

## 令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サンプル株式会社

英文名：Sample Inc.

健康経営調査にご回答いただいた各社に  
以下のようなフィードバックをお送りします。  
(本サンプルの項目やレイアウト等は変更の可能性があります。)

■加入保険者：サンプル健康保険組合

非工場

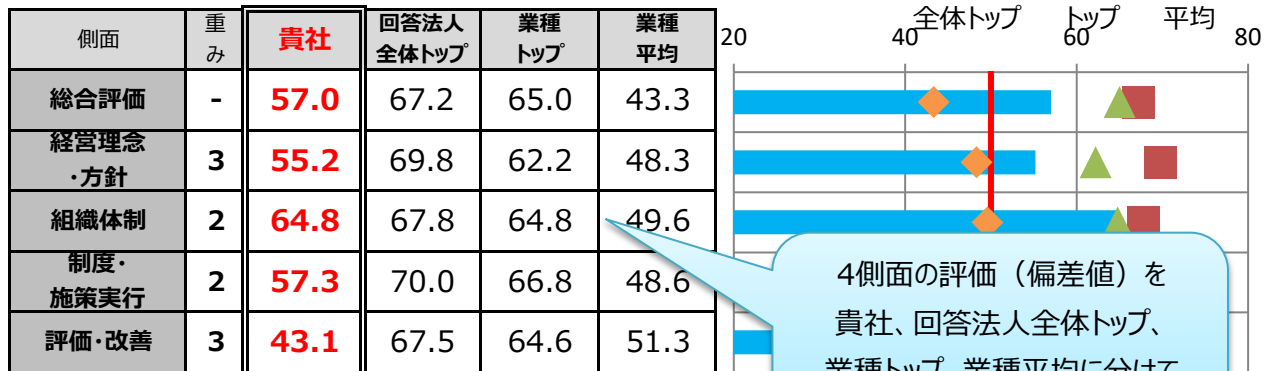
■所属業種：土業法人、その他法人、公法人・特殊法人

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **951～1000位** / **4000社中**■総合評価： **57.0** ↑1.0 (前回偏差値 56.0)

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

## ②評価の内訳



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

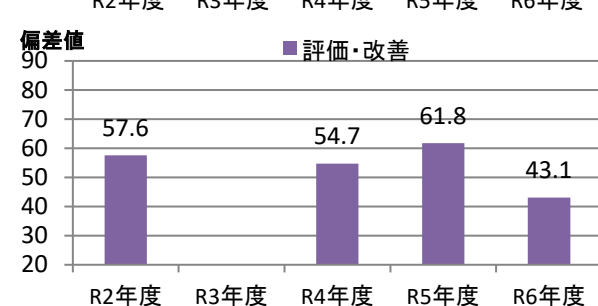
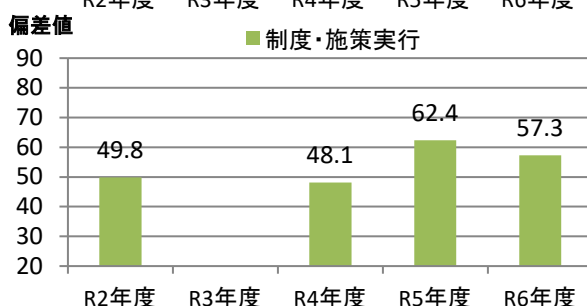
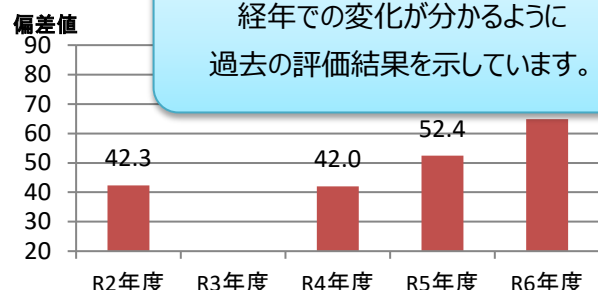
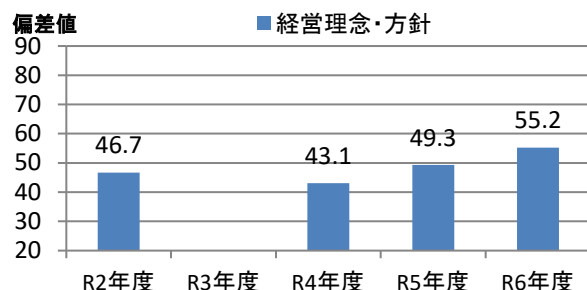
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合は、業種トップは「-」で表示されています。

4側面の評価（偏差値）を  
貴社、回答法人全体トップ、  
業種トップ、業種平均に分けて  
示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
総合順位	1201～1250位	-	2301～2350位	2501～2550位	951～1000位
総合評価	50.0	-	58.0(-)	56.0(↓2.0)	57.0(↑1.0)
【参考】回答企業数	2523社	2869社	3169社	3520社	4000社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



経年での変化が分かるように  
過去の評価結果を示しています。

## ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織のパフォーマンス向上 新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。		
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指し、また産休・育休復帰後の就業継続率については、現在の50%から70%以上への改善を目指す。		
	課題解決または効果に繋がるKPI	KPIの概要	新卒・中途入社した従業員の5年後定着率（5年後の継続社員数／新規入社社員数）	
現状値			目標値	
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			
	課題解決または効果に繋がるKPI	KPIの概要		
現状値			目標値	

※貴社が健康経営度調査Q17SQ4で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q18SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q18SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

番号	実施に○	議題にしている内容
<a.取締役会>		
1		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）を基にした全体方針
2	○	従業員の健康状態や生活習慣に関する健康経営の取組効果（スコアリングレポート内容を踏まえて議論するなど）
3		経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果（健康経営度調査フィードバックシート内容を踏まえて議論するなど）
4		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
5		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
6		保険者との連携
7		その他
<b.取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）>		
1	○	経営計画上での健康経営の位置づけや進捗の確認
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の推進に関する体制
4		従業員の業務パフォーマンス
5	○	従業員への健康経営の浸透度合い
6		保険者との連携
7		その他

### ■2023年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q25、Q25SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2023年度の参加率

### ■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>50.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>80.0</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

### ■育児・介護に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
管理職への男性育児休業研修	○	全管理職の	<b>50.0</b>	%
従業員への介護研修		全従業員の		%
管理職への介護研修	○	全管理職の	<b>20.0</b>	%

### ■コミュニケーション促進

＜従業員参加の主な取り組み＞					
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					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>50.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>80.0</b>	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供している				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>50.0</b>	%			

### ■食生活改善

＜従業員参加の主な取り組み＞					
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					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>50.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>80.0</b>	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	管理栄養士等による相談窓口を設置している				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>50.0</b>	%			

### ■運動習慣定着

＜従業員参加の主な取り組み＞					
取組概要	運動機能のチェックができる機会を定期的で開催している				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>50.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>80.0</b>	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設けている				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>50.0</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>50.0</b>	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>20.0</b>	%

※貴社が健康経営度調査Q41SQ2、Q45SQ1、Q47SQ2、Q48SQ1・2、Q53SQ1・2、Q54SQ1・2、Q56で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	50.0	Q36、Q37、Q40、Q41、Q42、Q43、Q53、Q54、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	49.9	Q38、Q50、Q51、Q52、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.0	Q39、Q59、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	48.4	Q55、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	53.4	Q56、Q57
6	退職後の職場復帰、仕事と治療の両立	35.9	48.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	56.7	Q44、Q58、Q69、Q70
8	仕事と育児の両立、仕事と介護の両立	57.2	56.7	Q45、Q46、Q47
9	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	49.1	Q48、Q72
10	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.1	59.2	Q63
11	従業員の喫煙率低下			

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマに

各課題への対応度に関する評価（偏差値）を  
貴社、業種平均に分けて示しています。

### ■重点を置いて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	
	効果検証結果	
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	
	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2025（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q18(a) & Q18SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q18SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	(Q21 & Q21SQ1) or Q22	○
4 健康づくり責任者が役員以上	Q24	○
5 健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・頻度	Q25	○
6 産業医・保健師の関与	Q28	○
7 健保組合等保険者との協議		○
8 健康経営の具体的な推進計画		○
9 ②従業員の健康診断の実施		○
10 ③受診勧奨に関する取り組み		○
11 ④50人未満の事業場における実施		-
12 ⑤管理職・従業員への教育	Q41SQ2(b))	○
13 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立		-
14 ⑦コミュニケーションの促進に		-
15 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
16 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	-
17 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q53	○
18 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q54	○
19 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q56 or Q57	○
20 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q58	○
21 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q59	○
22 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
23 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
24 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
25 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
26 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
27 回答範囲が法人全体	Q2	○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

健康経営優良法人認定制度における  
認定要件の対応状況を記載しています。

※項目1、4、6～8、24～28は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。  
ただし、ホワイト500については更に項目2、3、5、29も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。