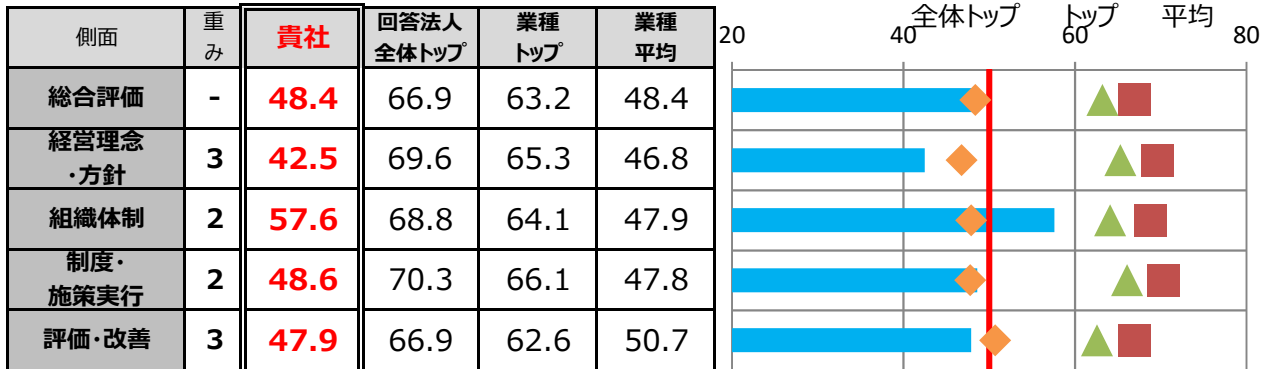
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001～2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↓0.3 (前回偏差値 48.7)

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

②評価の内訳



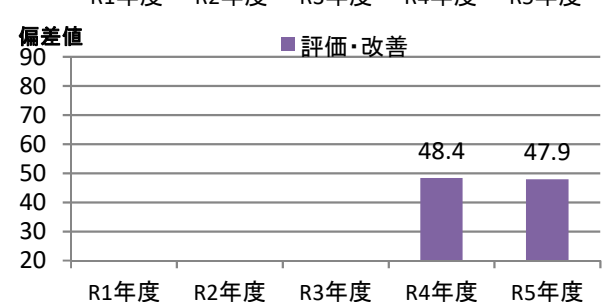
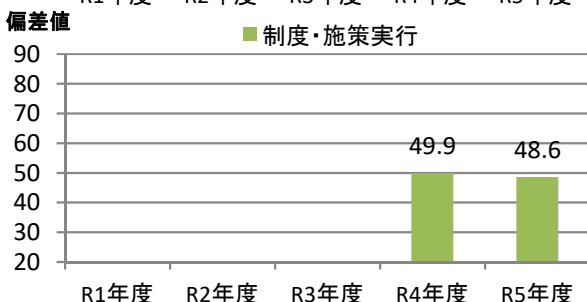
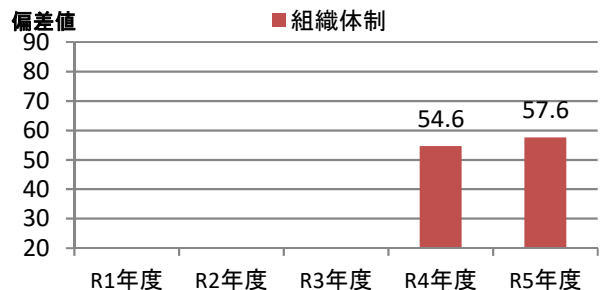
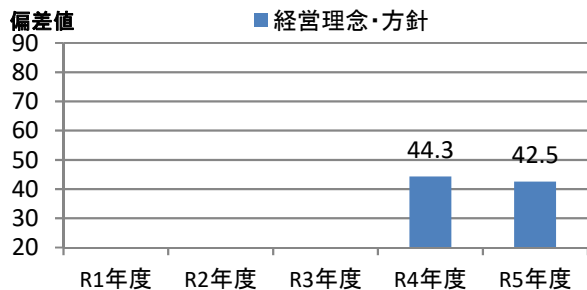
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

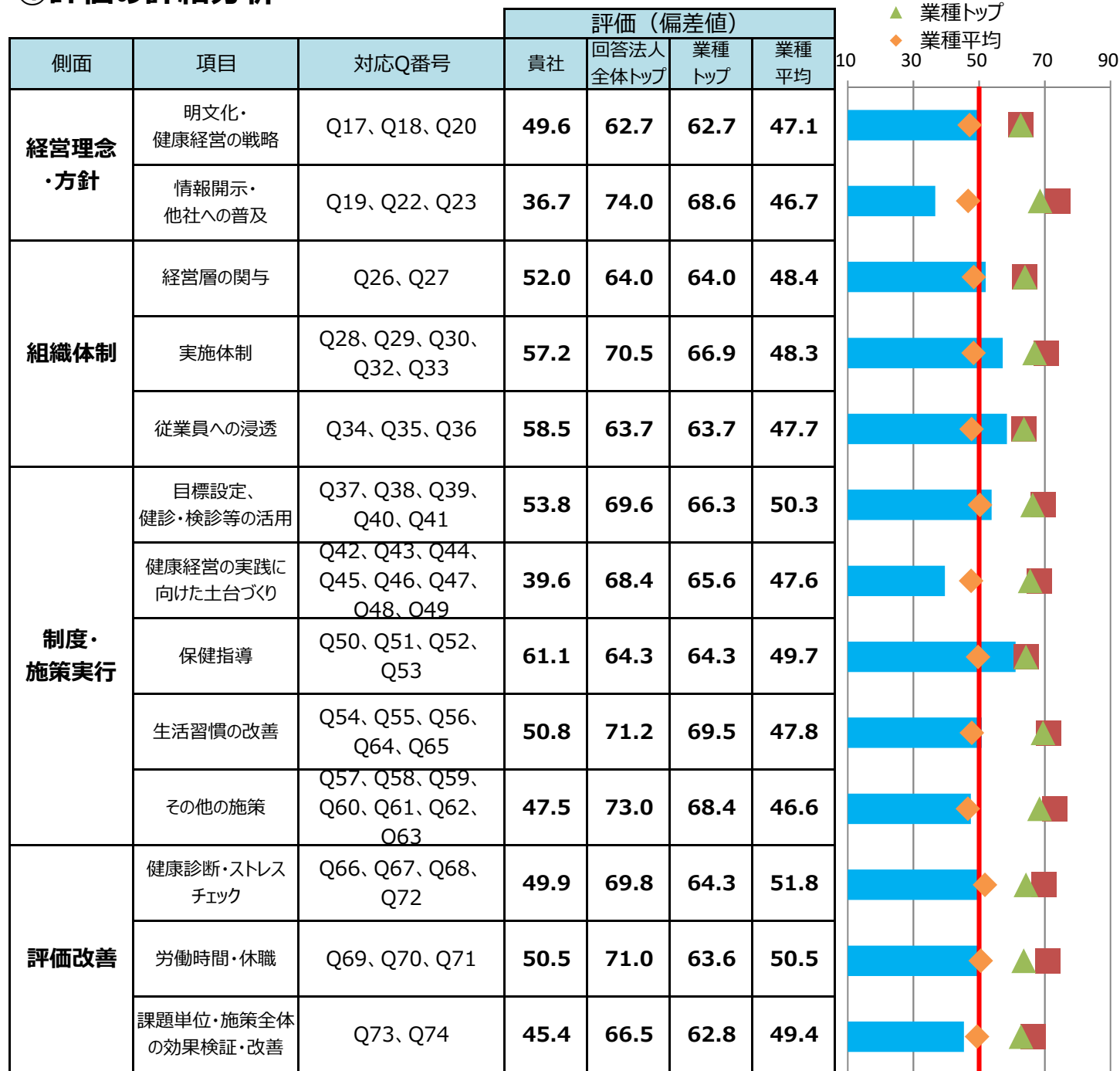
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1801～1850位	2001～2050位
総合評価	-	-	-	48.7(-)	48.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタルヘルス不調を原因とする中途退職者や長期休職者を減らすこと。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が心身ともに健康でかつ個々の持つ能力が発揮できることで長く働き続けたいと思える職場を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 定年延長に向け職員が健康で働きやすい職場環境の醸成。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が心身ともに健康でかつ個々の持つ能力が発揮できることで長く働き続けたいと思える職場を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://hokuriku.rokin.or.jp">https://hokuriku.rokin.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	16	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	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	14.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.5	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	全役職員対象の共済会事業で創立20周年を記念し、職場単位のイベントに一人最大2万円を補				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	全役職員を対象に健康維持・増進を目的に食生活改善に取組む健康づくり事業「Myチャレンジ」を毎年実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全役職員の健康維持・増進を目的とした運動習慣改善に取組む健康づくり事業「Myチャレンジ」を毎年実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.1	%

■ 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	3.8	%
管理職限定	○	全管理職の	21.4	%
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	51.6	49.3	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	58.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.1	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.3	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.2	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.8	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者が発生し長期休職することで、人員不足の状態での業務運営や職場の人間関係への影響、職員のモチベーション低下につながるため、保健師によるメンタルヘルス研修や新入職員、マンツーマンリーダー等への人財担当及び保健師による職場巡回面談を行い、メンタルヘルス不調の早期発見に努めている。
	施策実施結果	階層別に保健師によるセルフケア・ラインケアの研修を2020年から毎年行ない、参加者からは「様々な研修でメンタルヘルスを盛り込んでほしい」「メンタルヘルスの重要性が再認識できた」等の要望・感想があった。
効果検証結果	管理職や監督職が部下のメンタルヘルス不調に気づき、産業医・保健師へ早めに相談する等、ラインケアの意識への効果がみられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2021年度労金健保提供の健康スコアリングレポートでは労金業態の喫煙率15.9%に比して、当金庫の喫煙率は16.6%と高く、毎年職員に実施している受動喫煙対策取り組みに関するアンケート調査において非喫煙者の受動喫煙が課題となっている。
	施策実施結果	2019年度より事業所建物内完全禁煙、禁煙タイム及び毎月第一営業日禁煙デーの受動喫煙対策を徹底・継続している。また、喫煙者への禁煙支援を続けており、2020年度から6名が禁煙継続している。
効果検証結果	職員の受動喫煙対策取り組みに関するアンケートでは、2022年喫煙率17%だったが、2021年、2022年と15%の喫煙率を維持している。喫煙者への「禁煙や節煙への関心」に対する質問では「6か月以内に禁煙を考えている」の割合が2021年2.6%から2022年8.0%に、「喫煙本数を減らしたい」の割合が2021年35.5%から2022年46.7%に上昇しており、禁煙・節煙に対する意識の向上がみられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北広島町役場

英文名：kitahiroshima chou

■加入保険者：広島県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

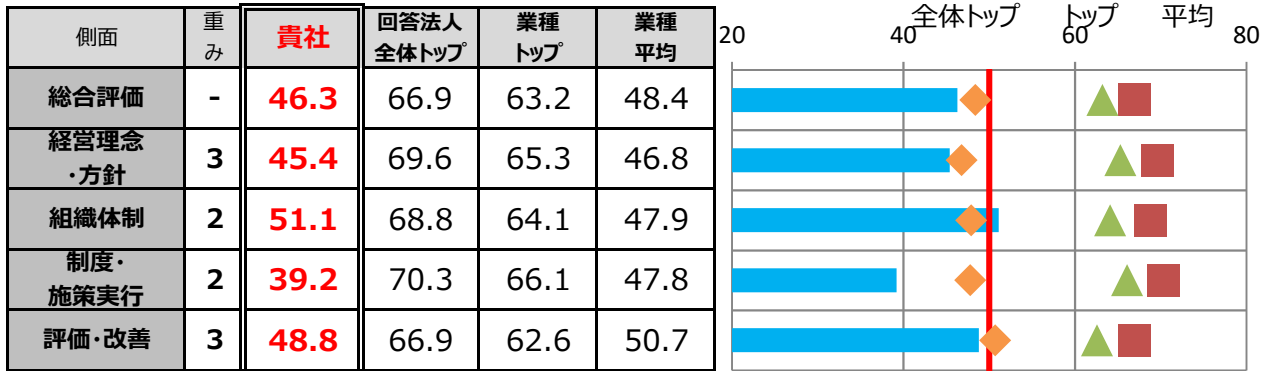
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301～2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.3** ↑8.0 (前回偏差値 38.3)

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

②評価の内訳



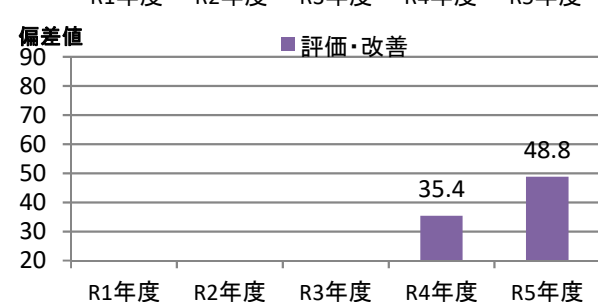
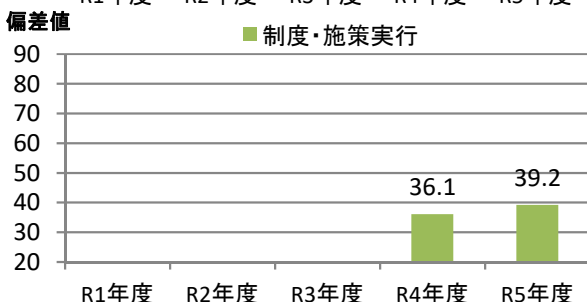
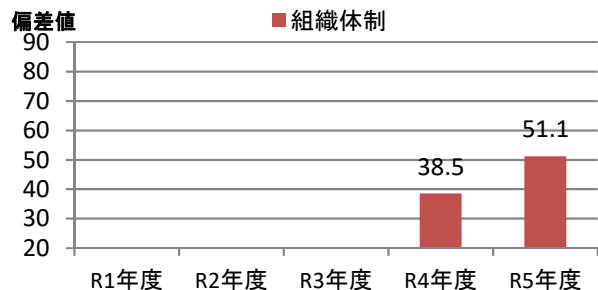
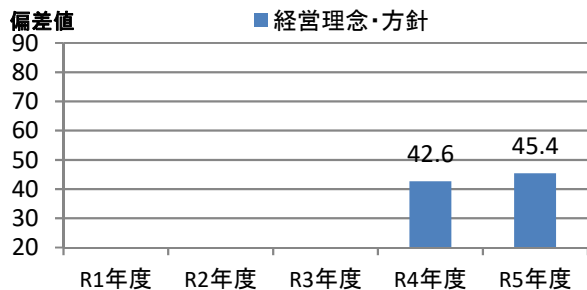
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

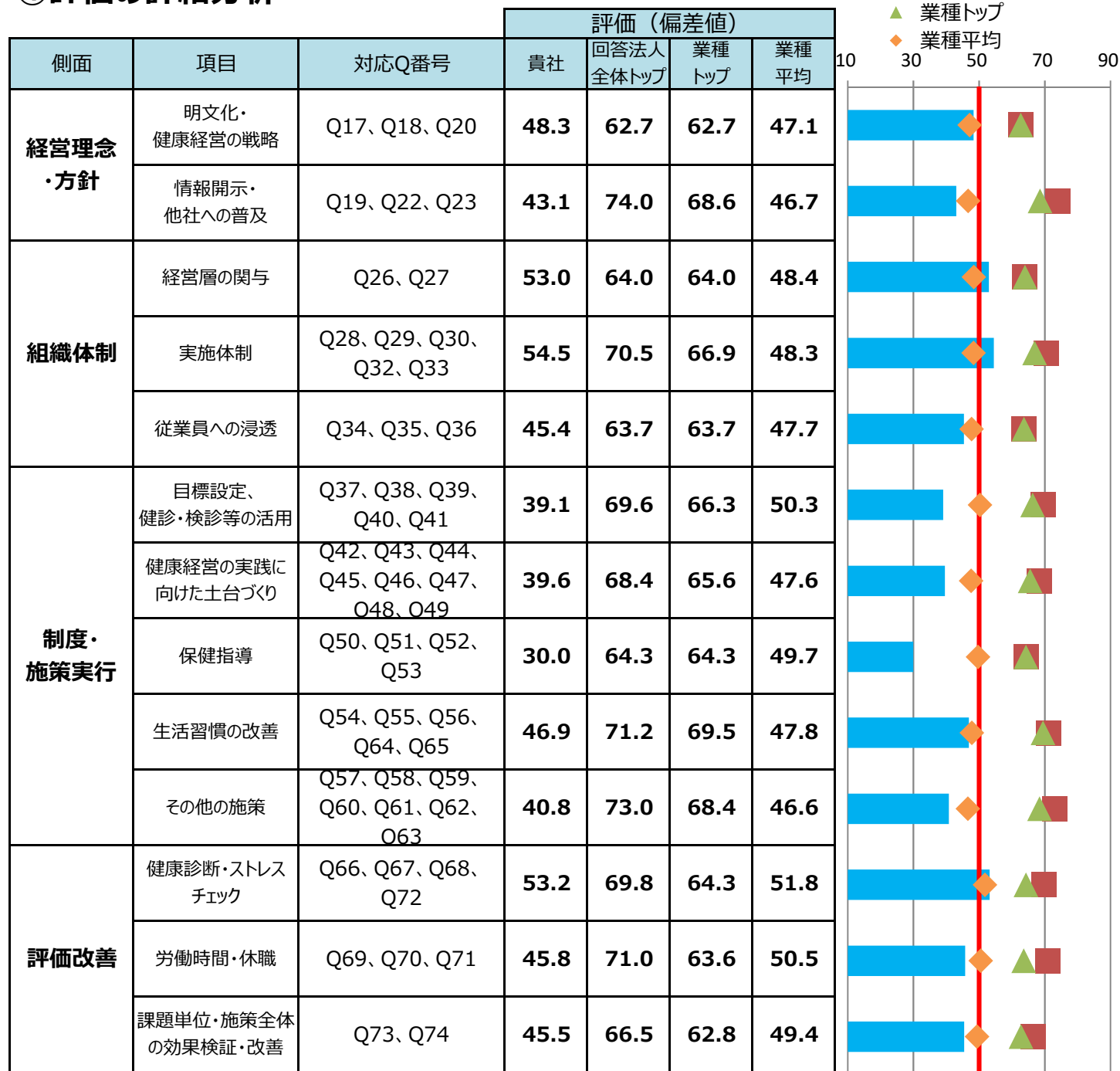
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2751～2800位	2301～2350位
総合評価	-	-	-	38.3(-)	46.3(↑8.0)
【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>近年はDX推進等により事務処理の軽減化を図っているところであるが、これまでの主要な取り組みとして実施してきた行政改革に伴う職員削減により、職員一人あたりの事務量が増大していることにより、職員の中には心身に支障をきたす者が現れるなど、職員の健康問題に課題がある。令和4年度の年次有給休暇の職員一人あたりの年間取得日数は10.9日、超過勤務時間数は147.5時間である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>DXの更なる推進等により、職員のプライベートの時間を確保できるように組織全体で職員の健康問題に取り組むことで、心身ともに健康な状態で仕事と家庭の両立が図られ、長く働き続けられる職場環境となることを期待する。具体的には、年次有給休暇の職員一人あたりの年間取得日数12日以上、超過勤務時間数は前年度比で下回ることを目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>職員が健康で長く働き続けられるために、早期治療のための定期健康診断や人間ドックの受診促進、ストレスチェックの実施を行っているが、すべての職員の受診（受検）には至っていない。令和4年度の定期健康診断（人間ドック）受診率97.1%、ストレスチェック受検率94.1%。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>定期健康診断（人間ドック）については、新型コロナの罹患や妊娠等により、初回予約キャンセル後の振替ができなかった等の例外があるものの、再予約を促すなどの取り組みにより早期に受診率100%となるよう目指す。ストレスチェックは育児休業や病気休業等が理由の未受検者がいるものの、集団分析から職場環境の改善に活用していくために、早期に受検率100%の達成を目標とする。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.town.kitahiroshima.lg.jp/soshiki/3/38867.html">https://www.town.kitahiroshima.lg.jp/soshiki/3/38867.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		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>13.9</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職員が利用しやすいよう昼食会場は食事専用ルームのほかに空き会議室を開放している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	包括連携協定を締結している民間企業から健康アプリの提供を受けており、正職員へ利用を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>71.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>22.1</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	包括連携協定を締結している民間企業から健康アプリの提供を受けており、正職員へ利用を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>71.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>22.1</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>12.0</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	44.0	49.3	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	35.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.7	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.6	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施することで、職員のストレス程度を把握し、職場改善につなげて働きやすい職場づくりを目指すとともに、職員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するよう努めている。しかし蓄積型でない急性ストレス型は本人の自覚までに十分な時間がなく、早期発見が難しい状況にある。
	施策実施結果	「心の健康相談」を通年開催し、カウンセラーとの面談についてもメンタル不調者に限定せず、新規採用者や育休復帰職員等、その上司も含めて対象とすることで早期発見につなげている。
効果検証結果	2020年度に新規採用5年未満の者でメンタル不調による退職が1名あったが、2021年度、2022年度はいずれもメンタル不調による若年層の退職は0名であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働の定着や職員が仕事で大きなストレスを抱えることによる身体やメンタルの不調により、職員が十分に能力を発揮することができなくなっている。改善するためには職員のプライベートの時間を確保し、仕事と家庭の両立が図られる体制にしていくことが課題である。
	施策実施結果	一斉定時退庁日を設定し、幹部職員による定時退庁の率先垂範等により定時退庁の推進を図る。
効果検証結果	過去5カ年度で年間超過勤務時間数は微増となっているものの、これは自然災害が発生し通常業務に加えて災害復旧事業が重なった影響によるものであり、全体の超過勤務は改善している。繁忙期であってもオンオフの切り替えを重視して定時退庁を促すことで、リフレッシュ効果と家庭の時間が確保され、ストレスチェックでも家庭のサポートが上昇するなど、メンタルヘルスの面からも改善していることがわかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：飯能信用金庫

英文名：Hanno-ShinkinBank

■加入保険者：埼玉しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

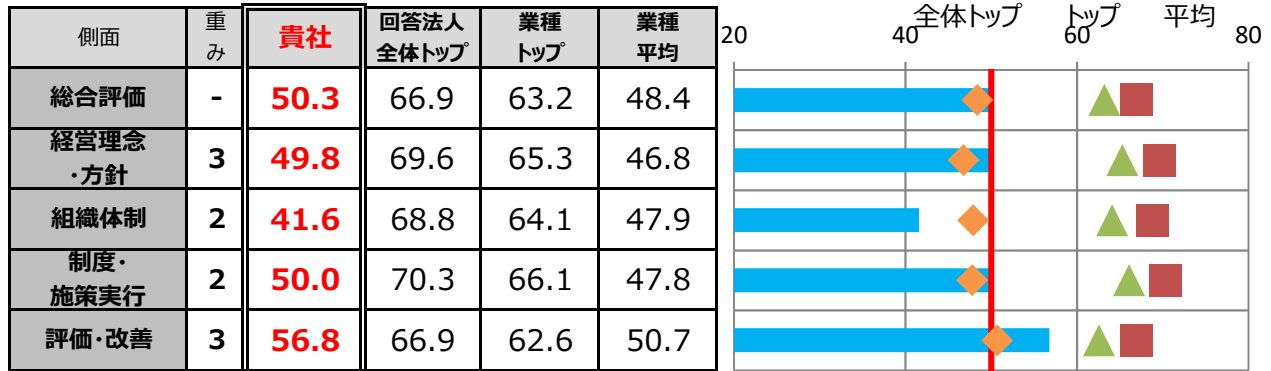
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** ↑11.3 (前回偏差値 39.0)

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

②評価の内訳



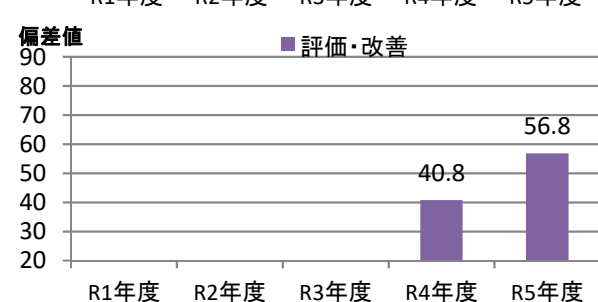
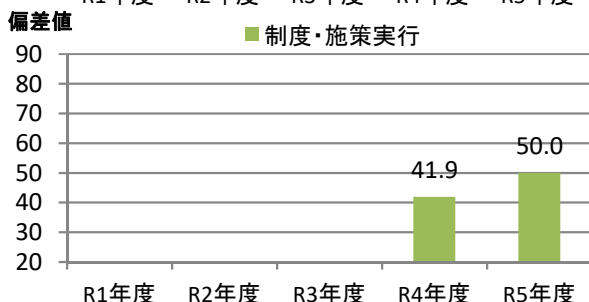
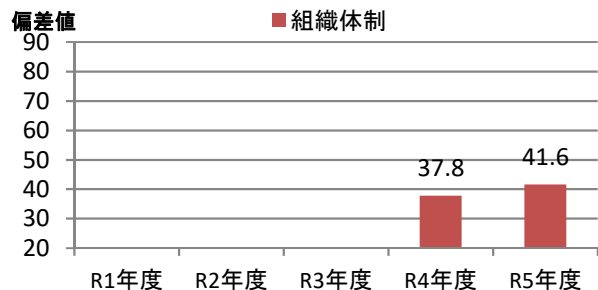
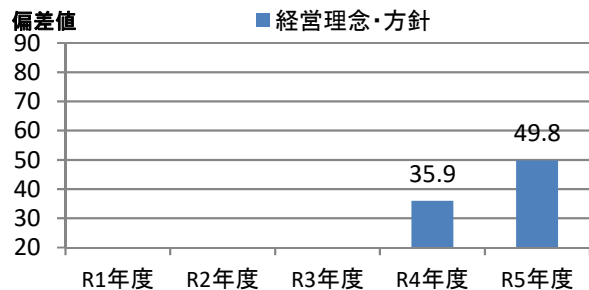
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

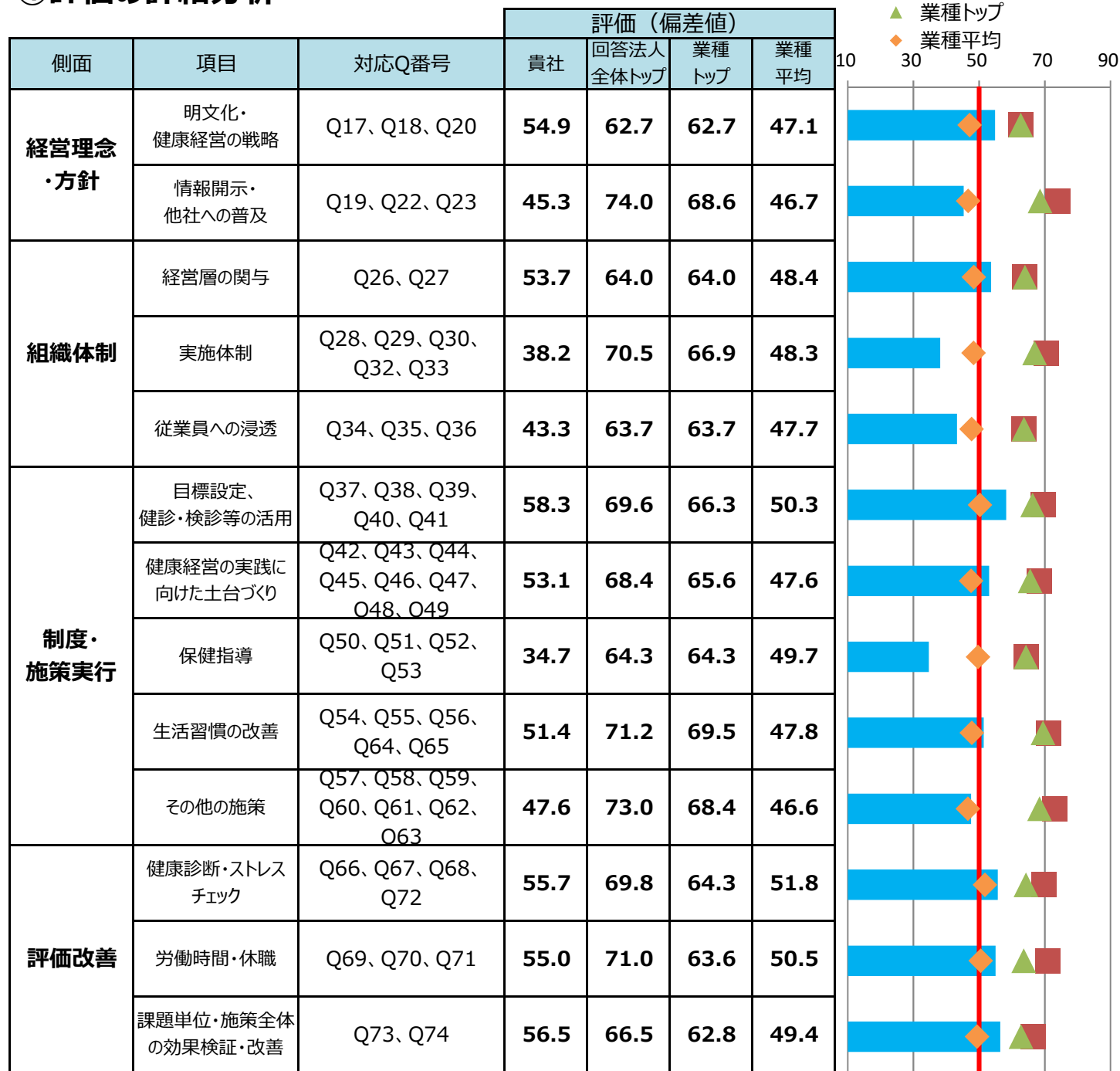
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2751~2800位	1751~1800位
総合評価	-	-	-	39.0(-)	50.3(↑11.3)
【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 メリハリのある生産性を向上させた業務を遂行するためには、現在の残業時間数やストレスチェックの結果を更に改善させる必要がある。結果的に、働きやすい職場環境を整えることで職員一人ひとりの能力を発揮させることがウェルビーイング向上を目指す上で課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	有給取得率向上や残業時間削減に取り組むことで職員が心身ともに健康的に働くことができ、自分の時間も確保できる。趣味や好きなことに時間を費やすことができたり、自己啓発に取り組むことができたり、業務とのメリハリがつくことで従業員のパフォーマンスの向上が期待できる。具体的な結果としてはプレゼンティーイズムの平均値を3年後に10%改善させることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 全員営業を掲げていくなかで、コミュニケーション円滑化等チームでの目標達成に向けた連携強化が必要である。働きやすい職場環境をつくり、組織のパフォーマンスをあげ生産性を向上させることで、ウェルビーイングを向上させる。
	健康経営の実施により期待する効果	チーム内のコミュニケーションが活発化し情報共有が円滑になるように、「エンゲージメント21」で出た結果をもとに各部支店では、アクションプランを作成し振り返り、エンゲージメントを高める施策を実施。組織の具体的な指標としては、「エンゲージメント21」による総合評価を4.72（R5.6時点）を3年後までに10%（中期経営計画として）向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.shinkin.co.jp/hanno/">https://www.shinkin.co.jp/hanno/</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	10	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職員の面談を一年に2回実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリ「カロママ」の提供、利用の促進。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.9	%

■ 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	コロナ禍で開催できていなかった、ボウリング大会を再開した。(2ゲーム貸靴 補助)				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.3	%

※ 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	50.2	49.3	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	45.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の適性化、職員のワークライフバランス向上のため、残業時間の削減を課題としている。
	施策実施結果	営業店では水曜日、本部では水曜日及び金曜日に定時退勤を推進することで、1月～3月の期間での残業時間が昨年同時期と比較して月平均410時間（全体）減少した。
効果検証結果	残業時間が月平均410時間（全体）減少したことで、ワークライフバランスの確保につながった。	
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	R2年度まで男性の育休取得者がおらず、育休取得促進を課題としていた。
	施策実施結果	主に人事部から「取得に関する意思確認」も兼ねて、電話連絡し取得を促す。また、所属長に向けた職場理解の促進を周知させることで、R4年度13名取得することができた。
効果検証結果	会社全体として、男性育休への参加意識が芽生え始め、「子供が生まれた」→「育休どうするの?」という会話が生まれ始めた。育児休暇は、「休暇」ではなく「この育児」をしているという風潮が生まれつつある。タレントマネジメントシステムには「育児」や「子供と出かけること」を趣味として上げている職員がいる。2023年度は取得率100%超となっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：九州労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

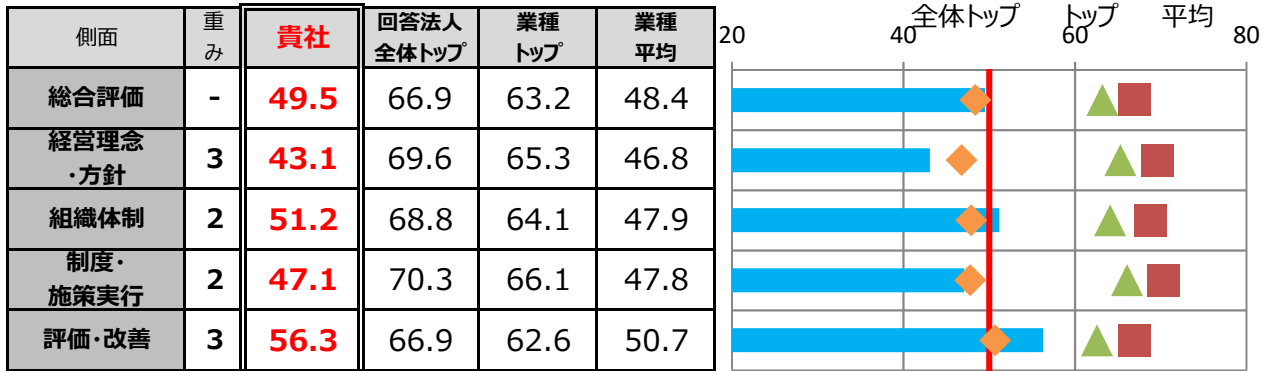
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.5** ↑10.7 (前回偏差値 38.8)

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

②評価の内訳



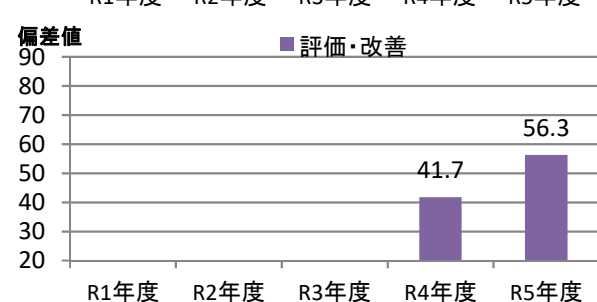
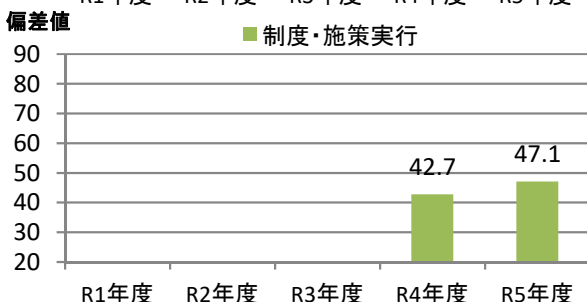
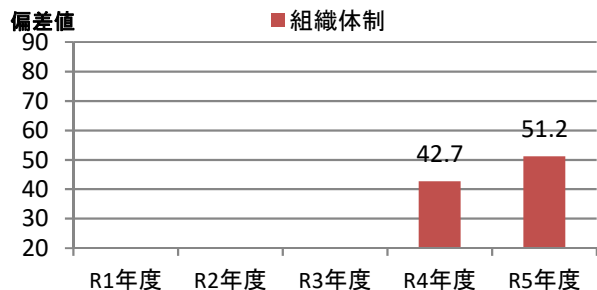
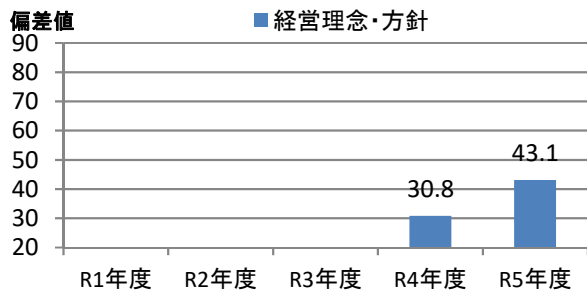
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

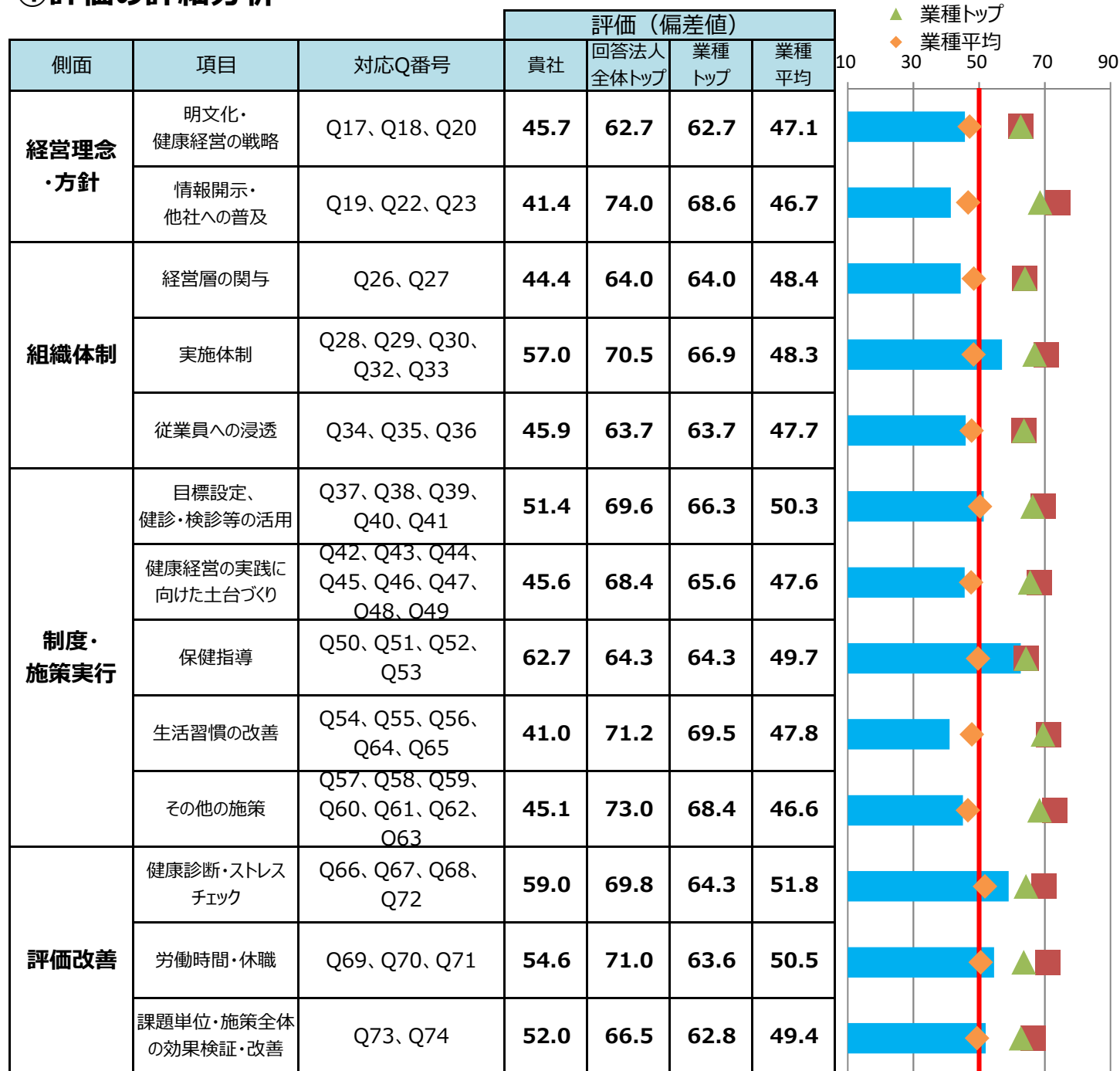
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2751~2800位	1851~1900位
総合評価	-	-	-	38.8(-)	49.5(↑10.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 近年、コロナ禍の影響もあり、ストレスチェックなどにおいて、身体愁訴や抑うつ感などから日常的な業務パフォーマンスの低下が見られます。このことは、組織全体に波及しかねないことから、事業活動の推進や人材定着・採用などへも影響する課題であると認識しています。
	健康経営の実施により期待する効果	職員の健康課題を解決し、心身共に健康で安心して働ける職場を構築し、職員のパフォーマンス向上とともに活発なコミュニケーションにより、生き活きとした職場になることを期待します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://kyusyu-rokin.com/common/kenkoukeieisengen_202304.pdf">https://kyusyu-rokin.com/common/kenkoukeieisengen_202304.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	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	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	12.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	児童養護施設への図書寄贈に年2回取り組んでおり、梱包作業を統括本部の職員ボランティアで対				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	メンタル不調者が提出する生活記録表（食事メニューを含む）に基づき、食生活と体調改善を支援しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣定着とコミュニケーション向上を目的に、1ヶ月間、職場でフィットネス体操に取り組んでいます。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	83.8	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	49.3	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	60.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.9	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.4	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.8	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	業務上の過度なストレスは、職員のメンタルヘルスに悪影響を与えるだけでなく、生産性の低下や事故の発生等の要素を含んでおり、メンタルヘルス対策は重要な課題と認識しています。
	施策実施結果	2022年8月に、ストレスチェックを実施し、1,197名のうち1,138名（95.07%）が受検しました。
	効果検証結果	心身状態、及び、職場環境に起因する高ストレス者は41名（3.43%）となり、前年度に比べ、心の状態の改善が図られました。なお、高ストレス者に対しては、産業医による面談案内を送付し、複数名と産業面談を実施しました。
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：駒ヶ根市役所

英文名：

■加入保険者：長野県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

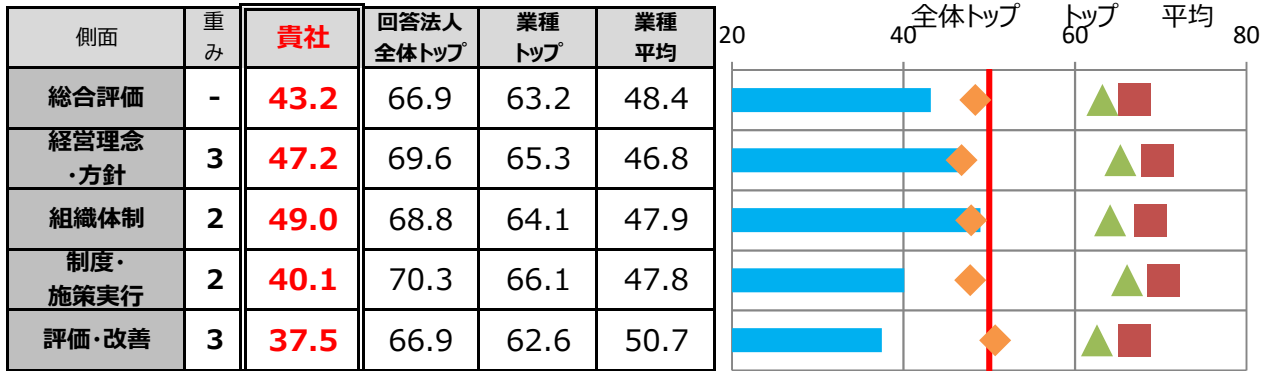
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701～2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.2** ↑0.7 (前回偏差値 42.5)

※「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



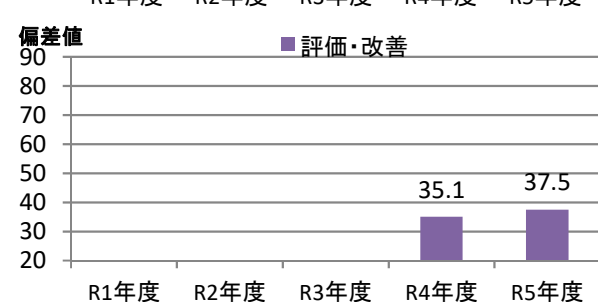
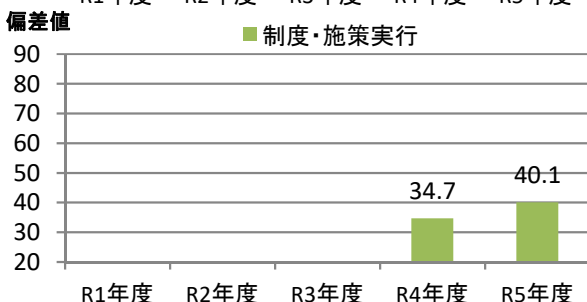
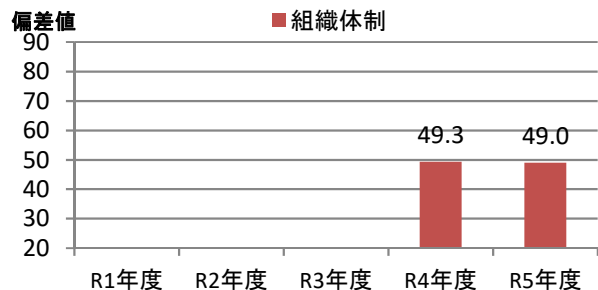
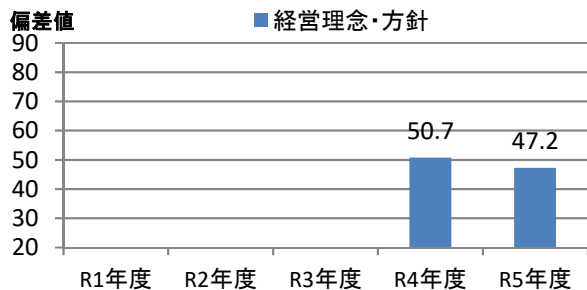
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

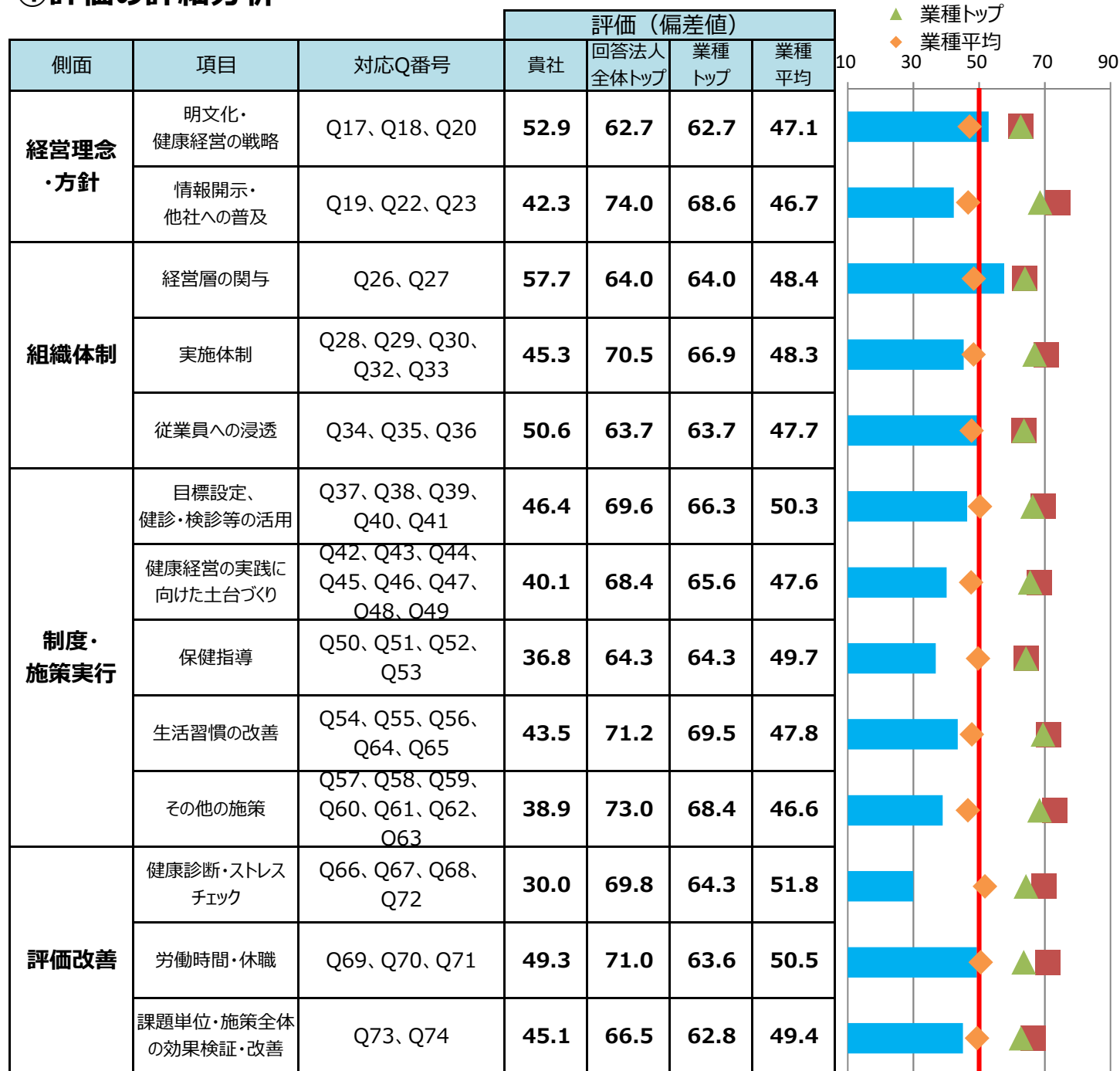
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2501～2550位	2701～2750位
総合評価	-	-	-	42.5(-)	43.2(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>行政に求められる役割や能力は多様化しており、組織の活性化とともに職員一人ひとりのパフォーマンス向上が課題となっている。</p> <p>職員の仕事のパフォーマンスは、職員自身の心身の健康状態が大きく関わっており、健康課題やリスクの低下を職員にどのように意識付けていくか、今後の課題と認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>体を健康な状態に保つことができれば、ストレスや疲労を十分に取り除くことが可能で、メンタルヘルスの向上にも繋がる。</p> <p>メンタルヘルスの向上が実現できれば、業務に取り組む際の考察力や集中力アップも期待できる。</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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.city.komagane.nagano.jp/soshikiichiran/somuka/shokuingakari/1/8904.html">https://www.city.komagane.nagano.jp/soshikiichiran/somuka/shokuingakari/1/8904.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>52</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>5.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>81.0</b>	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職員互助会（共済組合）の文化体育部活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>51.2</b>	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	所属部署対抗のスポーツ大会を毎年2回開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>6.0</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>13.8</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	39.1	49.3	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	32.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.0	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.6	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.6	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	職場環境の安全性を持続的に確保するための点検を通じて、前年からの未改善箇所を含め、新たに転落や人・物との衝突リスクを有する場所がいくつか確認された。労働者が安全かつ安心して仕事を進められる環境を維持・提供することが、労働生産性の継続的な向上に繋がると認識しており、これらの問題点を解消するための取り組みが求められる。
	施策実施結果	昨年に続き、保育施設7か所、本庁、中沢支所・公民館を含む10か所の点検を予定し、全施設での安全性確認を行った（点検率100%）。特に昨年からの未改善箇所に焦点を当てた施策の検討と実行を重点的に行った。
	効果検証結果	2022年に確認された18の危険箇所のうち、前年に改善を実施した8カ所の改善を達成（改善率44%）。残る10カ所に関しては、予算や施工上の問題により、今後の対応を検討中である。施設長への危険箇所のフィードバックと改善指示を持続的に行うことで、施設の安全性向上に向けた取り組みを強化し、事故の予防に繋げることができるとの認識を得られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊川信用金庫

英文名：

■加入保険者：愛知県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

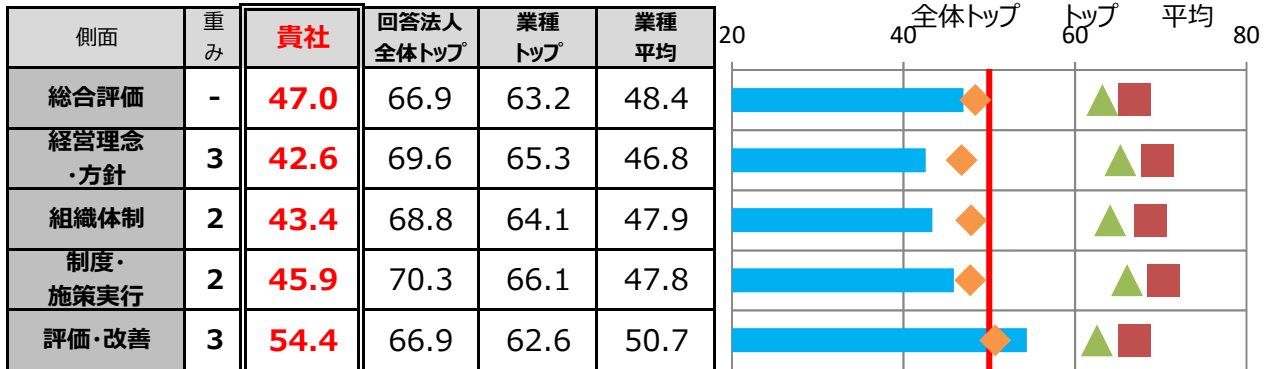
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.0** ↑0.8 (前回偏差値 46.2)

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

②評価の内訳



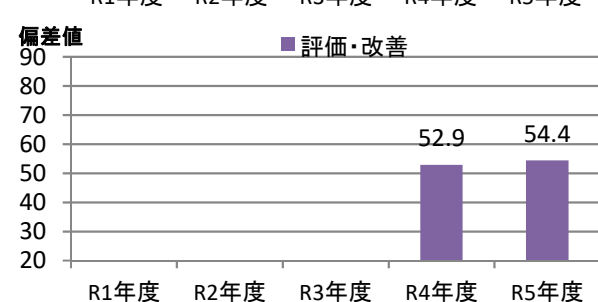
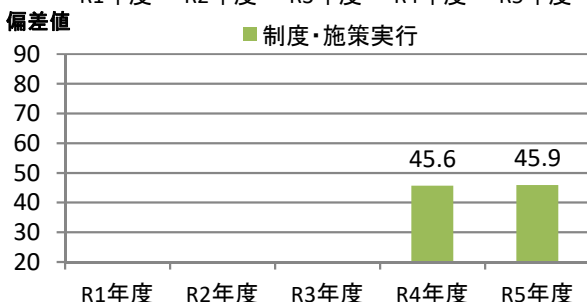
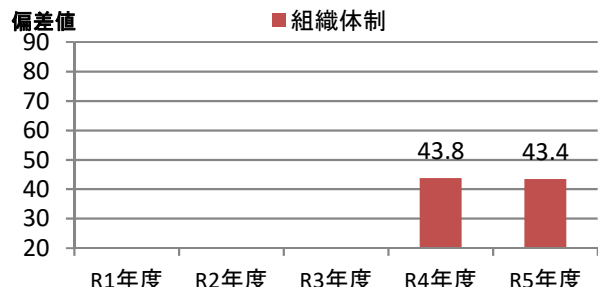
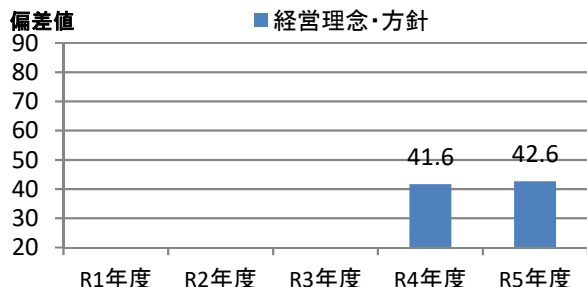
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

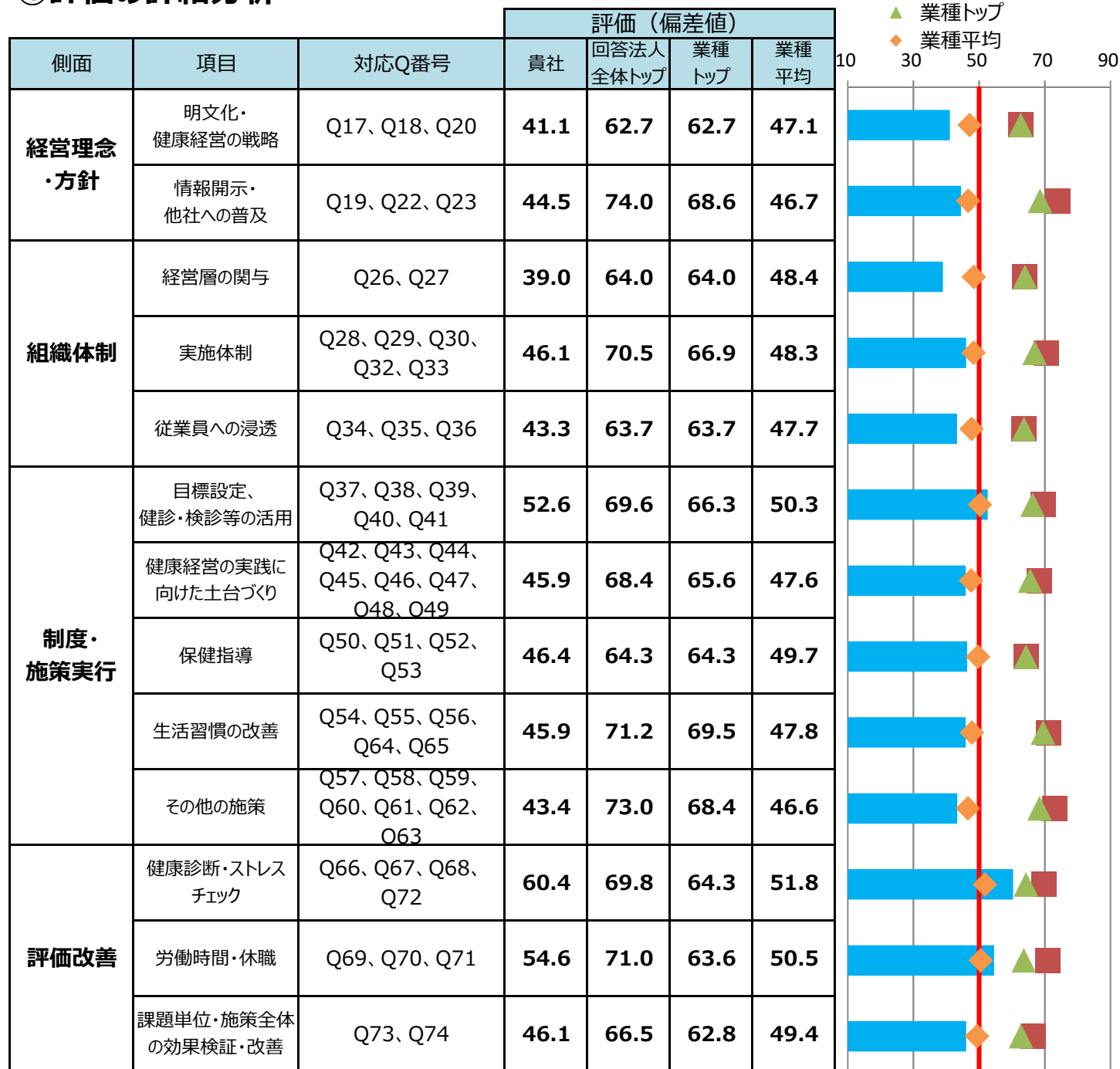
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2101~2150位	2201~2250位
総合評価	-	-	-	46.2(-)	47.0(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 所定外労働時間の削減と有給休暇取得率の増加による、仕事とプライベートの充実を図ること。
	健康経営の実施により期待する効果	プライベート時間の確保により、自分がやりたいことができる。 家族との時間を作れることにより、食事時間、趣味の時間、運動の時間など選択肢が広がり、モチベーションの維持に繋がる。
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 若手および中堅層の離職防止
	健康経営の実施により期待する効果	回答欄①と同じ。 プライベート時間の確保により、自分がやりたいことができる。 家族との時間を作れることにより、食事時間、趣味の時間、運動の時間など選択肢が広がり、モチベーションの維持に繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.kawa-shin.co.jp/">https://www.kawa-shin.co.jp/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.kawa-shin.co.jp/">https://www.kawa-shin.co.jp/</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.kawa-shin.co.jp/">https://www.kawa-shin.co.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		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動を積極的に参加呼びかけ。幅広い世代がコミュニケーションを図る場としての機会を提供。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	保健師による健康診断結果を踏まえた指導				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	一日あたり5名を上限として、スポーツクラブの利用が出来る。1か月あたりの利用数は44名程度で推移				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.0	49.3	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	52.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.0	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	人間ドックまたは定期健康診断の受診結果により、各々が自身の健康状態の把握を行い、重症化の未然防止を図ること。再検査対象者への受診勧奨を継続的に行っているが、受診率の改善は十分ではない。
	施策実施結果	保健師による受診勧奨を勧め100%受診を目指しているが、2022年度実施率は受診勧奨96.5%、受診完了は70%確認
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎年の健康状態の確認による健康管理の実施。</li> <li>・ 受診勧奨の強化により、若干の改善が出来た。</li> <li>・ 高リスク者への関与も継続していく。</li> </ul>	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルス感染症対策により、職員間のコミュニケーションが不十分となり、特に若手職員が先輩職員の相談相手がいない等により早期離職に繋がるケースがある。
	施策実施結果	開催を見合わせていた、部店間での懇親会の開催実施。年間4回程度となるが、当金庫から職員全員への昼食提供により、コミュニケーションの機会を実施。
効果検証結果	現状、感染症対策が必要となる期間もあり、特に懇親会の実施は十分進んでいない。新たなイベントの企画などにより、職員間のコミュニケーションが図れる機会を計画・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：沼津信用金庫

英文名：

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

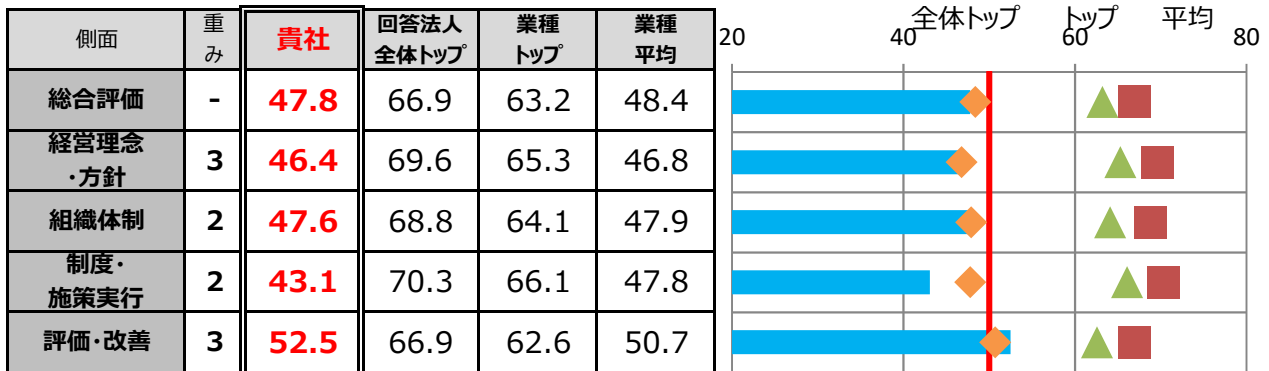
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.8** ↓0.1 (前回偏差値 47.9)

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

②評価の内訳



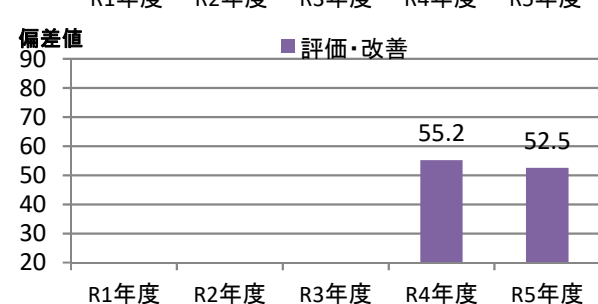
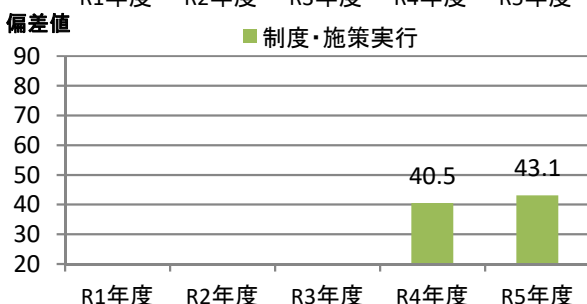
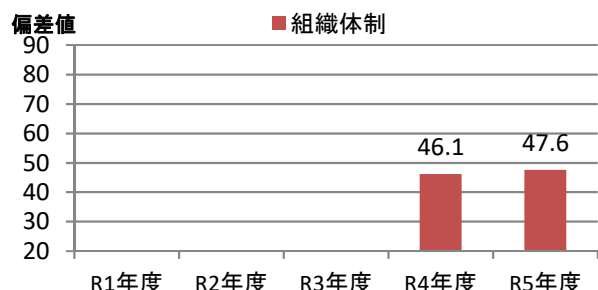
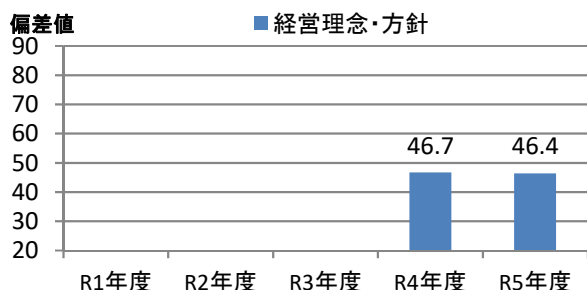
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

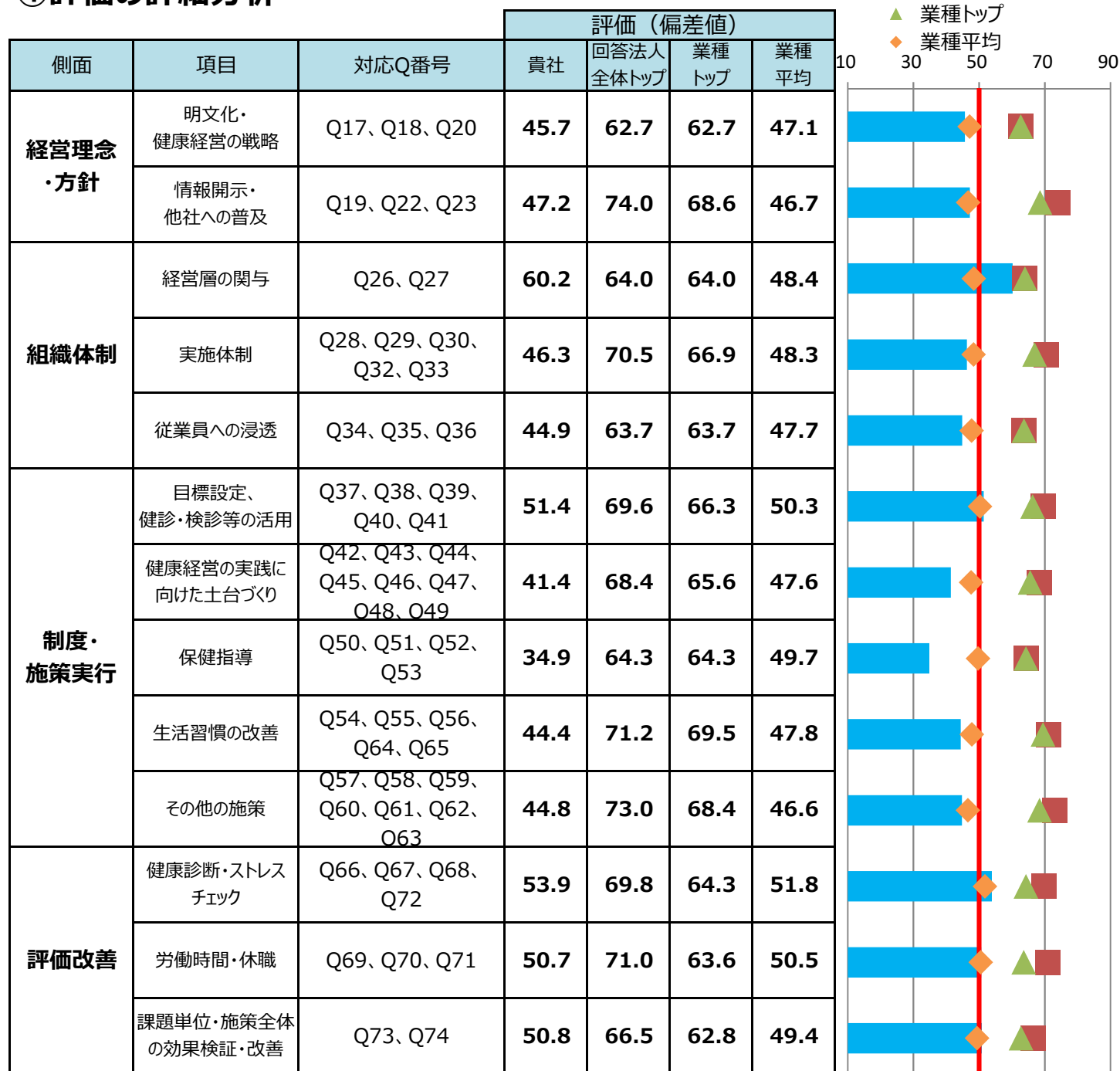
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1901~1950位	2101~2150位
総合評価	-	-	-	47.9(-)	47.8(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 地域社会の発展に貢献し続けるための最も重要な経営資源は、心身の健康な役職員である。役職員の能力が最大限に発揮できる職場環境を整備することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が最大のパフォーマンスを発揮することにより、地域の皆様に質の高いサービスを提供することを期待する。 具体的な指標としては、実年齢と健康年齢の差が現在の±0歳のところを、各種施策により2027年度末までに健保全体の平均である△0.4歳を目指す。
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.numashin.co.jp/about/health_management.html">https://www.numashin.co.jp/about/health_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>52</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>11.8</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>48.2</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	健康増進と職員間のコミュニケーションのため、各種クラブ活動費を福利厚生として補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<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>31.0</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリの「やることチャレンジ」イベント参加を推奨し、食事に関する健康活動を実行、継続を促す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>98.7</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>19.3</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを利用した健康保険組合主催のウォーキングイベントを推奨し、参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>98.7</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>26.8</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>41.3</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	52.3	49.3	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	43.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.6	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.2	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康保険組合の健康データ分析によると当庫は症状が出てから受診する職員が多く、重症化する懸念がある。重症化する職員が増えると、治療による通院や欠勤等が必要になり職員の能力が最大限に発揮できなくなるため、早期発見・早期治療が必要がある。
	効果検証結果	人間ドック受診者の全額補助胃カメラの全額補助に加え、2022年度は婦人科検診・前立腺がん検診の補助を追加。イントラネットで経営トップより職員に周知し35歳以上は原則人間ドック受診を推奨。
効果 検証 ②	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	人間ドック受診者数は2020年度222名から2021年度247名と25名増加、胃カメラの受診者数は100名が受診した。2022年度の人間ドック受診者数は265名、胃カメラ検診126名、婦人科検診94名とさらに受診者数が増加した。オプションを追加したことにより、傷病の早期発見につながったケースが見られ、短い期間で治療を行うことにつながった。
	効果検証結果	職員が心身共に健康で生き生きと働くためには、ワークライフバランスが重要であるが、子育てや介護による制約の増加、不妊治療や病気と仕事の両立など様々な理由により、有給休暇の重要性は高まっている。また、若手職員が増え、「有給休暇は理由がないと取得しにくい」との声があがった。私生活の充実を図るためにも、有給休暇を取得しやすい「働きやすい職場環境作り」が課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	アニバーサリー休暇制定と取得推奨、所属別年間平均取得日数の「見える化」（イントラネット掲示）等の施策により、有給休暇平均取得日数が2年連続12日を超え、施策前よりも取得率が向上された。
	効果検証結果	2022年度は平均12.3日の有給休暇を取得し、金庫の目標平均12日に達成し、施策開始前の2019年と比較し平均2.6日増加した。職場環境アンケートによると休みを取りやすいと答えた職員の割合は2021年度、2022年度共に70%を超え、有給休暇を取得しやすい職場環境を維持継続し、職員のワークライフバランスの充実に繋がったと分析できる。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルム生活協同組合

英文名：

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

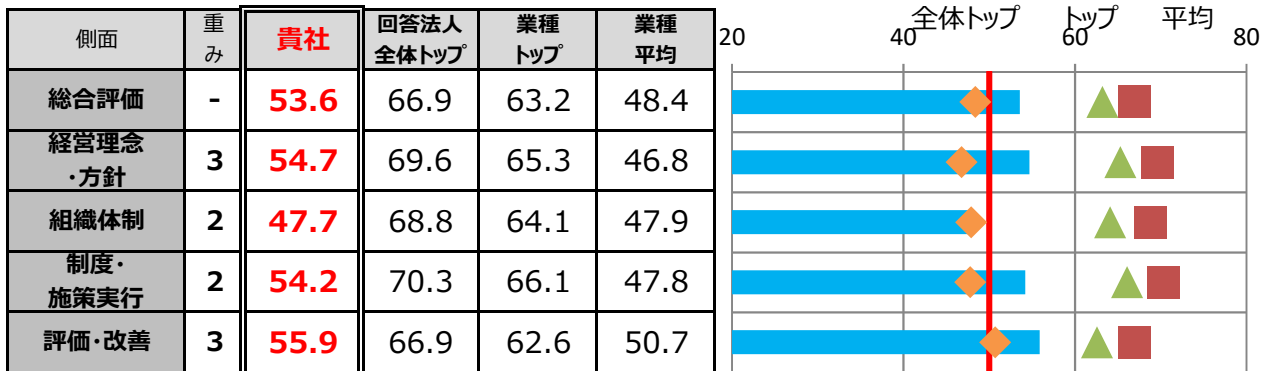
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑7.0 (前回偏差値 46.6)

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

②評価の内訳



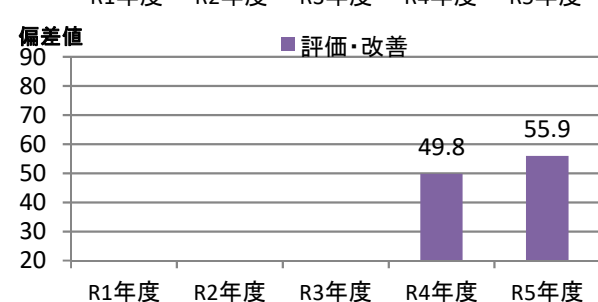
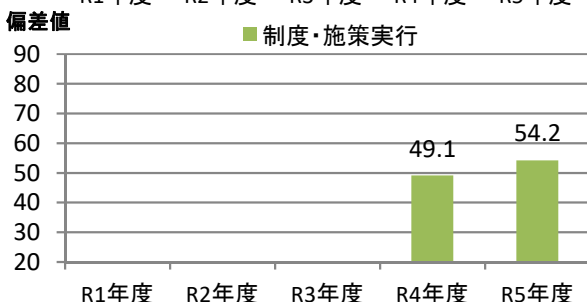
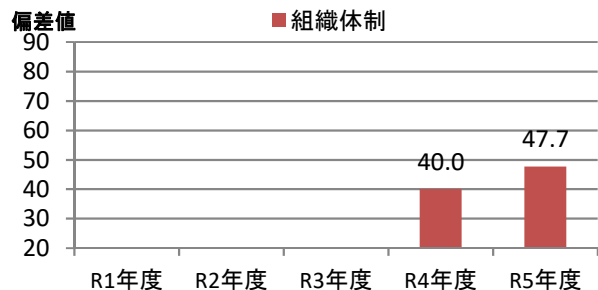
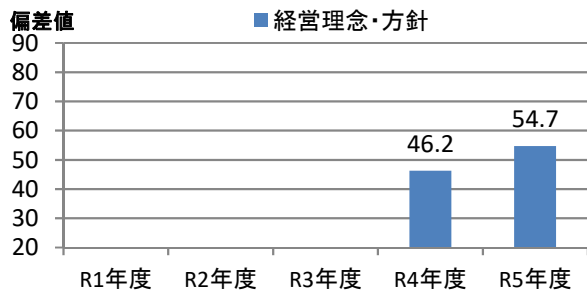
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

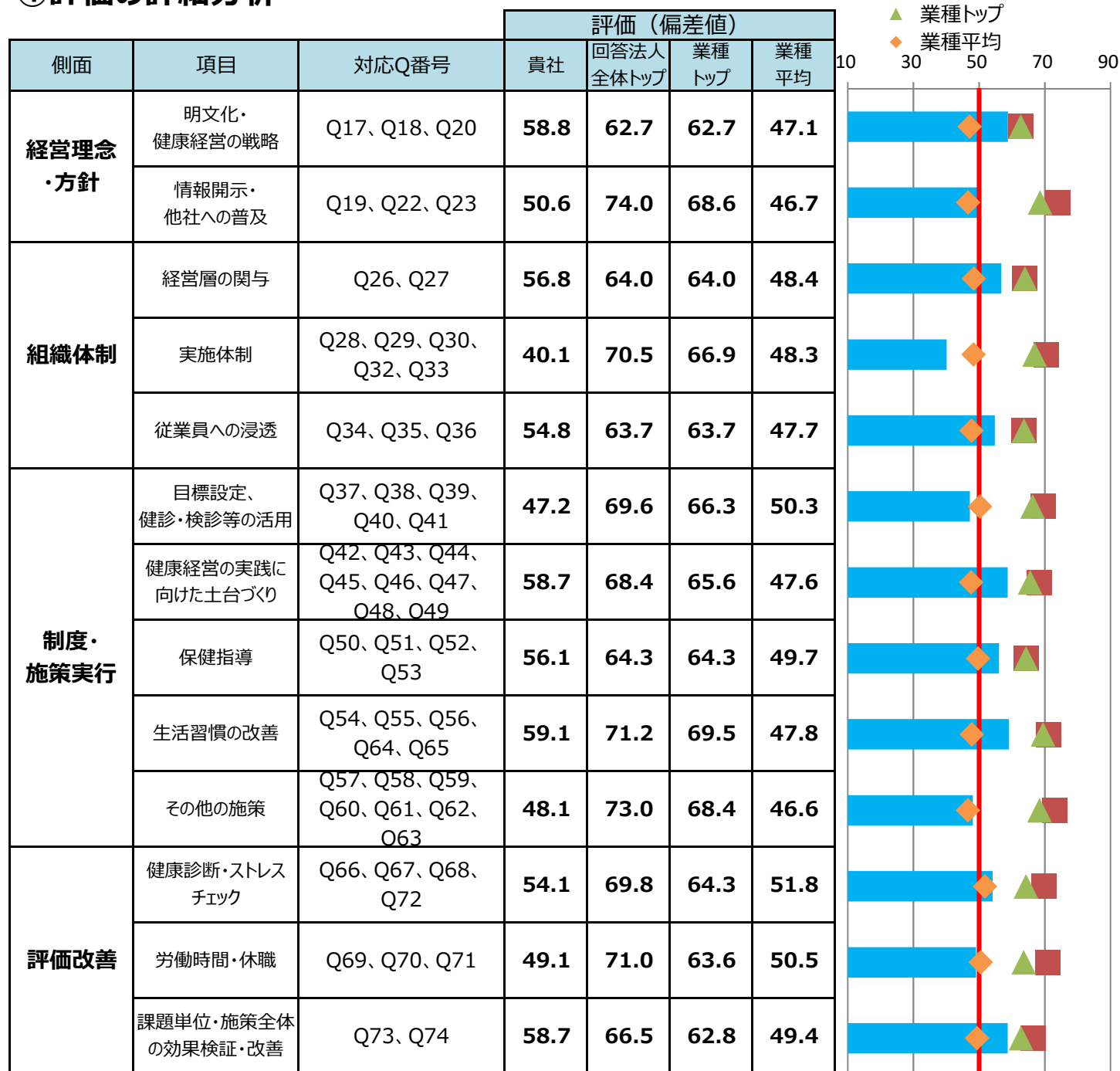
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2051~2100位	1351~1400位
総合評価	-	-	-	46.6(-)	53.6(↑7.0)
【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 所定外労働の増加による生産性の低下を懸念している。このため、労働時間の適正化とワークライフバランス確立により、従業員が心身共に健康で最高のパフォーマンスを発揮できる状態を維持し、生産性の向上に繋げていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスを意識した取り組みで、プライベート時間の確保と充実を推進し、従業員が長く生き活きと働くことができる職場環境の構築を目指す。 具体的には5つの重点課題<①生活習慣病対策②喫煙対策③メンタルヘルス対策④長時間労働対策⑤がん対策>を設定し、それぞれの目標数値達成を図る。 (例：喫煙率10%以下、所定外労働80時間/月 0人)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.fujifilm.coop/healthdeclaration/">https://www.fujifilm.coop/healthdeclaration/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	55	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	33.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	全職員が参加できる交流会を年1～2回実施している。※2020年以降はコロナ禍のため未実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	従業員や組合員が参加し健康をテーマにしたレシピコンテストや料理教室を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	健保と母体が主催するイベント「歩活甲子園」に従業員がチームを作り参加し、歩くことを習慣づけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.4	%

■ 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	37.9	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.4	49.3	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	54.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保		
	課題内容	所定外労働時間が45時間を超える職員数や職員の月平均労働時間は2018年度に比較し減少し、労働時間の適正化施策への取組効果は出ているが、今後益々厳しくなる事業環境の変化に対応するためには更なる改善が必要である。		
	施策実施結果	フレックスタイム制の導入に加え、時間外労働事前申請のワークフロー化、ノー残業デーの設置、業務分析に基づく業務内容の見直し、終業30分前アナウンス等を実施した。（フレックスタイム制は約半数の職員が活用）		
	効果検証結果	所定外労働時間が 月45時間を超える職員数	正職員の月平均 労働時間	非正規職員の 月平均労働時間
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：学校法人平成学園

英文名：

■加入保険者：日本私立学校振興・共済事業団

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

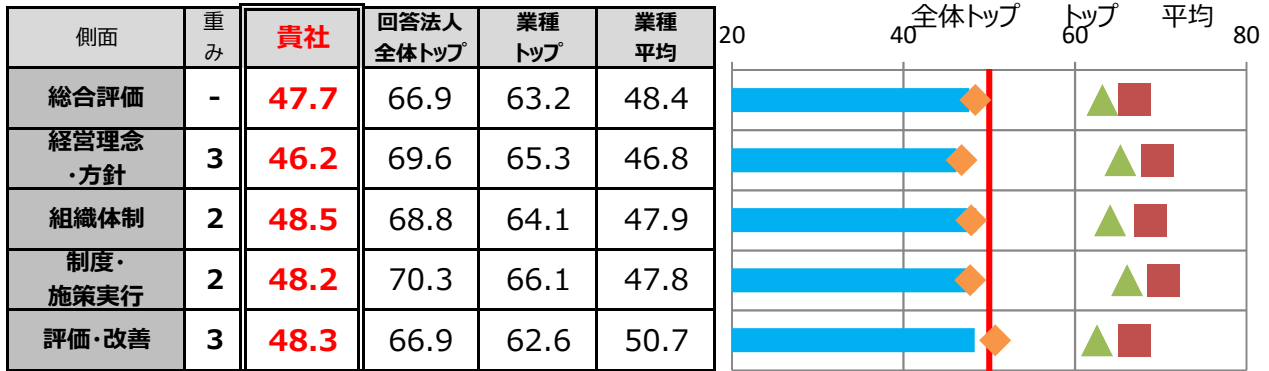
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.7** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



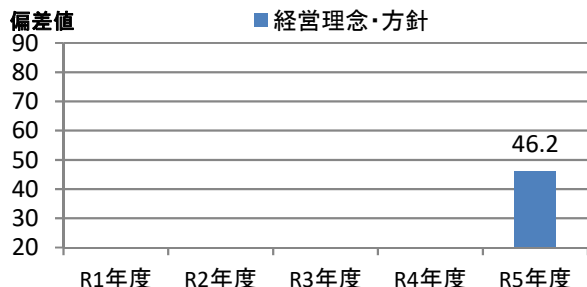
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

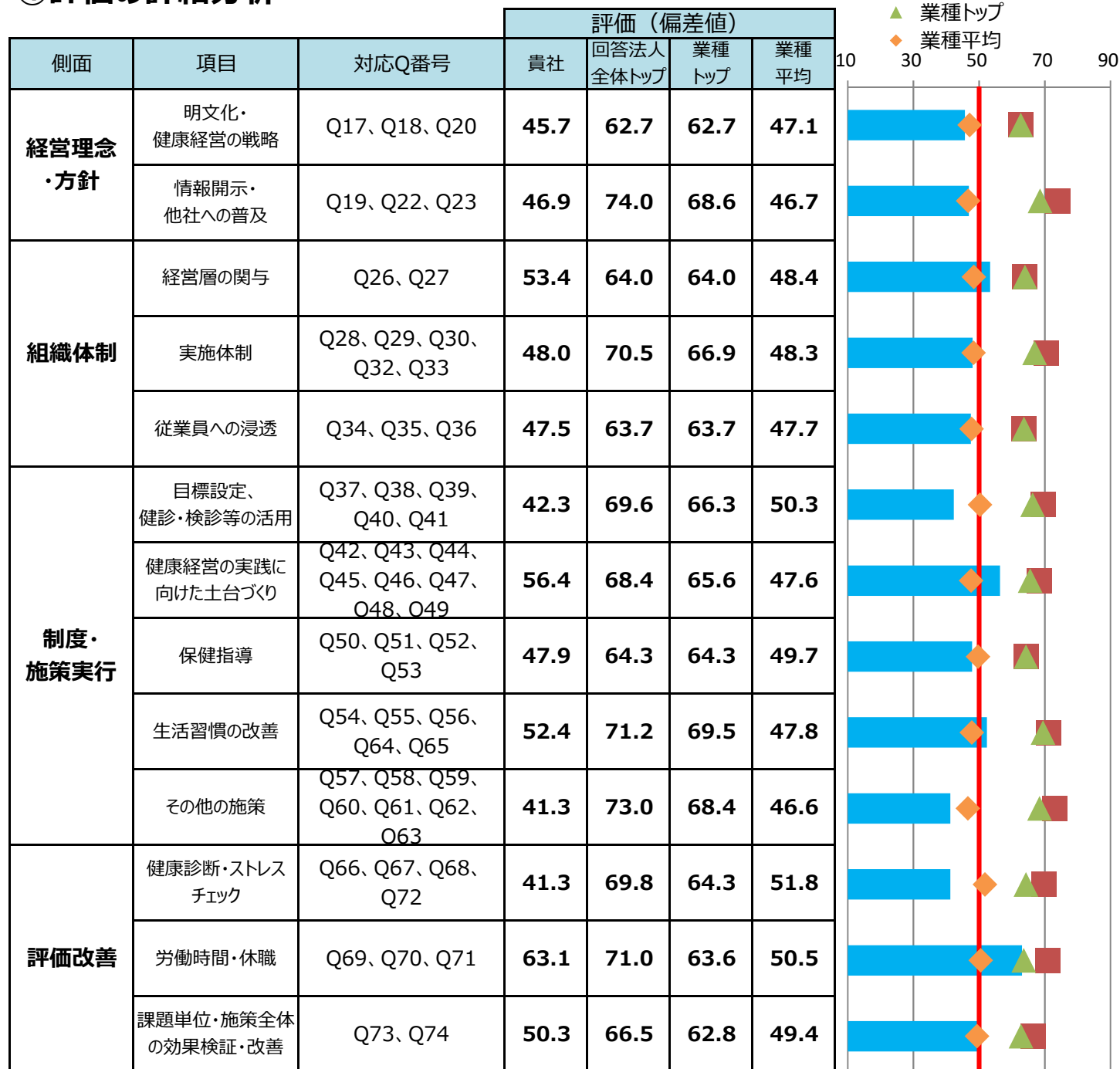
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2101~2150位
総合評価	-	-	-	-	47.7(-)
【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 ワークライフバランスをより充実させることで、職員が心身共に健康に、今まで以上に働きやすさや働きがいを感じられる職場環境を整えることが課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	職員の「この職場で長く働きたい」「定年退職まで働きたい」という思いがさらに高まることを期待します。様々な取り組みを通して、職員一人ひとりが働きやすさや働きがいを感じ喜働することで、個人のパフォーマンス力が向上します。そして、心身共に健康な職員が溢れることにより、学園全体のチームワーク力向上、生産性の向上など、組織の活性化につながると考えます。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/131601/2021010700245.html">https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/131601/2021010700245.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	<a href="https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/120801/2021101300262.html">https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/120801/2021101300262.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					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナにより数年は開催が難しかった。2023年度は親睦会を開き職員同士のコミュニケーションを図つ				
(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	72.0	%

■ 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	完全手作りの自園給食で地産地消・和食中心のメニュー、月一度の粗食や年間を通して行事食を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ストレス軽減、集中力向上、認知機能向上、日常機能向上を目的として、ライフキネティックを実践している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
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	48.2	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	12.0	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.6	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	開園当初より現在に至るまで、職員の健康診断受診率は100%である。健診結果で「要精密検査」や「要医療」だった職員には、以前より再検査や治療のための受診を呼びかけていた。しかし、ここ数年の社会情勢（コロナ等）の変化により受診を控える職員や、その他にも自身の健康に不安を抱えている職員が見られた。疾病の発生予防及び重症化予防のため、事業者側の対応の改善が必要である。
	施策実施結果	2021年度より看護師による健康相談を実施。健康診断受診者の中で希望者は、事前アンケートに回答し健康相談を行った。「要精密検査」「要医療」の職員は、自身の健康への不安から健康相談の希望が多い。
	効果検証結果	それぞれの割合を昨年度と今年度で比較したところ、「要精密検査」は3%、「要医療」は1%と共に減少している。スモールステップではあるが、この背景には対象者への再検査・病院受診の継続的な勧告と看護師による健康相談の実施が大きな要因として考えられる。その結果として、受療中の職員の割合が昨年度よりも7%増えており、健診結果を受け自身の体としっかり向き合うことで、健康に対する意識がより高くなっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：川口信用金庫

英文名：kawaguchi shinkin bank

■加入保険者：川口工業健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

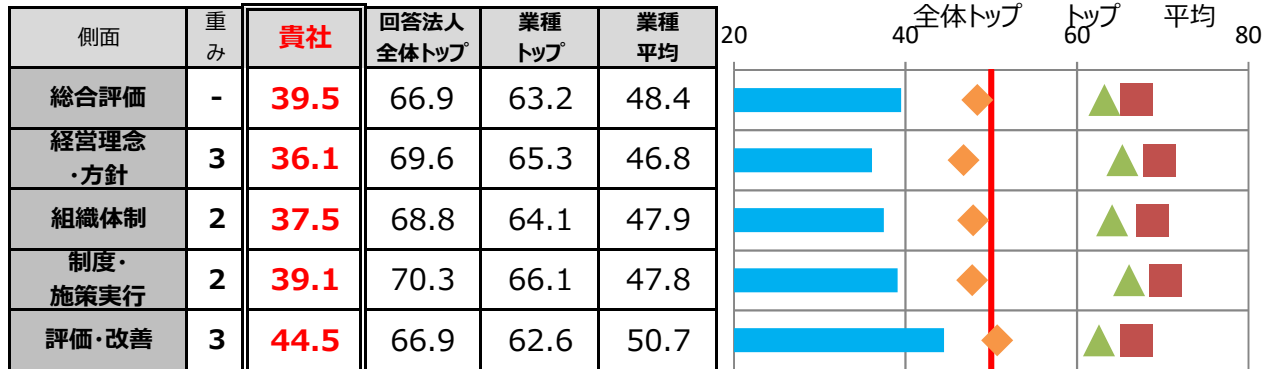
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.5** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



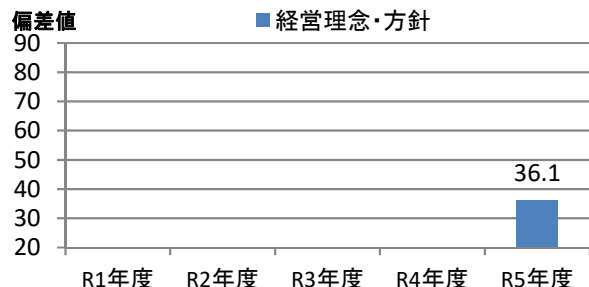
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

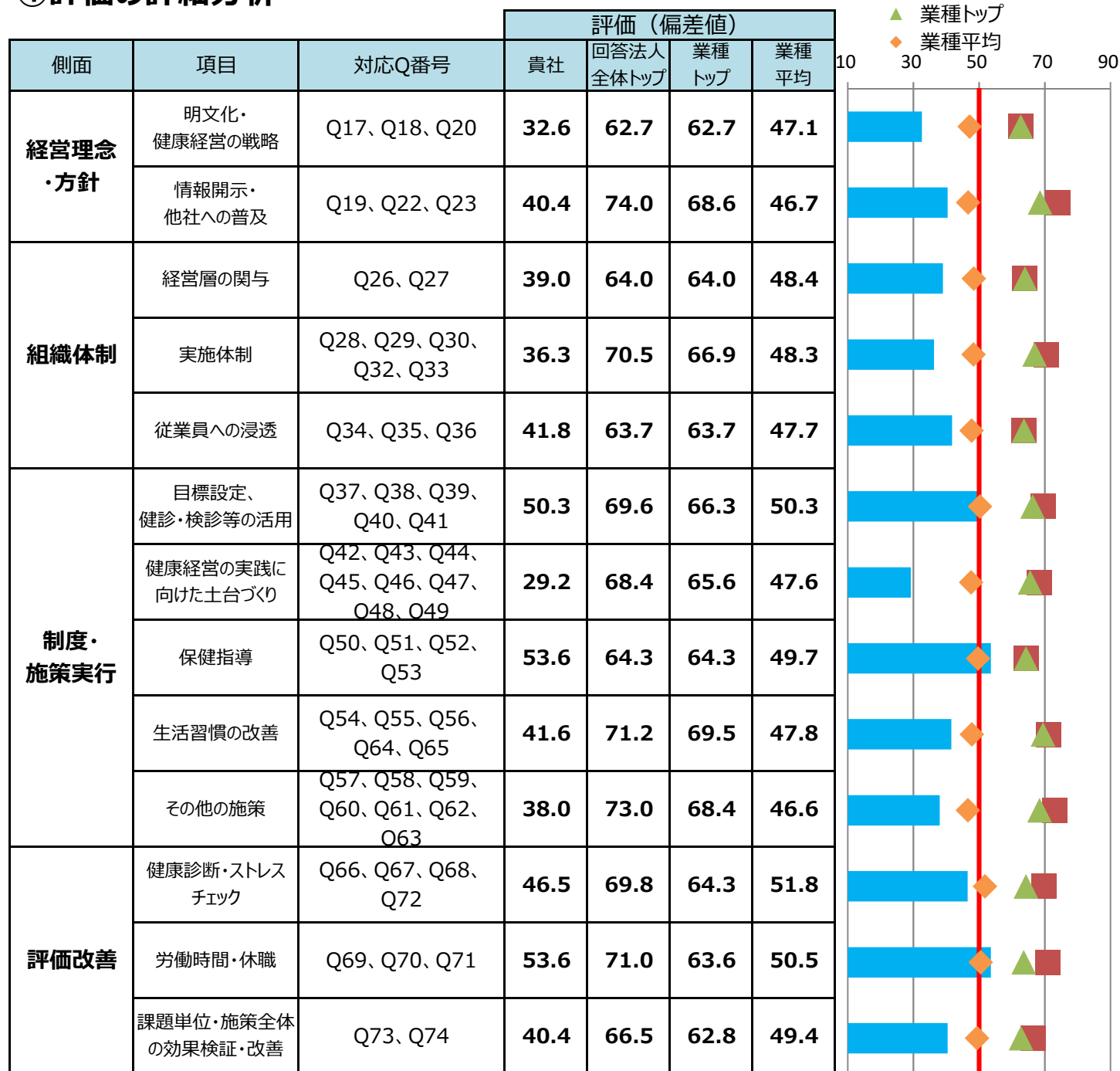
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3051~3100位
総合評価	-	-	-	-	39.5(-)
【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	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.shinkin.co.jp/ksb">https://www.shinkin.co.jp/ksb</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域祭り等の地元行事に地域貢献活動として参加しており、休日の参加には手当金を支給している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	3.8	%

■ 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	地域におけるマラソン大会の協賛企業として協賛金を支出。参加者を募集し、参加費の補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	5.4	%

■ 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	56.3	%
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	37.9	49.3	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	47.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.4	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.2	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.9	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.1	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	ストレスチェック結果より、全体としての高ストレス者比率は横ばいに推移しているものの、営業店毎に陽性率の高低差が見受けられます。営業店間の格差を是正し事業所全体の陽性率を低下させることが課題となっています。
	施策実施結果	ストレスチェック実施後、高ストレス者の割合が高い営業店には量一コントロール判定・職場の支援判定状況を分析し、所属長に課題を提示したうえで改善を図るように指導を行った。
	効果検証結果	陽性率の割合が良化した営業店がある一方で悪化した営業店も見られた。事業所全体の陽性率は横ばいに推移しており、改善を図るためには陽性率の高い店舗への指導の継続が必要であると考えらる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：みどり市役所

英文名：Midori City

■加入保険者：群馬県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

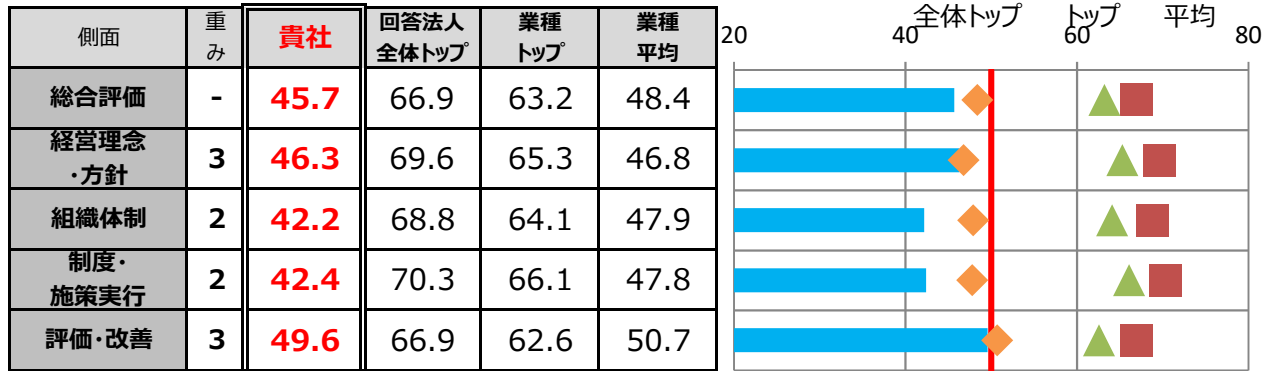
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.7** (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



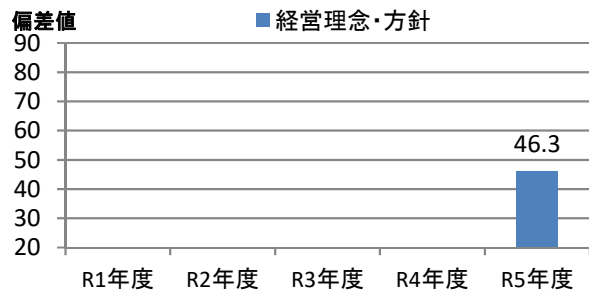
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

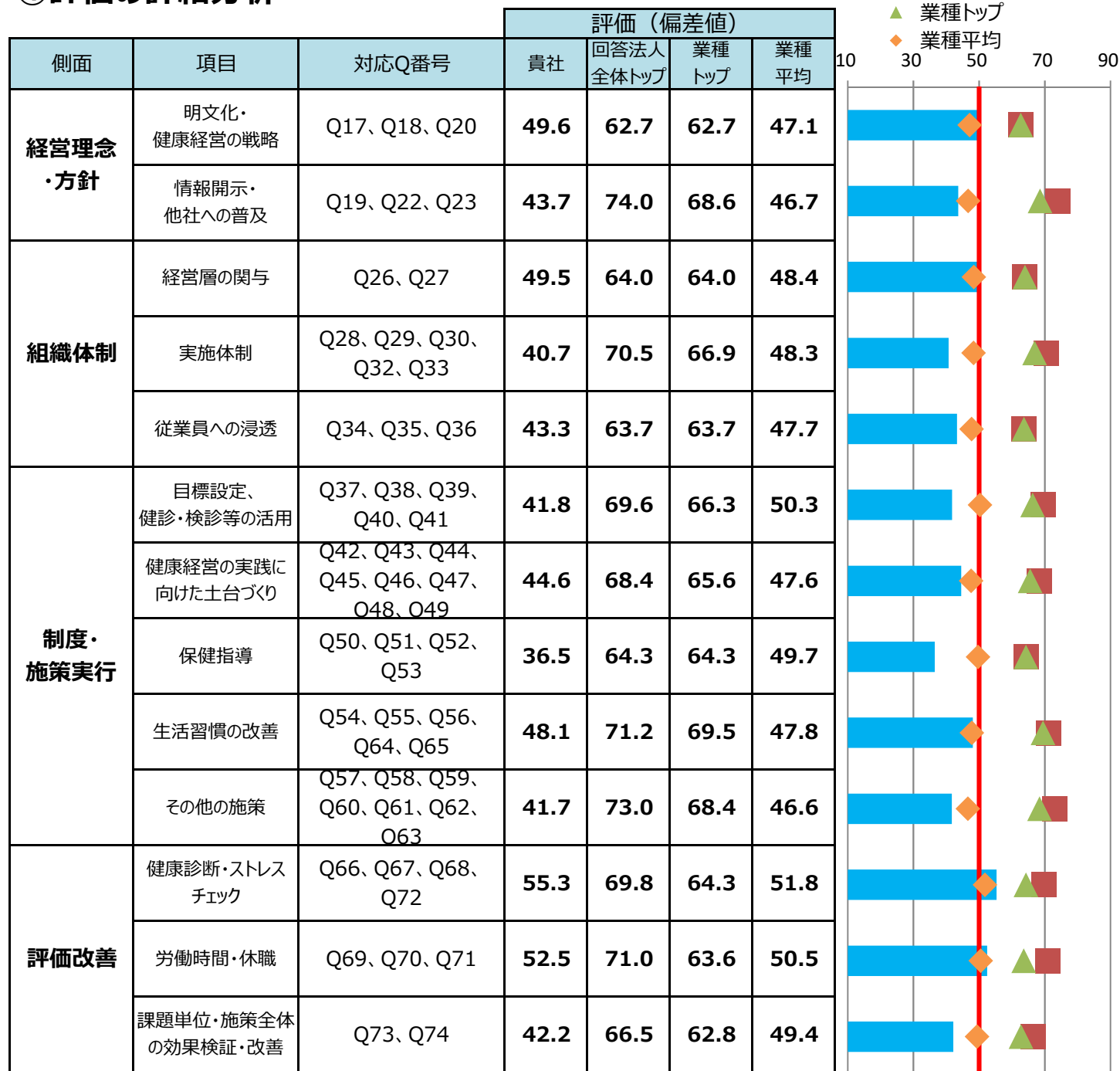
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	45.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 メンタルヘルス不調者や中堅職員の退職が増えているため、人材育成やコミュニケーションの更なる向上を目指し、働きやすい環境を作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	上司や先輩職員による人材育成や同僚を含めたコミュニケーションの促進などを通じて、メンタル不調者の減少や全職員が働きやすい環境をつくり、定年まで健康でいきいきと働くことを目標とする職員が増える。
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="https://www.city.midori.gunma.jp/www/contents/1695541653861/index.html">https://www.city.midori.gunma.jp/www/contents/1695541653861/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	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	職員に課ごとのコミュニケーションを深めてもらうため、リフレッシュ活動助成金を交付している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	管理栄養士が食生活改善に向けた栄養相談を常時設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.5	%

■ 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	活動量計を使用し、歩数や消費カロリーを計ることで体重、筋肉量、脂肪量等をしることができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.8	%	(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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.1	%

※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	48.1	49.3	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	38.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	ラインケアによるメンタルヘルスチェック（ストレスチェック）を実施するだけでなく、分析を行い、その後の対応が必要。
	施策実施結果	メンタルヘルスチェック（ストレスチェック）の結果について内容を分析し、所属長と面談を行う中で、職員の状況を共有できた。
	効果検証結果	所属長と面談を行った中で、職員の状況をより詳しく知ることができ、総務課職員係としても、注視しなければならない職員を把握し、所属長と情報共有が更に深まった。 所属長も、職員に今まで以上に目配りするようになった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益社団法人昭和会

英文名：SHOWAKAI

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

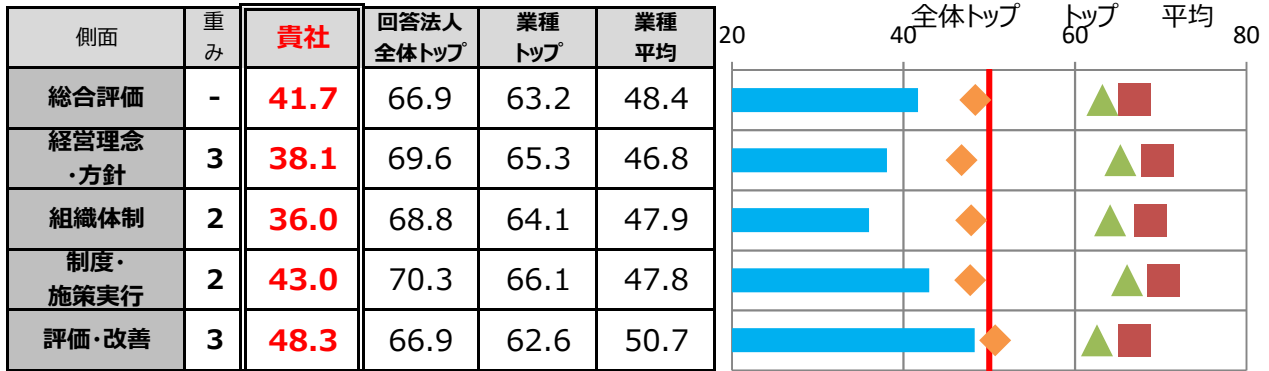
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.7** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



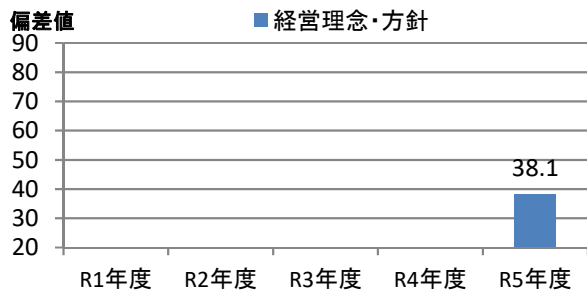
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

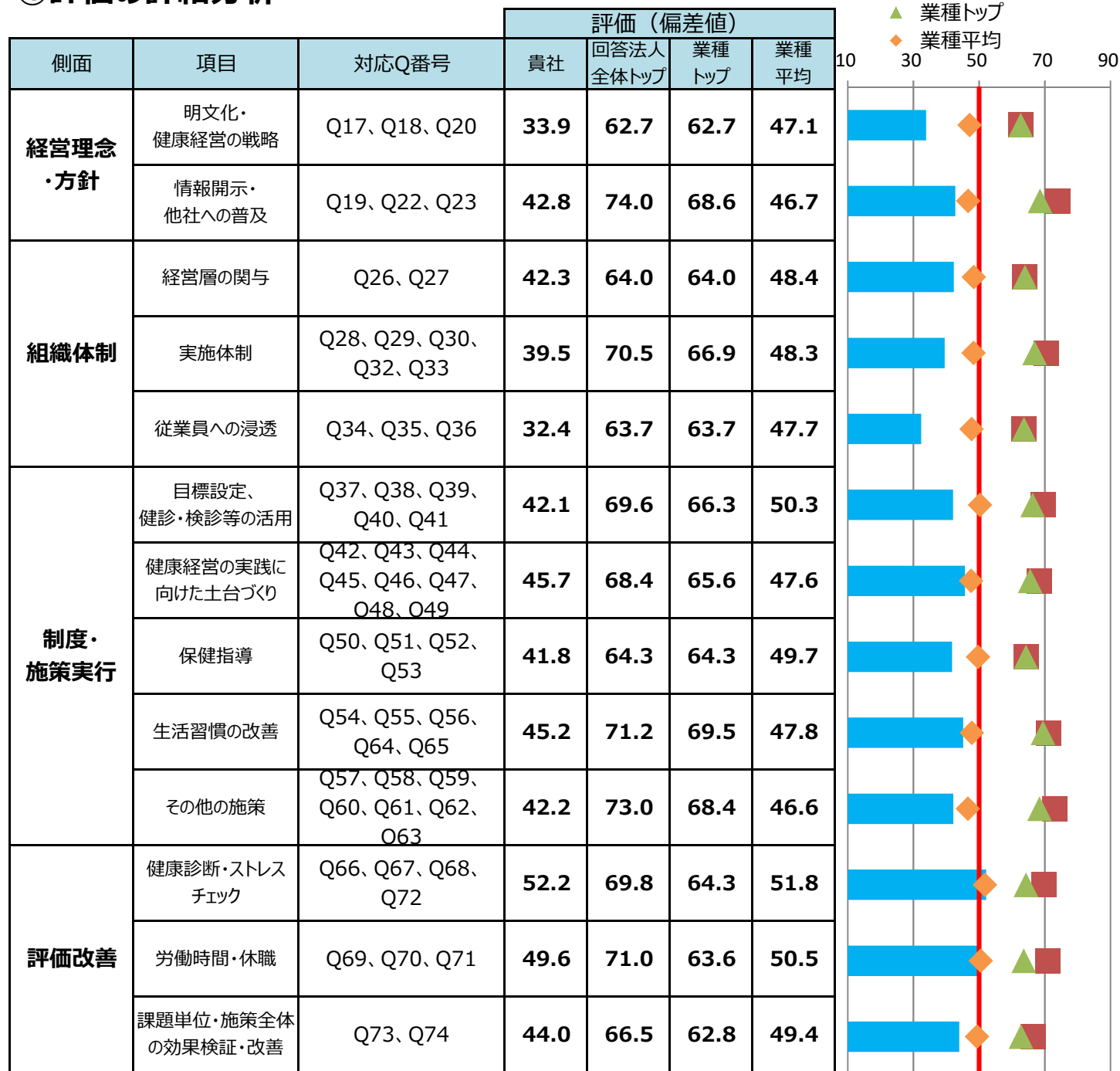
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	41.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://imakiire.jp/about_info/%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E5%AE%A3%E8%A8%80/">https://imakiire.jp/about_info/%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E5%AE%A3%E8%A8%80/</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	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	99.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	承認の文化を定着させるため、週1回"承認カード"を全職員に紹介しコミュニケーションの促進を図っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	栄養課考案の健康食レシピを紹介し、病院広報誌にも掲載している。（年4回）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	リハビリ職員が様々な疾病の予防体操を紹介。電子カルテからも閲覧可能であり病院広報誌にも掲載している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.5	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.2	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.9	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	職場としては、接種開始時期等接種に関する案内は行っているが、接種が従業員任せになっており、各所属長が部署の従業員の接種の有無やワクチン不適應者の把握ができていない
	施策実施結果	昨年、（看護師が配置されている）一部の部署に名簿を配布し、接種計画や接種の実施状況についての把握を依頼
効果検証結果	従業員の勤務合わせた無理のない接種計画が行えた。また、接種の有無およびワクチン不適應者の把握ができ、感染対策へつなげることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：学校法人藤田学園

英文名：FUJITA ACADEMY

■加入保険者：日本私立学校振興・共済事業団

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

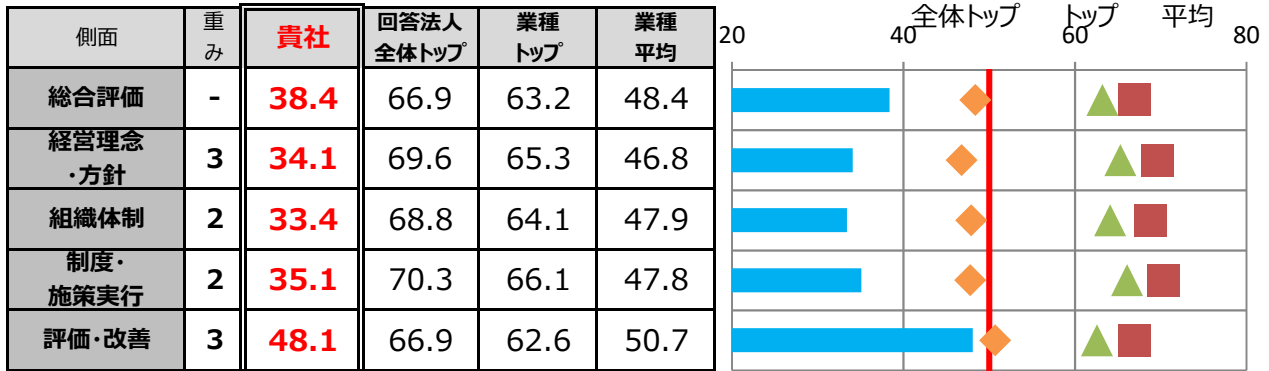
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.4** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



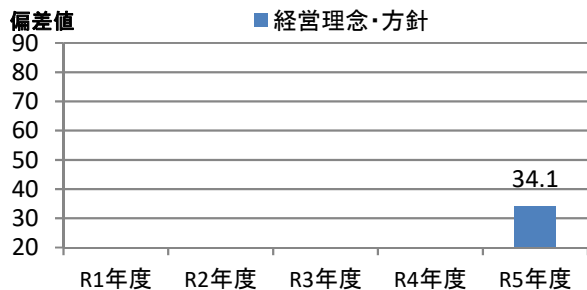
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

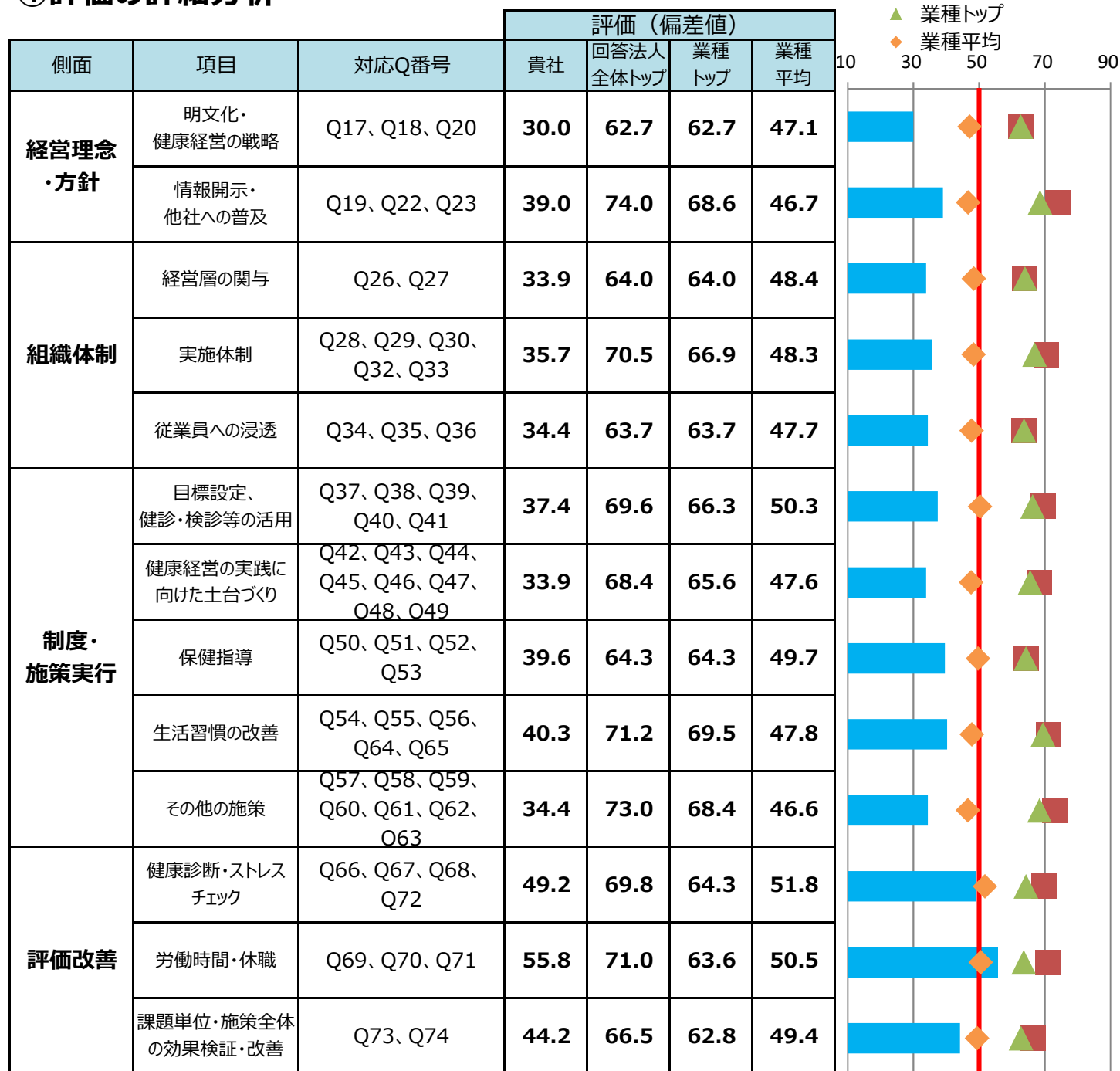
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3101~3150位
総合評価	-	-	-	-	38.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://academy.fujita-hu.ac.jp/disclosure/gcpaoq0000001q87.html">https://academy.fujita-hu.ac.jp/disclosure/gcpaoq0000001q87.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)				

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	3.9	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	-----	---

■ 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					
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	0.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.0	49.3	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	42.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.6	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.1	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.9	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調により、退職に至るスタッフは少なくない。心の健康が身体の健康に影響を与えるため、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応は必要である。
	施策実施結果	健康診断実施時に、全職員に対しメンタルヘルス不調のチェックを行っている。不調傾向にある職員には、相談窓口の案内を行っている。
	効果検証結果	2022年度は、4,520人のうち、不調傾向にある職員は497人であった。うち、心理士や看護師による面談を実施した職員は47人であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：田原本町役場

英文名：Tawaramoto-cho

■加入保険者：奈良県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

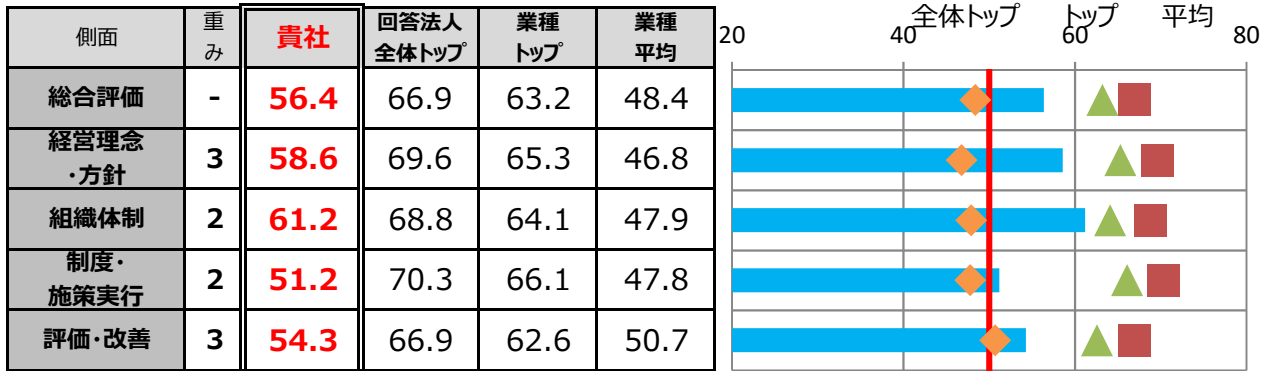
①健康経営度評価結果

■総合順位：**951~1000位** / **3520社中**

■総合評価：**56.4** (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



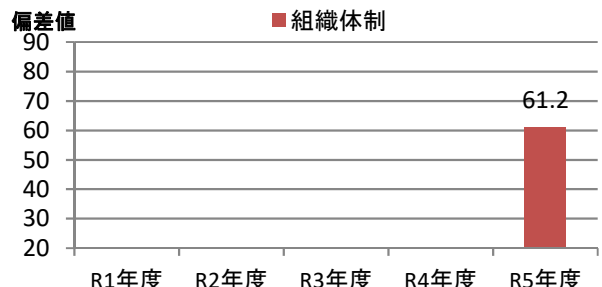
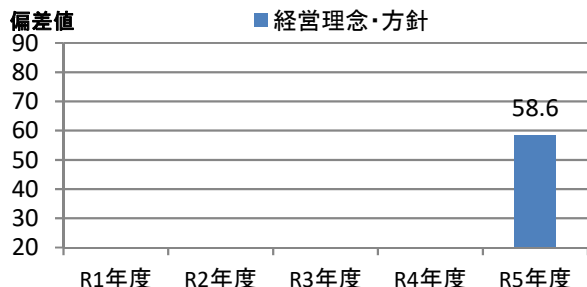
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

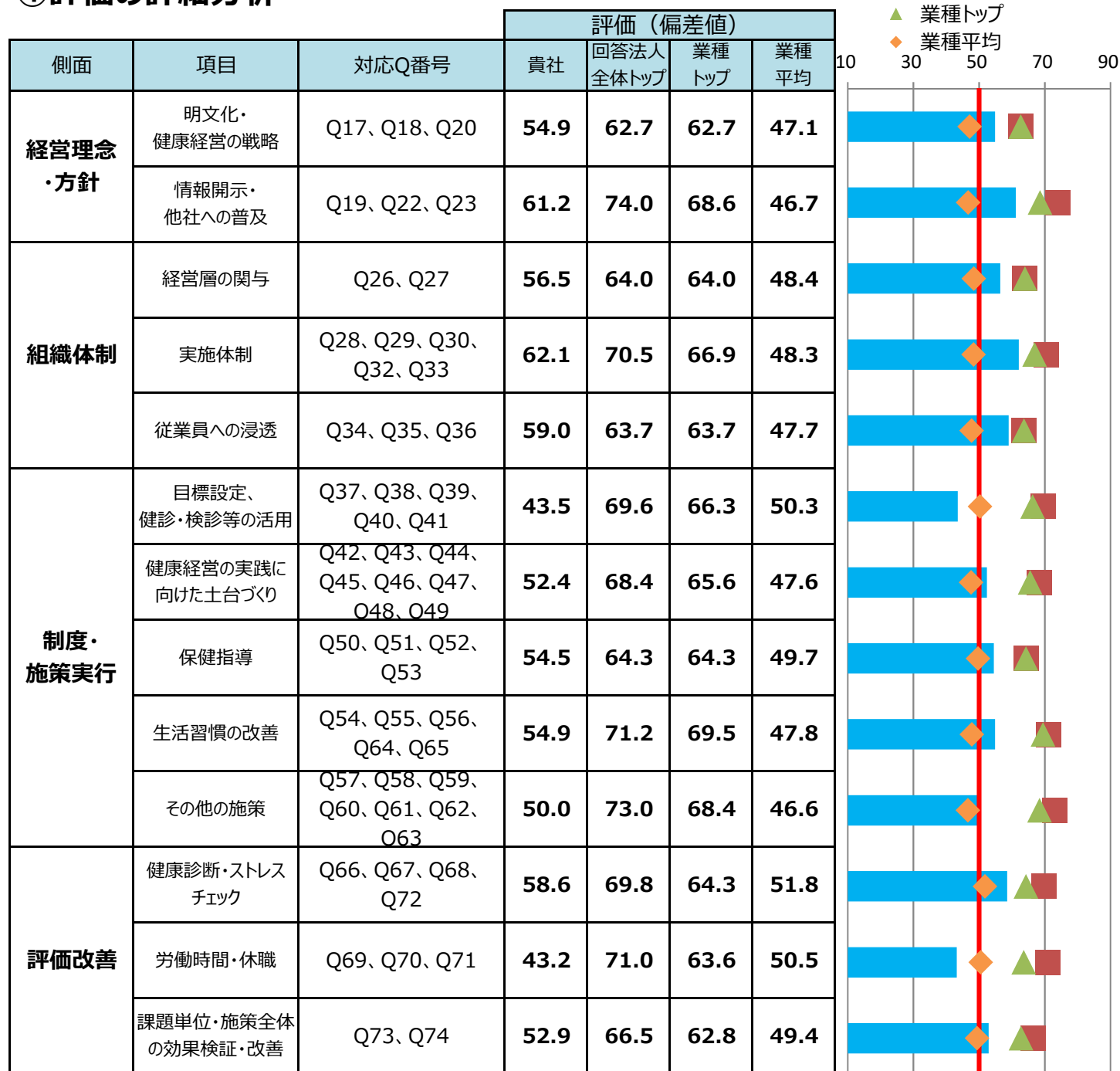
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	951~1000位
総合評価	-	-	-	-	56.4(-)
【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 業務の多様化・複雑化が進み、さらなる効率化が求められている中で、限られた職員数や労働時間等を勘案すれば、①心身の不調による休職者数を減らすこと、②出勤者の心身の不調を回避すること、③活力・熱意を持って仕事に取り組むこと、が必要であり、健康経営の実践を通じて、心身ともに健康で、働く意欲や能力を最大限発揮できる職場環境づくりを行い、パフォーマンスの向上につなげることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて、引き続き①～③の目標達成(令和7年度)を目指す中で、職員が健康で意欲的に働ける職場づくりが進み「パフォーマンスの向上」が期待できる。目標値は①アブセンティーズムコスト低減のため平均年間病欠日数を3.2日以下、②プレゼンティーズムによる生産性低下率を19%以下、③ワークエンゲイジメント指標を2.7点以上、としている(令和4年度実績:①5.3日、②20%、③2.6点)。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 働きやすい職場づくりや心身の健康保持・増進、心理的安心感に資する健康投資を行う中で、①生活習慣病予防・改善の支援、②メンタルヘルスの改善の支援、③ワークライフバランスの推進を重点項目として取り組んでいる。さらなる組織の活性化のためには、職員の要望等にも出来るだけ対処して職場環境を改善し、働く意欲の向上や職場の一体感、仕事満足度の向上につなげることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じた組織の活性化を示す指標として、労働時間の適正化や休暇の取得促進があり、令和7年度に①月45時間超の延べ職員数50人以下、②年360時間超の職員数0人、③年次有給休暇平均取得日数14日以上、を達成することを目標としており、ワークライフバランスの進展や心理的安心感の向上を通じて「組織の活性化」が期待できる(令和4年度実績:①61人、②5人、③13.0日)。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## 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.town.tawaramoto.nara.jp/soshki/kousitsu/jinji/gyosei/kenkoukeiei/16740.html">http://www.town.tawaramoto.nara.jp/soshki/kousitsu/jinji/gyosei/kenkoukeiei/16740.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="http://www.town.tawaramoto.nara.jp/soshki/kousitsu/jinji/gyosei/kenkoukeiei/16740.html">http://www.town.tawaramoto.nara.jp/soshki/kousitsu/jinji/gyosei/kenkoukeiei/16740.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="http://www.town.tawaramoto.nara.jp/soshki/kousitsu/jinji/gyosei/kenkoukeiei/16740.html">http://www.town.tawaramoto.nara.jp/soshki/kousitsu/jinji/gyosei/kenkoukeiei/16740.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="http://www.town.tawaramoto.nara.jp/soshki/kousitsu/jinji/gyosei/kenkoukeiei/16740.html">http://www.town.tawaramoto.nara.jp/soshki/kousitsu/jinji/gyosei/kenkoukeiei/16740.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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	2019年度より毎月2回、町内で早朝ゴミ拾い活動のボランティアを続けている（課長職以上が対				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	管理栄養士による野菜摂取運動「いつもの食事＋野菜」により、カロリー・塩分・レシビを職員に回覧周知。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動奨励活動の一環として庁舎内での「階段使用」を奨励しており、カロリー消費量を示すポスターを掲示。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.8	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	49.3	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	53.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.6	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.5	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.3	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの開始後、高ストレス者数が減少せず、メンタル不調者の長期療養や退職者数も比較的多く、退職者の復帰も順調に進んでいなかった。組織の活性化や心の健康管理においては、メンタル不調の気づきや未然防止が大切であり、コミュニケーションの向上や心理的な仕事の負担の低減等の対策、ならびに精神疾患による退職者数の減少と早期の職場復帰が課題となっていた。
	効果検証結果	健康経営の推進や心の健康づくり計画の実施により、各自が心の健康意識を高め、メンタルヘルス不調の未然防止に主体的に取り組むようになった。また、臨床心理士による定期的な相談や職場復帰支援を進める中で、各課での朝礼・ミーティング等で心の健康に関する話題も増加し、令和5年1月以降は新たな退職者は見られず、職場復帰が着実に進んでいる（退職者数：令和3年度17人→令和5年9月末現在7人）
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	令和3年7月に全国安全週間にかかる職場巡視を行ったが、同月発出の庁内「健康経営宣言書」を意識して、「安全で働きやすい職場づくり」と「労働生産性の向上」を徹底して目指す中で、安全性や生産性の低下につながる危険個所の発見と早期の改善、安心して働ける職場環境づくりが課題であった。
	効果検証結果	点検時に発見された9つの危険箇所については、令和3年度末までにすべての取り換えや改善措置を実施し、事故の未然防止、良好な環境への回復に取り組んだ。特にカーベットの捲れやズレ、不良配線等への対処、作業スペースの確保、書類の整理整頓等を徹底して行うことができた。また、転倒や事故の発生防止に取り組むことで、職員の安全意識や健康意識が高まり、良好な職場環境の維持や生産性の向上につながる事が分かった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：生活協同組合コープみらい

英文名：Consumers' Co-operative CO-OP MIRAI

■加入保険者：全国健康保険協会埼玉支部

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

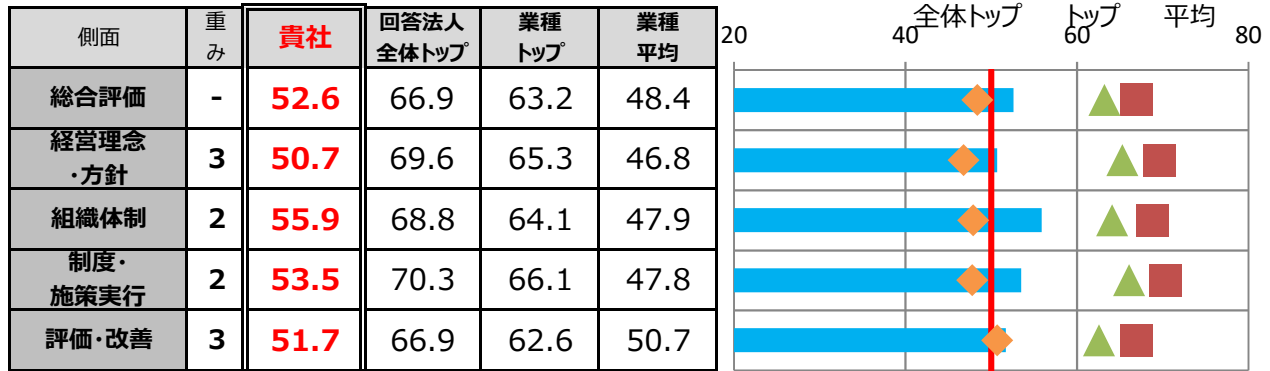
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451～1500位** / **3520 社中**

■総合評価： **52.6** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



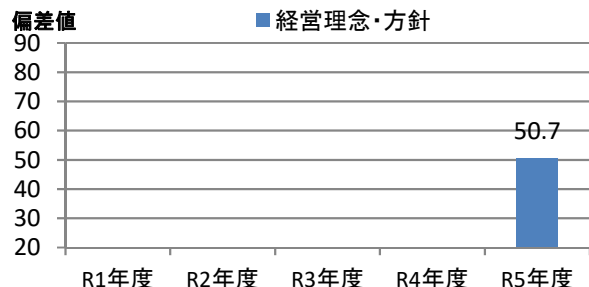
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

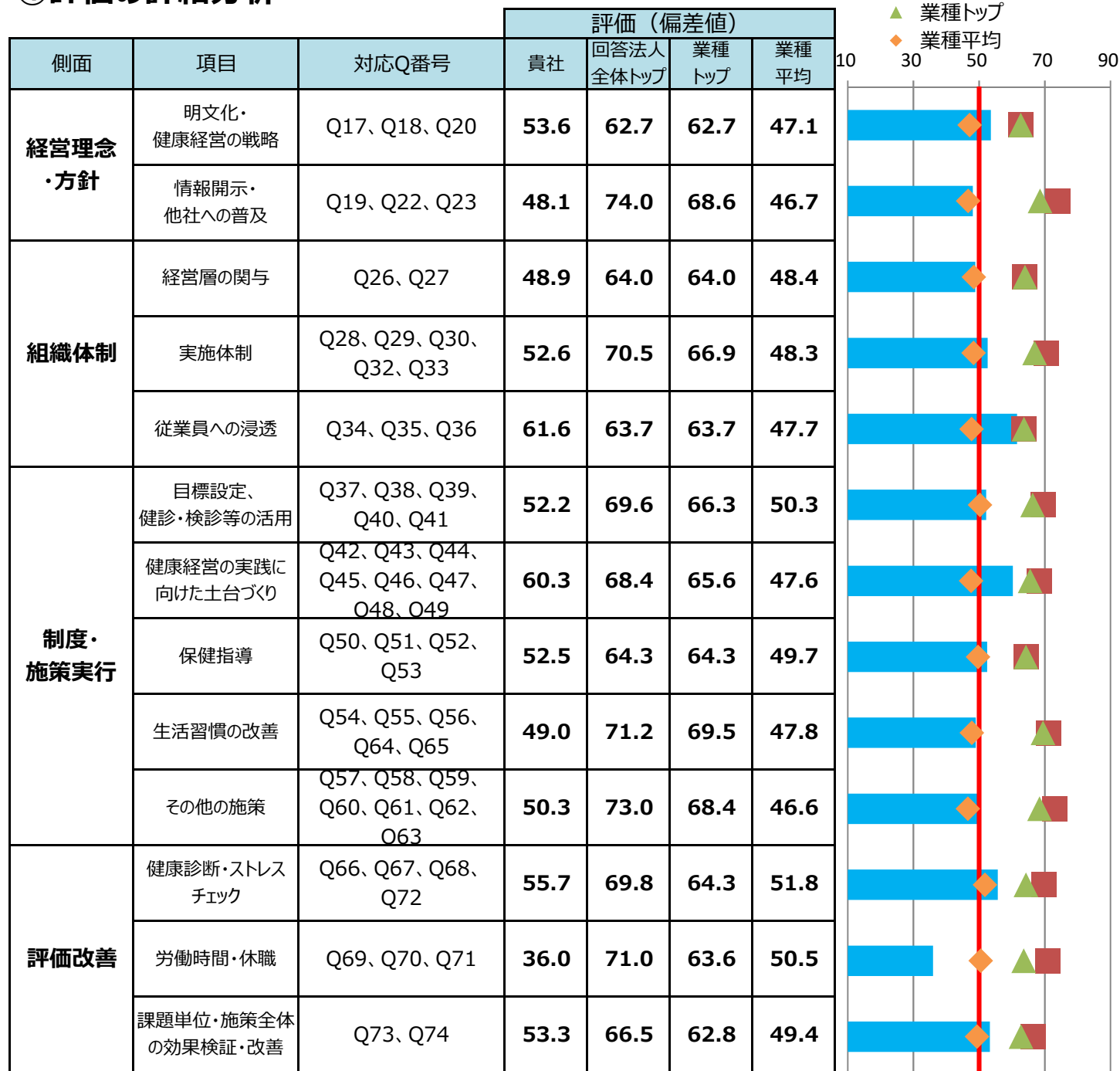
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1451～1500位
総合評価	-	-	-	-	52.6(-)
【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 多様な考えを尊重したコミュニケーションの活性化、多様な働き方ができる労働環境の整備および長時間労働の削減と就労の適正化等を通じて、働きやすい職場環境づくりと生産性の向上を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	職員満足度・働きがいの向上により、職員の離職率が低下し、人員不足問題の解決を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が厳しい状況の中、働く職員が一人一人がいきいきとやりがいを持てる職場環境の構築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	健康経営を実践することで魅力ある職場の実現と優れた人材確保、選ばれる職場になることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://mirai.coopnet.or.jp/profile/about/health_management_declaration.html">https://mirai.coopnet.or.jp/profile/about/health_management_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

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	45	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.6	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	職員のとった行動が行動指針のどれに該当しているかを本人に伝え、価値観を共有するための日常の				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「健康づくり月間」で①朝食を食べる・間食を控える③食塩を減らす⑤体重を測る取り組みを実施しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣定着のため、健康づくり月間を企画し、ポータルサイトで参加募集し、取組結果により表彰している。				
(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	27.2	%

■ 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	12.7	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.3	49.3	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	54.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.2	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.8	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病等の疾病の高リスク者に健診事後措置として受診勧奨を実施しているが、多忙等の理由により受診につながらない状況があった。
	施策実施結果	高リスク者本人への受診勧奨から、事業所長を通じた受診勧奨に変更した。高リスク者が所属する事業所名を業務指示報で公表し受診勧奨を進め、必要な対象者には産業医面接を案内し実施した。
効果検証結果	高リスク者の受診率は、2021年度91.0%、2022年度96.4%となり、5.4%アップした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性職員が抱える健康上の問題は職場全体の課題ととらえ、課題を解決するためにWOMANいきいきプロジェクトを立ち上げ、職員の声を拾い上げ、健康保持・増進の取り組みを進めた。
	施策実施結果	女性のカラダの悩みにこたえるルナルナ オフィスプログラムを実験導入。職員の意識調査や月経、更年期、妊活相談の基礎知識セミナーを実施。オンライン診療の各プログラムの案内を行い、参加者は58名となった。
効果検証結果	意識調査では、職場内の女性の健康課題に関する理解度や仕事への影響度等について、現状を把握した。基礎知識セミナー実施後のアンケートでは、職員同士の理解の促進、職場環境の改善につながる声が寄せられた。	

※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：コープデリ生活協同組合連合会

英文名：Co-opdeli Consumers' Co-operative Union

■加入保険者：全国健康保険協会埼玉支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

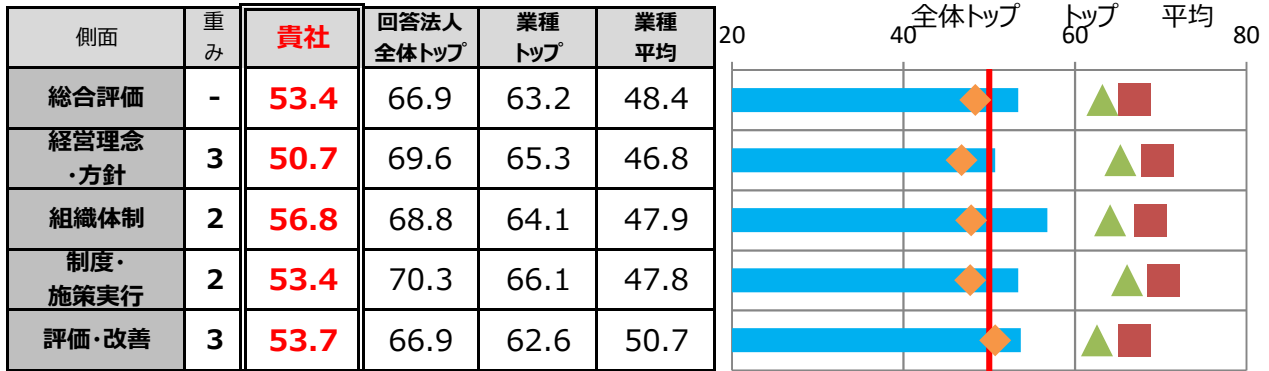
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価：**53.4** (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



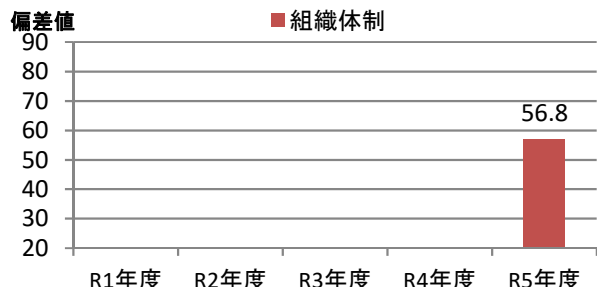
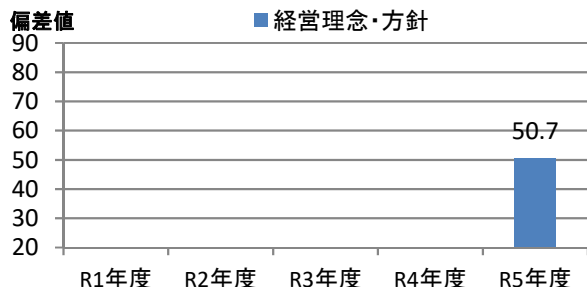
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

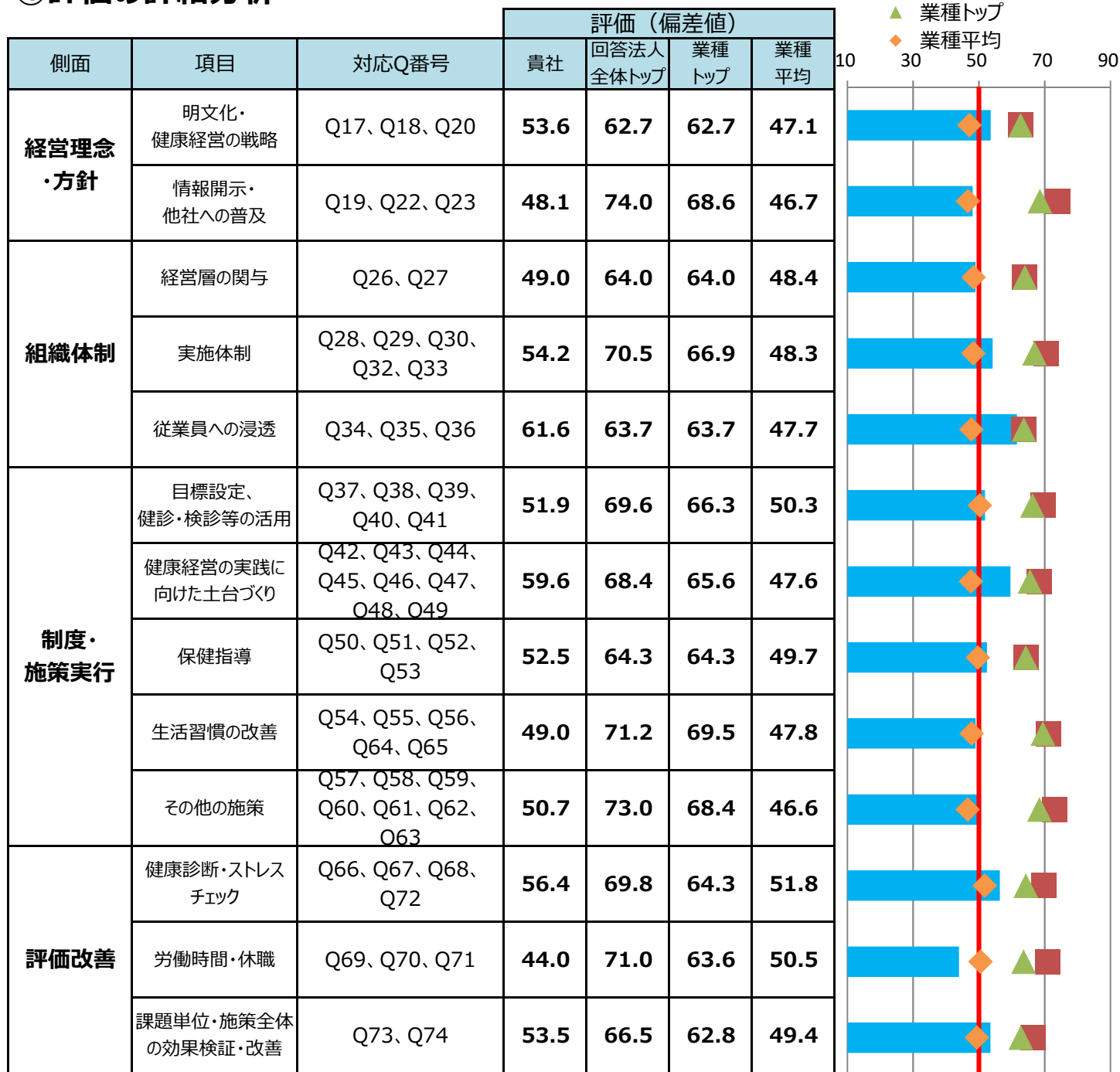
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1351~1400位
総合評価	-	-	-	-	53.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様な考えを尊重したコミュニケーションの活性化、多様な働き方ができる労働環境の整備および長時間労働の削減と就労の適正化等を通じて、働きやすい職場環境づくりと生産性の向上を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	職員満足度・働きがいの向上により、職員の離職率が低下し、人員不足問題の解決を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が厳しい状況の中、働く職員が一人一人がいきいきとやりがいを持てる職場環境の構築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	健康経営を実践することで魅力ある職場の実現と優れた人材確保、選ばれる職場になることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.coopnet.jp/about/aboutus/health_management_declaration.html">https://www.coopnet.jp/about/aboutus/health_management_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

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	45	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.4	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	職員のとった行動が行動指針のどれに該当しているかを本人に伝え、価値観を共有するための日常の				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎年「健康づくり月間」で①朝食を食べる・間食を控える③食塩を減らす⑤体重を測る、を実施しています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣定着のため、健康づくり月間を企画し、ポータルサイトで参加募集し、取組結果により表彰している。				
(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	28.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	40.9	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	49.3	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	53.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.9	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.6	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.4	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病等の疾病の高リスク者に健診事後措置として受診勧奨を実施しているが、多忙等の理由により受診につながらない状況があった。
	施策実施結果	高リスク者本人への受診勧奨から、事業所長を通じた受診勧奨に変更した。高リスク者が所属する事業所名を業務指示報で公表し受診勧奨を進め、必要な対象者には産業医面接を案内し実施した。
効果検証結果	高リスク者の受診率は、2021年度91.0%、2022年度96.4%となり、5.4%アップした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性職員が抱える健康上の問題は職場全体の課題にとらえ、課題を解決するためにWOMANいきいきプロジェクトを立ち上げ、職員の声を拾い上げ、健康保持・増進の取り組みを進めた。
	施策実施結果	女性のカラダの悩みにこたえるルナルナ オフィスプログラムを実験導入。職員の意識調査や月経、更年期、妊活相談の基礎知識セミナーを実施。オンライン診療の各プログラムの案内を行い、参加者は58名となった。
効果検証結果	意識調査では、職場内の女性の健康課題に関する理解度や仕事への影響度等について、現状を把握した。基礎知識セミナー実施後のアンケートでは、職員同士の理解の促進、職場環境の改善につながる声が寄せられた。	

※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：京都北都信用金庫

英文名：KYOTO HOKUTO SHINKIN BANK

■加入保険者：近畿しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

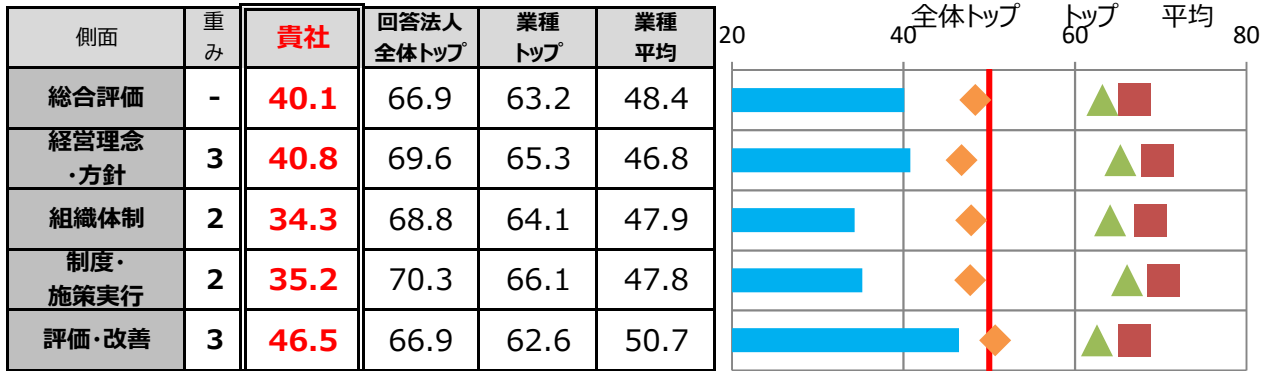
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.1** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



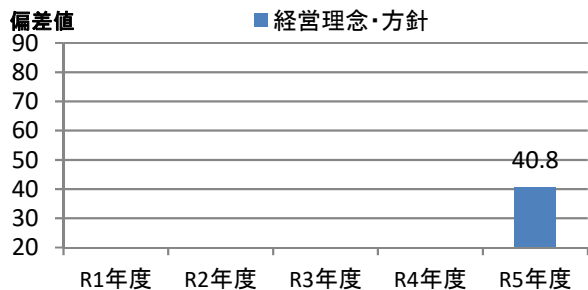
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

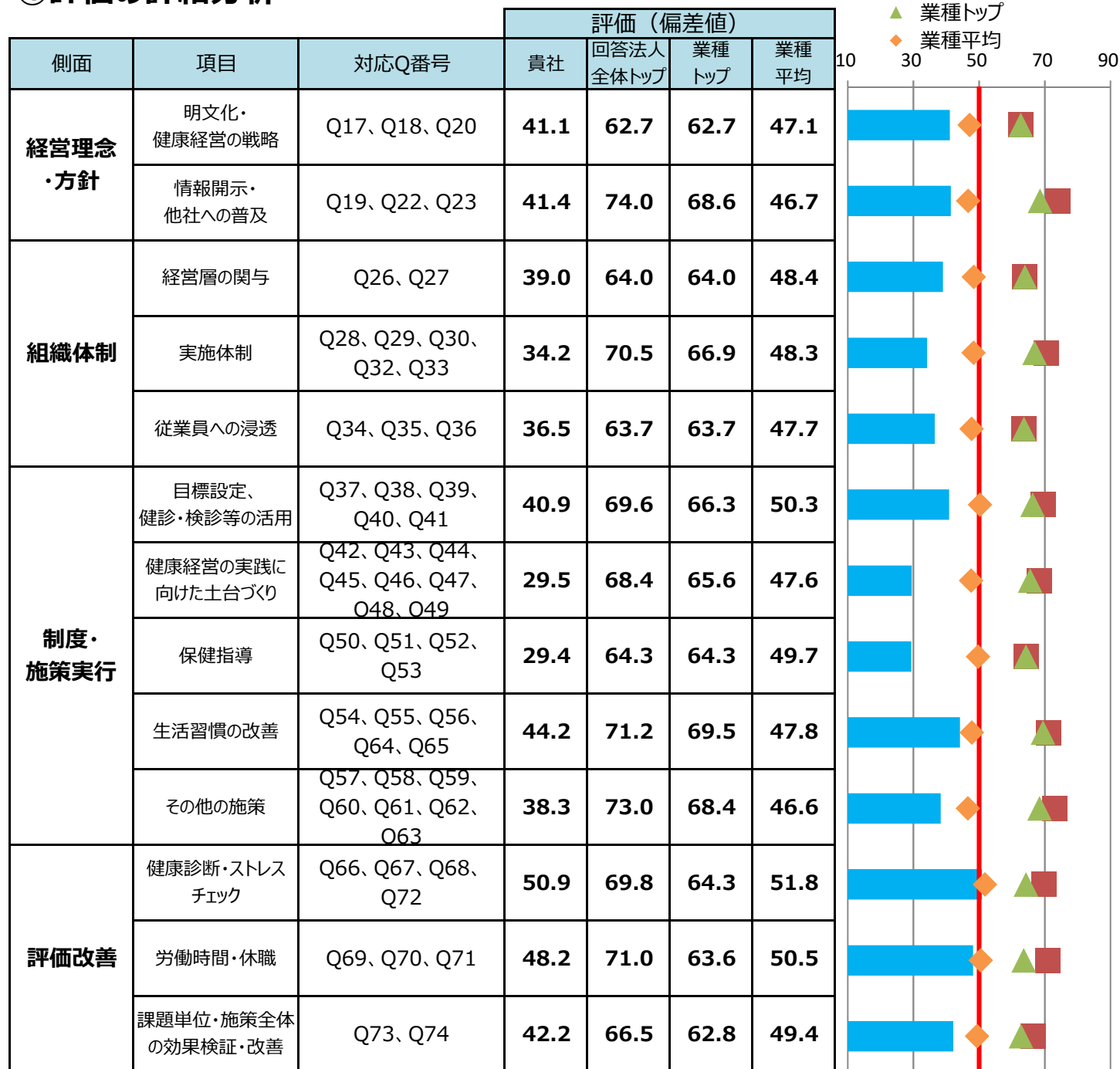
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3001~3050位
総合評価	-	-	-	-	40.1(-)
【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 年々新規採用が難しくなる中、知識・経験を有する職員の定着は経営上の重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	経営陣自らが健康経営に主体的に関与し、職員が生き生きと働く職場づくりをすることで職員が定着し、離職率の減少および採用人数の増加を図る。
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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://www.hokuto-shinkin.co.jp/company/company09.shtml">http://www.hokuto-shinkin.co.jp/company/company09.shtml</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域内の清掃ボランティアや地域行事に積極参加しています。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている					
取組内容	職員交流ソフトバレーボール大会の実施					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		<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>50.5</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>25.2</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	36.1	49.3	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	33.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.6	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.7	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	有給休暇の取得は、ワークライフバランス・生活時間の確保に対する重要指標と位置づけて、取得しやすい施策展開・体勢整備を行う。
	施策実施結果	「プラスワン休暇」の新設・取得奨励を実施した。
	効果検証結果	プラスワン休暇を含め、有給休暇の利用促進を図り、2019年度と2022年度と比較した場合、有給休暇取得率は14.6%アップ（47.0%⇒61.6%）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：長野県信用組合

英文名：THE NAGANO-KEN SHINKUMI BANK

■加入保険者：甲信越信用組合健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

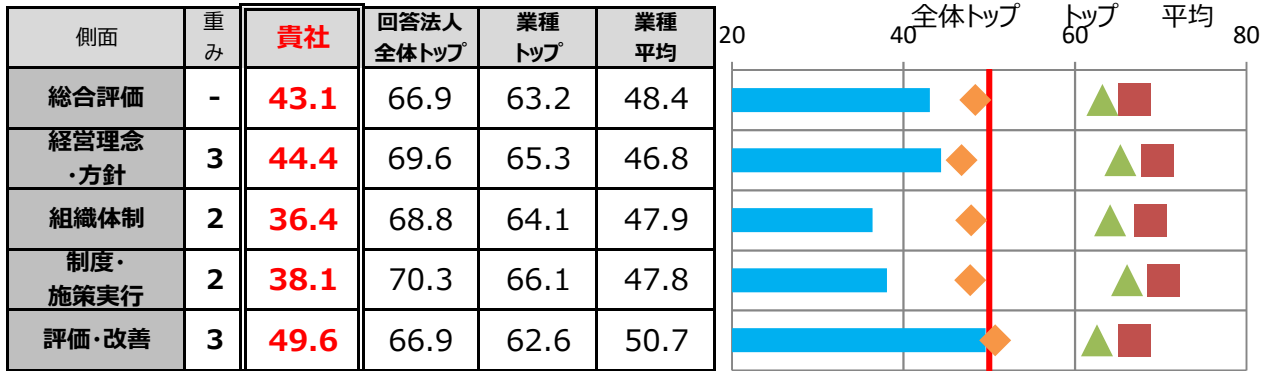
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.1** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



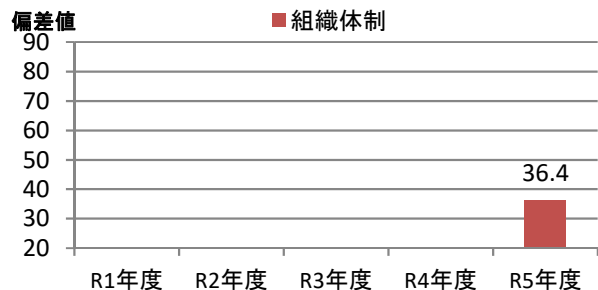
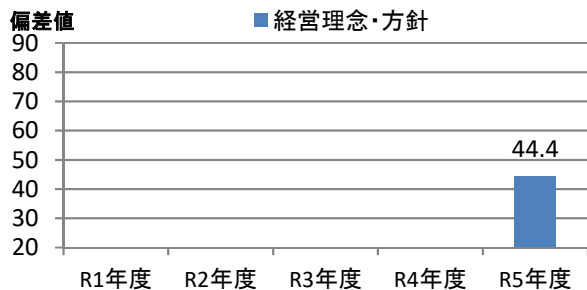
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

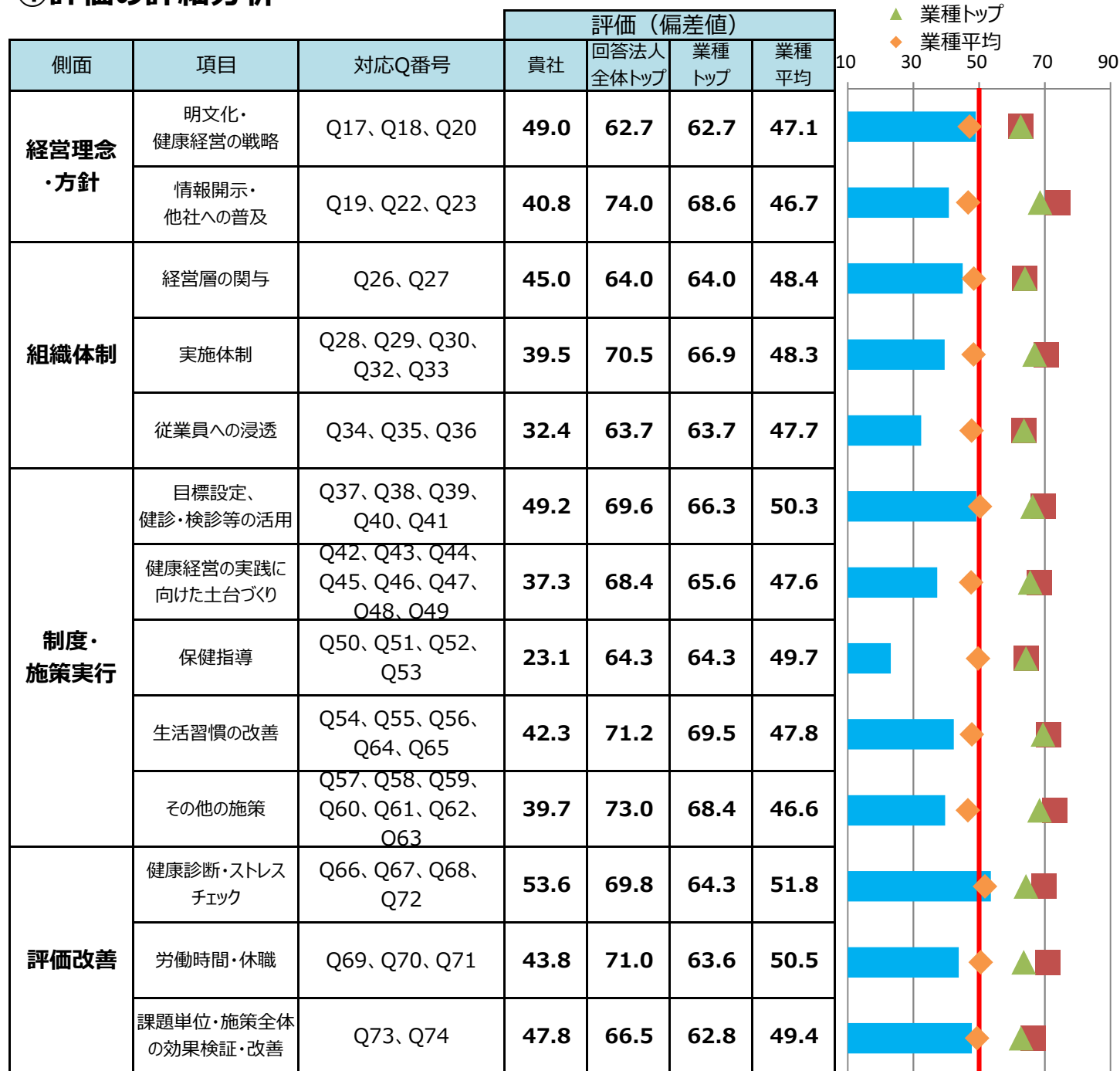
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	43.1(-)
【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 食生活や社会環境の変化に伴い、様々な要因により年齢層を問わず健康をそこなう職員が散見された。本人及び職員家族の精神的、肉体的な負担だけでなく、組織運営上の影響も懸念されることから対策が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	病気等の早期発見と早期治療に向けた取り組み強化と不調に至る前に職員一人ひとりが主体的に心身の健康状態を保持・増進させることができるヘルスリテラシーを高めることで、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減を図りたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	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.naganokenshin.jp/pages/social-health-management">https://www.naganokenshin.jp/pages/social-health-management</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	54	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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	長野県内各地域で実施される祭り等の行事への積極的な参加を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.6	%

■ 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	肥満や脂肪肝の職員を対象として、専門医によるヘルスケアサポートを実施し、食生活改善支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	朝の出勤時や退店時、食堂を利用する際の移動は特別の事情のない限り階段の利用を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.5	%

※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	42.4	49.3	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	33.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.4	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.7	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.8	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.9	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	食生活や社会環境の変化等に伴い、様々な要因により年齢層を問わず身体の疾患により退職する職員が散見された。人間ドック等の受診により、詳細な健康状態を把握することで、病気リスクの早期発見や健康に対する意識を醸成することが必要である。
	効果検証結果	30歳・35歳・40歳・45歳・50歳の職員を対象に、人間ドック受診費用の全額補助制度を整備し、受診を義務化した。対象職員については所属長を通じて本人に通知し、定められた期限内の受診を義務付けている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	食生活や社会環境の変化等に伴い、様々な要因により年齢層を問わず身体の疾患により退職する職員が散見された。退職を未然に防ぐため、病気リスクの高い職員に精密検査の受診を推奨することが必要である。
	効果検証結果	人間ドックや健康診断を受診した結果、要精密検査となった職員に対して精密検査の受診を推奨している。推奨方法については、人事部から所属長あてに専用の報告書を送付し、受診結果の内容について報告を求めている。
		2021年度の精密検査受診率58.3%に対し、2022年度の精密検査受診率は65.0%となり、自身の健康管理に対する意識の醸成や、病気の重症化予防に繋がっている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊賀ふるさと農業協同組合

英文名：

- 加入保険者：三重県農協健康保険組合
- 所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

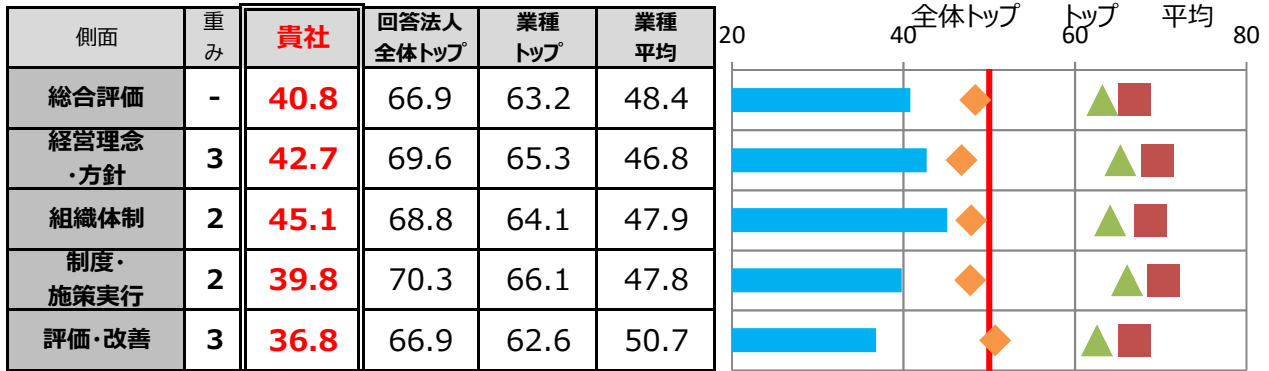
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位： **2951～3000位** / **3520社中**
- 総合評価： **40.8** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



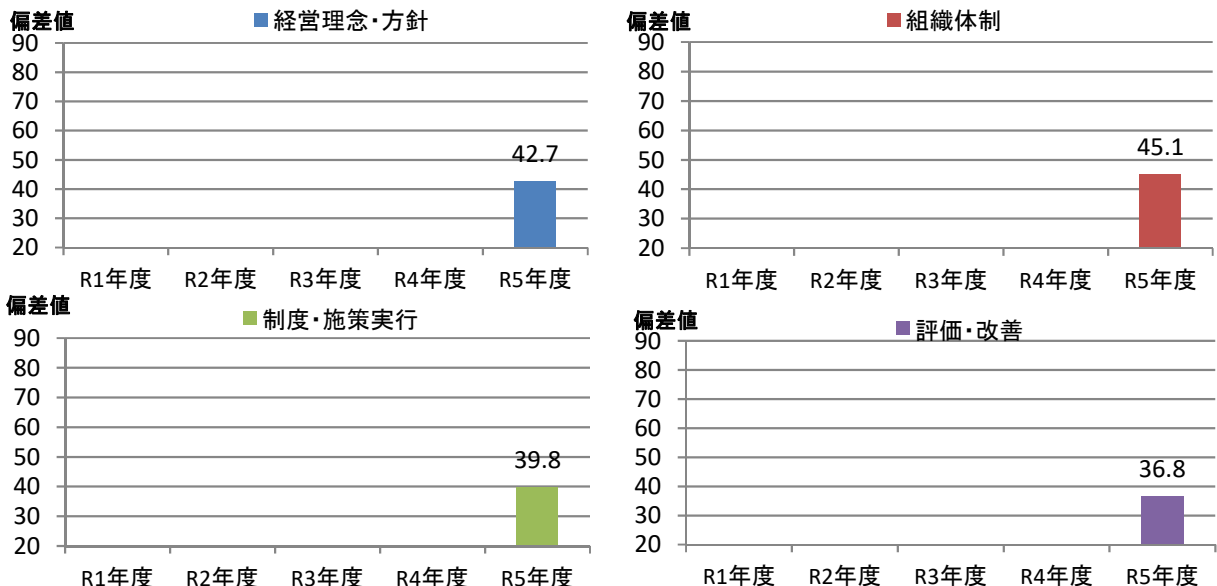
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2951～3000位
総合評価	-	-	-	-	40.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しいこと。また、現従業員に健康で働いてもらうことの実現が事業継続の上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で長く働き続けられること。 新入職員の離職率を0%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					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のイベントや祭り等に参加し、従業員と一緒に物事に取り組むことでコミュニケーションを図っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	運動部の活動促進のために1年間の活動計画の取りまとめを行っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.3	49.3	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	42.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.5	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	29.7	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.9	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康保険組合や保健師からスコアリングレポートや健診結果の報告を受け、他事業所と比較して様々な項目でリスクが高まっていることを受け、休業・退職にならないような対策が必要と考える。
	施策実施結果	保健師によるリスク階級の作成。その後面談してもらい、6カ月後再度面談による効果を期待している。
	効果検証結果	短期間ではなかなか結果はでないが、WEB等での指導も実施していただけるので、対象者からの評判は良い。
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：伊達市農業協同組合

英文名：

■加入保険者：北海道農業団体健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

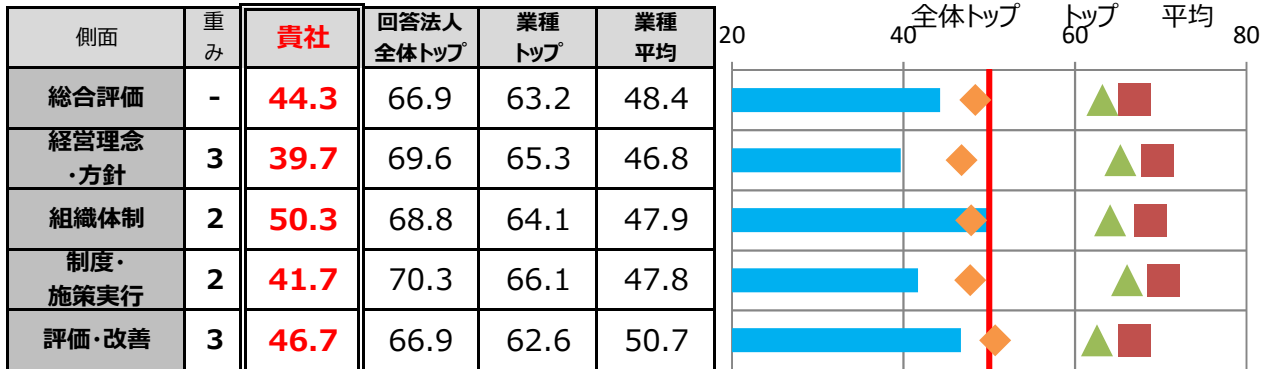
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.3** (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



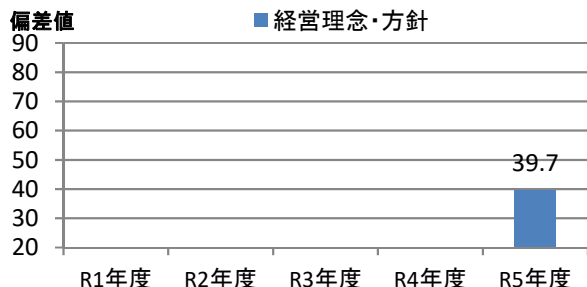
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

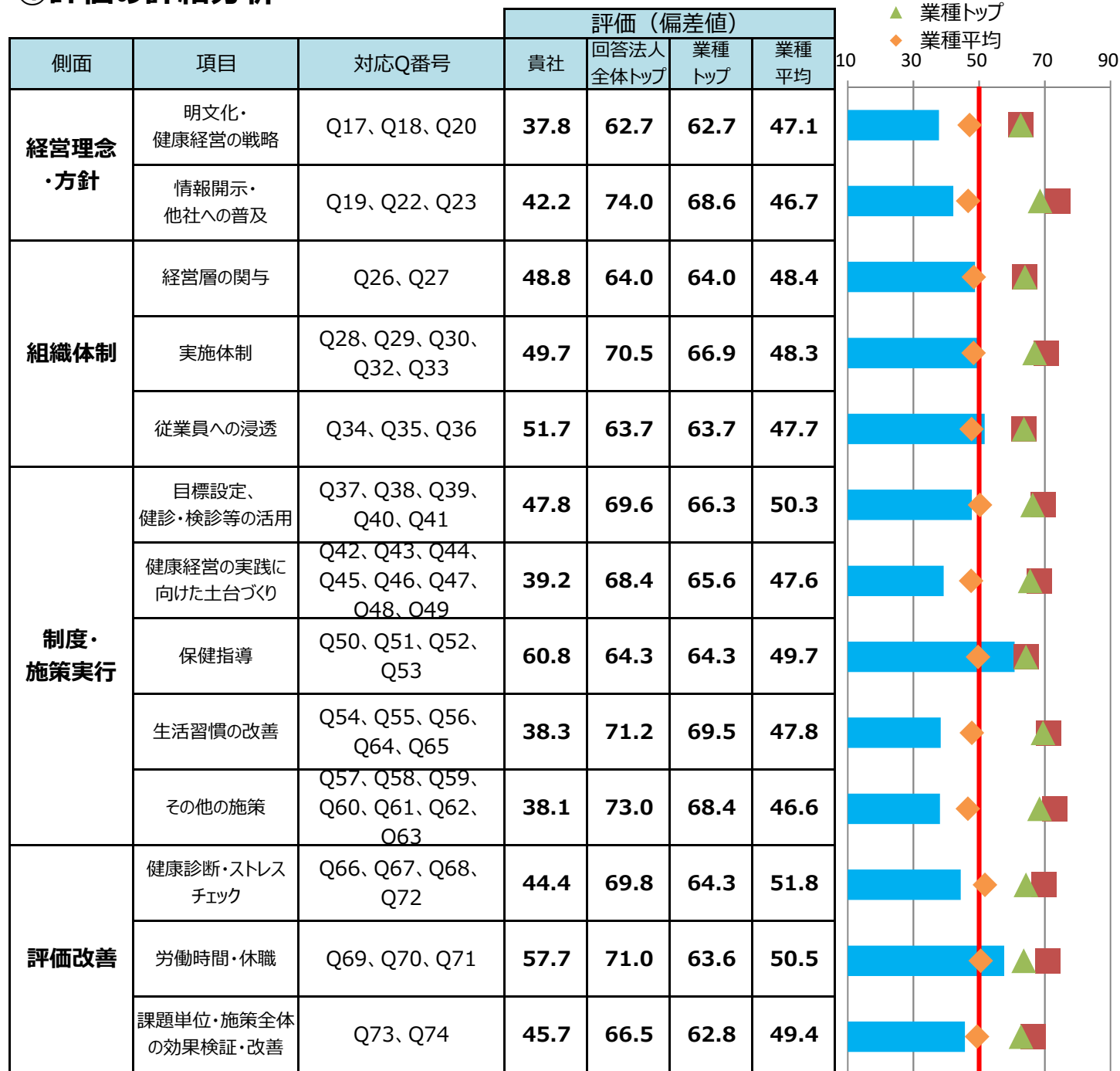
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	2601~2650位
総合評価	-	-	-	-	44.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://www.ja-dateshi.or.jp">http://www.ja-dateshi.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	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	伊達市で行うお祭りイベントに参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.4	%

■ 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	自身の体力年齢を把握するための体力測定を定期的に行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.7	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	49.3	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	52.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.7	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.5	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.8	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	健康診断では、肥満者の割合が高い傾向にあるほか、高齢労働者の割合が多いため筋力の低下等による転倒リスクなど、運動習慣の低さに起因するリスクが顕在化している。
	施策実施結果	自身の体力年齢を知ってもらうための体力測定を実施し、56名が参加した。その他健保組合が開催するウォーキングラリーの参加勧奨を図った。
効果検証結果	令和4年度健診においては肥満率38.6%から37.8%へ良化が見られ、全職員を対象とした生活習慣に関する調査では、運動やスポーツを定期的に行うと回答した職員の割合は前年度21.9%から24.5%に増加した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診受診の結果、精密検査等の受診指示があるにもかかわらず放置する職員の割合が高く、疾病の重症化リスクが高い。
	施策実施結果	組合長名で文書による受診勧奨を行ったほか、安全衛生委員会で再検査の重要性をテーマとして取り上げ受診しやすい環境整備を行った。
効果検証結果	精密検査等の受診率は33.3%から35.9%まで良化が見られたものの、放置者の割合はまだまだ高値であるためさらなる対策が必要となっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：生活協同組合コープみえ

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会三重支部
- 所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

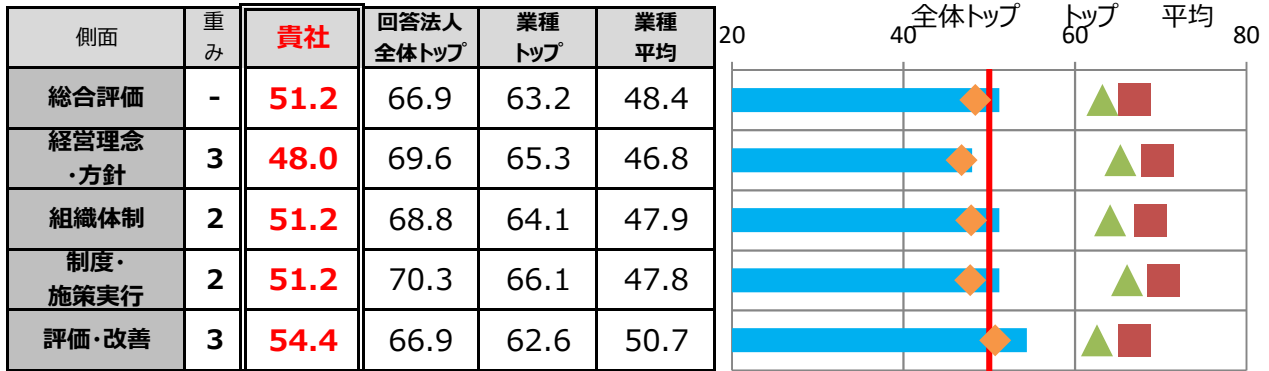
非上場

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** (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



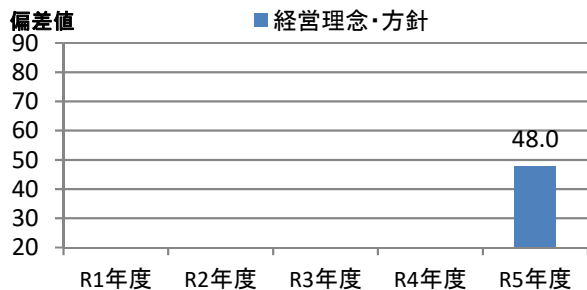
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

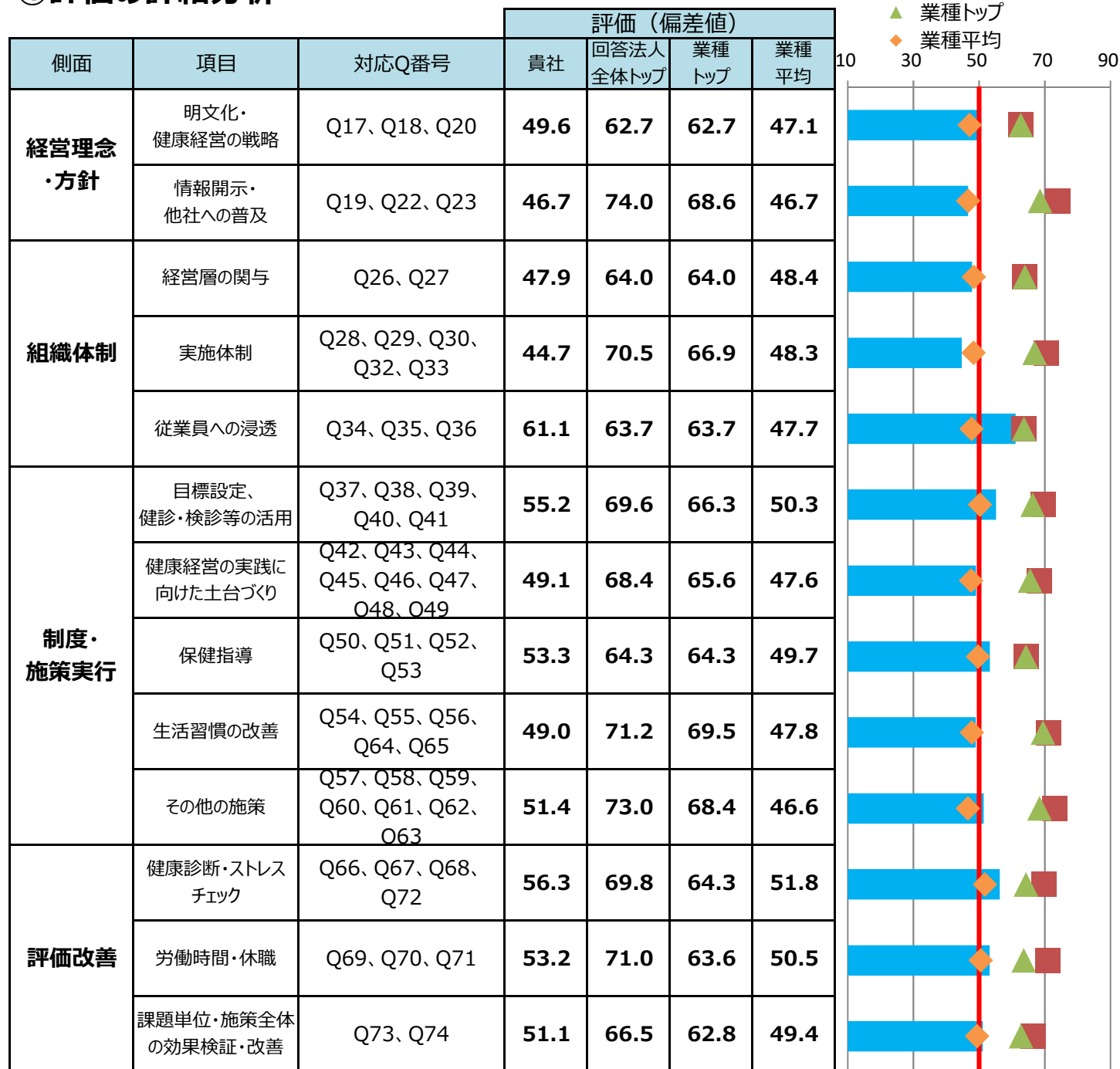
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	1651~1700位
総合評価	-	-	-	-	51.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 職員の自律的な意識を高めることで、やらされているという受け身の姿勢から、自ら行うという考え方の構築に結びつける必要があります。健康や安全だけでなくすべてにおいて自律的な考えの職員の成長が課題となっています。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことで、職員が安全で健康に働く目的や意識を明確にします。職員一人ひとりが主体者として安全第一、健康第一の思考、行動ができる心を養うことで、安心して働くことができる職場づくりがすすみます。職員が自律的に自身の考えを持つことで、健康管理のみならず、様々な活動の活性化につながる事が期待できます。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.coop-mie.jp/">https://www.coop-mie.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	13	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	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	19.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コープみえ20周年フェスタを県内2箇所で開催し、職員の家族を含めた地域の方が参加し、交流を深				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.7	%

■ 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	目標を設定して取り組みをすすめるキャンペーンを実施し、食生活の改善に向けてすすめた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングキャンペーンの参加を呼び掛け、2ヶ月間主体的に運動に関わる機会として取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	49.3	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	53.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.5	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性職員が女性特有の病気や症状に対して考える機会がないことが課題だった。毎年実施している女性職員交流会で、女性特有の病気や日常の健康づくりに対する講話を聴き、交流することでそれぞれの状況について意識を持てるようなきっかけをつくった。
	施策実施結果	病気や症状の特徴を知識として身に付けることができ、それぞれの状態を理解することにつながった。適度な体操や食生活の見直しについて学習することで症状に対する対処方法や今後の生活改善に活かすことができた。
効果検証結果	仕事と家庭の両立で自身の健康について疎かになっていたところ、健康が大切ということを再確認できる場となったという声が多く集まった。仲間とのつながりも感じることができ、定期的に女性職員交流会を開催することで就業意欲の向上につながるという意見もあり、継続的に開催している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスとインフルエンザの同時感染が懸念されていたため、職場で集団予防接種を実施することで、集団感染を防ぐことが課題となっていた。
	施策実施結果	集団予防接種で202名が受診することができた。集団予防接種や他の医療機関で受診した予防接種に関しても費用補助を行うことにより、接種者を増やすことにつながった。
効果検証結果	全体で3名のインフルエンザ感染者が発生したが、同一職場での感染はなく、結果として集団感染を防ぐことができた。集団予防接種をすることにより就業時間内にも効率的に受診することができ、職員から実施されて良かったという声がほとんどだった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：宮崎県経済農業協同組合連合会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会宮崎支部
- 所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

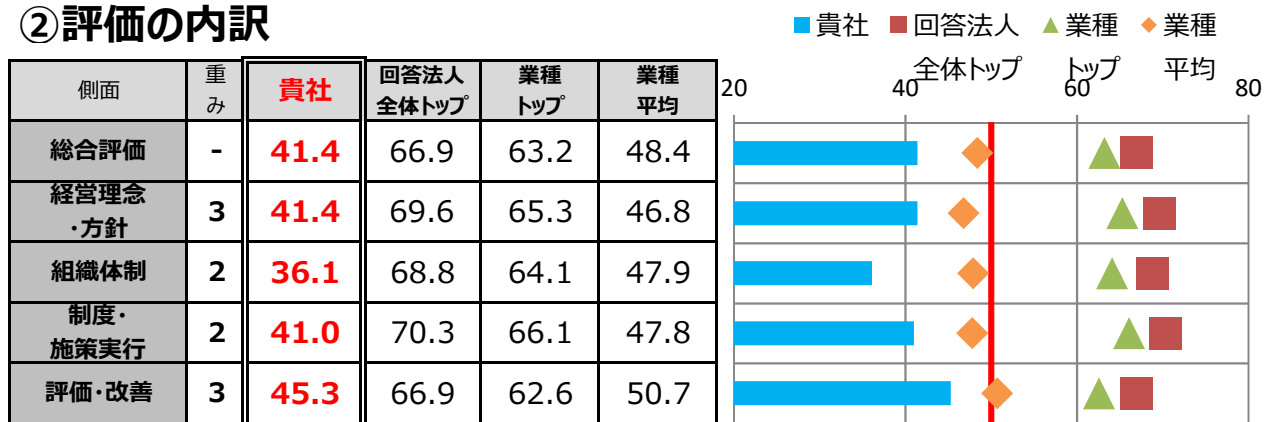
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**2901~2950位** / **3520社中**
- 総合評価：**41.4** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



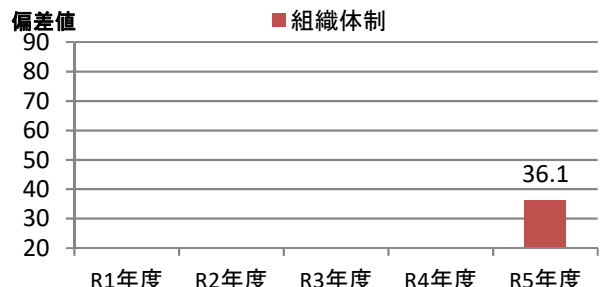
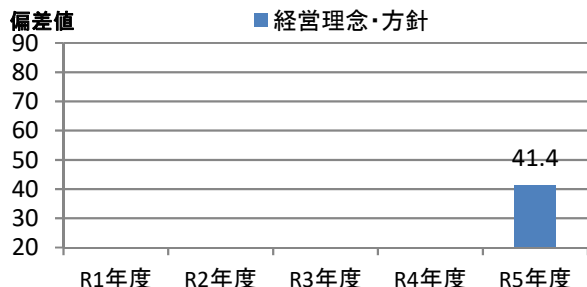
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

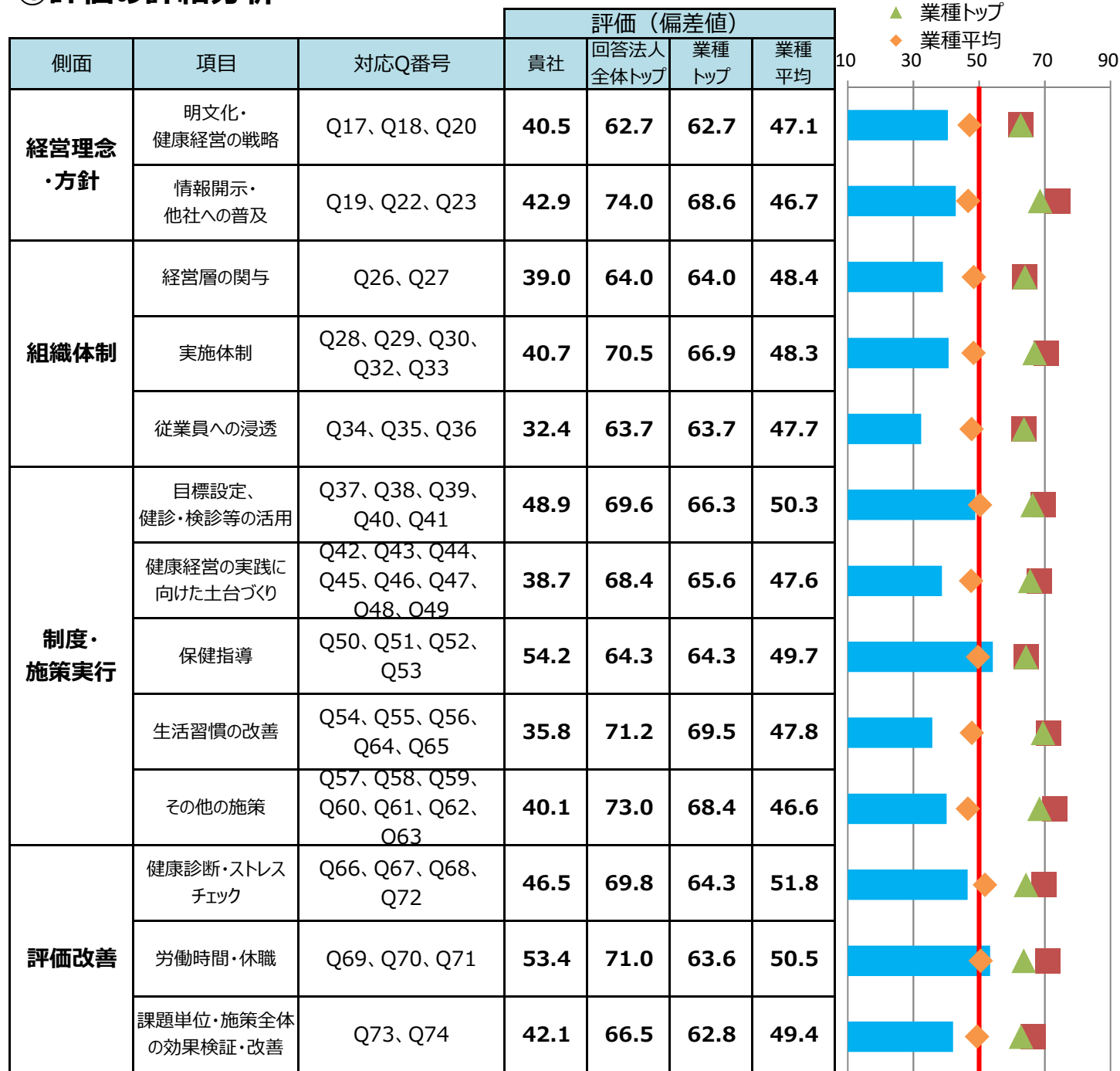
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2901~2950位
総合評価	-	-	-	-	41.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員一人一人が生き活きと活躍し、多様な能力を発揮することで、働きがいの感じながら職員と組織が共に成果を出す必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	働きがい（ワークエンゲージメント）の向上を期待している。ワークエンゲージメント（職員を対象とした自己申告書より自社スコア化）70%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.kei.mz-ja.or.jp">https://www.kei.mz-ja.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.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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>51.6</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	10の同好会・サークルを設置し活動することでコミュニケーションの活性化、運動機会の増加を図って				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>87.5</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>43.2</b>	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年1回の職場対抗ボレー大会を実施し、職員同士のコミュニケーションの促進と運動不足の解消を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>87.5</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>40.1</b>	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.5	49.3	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	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.7	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.3	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.3	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.4	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	自己申告書による「職場内のコミュニケーションや上司・部下との信頼関係に関する不安」や、日ごろから悩んでいる職員が増加傾向であると考えられるため対策が必要である
	施策実施結果	全職員を対象にしたメンタルヘルス研修を実施し、「ポジティブメンタルヘルス」「心理的安全性」をキーワードとしたエンゲージメントの向上による職場の活性化と生産性の向上について共有を図った。
	効果検証結果	アンケートによると出席者の91%が理解し72%が満足した結果を得ることができ一定の研修効果があると認識する。「ポジティブメンタルヘルス」「心理的安全性」「セルフケア」を心掛けたい等の意見が多かった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道信用金庫

英文名：HOKKAIDO SHINKIN BANK

■加入保険者：北海道信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

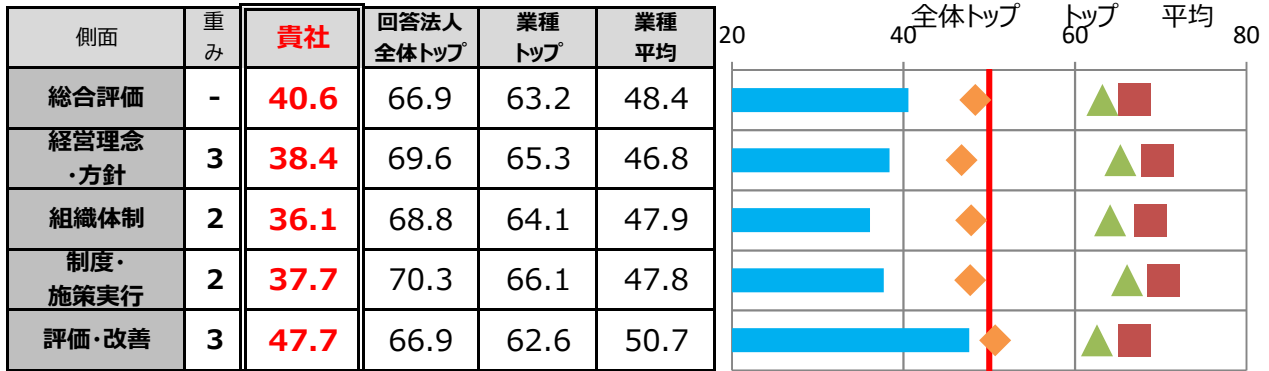
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.6** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



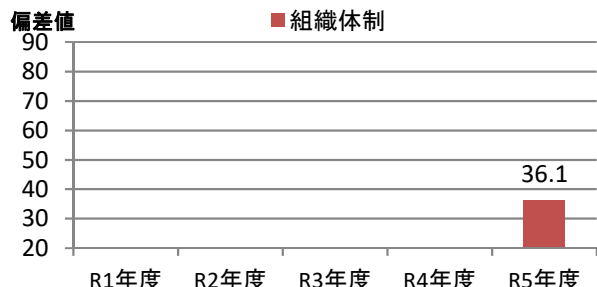
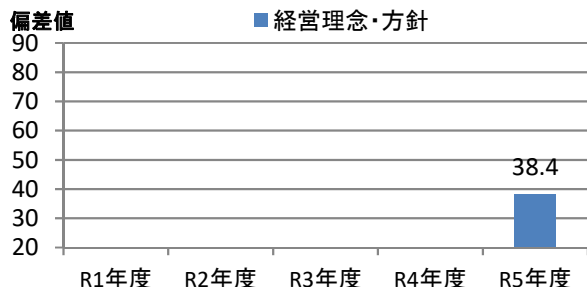
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

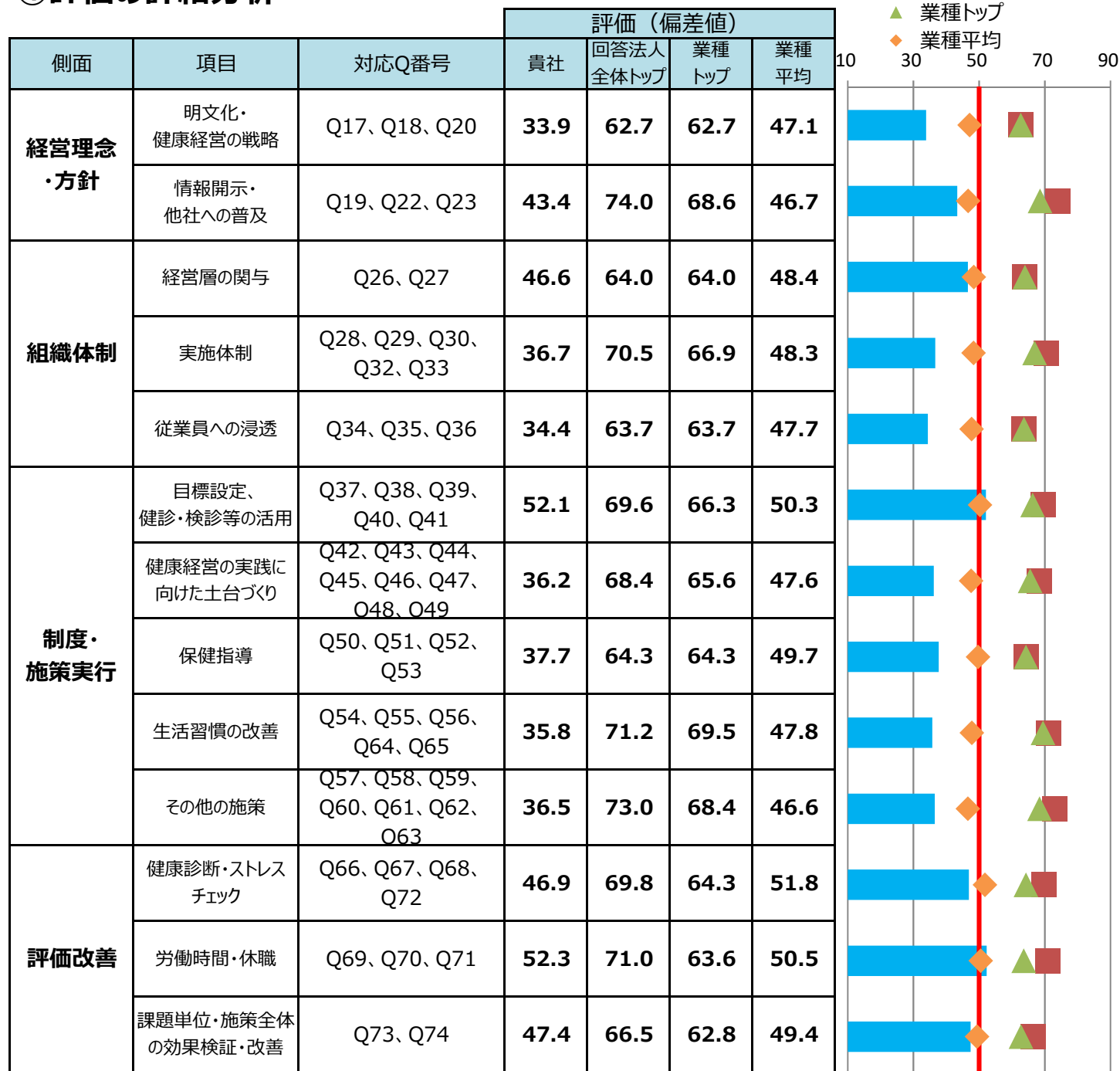
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2951~3000位
総合評価	-	-	-	-	40.6(-)
【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	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://www.shinkin.co.jp/hokkaido">http://www.shinkin.co.jp/hokkaido</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	小樽「潮まつり」への参加を全役職員に働きかけ、地域貢献及び職員同士の交流を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブやヨガスタジオと提携し、利用補助を実施。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(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	21.1	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.1	49.3	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	41.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.3	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.0	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.9	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.1	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いて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	健康診断の有所見者率が上昇している。健康診断受診率は100%であるものの、R4年度健康診断にて、有所見者率が前年より上昇した(61.3%→67.5%)。検診結果に基づく受診勧奨だけでなく、職員に日頃から健康に対する高い意識を持たせることが課題である。
	施策実施結果	H30年度から、健診結果に基づき、金庫独自で産業医との連携の上、再検査の受診勧奨を実施したことにより、有所見者率が一時減少した。
効果検証結果	上記の独自の取組みにより、有所見者率が66.4%(H31年度)→66.0%(R2年度)→61.3%(R3年度)と減少傾向にあったが、67.5%(R4年度)に上昇し、今後の課題となっている。健診結果から、毎年、一定基準の該当者約5割に対する再検査受診勧奨(受診済除く)を実施しており、今後も継続する。また、ウォーキングの推進強化等、運動習慣者率の上昇(R4年度:9.5%→目標:15%)を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果に基づき、高ストレス者が多い職場環境の改善に取り組んだり、実施従事者から対象者へ産業医との面談を促しているものの、依然としてメンタル不調者が発生する状況にある。
	施策実施結果	高ストレス該当者の職場環境改善のため、ストレスチェックで早急な対応が必要とされた4部署(R4年度)に関しては、上司等への指導や人事異動等を可能な限り迅速に実施し、メンタル不調の悪化を防いでいる。
効果検証結果	ストレスチェックの結果には表れていない状況でのメンタル不調者等が発生することも多くなってきている。企業として、結果だけに頼らず、職場環境の実態を把握し、疾病発症の未然防止等が今後の課題となっている。職場環境の把握として、金庫職員のコミュニケーションの場を増やし、月平均所定外労働時間を10時間以下(R4年度:12時間)、平均年次有給休暇取得日数を10日以上(R4年度9.6日)を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	—
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北見市役所

英文名：

■加入保険者：北海道市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

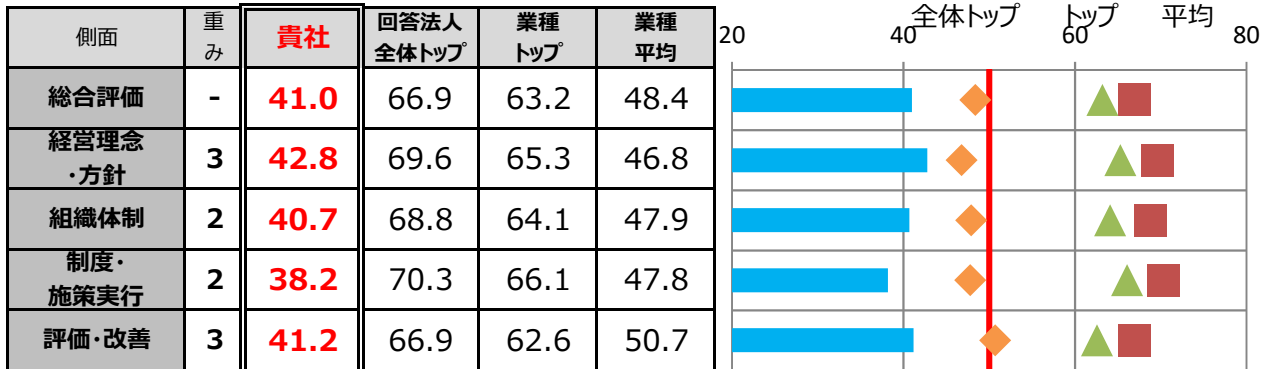
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **41.0** (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



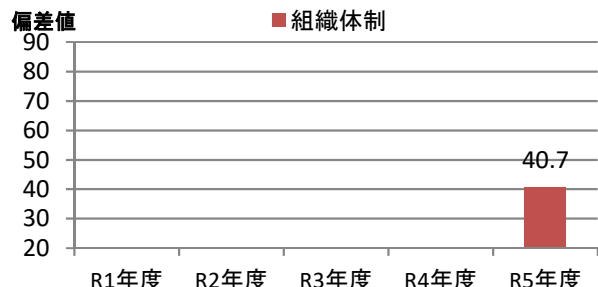
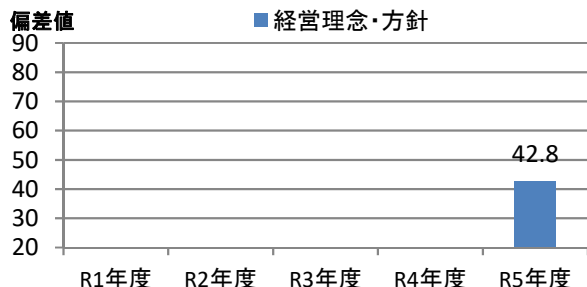
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

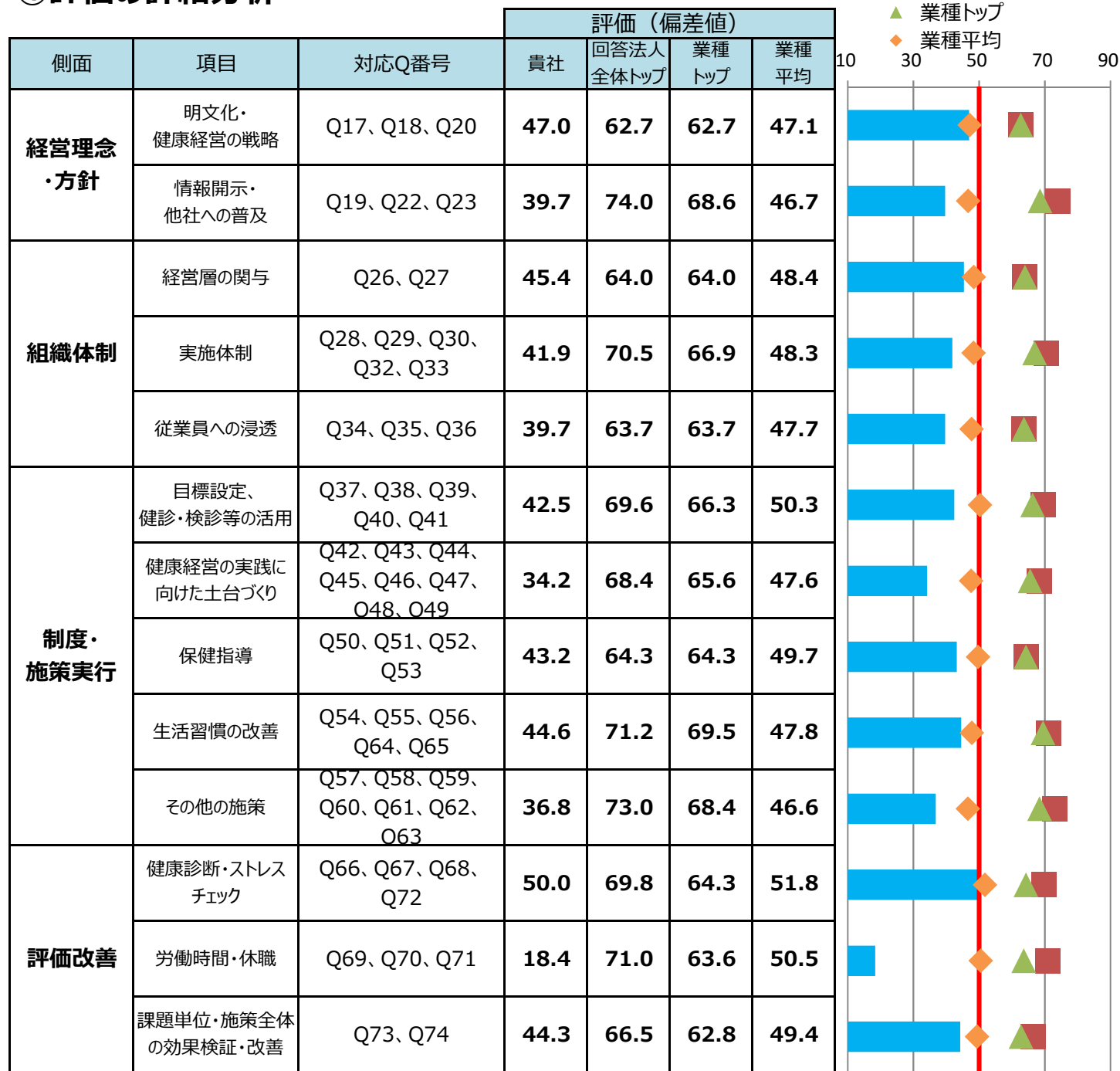
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2951~3000位
総合評価	-	-	-	-	41.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。



## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用を行っても、欠員解消に至らない状況がある。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を行っていくことにより市のイメージアップにつながり、職員募集の際に市のセールスポイントになる。より優秀な人材の確保、早期離職者の減少等人材定着効果も期待される。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.city.kitami.lg.jp/administration/town/detail.php?content=11969">https://www.city.kitami.lg.jp/administration/town/detail.php?content=11969</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>0</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>16.2</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>21.0</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職員福利厚生会で各部課・局・所等が実施するレクリエーションに対し、助成金をだしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食と健康セミナーの開催及び職員への参加の呼びかけ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	アプリを活用したウォークラリー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	<b>50.8</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>28.0</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	40.1	49.3	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	35.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.3	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.5	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.8	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いて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	運動習慣が全くない職員が多いため、このままでは生活習慣病発生リスクが高まる恐れがある。
	施策実施 結果	福利厚生会で2022年5月末から2022年7月の健康診断実施前までの期間で各課対抗のウォークラリー大会を実施した。全職員のうちおおよそ30%の職員が参加した。
	効果検証 結果	参加者に行ったアンケートにおいて、歩くことを意識するようになった、少し痩せたという回答があった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：美幌町農業協同組合

英文名：Bihoro Agricultural Cooperatives

■加入保険者：北海道農業団体健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

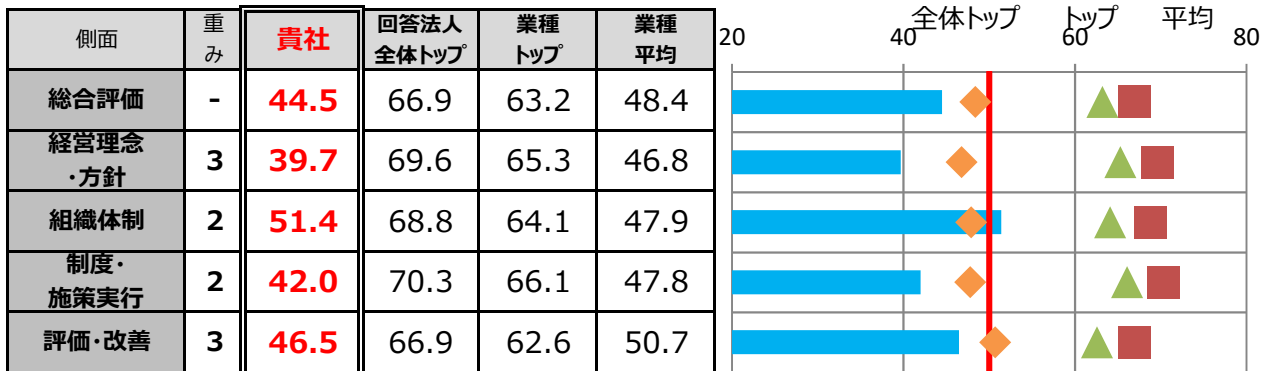
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.5** (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



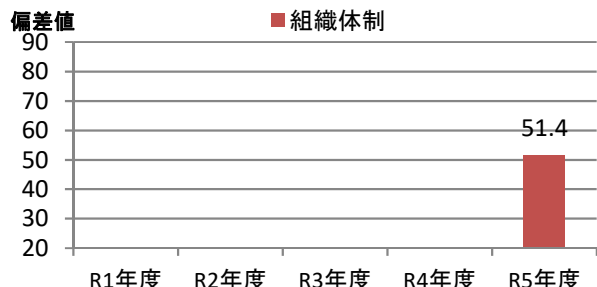
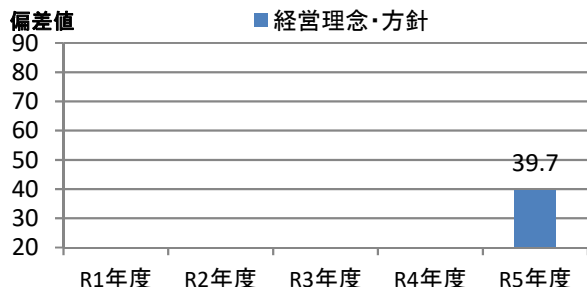
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	44.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.ja-bihoro.or.jp">https://www.ja-bihoro.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	14	回	14	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	慰安懇親会				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.3	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	自身の体力年齢を把握するため体力測定を定期的を実施し、健康運動指導士による個別相談も実施している。				
(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	82.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	47.8	49.3	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	53.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.9	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.5	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	48.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.5	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.9	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いて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	令和4年度に実施したアンケートによると、職場の雰囲気は友好的ではないと回答する職員が1割程度おり、労働力の喪失を未然に防ぐ観点からもメンタルヘルス対策が必要となっている。
	施策実施結果	セルフケアに関する研修会を全職員を対象に行った結果、参加率は100%となっている。その他、健保組合が契約するメンタルヘルスカウンセリング、職場のハラスメント窓口についての周知を行った。
効果検証結果	令和5年6月に行ったアンケートでは、自覚的なストレスは多くないと答える職員の割合は83.6%と8割を超える結果となっているが、仕事の負担の指数が85から83に良化がみられたものの、職場の支援の指数が86から90へと悪化しており、継続的な対策が必要となっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健診結果によると、肥満や血糖の所見が散見され、運動不足を起因とする将来的な生活習慣病の発生リスクが顕在化している。
	施策実施結果	自身の体力年齢を自覚してもらうための体力測定を実施し、109名が参加したほか、健保組合が主催するウォーキングイベントの参加奨励を行った。
効果検証結果	職員アンケートでは、定期的に運動を行っているという回答しているものの割合が、令和3年度で39.4%、令和4年度43.1%と良化がみられたが、令和5年度は37.1%となっている。健診結果の肥満の所見は令和4年度は36.6%であったが、令和5年度結果については全職員終了後に検証予定である。	

※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：大津町役場

英文名：ozu town

■加入保険者：熊本県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

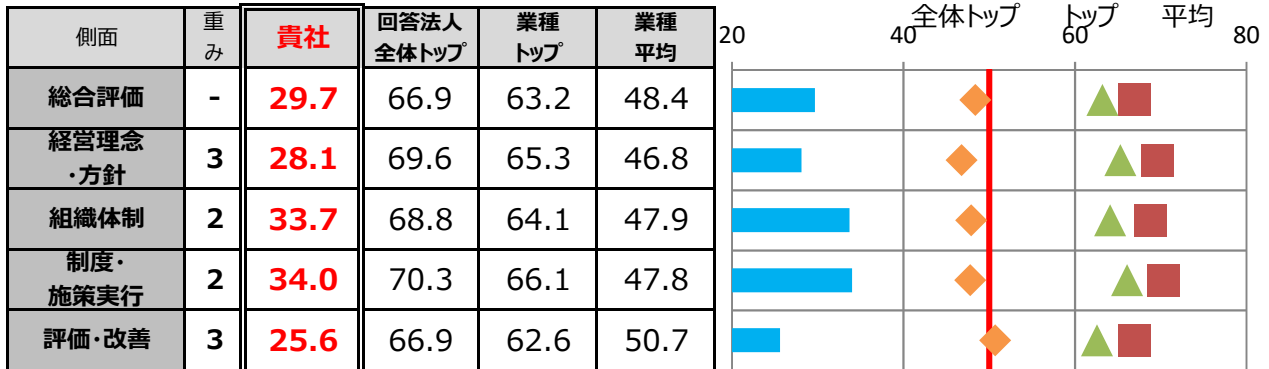
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3401~3450位** / **3520社中**

■総合評価： **29.7** (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



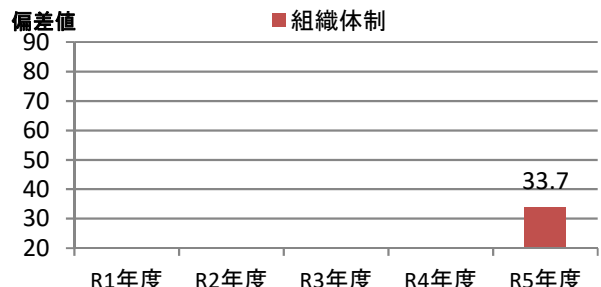
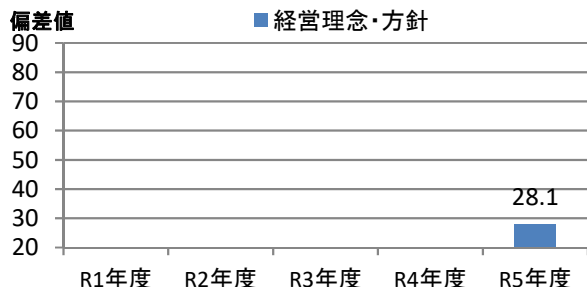
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

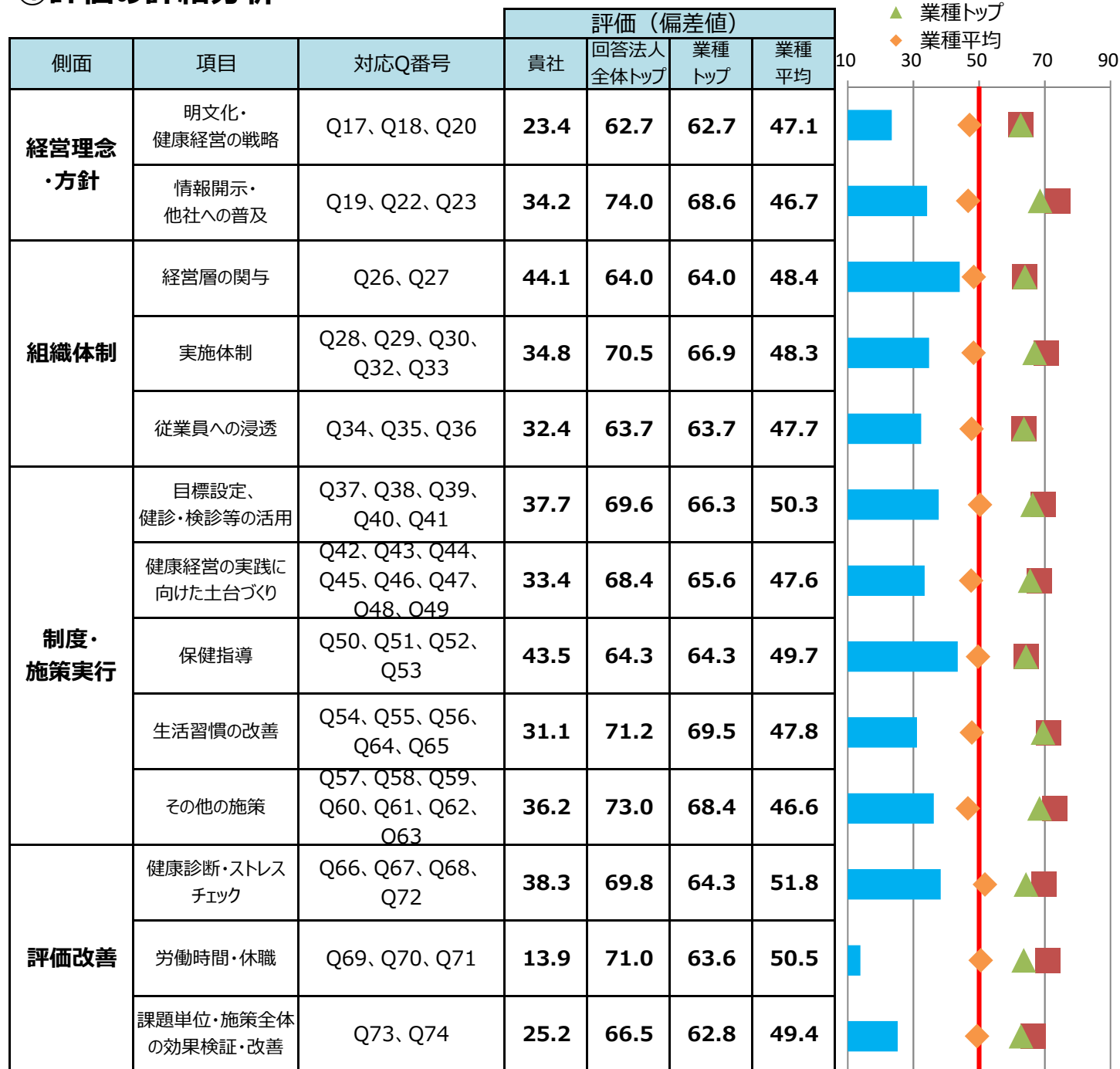
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3401~3450位
総合評価	-	-	-	-	29.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	0	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	0	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地蔵祭など、地域の祭りに参加している（総踊り、パトロール活動、祭り後の清掃活動等）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	管理栄養士による栄養に関する講話を実施。あわせて自宅でできる筋力トレーニングの紹介なども行う。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	階段を利用することを奨励するメッセージを貼り、階段利用を促す環境づくりを行ったりしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	33.2	49.3	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	38.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.0	49.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.3	48.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	48.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	21.1	48.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	25.6	48.7	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	45.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	45.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.7	52.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いて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。