確定版

CODE: 000102

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社常陽銀行

英文名：

■加入保険者：常陽銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

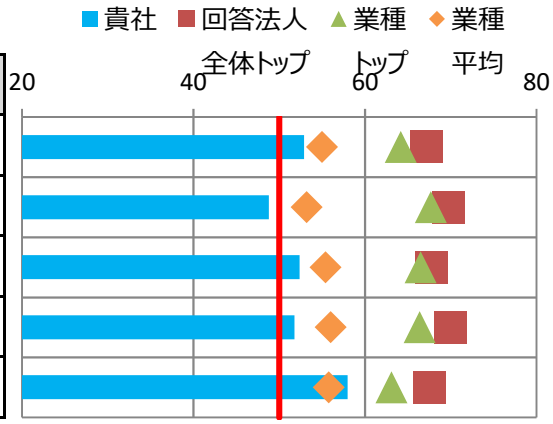
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.9**　↓1.5　（前回偏差値　54.4 ）

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

②評価の内訳

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	-	52.9	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	48.8	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	52.4	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	51.8	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	58.0	67.5	63.1	55.8



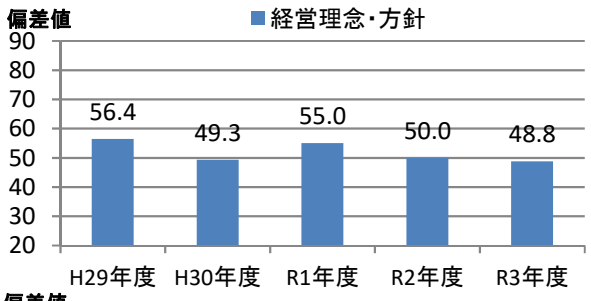
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

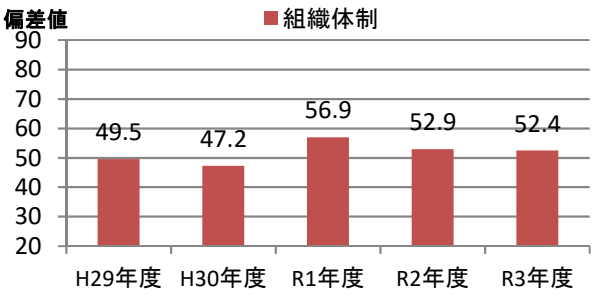
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

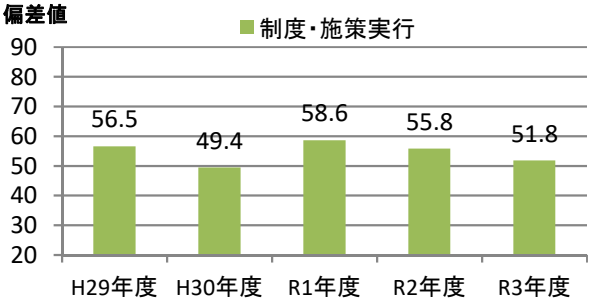
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

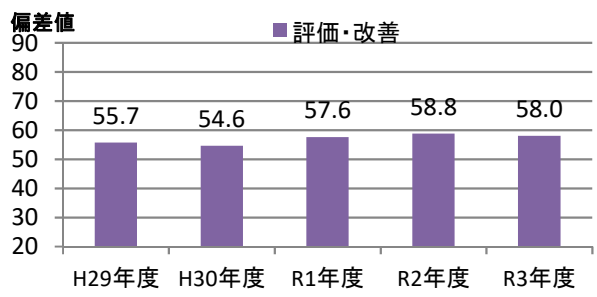
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	1001～1050位	651～700位	951～1000位	1201～1250位
総合評価	54.9	50.0(↓4.9)	56.9(↑6.9)	54.4(↓2.5)	52.9(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



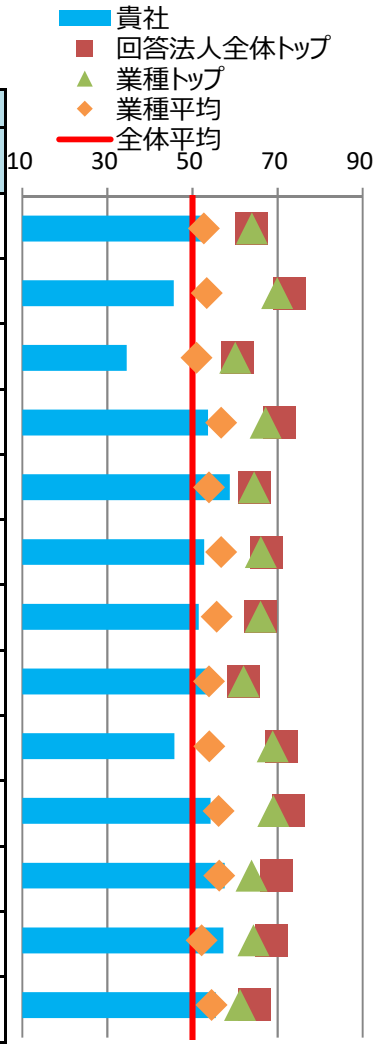






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.6	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.7	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.8	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.3	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.3	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 価値創造を担う人材の育成が課題である。
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の推進に向けた勤務制度の拡充等により従業員の働きがいの充実へとつなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	joyobank. co. jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.1	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.6	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.0	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従業員一人ひとりが健康でいきいきと働くことができる職場環境を実現し、従業員の心身の健康を保持するためには、ワークライフバランスの確保が必要である。
	施策実施結果	働き方改革実施前後の指標の推移は以下のとおり。 平均所定外労働時間　2016年度　19時間　2020年度　13時間 平均年次有給休暇取得日数　2016年度　10日　2020年度12.2日
	効果検証結果	ストレスチェックの結果を見ると、働き方改革を実施する前後で総合健康リスクが8ポイント減少し、総合健康リスクが100を超える職場数は18職場減少した。 ストレスチェック総合健康リスク　2016年度　89　2020年度　81 ストレスチェック総合健康リスク100超の職場数　　2016年度　23職場　2020年度　5職場
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 000231

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北陸銀行

英文名：THE HOKURIKU BANK,LTD,

■加入保険者：北陸銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

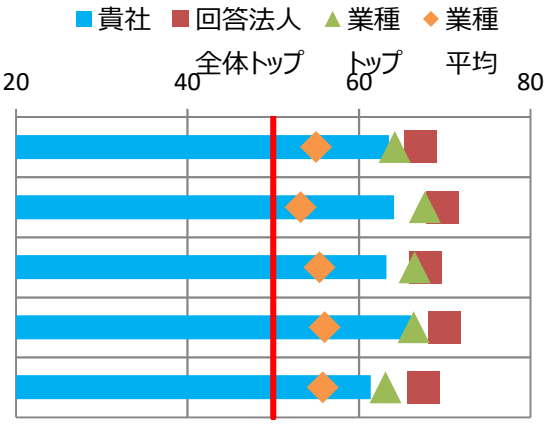
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.5**　↑0.0　（前回偏差値　63.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.5	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	64.1	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	63.2	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	66.1	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	61.4	67.5	63.1	55.8



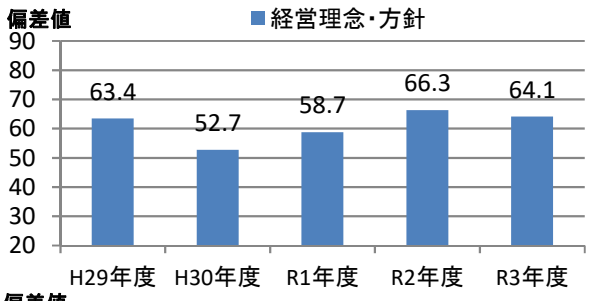
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

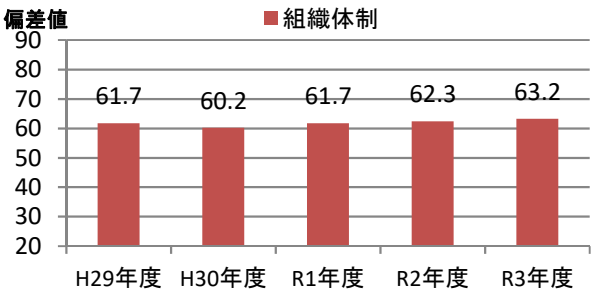
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

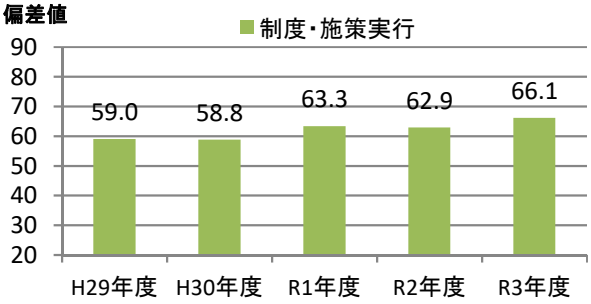
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

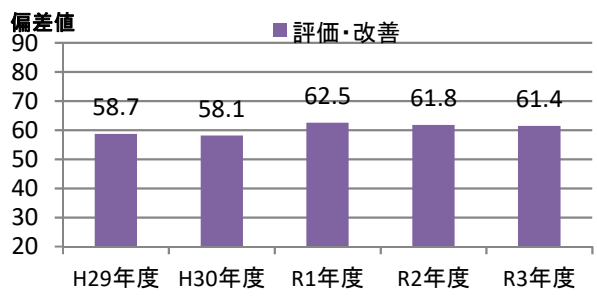
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	451～500位	201～250位	51～100位	51～100位
総合評価	60.8	57.1(↓3.7)	61.4(↑4.3)	63.5(↑2.1)	63.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



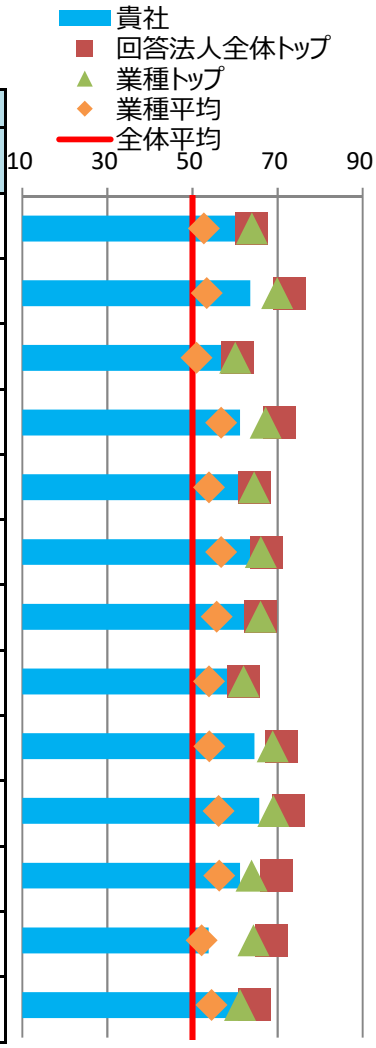






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.6	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.2	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.9	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.1	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.6	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.7	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.2	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.8	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.8	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・従業員の生産性低下防止のためには、メリハリのある勤務・プライベート時間の充実など心身ともに健康な状態でバランス良く働いてもらうことの実現が必要である。 【有給休暇取得促進】 ・有給休暇取得を定着させること ・あわせて業務効率化を進めることが事業活動を推進する上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	・年2回の「スマートワーク月間」運動を実施し、定時退行ならびに、それに向けた業務の効率化、互角性の向上に取り組んでいる。 ・年間休暇スケジュール（1月～12月）を1月開始前に各自が計画策定し、計画的な取得のために業務見直しを含めた業務効率化を図る。2021年12月末が目標達成期限。 〔現在値〕8.6日（2021/8/31現在）〔今年度目標〕14日の取得（年付与70%以上） 〔最終目標〕14日

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.8	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.7	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.2	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.9	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	行内で生活習慣アンケート結果から「運動不足」と回答した職員の割合が高い結果となった。特定健診結果では、全体的に高血圧・肝機能異常が目立つ。定期健康診断で肝機能は、20歳代も比較的多いが、そのほとんどが脂肪肝が原因となっている。マイカー通勤が多い地域環境から、常日頃から健康管理が必要であることを意識づける必要がある（運動習慣の定着化）
	施策実施結果	ウォーキング促進のため、全従業員に対して秋に実施してい「健康力アップ大作戦」を6月にも実施し、年2回開催とした。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な結果は出ていないが、一日あたり平均歩数が、4,400歩から5,200歩と増加した。改善はしたが目標8,000歩には届かず、今後も継続的に定着化に向けて取り組む。
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
	課題の内容	夫婦が協力して家事や育児を担い、安心して子育てできる環境整備の一つとして男性の育児休業取得を従来より推奨しているが、自発的な取得は定着化せず、育児休業取得可能期限内の1日休業消化の傾向が強い。配偶者からは長期取得を望む声もあり、本来の育児休業所得目的に合わせた取得が、ワークライフバランス・生活時間の確保のため意識の改善が必要である。（行内規定　子が3歳到達前まで取得可）
	施策実施結果	男性の育休制度内容を定期的に発信し、全従業員に周知を行った。出産後8週間以内と日数増加取得が増えた。育休に有給休暇を継続する取得ケースも増えてきた。（行内規定　育休当初3日間は有給扱い）
	効果検証結果	現時点では、本来の育児休業目的にはなっていないが、2021年度対象者のほとんどが出生後8週以内・育休の有給扱い上限となる3日以上取得しており、意識も高まり定着しつつある。一方で、長期取得可能な職場環境に向け改善が必要である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　000533

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北海道銀行

英文名：HOKKAIDO BANK

■加入保険者：北海道銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

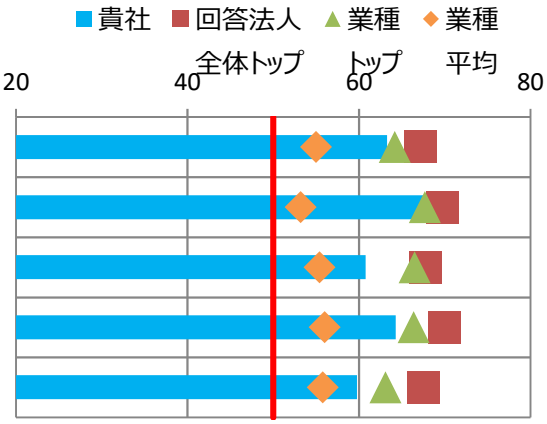
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.3**　↑0.2　（前回偏差値　63.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.3	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	67.7	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	60.8	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	64.3	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	59.8	67.5	63.1	55.8



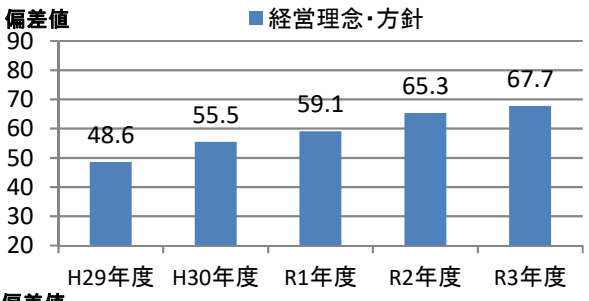
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

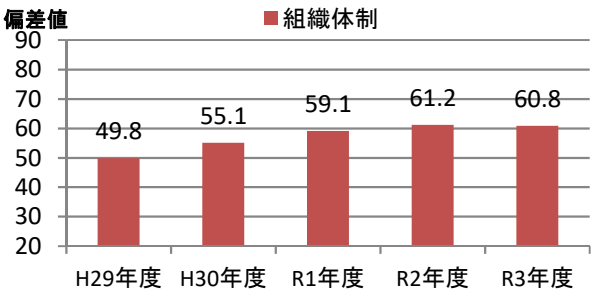
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

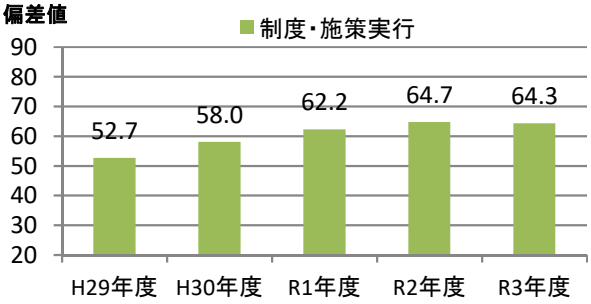
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

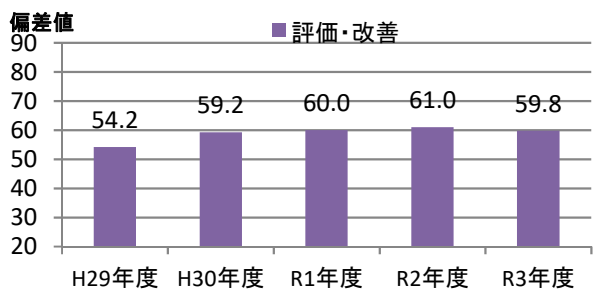
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	451～500位	301～350位	101～150位	51～100位
総合評価	51.2	56.9(↑5.7)	60.0(↑3.1)	63.1(↑3.1)	63.3(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



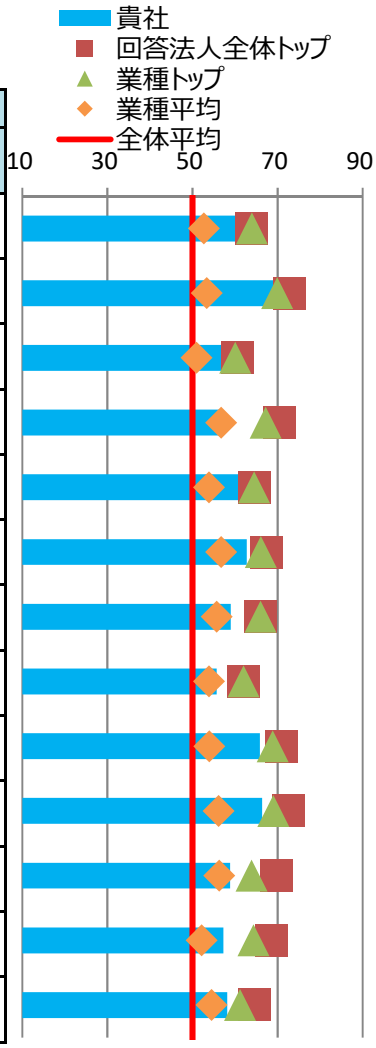






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.9	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.8	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.4	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.9	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.3	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.2	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 異業種の参入により競争が激しさを増す金融業界や、少子高齢化が進む地方銀行の営業基盤において、職員が健康かつ長く働いて（帰属意識・ロイヤリティ・働きがいを高めて）もらうことが、当行としての健康経営で解決したい経営上の課題のひとつであり、そのためにはこれまで以上にワークライフバランスの推進・向上や、女性活躍を含めたダイバーシティの推進が重要と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスおよびダイバーシティ推進のためには、職場環境等の改善・充実が必要であり、例として以下の数値目標を掲げ、公表することで組織全体の意識を高め、更なる改善を目指していく。 ・年次有給休暇平均取得日数：年間14日間（昨年度実績：平均13.1日） ・育児休業取得率：男性・女性ともに100%（昨年度実績：男性95.7%、女性100%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hokkaidobank.co.jp/common/dat/2021/1014/16341949081654447318.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.8	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.4	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.5	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	【メンタルヘルス不調者の発生防止】 メンタル関連疾患により休職となる職員がいる。またストレスチェックの結果、高ストレス判定を受ける職員がいる。
	施策実施結果	ストレスチェック実施後、各店所属長宛にフィードバックを行い自店の内容把握・職場風土改善に利用するよう周知。その他、産業医面談やメンタルヘルスセミナーを実施。
	効果検証結果	【2020年度ストレスチェック】 ・健康への関心度の更なる向上等により、受検率は99.7%（前年度比+0.6%）の実績となった。高ストレス者割合は6.03%（同比△0.61%）の実績となった。 ・結果に基づき職場への改善・指導を行う他、経営会議報告を行い各職場別の結果を担当役員、常勤監査役、関連部署等と共有することで臨店指導等に活用。
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
	課題の内容	【メリハリのある時間管理対応および超過勤務時間の削減】 職員の働きがい向上および業務環境改善のため、「ノーサイド7」最終退行時刻19時、超過勤務時間の削減、年度の有給休暇取得促進、男性職員の育児休業取得促進を図る。
	施策実施結果	全店に退行時刻実績を月別展開し、職員のノーサイド7に対する意識向上に繋げた。通知文書や店舗表彰の加点項目に取入れ、有休取得日数向上、男性育休取得者増、超勤時間削減といったワークライフバランス推進に寄与
	効果検証結果	【2020年度実績】 ・新型コロナウイルス感染拡大に伴い企業の資金需要が大幅増加。融資業務中心に超勤時間が増加したが、全支店の平均最終退行時刻：18時03分、平均月間所定外労働時間：14時間という実績を挙げることができた。 ・所属長宛への連絡による有給取得勧奨および事後確認を都度実施し、年度の有給休暇平均取得日数→13.1日、男性職員の育児休業取得率：95.7%といった成果を挙げた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001191

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京都信用金庫

英文名：THE KYOTO SHINKIN BANK

非上場

■加入保険者：京都信用金庫健康保険組合

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

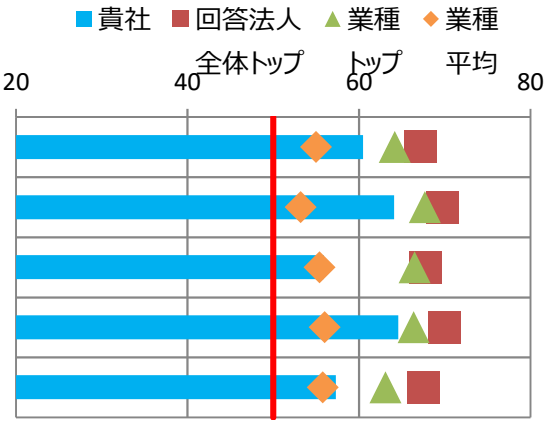
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.5**　↓1.1　（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	-	60.5	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	64.1	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	55.9	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	64.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	57.3	67.5	63.1	55.8



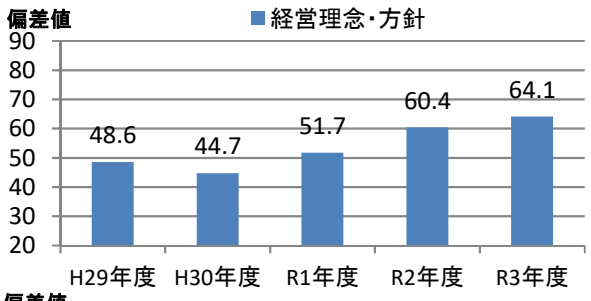
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

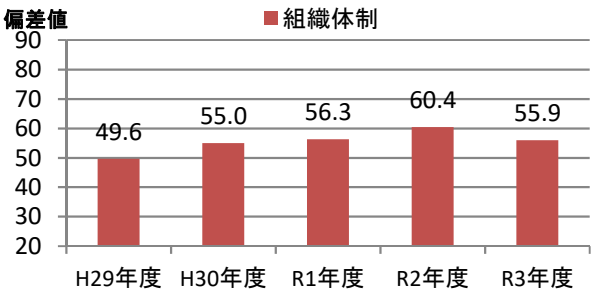
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

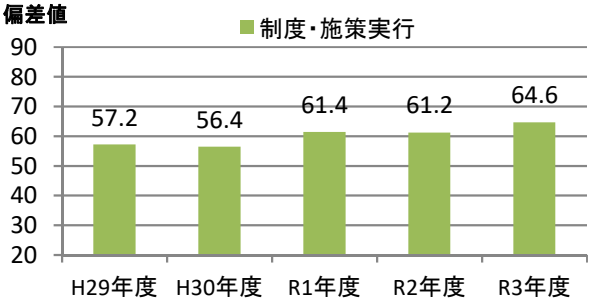
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

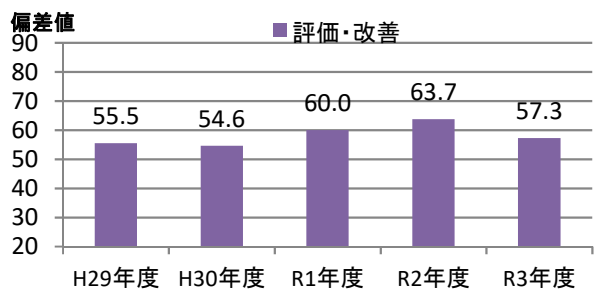
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	801～850位	601～650位	201～250位	351～400位
総合評価	52.8	52.3(↓0.5)	57.1(↑4.8)	61.6(↑4.5)	60.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



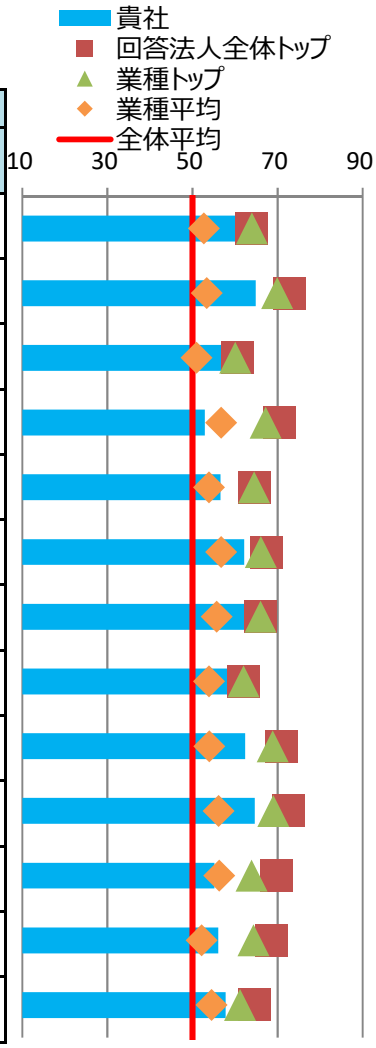






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.9	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.7	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.9	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.2	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.7	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.2	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.1	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.8	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 日本の人口が2012年をピークに減少傾向にある中で、中長期的な視点で事業活動を継続していくには「人」の重要性が高まっており、従業員のパフォーマンス向上、定着率向上を目指す「健康で働きやすい職場づくり」の推進が経営課題です。職員一人ひとりが健康で楽しく、毎日を「働き甲斐」・「生き甲斐」を持って働くことができれば、やる気や生産性の向上、チーム力の発揮に繋がると考えています。
健康経営の実施により期待する効果	「健康で働きやすい職場づくり」を推進していくことで、心身ともに充実した健康維持により、職員が最良のパフォーマンスを発揮できれば、今まで以上にお客様や地域社会に貢献できることを期待しています。また、当金庫が健康経営を実践することにより、お客様や取引先が健康経営の重要性に気付き、実践をしていくよう促すことで、ひいては、持続的な社会の実現に繋がることを期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.kyoto-shinkin.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.8	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.8	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.7	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	社内で健康に関するアンケートを実施したところ、「健康のために食事に気を使っている」と回答した職員は1割にも満たなかった。また、「日ごろ運動をしていない」「コロナ前を比べて運動量が減った」と回答した職員は8割となった。 コロナ禍以降は特にジムや屋外で運動しにくい環境であることから、健康維持・増進、疾病予防、生産性向上に向けて「食事」に対する施策の強化が必要である。
	施策実施結果	本店以外の職員全員が昼食に利用可能な医師監修の5大栄養素に拘ったヘルシーブランチを推奨。全職員に制度を周知し、メニュー表を毎月配信。2021年7月時点で利用可能者のうち、２割が継続して利用している。
	効果検証結果	2019年度より導入したため、現時点では健康診断等に結果が表れていないが、弁当持参（全体の46%）の不明があるものの37%がヘルシーブランチに「良い印象を持つ」と回答し、全体的に塩分やカロリー等、食事を意識にする傾向が高まっている。 また、今年度より新入職員研修にてヘルシーブランチの試食と食事セミナーを実施し、全員が「自身の健康や今後の食事を意識する」と回答し、入社後から意識改革を行っている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	新型コロナウイルス感染防止のため、職場での適度な距離の維持、黙食、在宅勤務の推奨、歓送迎会や飲み会の禁止の徹底により、コロナ以前と比べ各々のコミュニケーション量が減少している。当金庫は経営計画の中で「日本一コミュニケ―ションゆたかな会社を目指す」ことを明言していることから、ITを活用し、支店や部署の垣根を超えて気軽に互いの顔を見て、職員間のコミュニケーションを活発にする施策が必要である。
	施策実施結果	社内コミュニケーションやエンゲージメントの向上を図るため、社内SNSツールを導入。健康、SDGs、職員のリレートークなどテーマ毎に15個のルームに自由に全職員が参加し、情報交換が可能となっている。
	効果検証結果	2021年3月時点の顔写真設定率78%、月間のログイン率92%、投稿数194件、投稿に対するリアクション人数912人、日ごろの感謝の言葉を伝えるサンクスメッセージは194件。職員のリレートーク、新入職員の自己紹介や、研修動画の配信、eラーニング、書籍の感想・紹介など仕事・プライベートなど内容を問わず、普段関わりの少ない支店や部署に縛られず、コミュニケーションの促進が図れている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 007182

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ゆうちょ銀行

英文名：JAPAN POST BANK Co., Ltd.

■加入保険者：日本郵政共済組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

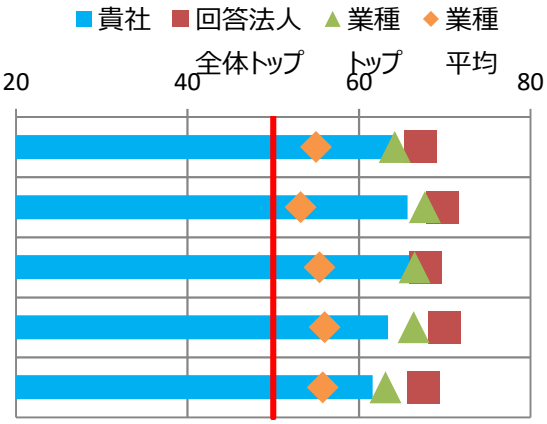
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.2**　↑7.4　（前回偏差値　56.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.2	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	65.7	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	66.5	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	63.4	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	61.6	67.5	63.1	55.8



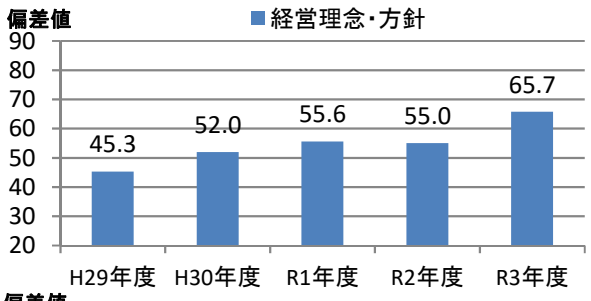
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

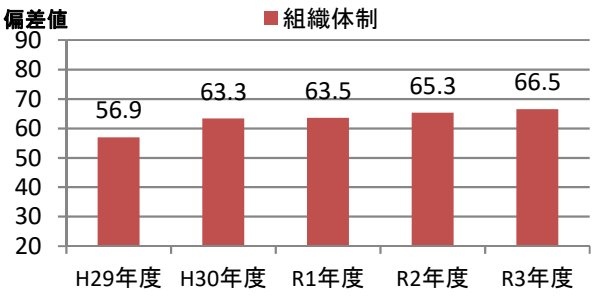
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

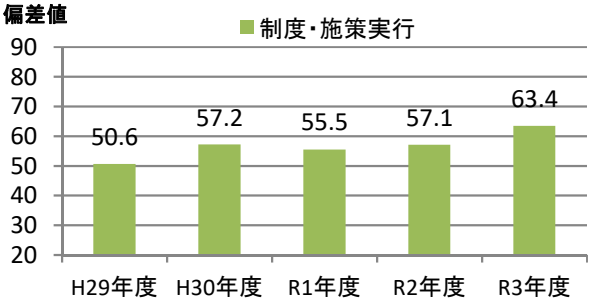
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

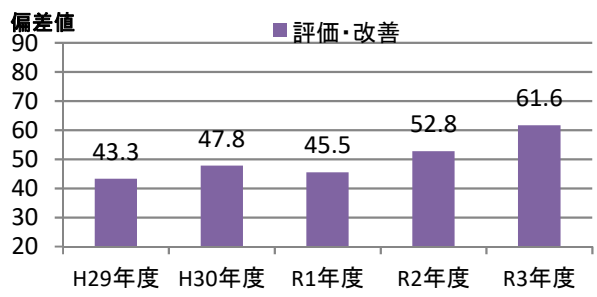
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	601～650位	901～950位	701～750位	1～50位
総合評価	48.8	55.0(↑6.2)	54.1(↓0.9)	56.8(↑2.7)	64.2(↑7.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



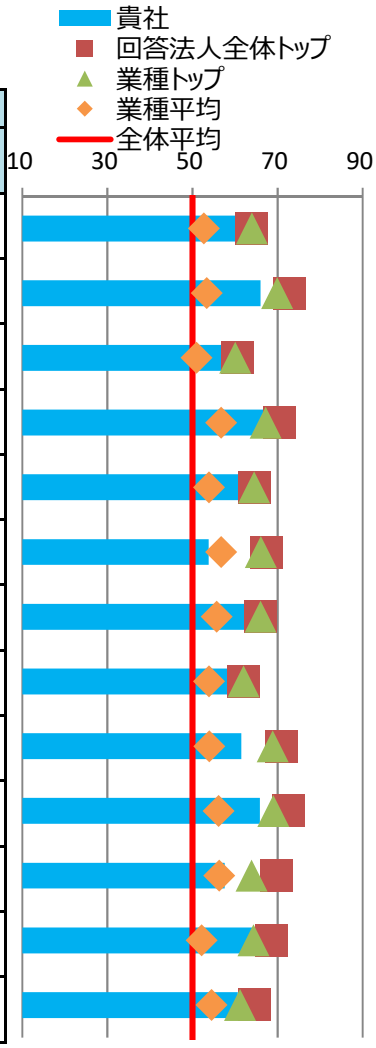






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.0	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.6	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	67.2	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.8	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.9	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.4	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.7	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員のパフォーマンス向上による会社全体の生産性向上
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身の健康をより増進することで、持てる能力を存分に発揮し、活き活きと働けるようになれば、組織として持続的に成長を続けることができ、お客さま本位の業務運営・地域社会への貢献を果たすことに繋がると考えている。 なお2024年度までの中期KPIとして以下を設定。 要医療１、２（医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者）の割合１%以内 特定保健指導対象脱出率23%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	72.6	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.2	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタルヘルス不調者の削減に向け、「セルフケア・ラインケア・事業場によるケア」体制を充実させ、メンタル不調の一次予防、早期発見、休職者等の職場復帰に向けたサポート体制の確立を図る必要がある。
	施策実施結果	管理社員等メンタル不調者対応、復帰サポート、ラインケア等の研修・eラーニングの実施 社内相談員を設け、能動的に社員への面談実施 社内eラーニングでセルフケア教育 全社員対象のストレスチェック実施
	効果検証結果	メンタルヘルス不調者率は3年連続で前年度比減少 社内相談員の面談件数が向上（2016：9037件→2019：11159件）。コロナ禍においてもリモート面談環境を整備（2020：10215件）し、メンタル不調の早期発見体制を強化 ストレスチェックの受検率向上（2019：94.4%→2020：95.0%） ※当行では全社員を対象にストレスチェックを実施しており、受検率100%を目指し受診勧奨
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
	課題の内容	管理社員の総労働時間抑制 管理社員の年次有給休暇取得の促進
	施策実施結果	方針や目標値（超勤時間数上限）を文書で明示 就業規則に連続休暇取得明記 長時間労働者及び上司に個別指導実施 休日出勤時の休日振替徹底
	効果検証結果	管理社員の時間外労働に相当する時間数削減(月平均52H(2015)→21H（2020）) 管理社員の有給取得率が改善(51%（2015）→85%（2020）)

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 007380

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社十六フィナンシャルグループ

英文名：Juroku Financial Group,Inc.

■加入保険者：十六銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

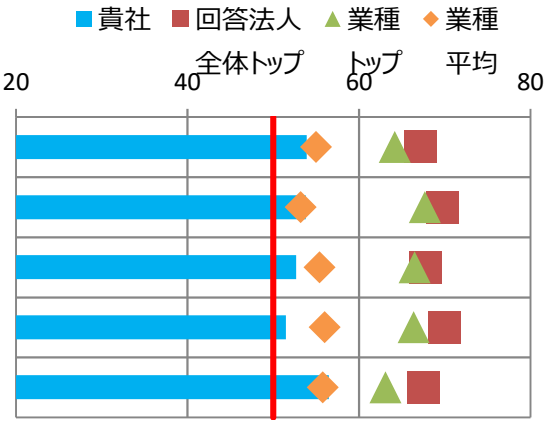
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.9**　↓1.0　（前回偏差値　54.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.9	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	53.8	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	52.7	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	51.5	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	56.5	67.5	63.1	55.8



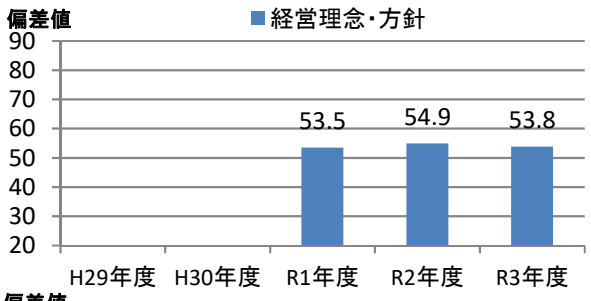
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

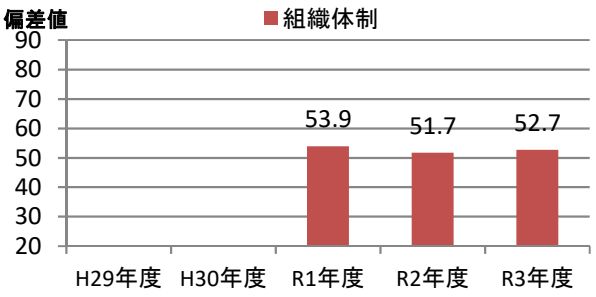
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

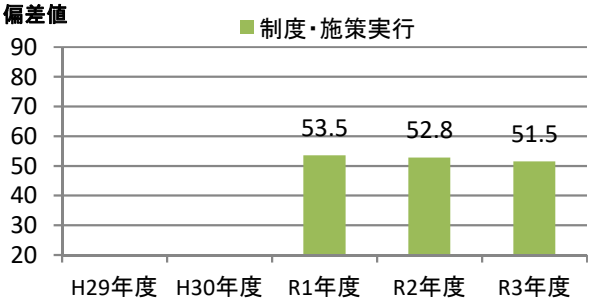
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

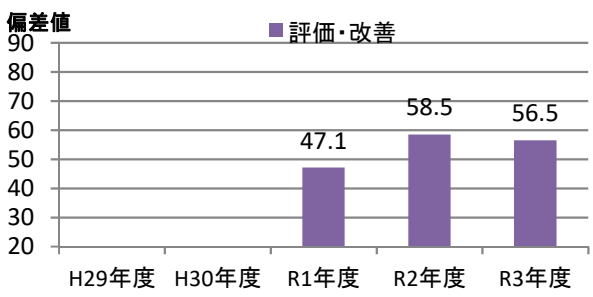
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1151～1200位	901～950位	1051～1100位
総合評価	-	-	51.7(-)	54.9(↑3.2)	53.9(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



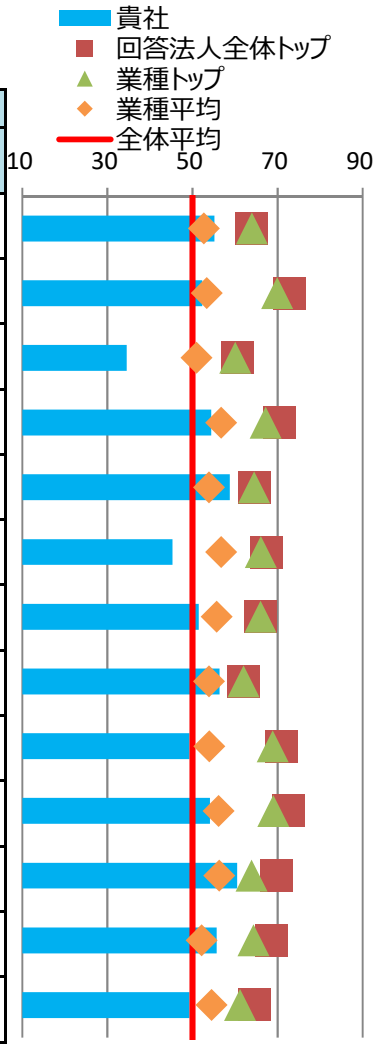






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.3	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.4	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.3	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.1	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.5	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.7	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.3	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 地域の活力を創造する「地域の共創活動」を展開するためには、従業員が健康でいきいきと働けることが重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で長く働けることを期待している。具体的な指標として残業時間の削減を掲げており、当該年度は前年比１０%超の削減を達成した。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.juroku.co.jp/kenko_sengen.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	ストレスチェックの集団分析を実施しているが、１０人以下の店舗については集団分析ができない。そのため小規模店舗のストレスチェック分析ができない。
	施策実施結果	経営管理部による臨店指導を実施した。
	効果検証結果	１０人以下の小規模店舗も臨店指導をバランス良く実施した。職場全員にアンケートを実施し個人面談を行うなかで実態把握に努め、問題点を摘出し職場環境の改善に努めることができた。
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
	課題の内容	デジタル化を中心とする業務効率化により、時間外労働時間は減少傾向にあるものの、業務負担は個人間で隔たりがあり、更なる適正化と平準化の必要性がある。
	施策実施結果	業務効率化を進めるとともに、年４回、休暇取得状況や時間外勤務状況を還元し、注意喚起を行うことで、労働時間適正化向けたに関して周知徹底を行った。また、人員配置の見直しを行い、業務負担の平準化に努めた。
	効果検証結果	….

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008303

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社新生銀行

英文名：Shinsei Bank, Limited

■加入保険者：新生銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

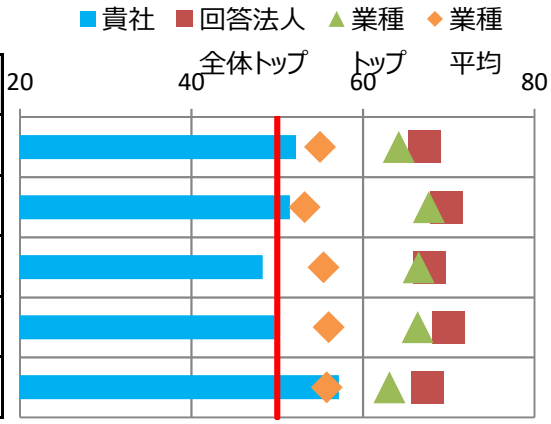
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.2**　↑5.9　（前回偏差値　46.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.2	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	51.5	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	48.3	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	49.7	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	57.2	67.5	63.1	55.8



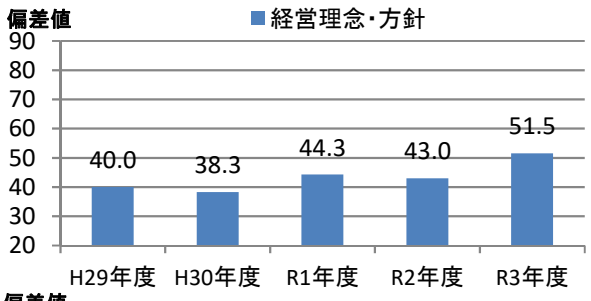
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

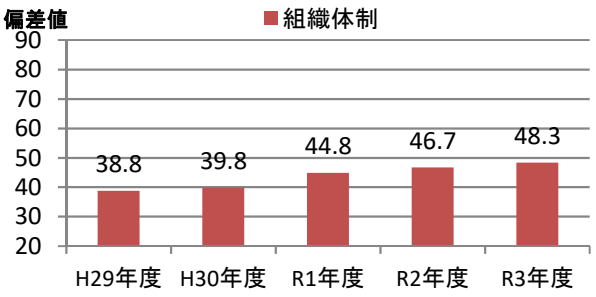
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

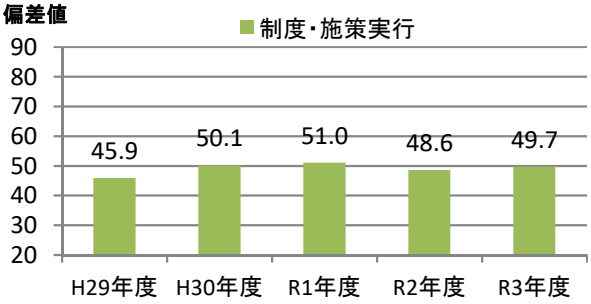
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

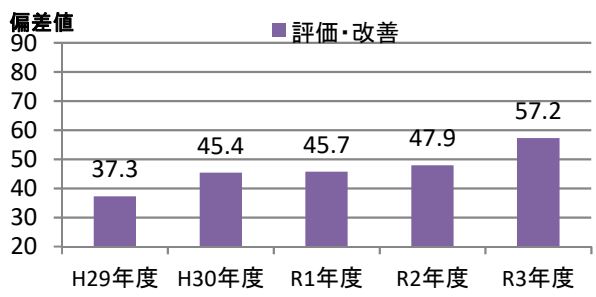
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951～1000位	1301～1350位	1551～1600位	1651～1700位	1301～1350位
総合評価	41.0	43.6(↑2.6)	46.2(↑2.6)	46.3(↑0.1)	52.2(↑5.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



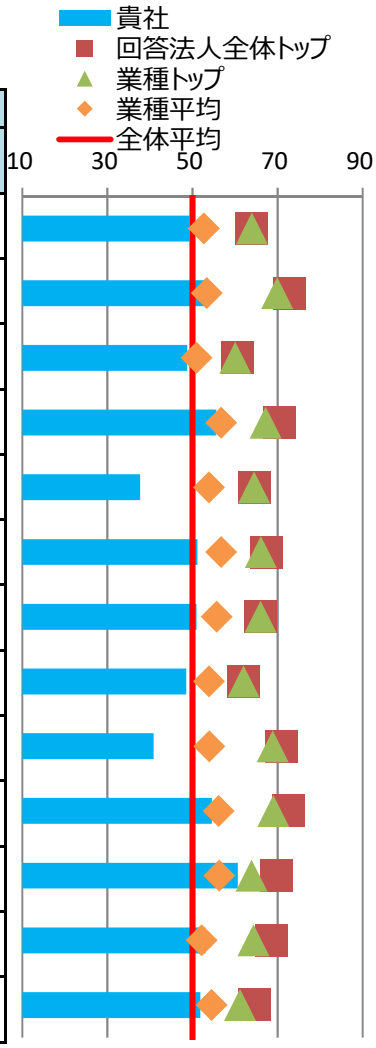






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**49.3**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.2**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.8**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.6**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**37.7**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.2**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**51.0**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**48.6**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**40.9**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**54.6**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**60.7**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**53.1**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**51.9**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 持続的な価値創出を実現するために、多様な社員一人ひとりが心身ともに健康でやりがいを持って幸せに働ける環境整備を経営上の重要課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	安心・安全に働ける環境づくり、柔軟で多様な働き方の実現、社員一人ひとりの特性にあわせた健康維持・増進が行えるようにできること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shinseibank.com/corporate/news/pdf/pdf2020/OWIA.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.2	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	労働時間が長時間に及ぶことによる、精神的身体的な負担が生じ、これに基づく業務効率の低下や、職場の魅力が低下し、場合によっては離職等に至ることがある。また、新型コロナウイルス感染拡大への対応として、在宅勤務が増加したことから、業務とプライベートの境目が曖昧になることにより、意識せず労働時間が長時間化することも考えられる。
	施策実施結果	定時出社、早帰り、一斉退社、残業時の申請等の制度の定着や、新型コロナ禍後のニューノーマル下における働きかたについて啓発することにより、平均時間外勤務時間は抑制されており、月間平均18.4時間となった。
	効果検証結果	時間外勤務時間は近時抑制された状態で推移しており、時間外勤務を抑制するための施策実施の効果が表れているものと考えている。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	職場環境の悪化によるハラスメントや、環境の変化への対応が難しくなる等により、生産性の低下や従業員の定着状況が悪化する可能性がある。
	施策実施結果	ストレスチェックの組織分析、マネジメントに対する評価アンケート、360度フィードバックにより、組織的な問題点を発見、対処する運営改善により、職場環境改善に努めている。
	効果検証結果	2020年度のストレスチェックの高ストレス者比率、総合健康指数については改善がみられ、上記の取組の効果と考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008308

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社りそなホールディングス

英文名：Resona Holdings,Inc.

■加入保険者：りそな健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

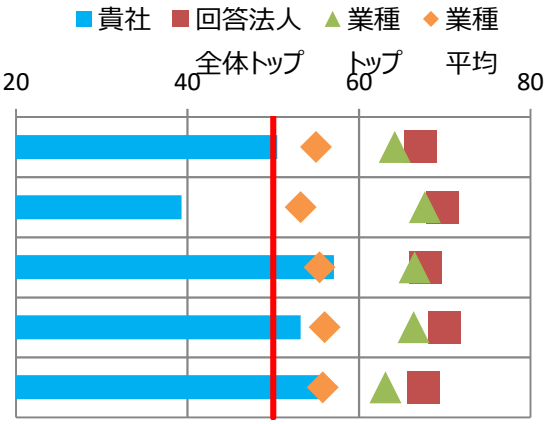
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.5**　↑2.9　（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

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	-	50.5	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	39.3	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	57.1	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	53.2	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	55.6	67.5	63.1	55.8



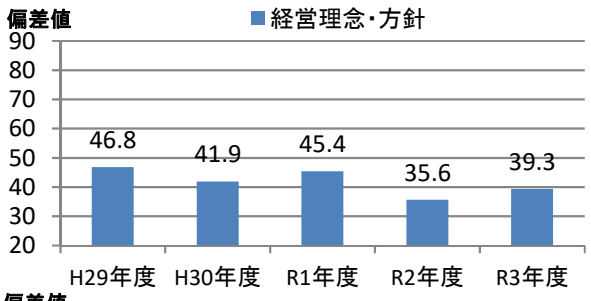
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

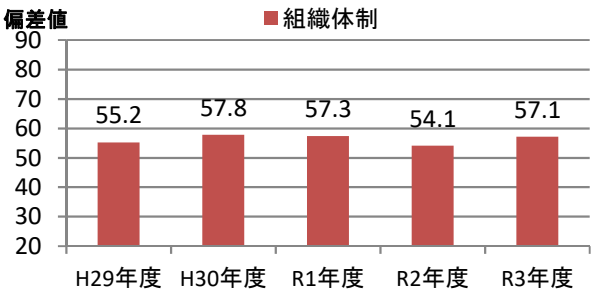
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

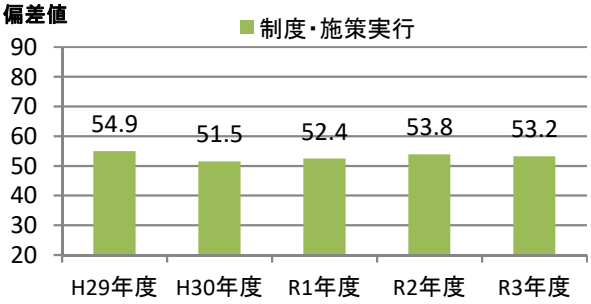
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

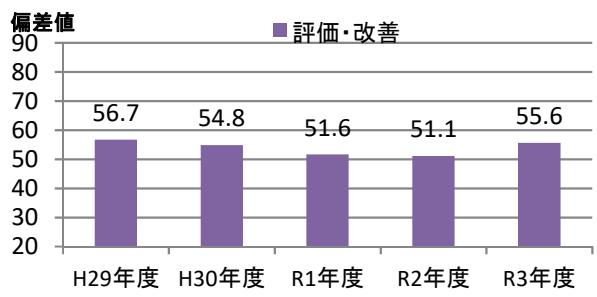
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	951～1000位	1201～1250位	1551～1600位	1501～1550位
総合評価	52.9	50.5(↓2.4)	51.0(↑0.5)	47.6(↓3.4)	50.5(↑2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



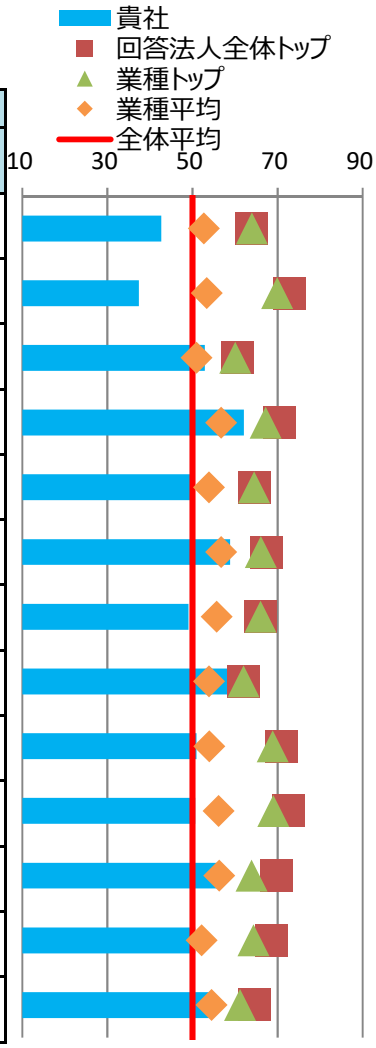






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**42.7**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**37.4**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.9**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.1**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.7**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.9**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**49.1**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**58.5**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**51.0**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**50.7**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**56.4**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**50.7**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**54.7**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社社員の年齢分布として、50代の社員が多いという特徴がある。また、2021年4月に「選択定年制」を導入し、各社員が60歳から65歳の間で定年時期を選択できるようになり、65歳以降も最長70歳まで再雇用で働くことができる。 これらにより、今後は60歳以上の社員が増えることが予想され、生活習慣病等へのリスク対応の必要性が増している。
健康経営の実施により期待する効果	48歳以上の社員への生活習慣病予防の啓蒙や毎年人間ドック受診の推奨、医療職による二次検診受診フォローなど、「対症療法的な健康管理」から「予防重視の健康管理」への転換をめざすことで、健康を理由として離職することなく、働きつづけられることを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.resona-gr.co.jp/holdings/sustainability/sdgs/human_rights/initiatives.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.0	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従業員のメンタル疾患発症が増加しており、セルフケア・ラインケア研修等の充実が必要。
	施策実施結果	若手社員・中高年社員へのセルフケア研修、新任管理職へのラインケア研修等の充実、ストレスチェック集団分析結果に基づく職場環境改善指導等を実施
	効果検証結果	新規発症者数は一部の年齢層において減少傾向となったが若手社員は増加傾向にあり、診療内科専門医監修の研修教材の提供など発症予防に向けた取組を推進していく。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008309

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友トラスト・ホールディングス株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui Trust Bank, Limited

■加入保険者：三井住友トラスト・グループ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

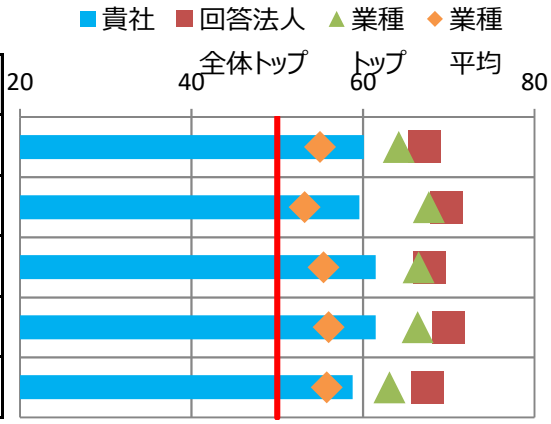
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.1**　↓0.4　（前回偏差値　60.5 ）

※「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	-	60.1	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	59.6	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	61.5	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	61.5	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	58.8	67.5	63.1	55.8



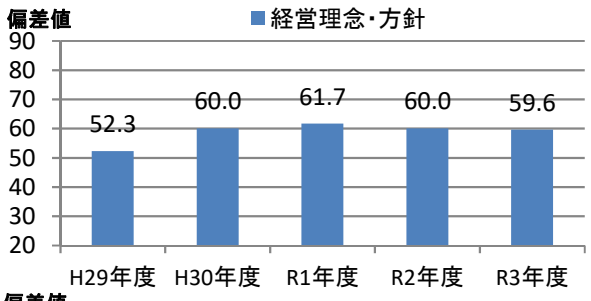
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

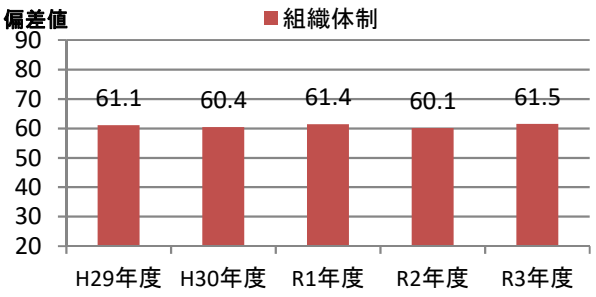
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

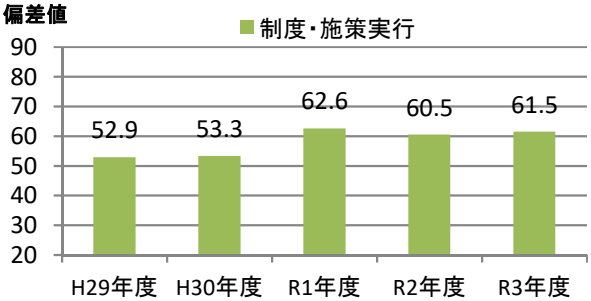
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

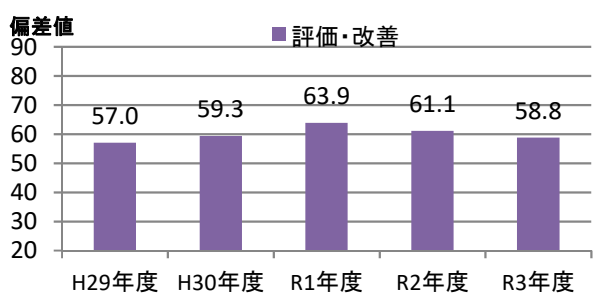
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	351～400位	101～150位	351～400位	401～450位
総合評価	55.2	57.9(↑2.7)	62.5(↑4.6)	60.5(↓2.0)	60.1(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



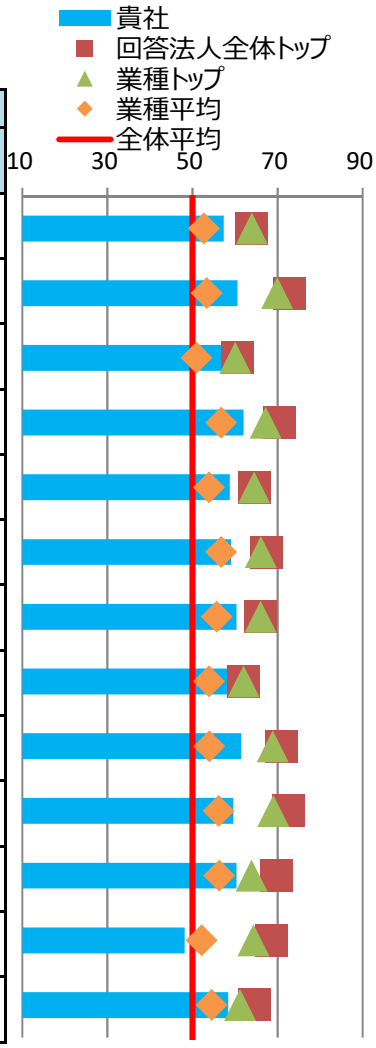






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.6	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.0	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.1	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.6	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.4	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.2	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.4	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ①Well-being推進の担当役員を2021年4月に新たに設置、社内の推進体制を明確化して、社員とお客さまと社会の幸せを創造する文化の醸成を目指す。 ②健康に永く働ける職場環境を整備/2021年4月に定年延長制度導入（60歳→65歳へ） ③柔軟な働き方の拡大による勤務形態のた多様化実現 →2021年4月在宅勤務の回数制限撤廃、サテライトオフィスをを関東8拠点の他に関西圏にも拡大
健康経営の実施により期待する効果	①幸せな社員がお客さまの幸せを創造する力を発揮する好循環に繋げていく ②仕事で培ったノウハウと経験、気力･健康を踏まえて60歳以降の働き方を支援 ③在宅勤務･時差出勤の柔軟化を進め、サテライトオフィスを拡大することで、勤務形態の多様化推進の効果

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	【人材戦略】 https://www.smth.jp/-/media/th/investors/disclosure/2020/35.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.6	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	がんに罹患した社員には、勤務形態の柔軟化等で個別に復帰の支援をしてきた。一方がん患者は社会的にも年々増加傾向にあり、近年は医療技術の発展に伴い「働きながらの治療」が主流。時短勤務や時差出勤制度、時間単位での休暇取得等の支援の幅が広がっており更なる支援が必要。2021年4月より女性活躍推進支援の一環で、乳がん・子宮頸がん検診を会社で無料受診できる対象を、35歳以上から30歳以上へ引下げ。
	施策実施結果	2019年度より、がん治療に係る短時間勤務、時差出勤、時間外免除、時間外制限制度、がん治療休暇(各年度6日間、時間単位で取得可能)の制度を立上げ。これまで延べ100名以上が利用。引き続き活用を推奨中。
	効果検証結果	上記の通り、当社制度は休暇制度のみならず、短時間勤務、時差出勤、時間外免除等パターンが多岐に亘っており、活用バリエーションの幅があるため、勤務体制の選択肢を広げることに寄与している。また、当社のがん検診受診率を高め、早期の発見や治療・早期職場復帰を可能にするために、社員の健康維持に繋げていく「がん対策推進企業アクション」推進パートナーに参画(2019年9月)、社内の啓蒙活動に繋げている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	全社的な業務量削減・機械化等による業務効率化は進んでいるが、一部の組織や業務等で時期による繁忙があり、社員のさらなる健康確保、生活時間充実の観点から、不断の取組が必要と認識している。全社におけるRPA導入、在宅勤務端末・営業店事務手続きのホスト連動端末（タブレット）導入等を通じた効率化、会議のペーパーレス化、会議資料の簡素化促進等が課題。
	施策実施結果	超過勤務者が発生した場合の再発防止等の経営宛報告ルール化、勤務間インターバル未確保の場合の事前申請ルール化等。
	効果検証結果	上記の施策により、労働時間の適正化について一定の効果が表れている一方、一部では在宅勤務時の労働時間が増加傾向にあるため、施策の強化・見直しも必要。 勤務間インターバルは9時間を設定しているが、今後、11時間に拡大する方針。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008316

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三井住友フィナンシャルグループ

英文名：Sumitomo Mitsui Financial Group, Inc

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

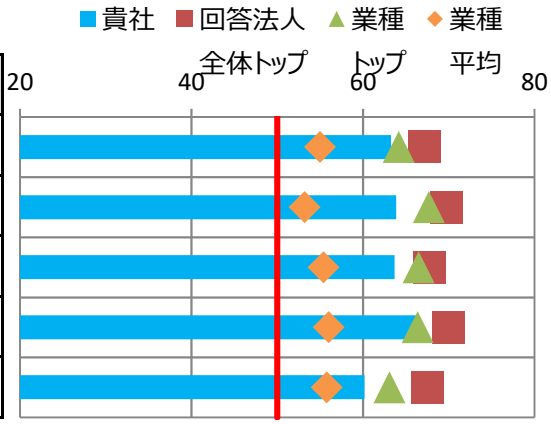
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.3**　↑7.4　（前回偏差値　55.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.3	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	63.9	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	63.7	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	66.4	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	60.2	67.5	63.1	55.8



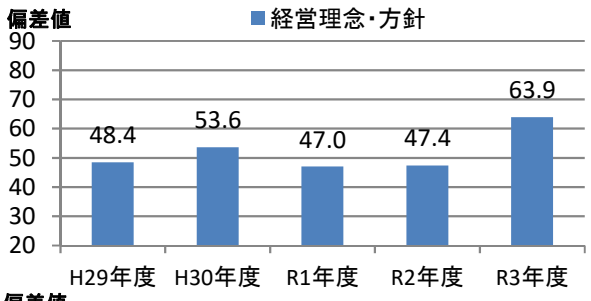
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

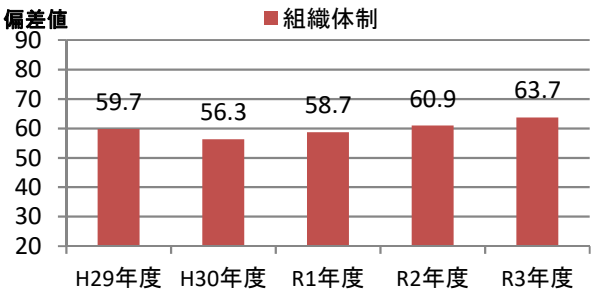
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

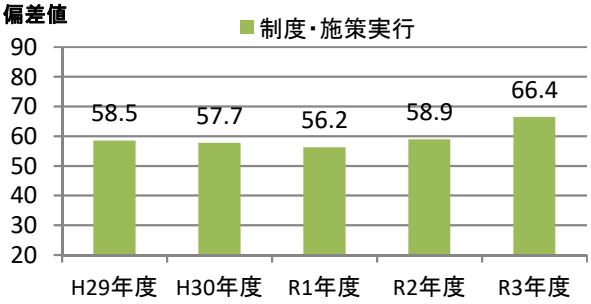
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

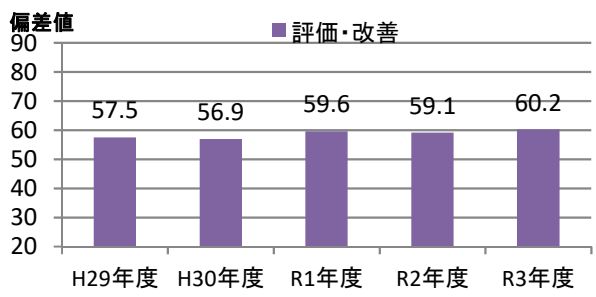
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	501～550位	801～850位	801～850位	51～100位
総合評価	55.5	56.0(↑0.5)	55.0(↓1.0)	55.9(↑0.9)	63.3(↑7.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



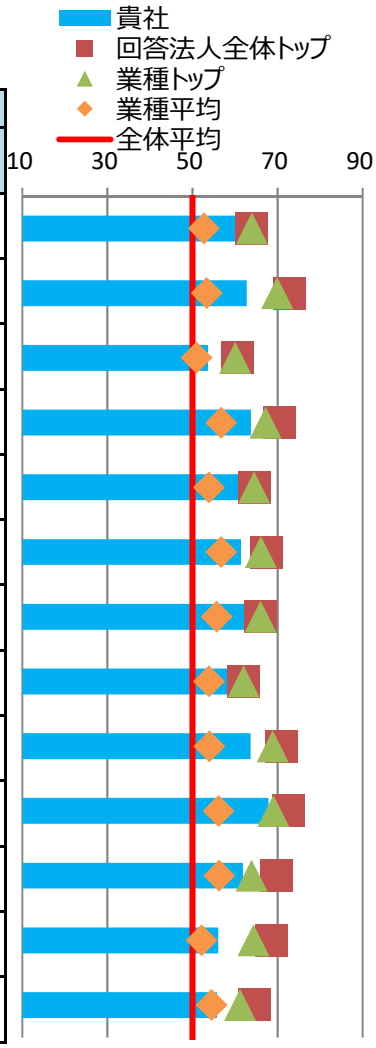






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.8	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.7	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.8	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.4	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.7	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	67.9	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.9	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.1	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.8	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 生産年齢人口の減少・長時間労働に係る政府要請等の外部環境や、定年延長・共働き/介護世帯の増加によるライフスタイル・価値観の多様化等の内部環境が変化している。「従業員が健康で活き活きと働き続けることができる環境の整備」を通じて、企業の組織生産性・競争力向上、社会課題の解決による心豊かで健やかな社会を実現すべく、企業として取り組むべき経営課題であると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	CHO（最高健康責任者）の下、人事部・企業内診療所・健康保険組合が三位一体となりKPIを設定し、肉体・精神・社会的健康施策に取り組み、従業員の健康増進、企業価値向上を実現する。 ＜KPI（例：肉体的健康）＞ ・喫煙率（目標：2022年度迄に12%以下／現在値：12.7%（前年度：13.7%）） ・特定保健指導実施率（目標：2022年度迄に60%／現在値：27.1%（前年度：20.6%））

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.1	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.6	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.6	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.3	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.5	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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）
	課題の内容	新型コロナウイルスの蔓延により、社内でも罹患者が発生。業務継続性や従業員の健康確保の観点から、感染防止策を講じる必要性が生じたもの。
	施策実施結果	体調不良時の特別休暇、感染症対策としての出勤率抑制（テレワーク推進）、同一拠点で複数罹患者が発生した際の積極的なPCR/抗原検査実施、PCR検査・陽性者発生時の消毒対応、ワクチンの職域接種。
	効果検証結果	・上記のような各種感染予防策の徹底により、社内の罹患者は大きく減少。 ・新型コロナウイルスワクチンの職域接種により、希望する従業員の大層が集団免疫を獲得。 ・従業員が安心して勤務できる環境を整備したことにより、拠点閉鎖等もなく業務継続が可能となった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	定年延長等により、従業員が今まで以上に長く、健康でモチベーション高く働き続けることが出来る環境の整備が必要であり、健康経営の一環として、癌や脳卒中等の生活習慣病を予防する観点から禁煙支援策を講じる必要が生じた。
	施策実施結果	禁煙プログラム費用補助(成功者は全額補助)、全行禁煙デーの設定、禁煙成功者のリフレッシュ機会確保としたリフレッシュデー（定時前の退行が可能）を設定、禁煙セミナーを実施し、卒煙支援を実施。
	効果検証結果	約500人が禁煙に成功（例年の約3倍）し、喫煙率が2019年度13.7%⇒2020年度12.7%と改善傾向に転じた。各種禁煙支援策により、禁煙プログラムへの申込者数増加傾向にあり、KPIである喫煙率12%の達成も見込まれる状況。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008324

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社第四北越銀行

英文名：Daishi Hokuetsu Bank,Ltd

■加入保険者：第四北越銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

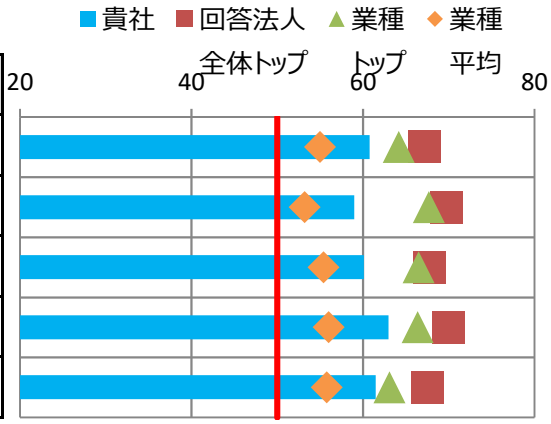
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.8**　↓0.4　（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	-	60.8	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	59.0	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	60.1	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	63.0	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	61.5	67.5	63.1	55.8



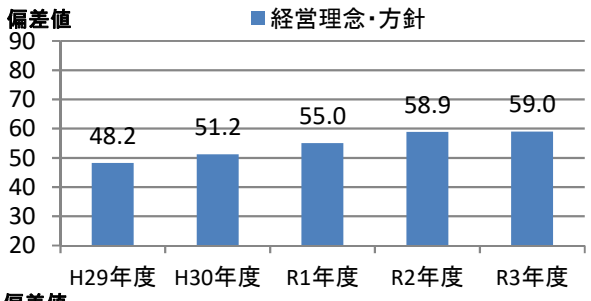
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

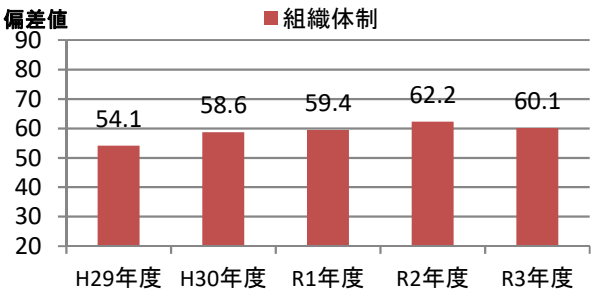
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

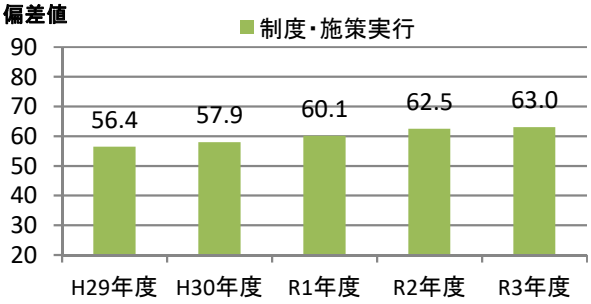
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

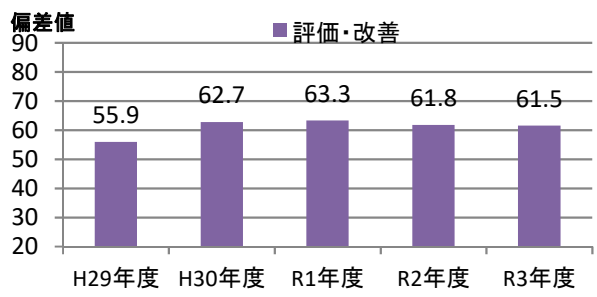
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	451～500位	351～400位	251～300位	301～350位
総合評価	53.4	57.0(↑3.6)	59.4(↑2.4)	61.2(↑1.8)	60.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



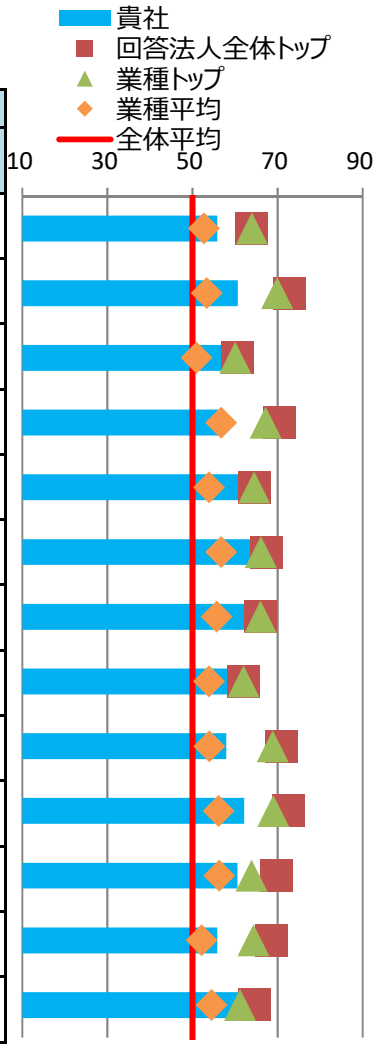






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.7	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	66.1	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.2	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.2	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.9	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.8	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 2021年度よりｽﾀｰﾄしたFG第二次中期経営計画（以下「中計」）において、「健康経営態勢の一層の強化」を「多様な人財の活躍支援」「ﾆｭｰﾉｰﾏﾙに対応した柔軟性・生産性の高い働き方の定着」と並ぶ人財ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ上の重要施策と位置づけており、こうした施策を通じて、当社の重要経営課題を解決する為の4つの戦略の一つである「人財力の育成・強化」の実現に繋げたいと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	ﾆｭｰﾉｰﾏﾙに対応する柔軟な働き方や効率的で健康的に働くことができる環境整備により、多様な人材のやりがい・働きがいを高め活躍を促し生産性の向上を図る。具体的な期待効果としては、時間外勤務削減の他、心身の健康を幅広く改善することを期待しており、具体的なKPI（ﾒﾝﾀﾙ不調者発生抑制・長時間労働抑制・健診有所見率改善・心身の健康教育・相談促進・喫煙率改善等）のPDCAにより改善効果を見える化していく

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.5	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2020年度は銀行合併作業の為、時間外勤務増加が想定されたこと及びｺﾛﾅ禍でのﾆｭｰﾉｰﾏﾙの働き方への対応等を踏まえ、働き方改革・健康経営推進の取組の一つとして「限られた時間の中で全職員が最大限能力を発揮する取組」の徹底・促進を重要な課題と位置づけ、関連する複数項目に目標設定し取組強化。尚、2021年度は更に緻密な成果KPIを設けPDCAを一層強化のうえ取組実施。
	施策実施結果	2020年度は、働き方改革及び健康経営に関する複数の施策実施とPDCA徹底、構造改革及びRPAによる業務集約・改善等、総合的な生産性向上により目標を上回る（達成率114.1%）改善を達成。
	効果検証結果	当社独自に定期実施する従業員へのｱﾝｹｰﾄ調査において、「仕事による私生活の充実」に関する項目で78.1%の従業員が肯定的な回答を行った他、「職場の安全・快適性」では78.1%、「家庭満足度合」では62.1%が肯定的な回答を行った。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	銀行合併を控えた組織融和やﾒﾝﾀﾙ不調抑制の観点から、旧行2行において当課題への対応について取組んできたが、合併（2021年1月）年度である2020年度は、中計の基本戦略「人財力・組織力」実現の為、ｱﾌﾞｾﾝﾃｨｰｽﾞﾑ低減が重要な課題であると位置づけ、中期経営計画3ヵ年目標として設定し取組みを強化。
	施策実施結果	迅速且つ深度ある各予兆把握面談実施等により、2020年度はﾒﾝﾀﾙ不調による長期休務者発生人数の改善目標について年度目標35人以下を達成。
	効果検証結果	当社独自に定期実施する従業員へのｱﾝｹｰﾄ調査の中で、継続的な推移を観測する為に2019年度より新たにｱﾝｹｰﾄ項目に追加した職場の心理的安全性に関する複数の項目において、平均93.1%の従業員が肯定的な回答を行い、前年に続き極めて良好な結果が確認された。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008331

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社千葉銀行

英文名：The Chiba Bank,Ltd.

■加入保険者：千葉銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

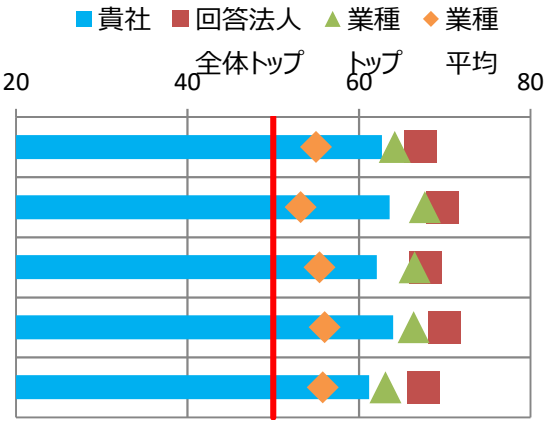
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.7**　↑1.4　（前回偏差値　61.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	63.6	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	62.1	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	64.0	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	61.2	67.5	63.1	55.8



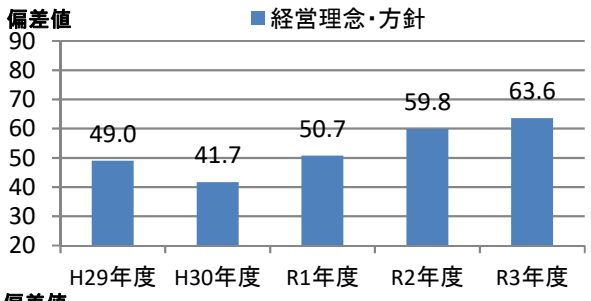
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

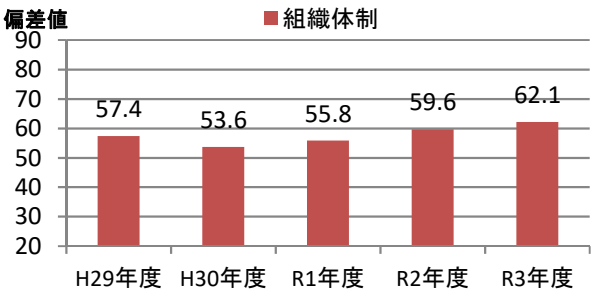
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

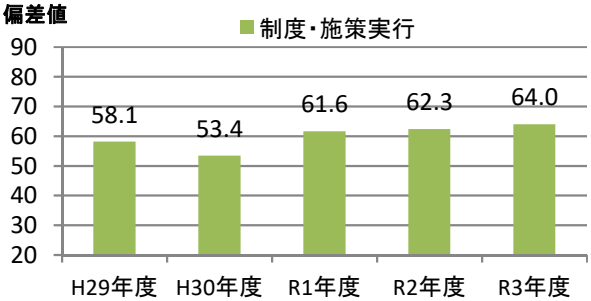
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

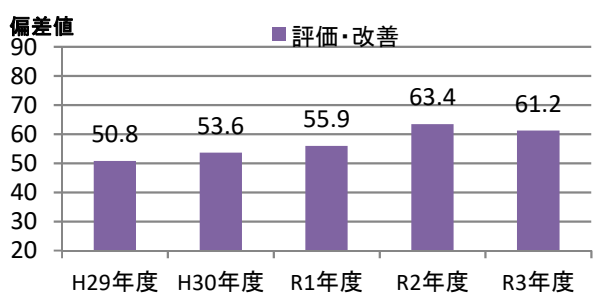
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	1001～1050位	801～850位	251～300位	101～150位
総合評価	53.8	50.0(↓3.8)	55.5(↑5.5)	61.3(↑5.8)	62.7(↑1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



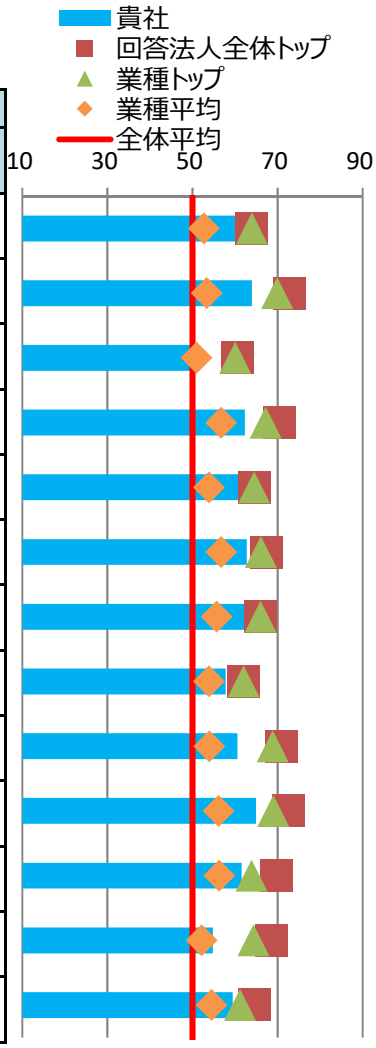






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.0	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.6	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.3	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.8	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.0	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.8	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客さまや地域社会のパートナーとして地域経済の持続的な発展に貢献するためには、①企業価値向上、②良質なサービスの提供、③お客さまとの長期的関係継続が必要であり、それらを実現するためには、従業員の「働きがい向上」が不可欠である。「働きがい向上」を実現するためには、「多様なワークスタイル」や「身体と心の健康増進」を更に進めることが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	【期待する効果】「働きがいの向上」（それが地域経済の持続的な発展に貢献できることにつながるという考え） 【目標】①有給休暇の取得率80%以上（達成期限2026年7月、現状70%） ②精密検査受診率100%（現状67.68%） ③BMI値25以上率18%以下（現状19.00%） ④ストレスチェック受検率97%以上（現状95.77%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.7	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.0	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.4	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	年代別高ストレス者の推移では、20代が去年の6.5%から6.8%とやや増加傾向であった。特に20代男性の高ストレス者の割合が2.0%から6.0%と悪化している。職種別では窓口と本部企画推進の割合が去年より悪化がみられたため、該当する年代・職種を中心に対応を強化する必要がある。
	施策実施結果	職場巡視を強化し、目標13ヶ店に対し20ヶ店実施。特に高ストレス者との個別面談、本部企画推進を重点に行い、人事部門とも情報共有し職場環境の改善を図った。
	効果検証結果	20代男性の高ストレス者の割合は6.0%から5.2%に良化。さらに職種別では、本部企画推進の割合が6.3%から6.2%に改善した。但し、悪化している職種もあるため、施策を引き続き強化していく。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	未治療の高血圧（Ⅱ度以上）、糖代謝異常（HbA1c7.0%、Bs160以上）の93人に対して受診勧奨を実施したが、継続的な受診確認が出来ていない。去年は対象者が86人であったため悪化している。コロナ禍で受診を拒否する者もおり、高リスク者の重症化予防のためにも更なる対策が必要。
	施策実施結果	該当者1人ひとりに保健師より声かけする個人単位での管理を継続。受診を強く勧奨した結果、該当者全員の受診を確認。その後も継続して治療継続の確認実施。
	効果検証結果	健康診断結果より未治療の高血圧（Ⅱ度以上）の割合が1.8%から1.5%、糖代謝異常（HbA1c7.0%、Bs160以上）の割合が0.7%から0.6%へ低下がみられた。データヘルス計画でも課題として上げており、健保と協働し高リスク者に対する重症化予防対策を強化する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008332

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社横浜銀行

英文名：Bank of Yokohama

■加入保険者：横浜銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

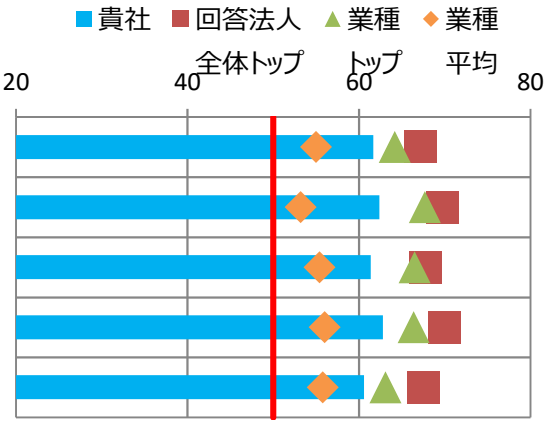
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.7**　↑2.2　（前回偏差値　59.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.7	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	62.4	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	61.4	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	62.8	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	60.6	67.5	63.1	55.8



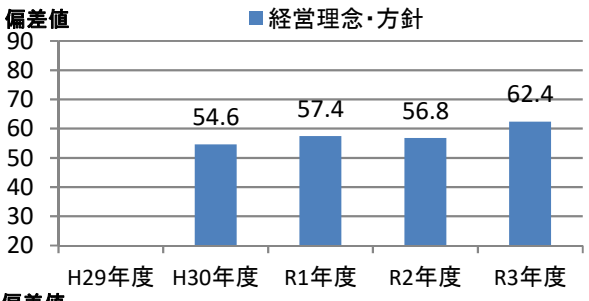
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

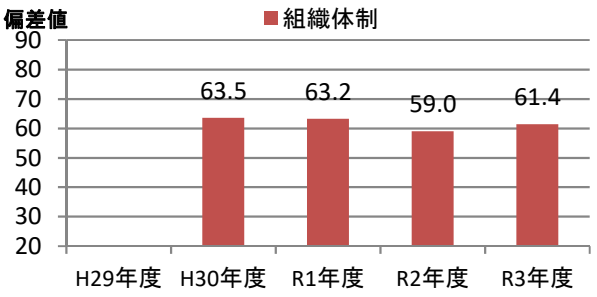
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

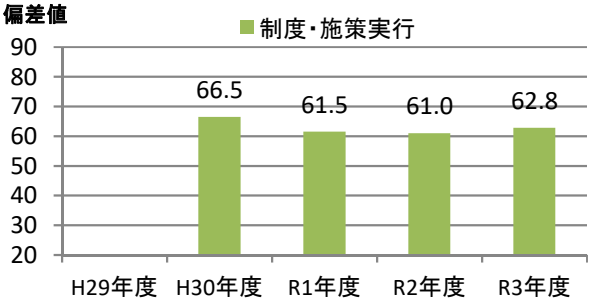
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

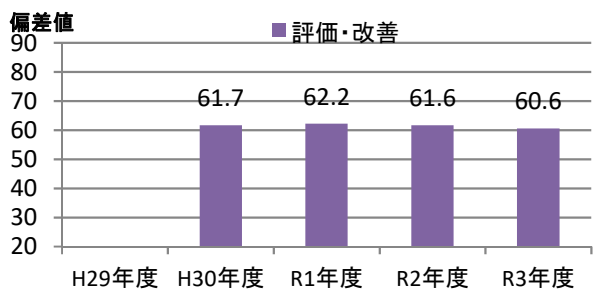
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	151～200位	251～300位	451～500位	201～250位
総合評価	-	61.4(-)	60.8(↓0.6)	59.5(↓1.3)	61.7(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



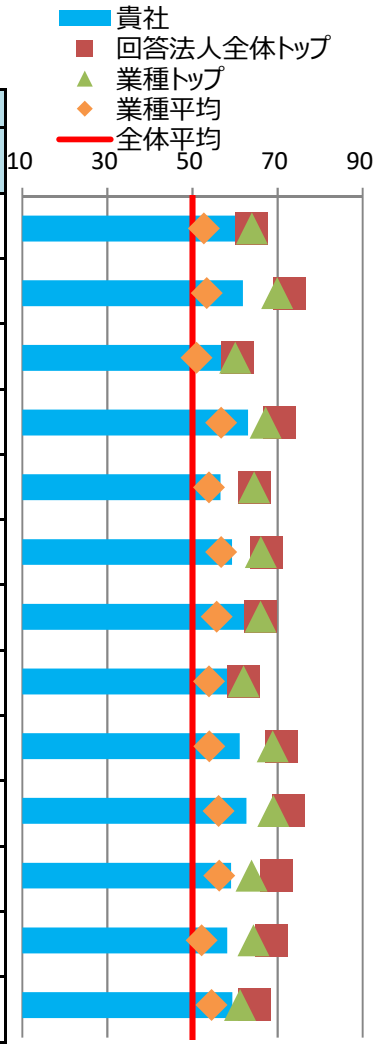






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.8**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.9**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.0**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.1**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.6**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.3**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**63.2**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**59.9**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**61.1**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**62.7**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**59.1**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**58.2**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.4**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営の推進を通じて活力ある組織づくりに取り組み、永続的にお客さまや地域社会の発展に貢献していくことが重要と考える。 そのためには、従業員の健康維持・増進活動を通じて、従業員のやりがいやエンゲージメントを向上させ、組織を活性化することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康満足度や家族の生活基盤の充実といった健康経営の実施により、従業員が一人ひとりの能力を最大限に発揮し、組織を活性化させることが期待する効果である。その指標を組織の活性化＝エンゲージメントの向上と位置づけ、従業員満足度等エンゲージメント関連指標の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.6	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.6	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.5	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	各施策の継続的な実施により喫煙率は14.4%まで低下したが、喫煙は、様々な疾病の危険因子になり、当行においても生活習慣病やがんで休業する従業員が一定数存在する。また、受動喫煙防止のためにも、今後のさらなる喫煙率低下が課題である。 喫煙率を下げることがプレゼンティーズムやアブセンティーズムの低減につながり、組織の活性化のためにも解決したい重要な課題の1つである。
	施策実施結果	営業車の完全禁煙化などに加え、全事業所内で完全分煙から敷地内完全禁煙の実施に踏み切った。また、禁煙サポートプログラムを実施し、積極的な周知により2020年度の参加者は14名（前年比3.5倍）だった。
	効果検証結果	確実に施策の効果が表れており、喫煙率は（男女・年齢問わずで）2018年16.2%から2020年は14.4%に下がった（△1.8%）。また、従業員アンケートにおいて、禁煙対策への肯定的な意見が多く出されている。
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
	課題の内容	当行の平均年齢が上がっていく中で、生活習慣病重症化予防は重要である。特定保健指導は希望者のみに実施していたため、参加率が低く、リスクのある対象者へ十分な保健指導ができていなかった。特定保健指導の参加者数を増やし、実施率を向上させることが課題である。
	施策実施結果	自社内健康管理センターでの特定保健指導の実施や健診日と同日に面談を受けられる環境の構築など、特定保健指導を受けやすい環境の構築を行った。結果として2020年度の特定保健指導実施人数は204名だった。
	効果検証結果	確実に施策の効果が表れており、特定保健指導実施率は2018年24.5%から2020年は37.0%に向上した（＋12.5%）。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008334

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社群馬銀行

英文名：The Gunma Bank,Ltd

■加入保険者：群馬銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

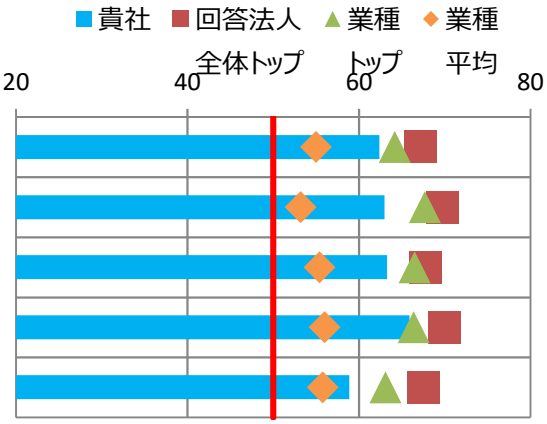
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.4**　↓0.7　（前回偏差値　63.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	63.0	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	63.3	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	65.9	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	58.9	67.5	63.1	55.8



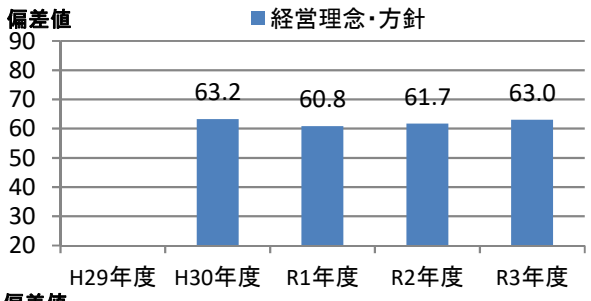
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

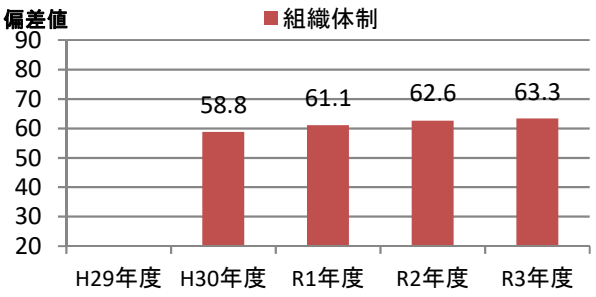
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

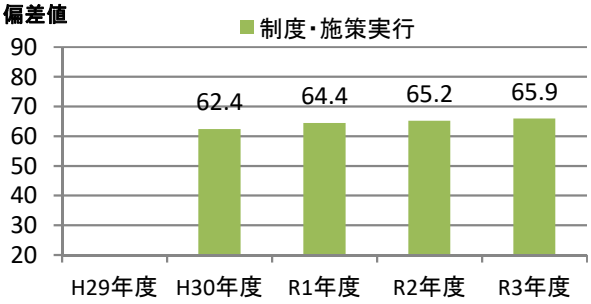
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

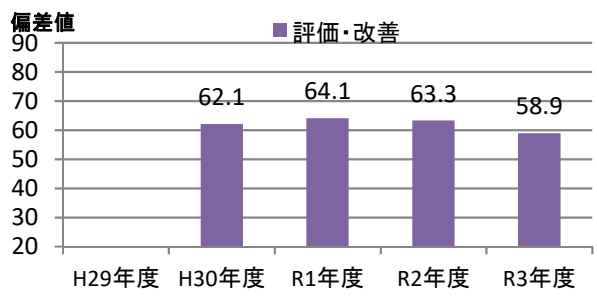
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101～150位	101～150位	101～150位	101～150位
総合評価	-	61.9(-)	62.6(↑0.7)	63.1(↑0.5)	62.4(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



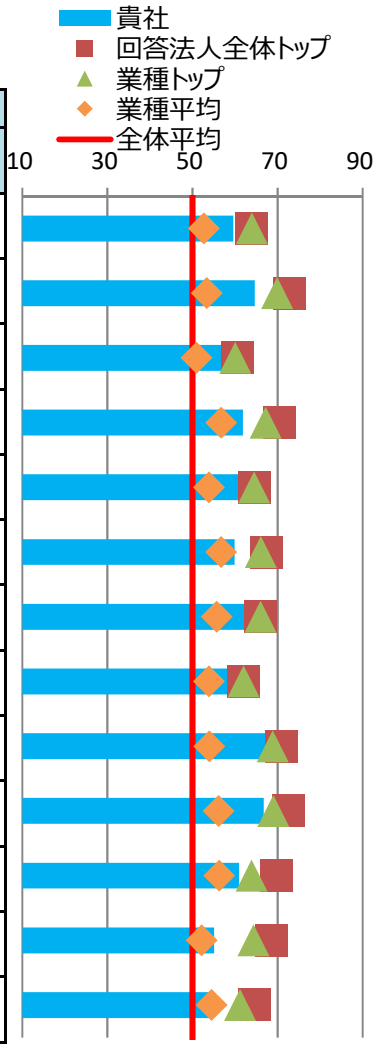






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.7	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.9	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.9	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.8	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.0	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.1	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 事業を通じて永続的に地域社会の活性化と発展に貢献するためには、その担い手となる従業員が心身ともに健康な状態で活躍できる環境を整備し、活力あふれる組織づくりや働きがいのある企業風土づくりが不可欠である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識を高め、健康行動を促進することで疾患リスクを抑え、医療費削減とともに健康状態改善による生産性向上を図るとともに、健康経営施策の実施により組織の活性化を図る。また、労働時間の適正化とワークライフバランスの実現により従業員満足度向上を図る。加えて、疾病等により就業が困難になった場合も、手厚い支援体制を用意し周知することでエンゲージメントの向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.8	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.8	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.7	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	「ワークライフバランスの実現」「女性活躍の促進」「企業活力の向上」「従業員満足度の向上」のためには長時間労働の改善が不可欠であり、長時間労働を前提としない抜本的な働き方の見直しが必要であるとの観点から、全行を挙げて早帰り運動「スマ早運動（遅くとも19時までには退行する）」に取り組んできた。
	施策実施結果	2020年度の1人当り平均時間外労働時間（月間）は16時間と、2019年度（21時間）比5時間減少（▲23.8%）減少しており、一定の効果が発現していると考えられる。
	効果検証結果	平均時間外は減少したものの、コロナ禍の資金需要への対応等により長時間労働となる者が増加した。こうした状況を踏まえ2021年度より新たな全店早帰り運動として「18時30分までの退行」「時間外労働時間の前年比10%削減」「管理監督者が2か月連続で80時間超となった場合、翌月の時間外労働時間を60時間以内とする」等の施策を展開している。これにより、労働時間の適正化と従業員満足度の向上に繋げていきたい。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	「健康スコアリングレポート」で、生活習慣病リスクの保有者に関する割合において血糖リスクが全組合平均より高い結果となっているため、特定保健指導受診や再検査受診等を支店別の評価に組入れるとともに、人間ドック実施機関と契約を結び、健診の当日中に保健指導対象者の選定と階層化を実施。また、再検査対象者に対しては定期的に人事情報システムを通じて個別に受診勧奨を行っている。
	施策実施結果	2023年度末までに特定保健指導実施率を55%まで引き上げることを目標としている。今年度の目標は55%としているが、現段階において69%が受診している。
	効果検証結果	特定保健指導については健康保険組合から特定保健指導の案内とともに、受診勧奨レベル超の者には早期受診勧奨を行っている。また、人間ドック実施機関からも電話やメールで受診勧奨を行っている。再検査受診は、従来は紙ベースでの受診勧奨であり頻度は年1回程度だったが、新たな人事情報システムを2020年に導入したことにより、受診するまで1～2か月に1回程度の頻度で自動的に本人宛に通知ができるようになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008336

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社武蔵野銀行

英文名：The Musashino Bank,Ltd

■加入保険者：武蔵野銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

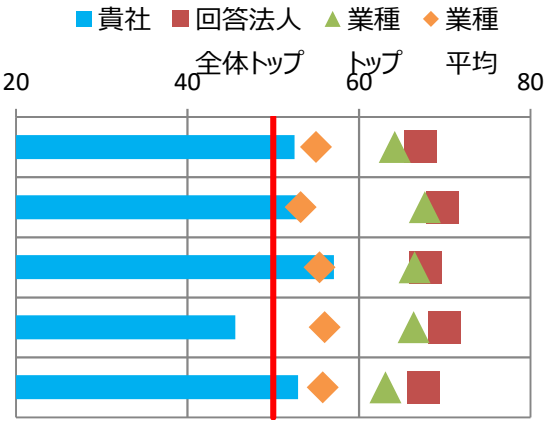
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.5**　↑1.6　（前回偏差値　50.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	52.5	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	53.6	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	57.1	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	45.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	52.9	67.5	63.1	55.8



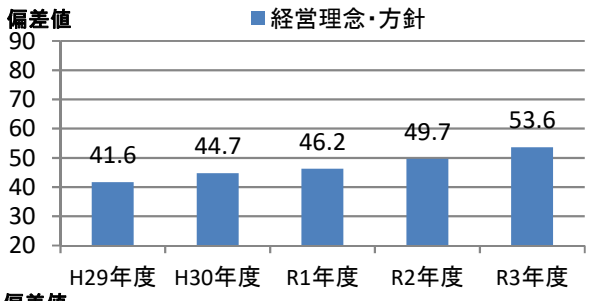
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

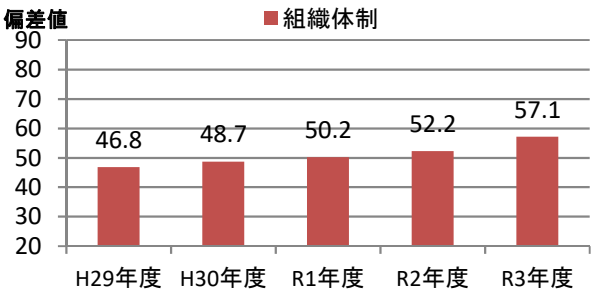
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

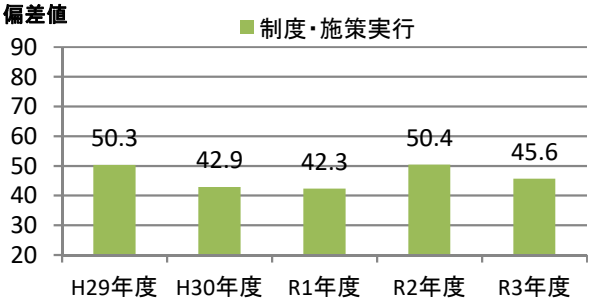
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

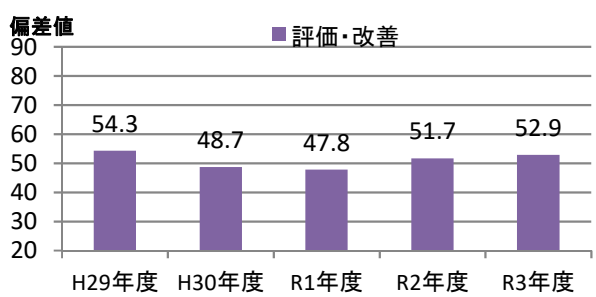
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	1201～1250位	1501～1550位	1251～1300位	1251～1300位
総合評価	47.8	45.8(↓2.0)	46.7(↑0.9)	50.9(↑4.2)	52.5(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



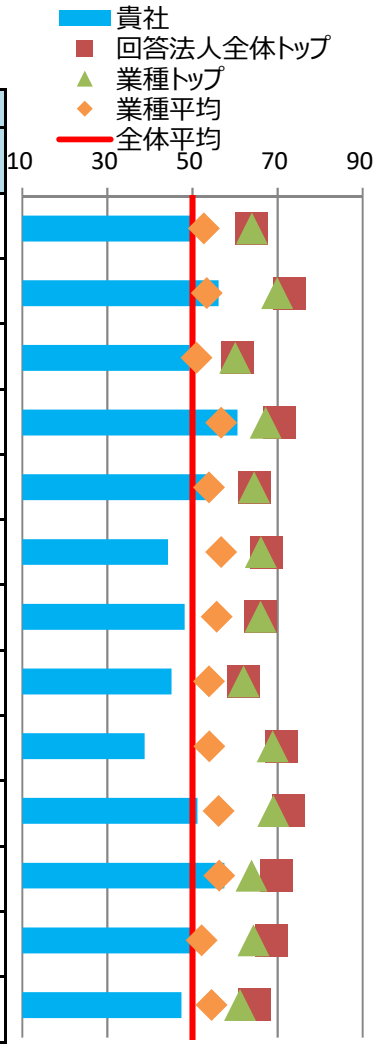






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.2	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.3	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.6	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.3	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.2	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.2	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.5	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.9	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.4	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年メンタル不調による長期休暇者、離職者が増加している。これまで若年層が中心であったが、昨今中高年層のメンタル不調も増加している。今後、組織の人員構成の歪みや硬直化、営業力の低下などが懸念される。
健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調の発生予防とメンタル不調による離職者の削減を期待し、当面メンタル不調による休業後の復職率の向上（５％ＵＰを目標）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	http://www.musashinobank.co.jp/irinfo/financial/disclosure

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.5	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.1	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.1	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタル不調による長期休暇者、退職者の増加による生産性の低下の抑制。
	施策実施結果	・メンタル相談窓口の拡大（外部委託業者による相談窓口にチャット機能を追加契約） ・若手行員向けメンター制度の見直し ・在宅勤務によるリハビリ対応の導入
	効果検証結果	メンタル不調者の新規発生は減少し、休職を経て退職となった者も減少。また休職を経て復職した者の比率は、ほぼ倍増した。精神疾患による疾病損失日数も減少（5538日→4704日） ・メンタル不調による長期休暇者前年比2名減少（62名→60名） ・メンタル不調による休業者の復職比率　19%増加（22%→41%） ・メンタル不調による休業者の離職比率　5%減少（32%→27%）
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	−
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008338

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社筑波銀行

英文名：Tsukuba Bank,Ltd.

■加入保険者：筑波銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

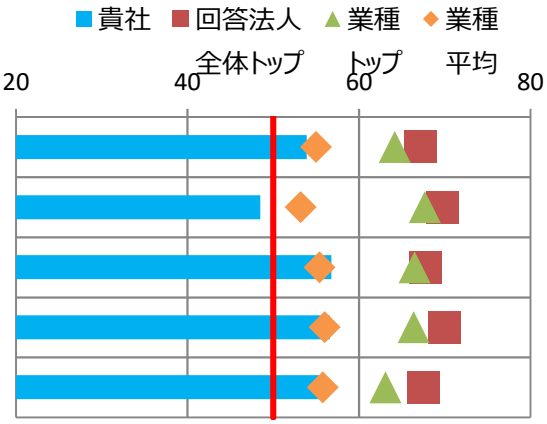
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.9**　↓1.3　（前回偏差値　55.2 ）

※「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	-	53.9	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	48.5	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	56.8	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	56.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	55.5	67.5	63.1	55.8



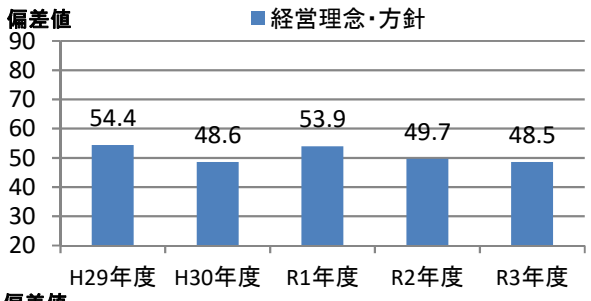
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

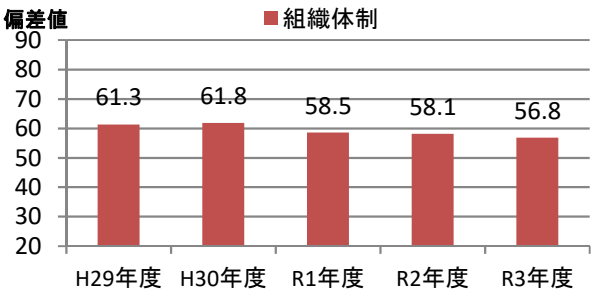
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

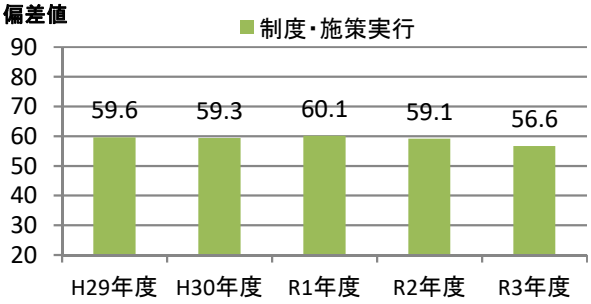
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

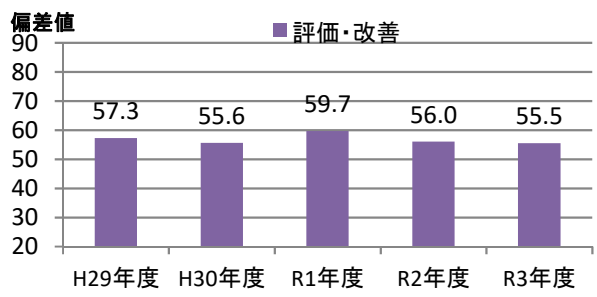
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	501～550位	551～600位	851～900位	1051～1100位
総合評価	57.9	55.9(↓2.0)	57.8(↑1.9)	55.2(↓2.6)	53.9(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



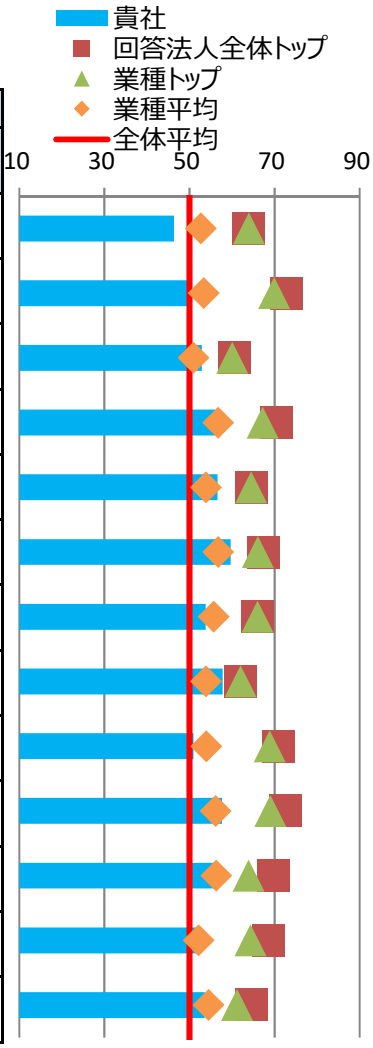






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**46.4**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.4**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.9**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.9**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.6**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.7**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**53.8**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**57.8**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**51.0**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**57.7**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**56.3**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**52.7**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**53.6**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 体調不調により長期欠勤や休職をせざるを得なくなった従業員が、安心して復職できる体制を構築し、人材の流出を防止することが事業を継続するうえで重要な課題である。 特にメンタルヘルス不調の原因による復職率の上昇および退職率の低下が求められている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が病気となっても安心して復職できることを期待している。具体的な指標として、復職者の比率80%以上、退職者の比率10%以下を目指す。 特にメンタルヘルス不調による復職者の比率70%以上、退職者の比率20%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.7	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	生活習慣病の予防の一つとなる運動習慣について、健康保険組合が実施しているスコアリングシートでも業態平均や全組合平均よりも下回っているなど、適切な運動習慣について推進する必要が認められる。
	施策実施結果	茨城県が実施している「ヘルスケア事業」への参加奨励、「ウォークラリー」参加奨励、運動習慣に関するセミナー（ＷＥＢセミナー）を開催した。
	効果検証結果	毎年行っている問診票回答の運動習慣に関する項目について、前年対比3.3%の改善が図られた。前々年度と前年度対比は横ばいであったことから、改善されていることは確認できるものの、コロナウイルスの影響により運動する機会が減っていることから、より一段と運動習慣に関する推進を図っていくことが必要とされている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	法定時間外労働の縮減および有給休暇取得日数の増加が図られていないため、従業員満足度に係る労働時間の適正化、ワークライフバランスの取り組みの改善が図られていない。
	施策実施結果	既に導入しているフレックスタイム勤務制度や時差勤務制度の利用向上、新たに導入した人間ドック休暇などの特別休暇や制度休暇の取得率向上を図る。
	効果検証結果	従来は有給休暇対応としていた人間ドック受診のための休暇について、あらたに特別休暇として「人間ドック休暇」を設定したにもかかわらず、前年度対比、平均年次有給休暇取得率は5.2%増加、有給休暇取得は全社員平均で0.7日の増加となった。一方、平均月間所定外労働時間は前年対比で増加しているため、さらなる施策の推進が必要となっている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008341

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社七十七銀行

英文名：The 77Bank,Ltd.

■加入保険者：七十七銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

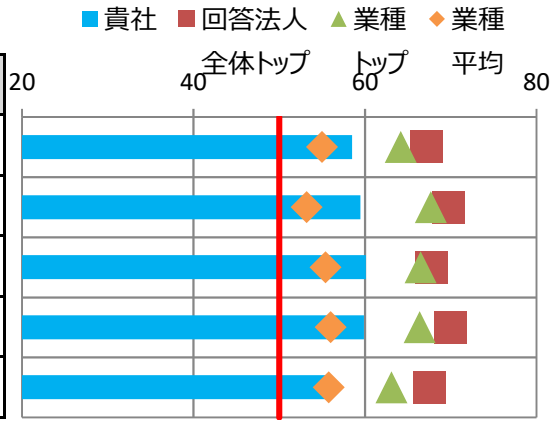
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.5**　↓0.8　（前回偏差値　59.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.5	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	59.5	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	60.1	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	59.9	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	55.5	67.5	63.1	55.8



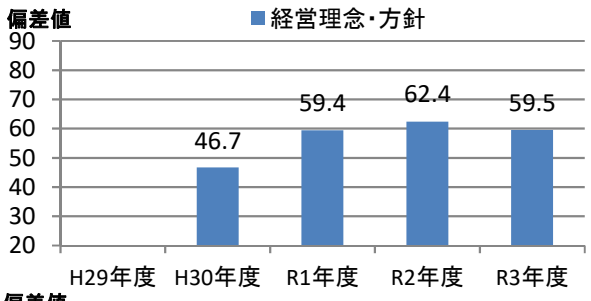
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

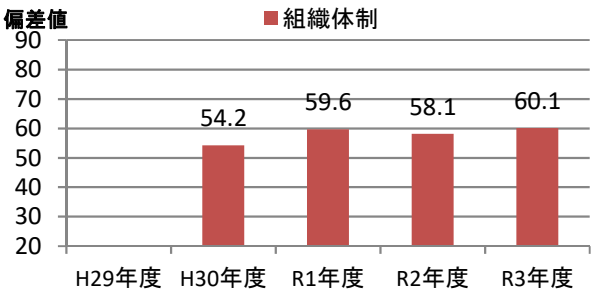
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

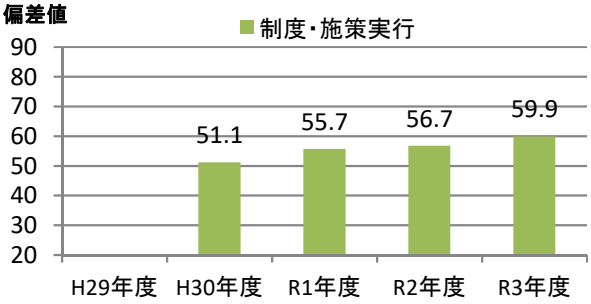
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

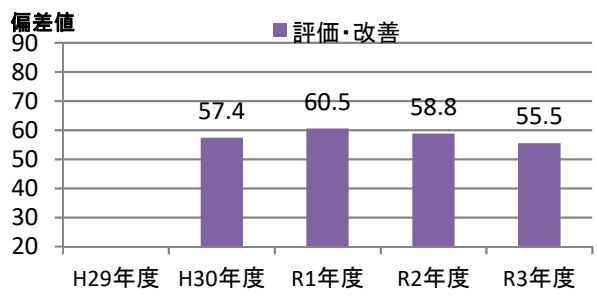
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	851～900位	401～450位	451～500位	601～650位
総合評価	-	51.7(-)	59.0(↑7.3)	59.3(↑0.3)	58.5(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



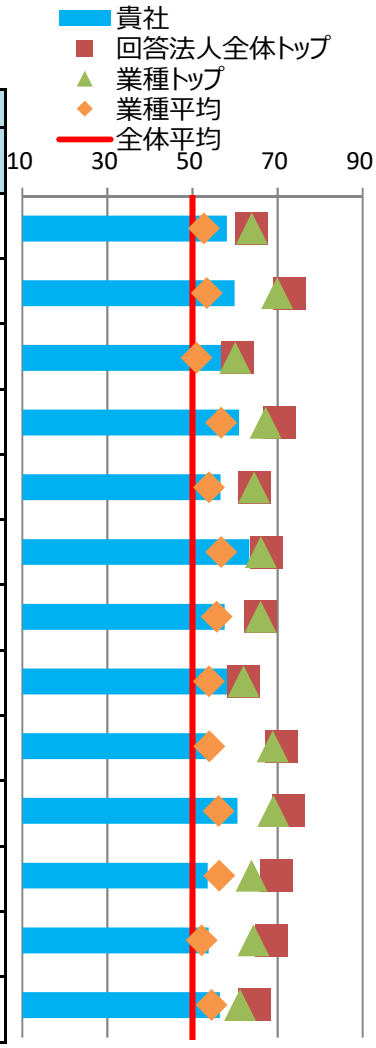






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**58.1**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.9**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.5**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.0**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.6**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.4**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**57.6**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**59.9**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**53.6**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**60.6**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**53.6**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**53.8**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**56.5**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.7	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.2	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.2	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	特定検診対象者全体の結果を全国的な指標と比べても、特筆して数値が悪いという項目はないが、生活習慣病の治療をしても治療効果がみられず、高リスク層に該当する従業員が一定数存在。また、精密検査受診の指導等を行っているものの、治療放置の従業員も一定数存在する。そういった従業員に対し、重症化を抑え、脳卒中や心筋梗塞を発症させないようにしていくため、引き続き精密検査受診率の向上の働きかけが必要と考える。
	施策実施結果	精密検査受診率向上に向けて、対象者には個別で人事部長名で受診を指示し、結果報告を求めている。また、全部課店（本部・営業店）で実施する人事面接において精密検査の実施を指示している。
	効果検証結果	３年前の２０１７年度の精密検査受診率７９．７％と比較し、２０２０年度は精密検査受診率９０．４％と１０．７ポイント受診率向上している。今後も精密検査受診勧奨を継続し、生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防を図っていく。
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
	課題の内容	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強化するため、ストレスチェックの受検を推進し、受検率を上げることで、ストレスチェックの結果を通知して自らのストレス状況に気づきを促し個々の労働者のストレスを低減させる必要がある。また、ストレスの高い者を早期に発見し、面接指導等につなげることで、メンタルヘルス不調を未然に防止させる必要がある。
	施策実施結果	全行通知でストレスチェック受検の推進を行い、受検率は向上（2019年度 90.7%→2020年度 92.0%）。またストレスチェックの結果を踏まえ、高ストレス者へ医師面接指導の勧奨案内を行った。
	効果検証結果	ストレスチェックの集団分析結果において全体の総合健康リスクは（2019年度 93→2020年度 89）に軽減され、全国平均を上回った組織数も（2019年度 53組織→2020年度 27組織）大幅に減少。各ストレス要因別の傾向も概ね低ストレス傾向となった。ストレスチェックの受検推進や、高ストレス者への早期の面接指導を行ったことが効果を上げた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008342

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社青森銀行

英文名：The Aomori Bank, Ltd

■加入保険者：青森銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

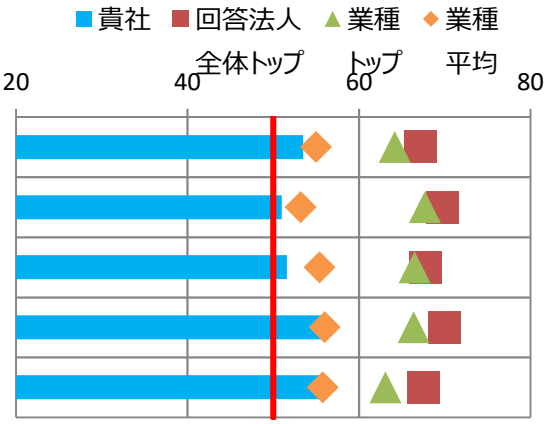
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.5**　↑0.5　（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	-	53.5	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	51.0	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	51.6	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	55.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	55.9	67.5	63.1	55.8



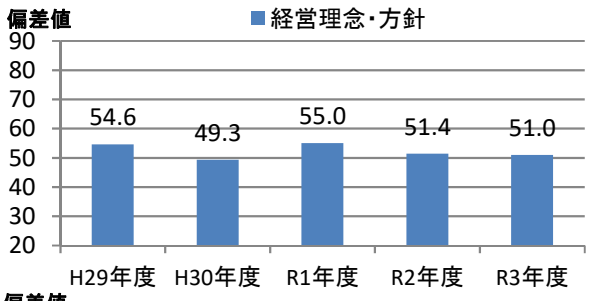
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

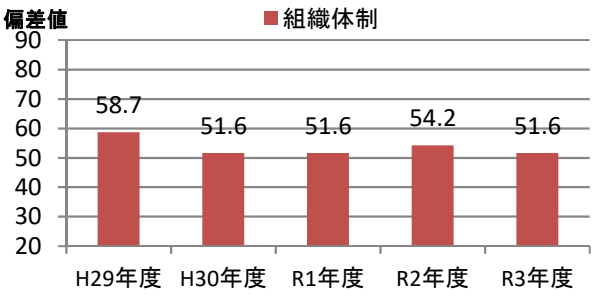
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

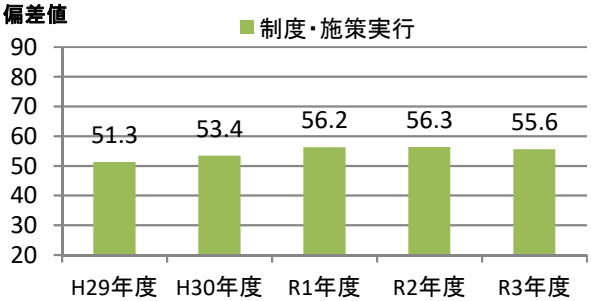
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

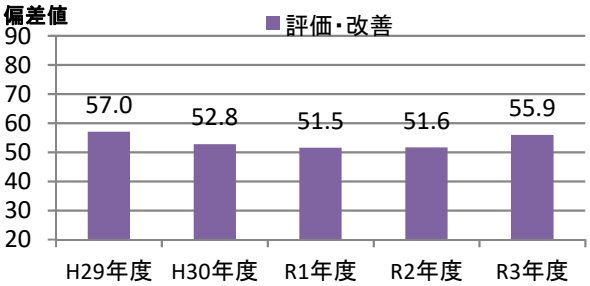
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	851～900位	951～1000位	1051～1100位	1101～1150位
総合評価	54.9	51.7(↓3.2)	53.5(↑1.8)	53.0(↓0.5)	53.5(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



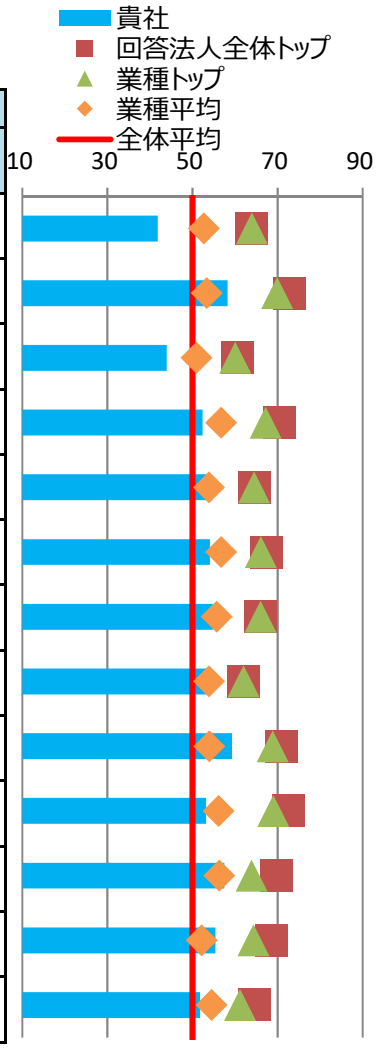






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	41.9	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.3	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.0	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.4	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.1	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.2	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.5	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.4	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
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Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.a-bank.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.6	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	職員一人ひとりの健康で豊かな生活の確保に努めるとともに、働きがいのある職場環境づくりや従業員の活躍を推進するため、多様な働き方を支援するために働き方改革を行う必要がある。
	施策実施結果	2020年度よりフレックス制を導入し総労働時間の削減や年次有給休暇の所得推進を行った結果、2019年度と比較し年次有給休暇の63.6%まで上昇した。
	効果検証結果	フレックスタイム制の導入により、60%以上の従業員が柔軟な勤務を行うことができていると答えている。また、管理者が職員に対し、積極的に活用するよう周知するとともに、具体的な活用例を説明し、気兼ねなく活用できる環境を整えた結果、1か月あたりの時間外労働の削減につながった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症の全国的な感染拡大に伴い、職員の感染予防対策を行う必要がある。
	施策実施結果	新型コロナウイルス感染症に関する情報提供やマスク・消毒液の配布等予防対策の徹底と職員及び家族に対する「職域ワクチン接種」の実施
	効果検証結果	「職域ワクチン接種」は2回目まで終了しており、10月中旬での新型コロナウイルスワクチンの接種率は95%の予定である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008343

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社秋田銀行

英文名：The Akita Bank,Ltd.

■加入保険者：秋田銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

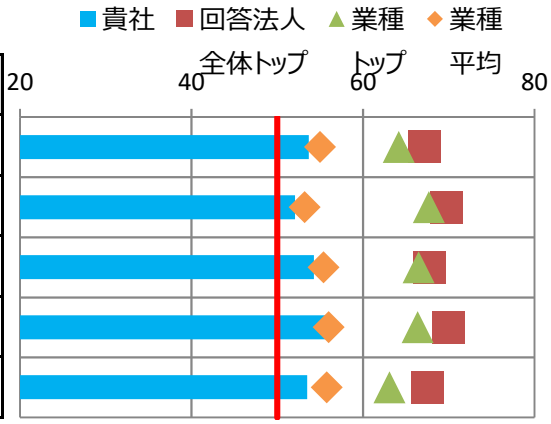
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.7**　↑5.2　（前回偏差値　48.5 ）

※「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	-	53.7	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	52.1	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	54.3	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	55.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	53.5	67.5	63.1	55.8



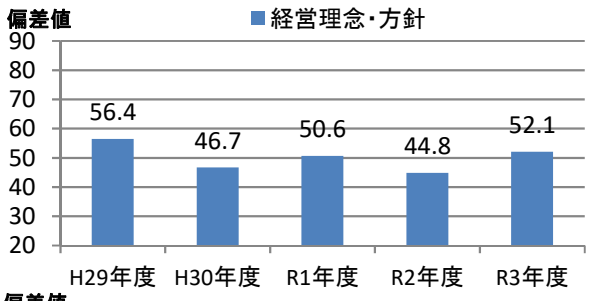
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

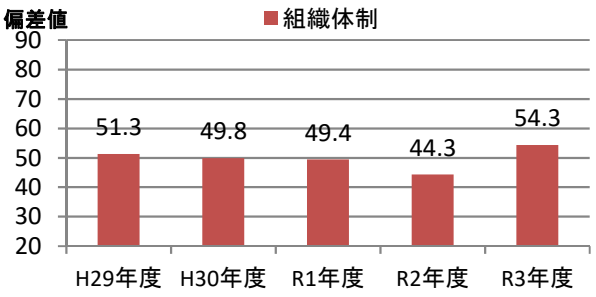
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

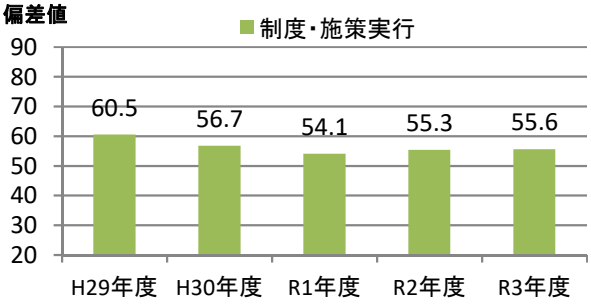
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

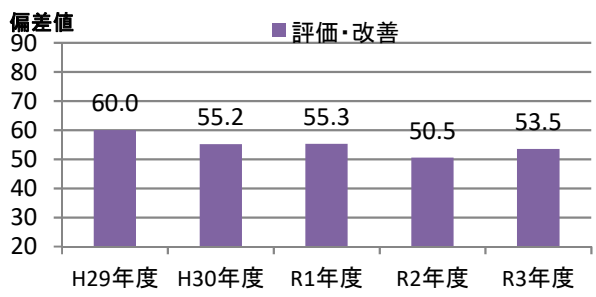
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	801～850位	1051～1100位	1451～1500位	1101～1150位
総合評価	57.3	52.0(↓5.3)	52.5(↑0.5)	48.5(↓4.0)	53.7(↑5.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



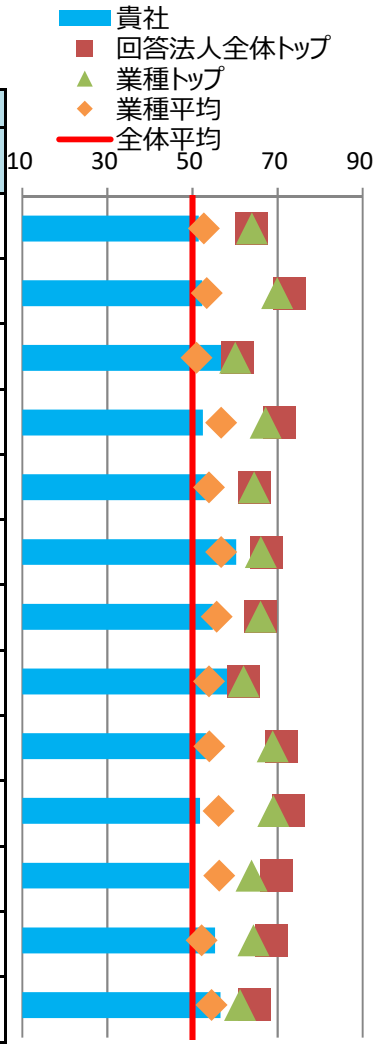






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.3	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.5	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.3	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.8	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.3	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.3	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.6	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「職員が銀行の大切な財産である」という考えのもと、役職員の公私にわたる生涯活躍の実現を目的とした「人材価値共創プロジェクト」を開始した。新たな発想・行動を生み出すため、「考える・考えさせる時間」の創出を目指し、労働時間の縮減（早期就業の実現）が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	時間外勤務時間を全部室店で前年同期比１０%以上の削減に取り組み、「ワーク（仕事）」、「ライフ（生活）」、および「心身（健康）」それぞれの充実をはかる。また、創出した時間で職員の学習機会・能力発揮機会を提供し、働きがいの向上を促進させ中長期的な企業価値向上を目指す。「心身（健康）」の充実では、県内大学と連携して職員へ健康メニューレシピを提供し、生活習慣病の進行・重症化防止に取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.7	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.2	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	「健康スコアリングレポート」において、被保険者本人の「糖尿病リスク保有者の割合」が業態平均よりも高かった。また、糖尿病が悪化して人工透析へ以降する職員がみられた。 生活習慣病関連ハイリスク者で要治療レベルにありながら治療を中断、または未受診の職員がみられた。
	施策実施結果	保健指導参加者の63.2%に翌年度の血糖検査で改善がみられた。糖尿病治療中断者および未治療者は、産業医面談や産業保健スタッフによる継続支援も実施し、翌年の健診でデータが改善するケースがみられている。
	効果検証結果	保健指導の参加にあたっては、就業時間内での参加を認め、人事部長名で参加を勧奨している。また、未受診者には人事部門からも受診勧奨し、必要に応じて就業時間内の受診も認めている。産業医の面談にはＷＥＢ面談も活用し、遠隔地に勤務する職員との面談も可能になった。今後は、さらに従業員の健康意識を高めるなど、ヘルスリテラシーの向上が課題である。
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
	課題の内容	「ワーク（仕事）」、「ライフ（生活）」および「心身（健康）」それぞれの充実をはかる「人材価値共創プロジェクト」をスタートした。「ワーク」および「ライフ」の充実には総労働時間の縮減が必要であり、創出した時間を人材価値の向上や私生活の充実に有効活用していく。
	施策実施結果	各部室店前年同期比１０％以上の時間外勤務削減に取り組み、営業店では６割以上が達成したが、本部では７割強が達成できなかった。毎月第２、第３水曜日を完全定時退行日としたことにより効果がでてきている。
	効果検証結果	営業店では、お互いに協力してチームで成果を上げていく意識が定着し、総労働時間の縮減により、自己啓発、家族との充実した時間を過ごす等、目指す姿に近づきつつある。本部では、連携・チームワークは向上しつつあるものの、事務削減、業務見直しへの取り組みが不足しており、生産性の向上と徹底的な無駄の排除が必要である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008344

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山形銀行

英文名：The Yamagata Bank,Ltd.

■加入保険者：山形銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

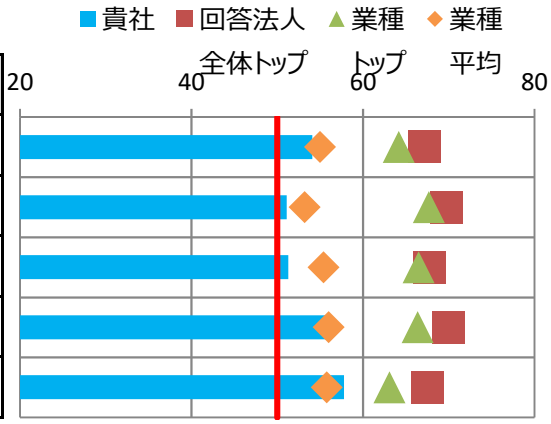
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.1**　↑0.6　（前回偏差値　53.5 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	54.1	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	51.1	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	51.3	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	55.7	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	57.8	67.5	63.1	55.8



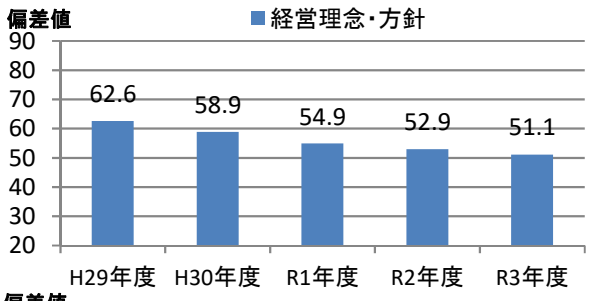
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

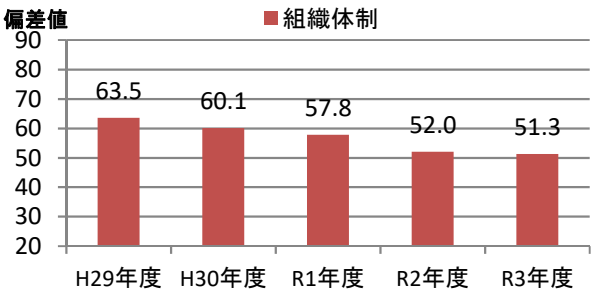
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

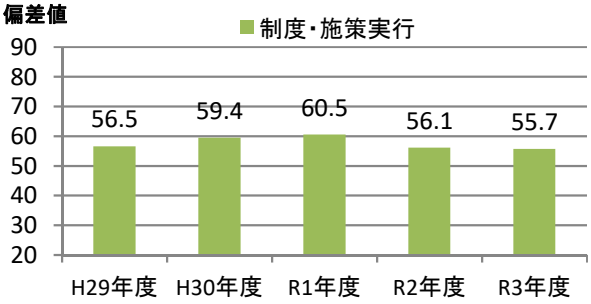
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

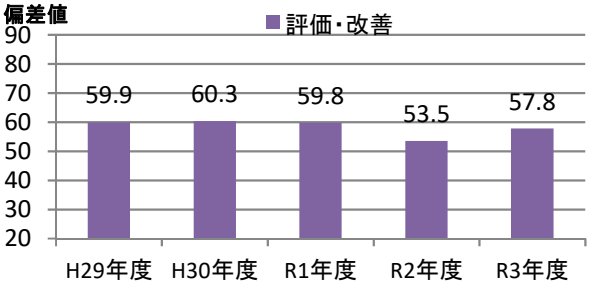
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	251～300位	501～550位	1001～1050位	1051～1100位
総合評価	60.4	59.6(↓0.8)	58.1(↓1.5)	53.5(↓4.6)	54.1(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



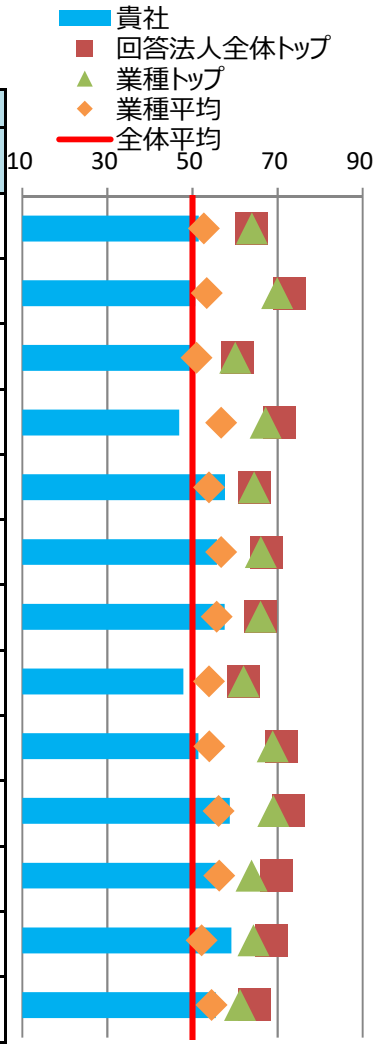






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.7	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.6	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.9	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.8	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.6	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.8	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.5	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.2	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 テレワークや時差出勤など多様な働き方が進み、ワークライフバランスの充実が求められる中、限られた人員や時間で、一定水準以上のパフォーマンスを発揮する必要がある。そのため、従業員の健康を重要な経営資源の一つと位置づけており、従業員の健康を維持することが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に不安を抱くことなく、心身ともに充実した生活を送ることで、仕事への活力を生み出してほしいと考えている。第20次長期経営計画（20210401～20240331）の計数目標に、健康経営を実践しながらチャレンジする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.yamagatabank.co.jp/company/sdgs/img/kenkou.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.1	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	効率性や生産性の向上を図るとともに、ワークライフバランスの充実に向け、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を導入する（環境面・設備面）。
	施策実施結果	テレワーク勤務を正式導入するため、勤務形態の制度化および設備・通信環境の整備等を実施した。
	効果検証結果	2021年4月から2021年9月までのテレワーク利用回数は約2,000回となった。更なる利用促進を図るため、行内での情宣を行っていく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2017年より「就業時間内禁煙」に取り組んだが、定期健康診断結果上、男性被保険者の喫煙率29.9%（男女計17.6%）と高水準であったため、健康リスク・経済損失の回避に向けた取り組み強化が必要。
	施策実施結果	2020年1月より、本店・営業店等全ての敷地内全面禁煙を導入。
	効果検証結果	2020年度の喫煙率は男性26.2%となり、男女計15.4%と改善が見られる。今後も敷地内全面禁煙を継続していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008345

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社岩手銀行

英文名：The Bank of Iwate,Ltd

■加入保険者：岩手銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

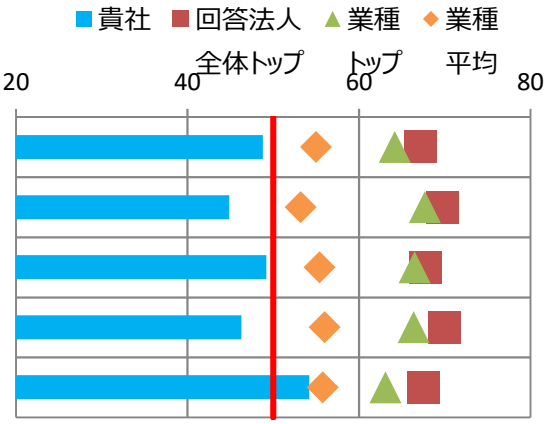
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.8**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	48.8	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	44.9	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	49.2	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	46.3	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	54.2	67.5	63.1	55.8



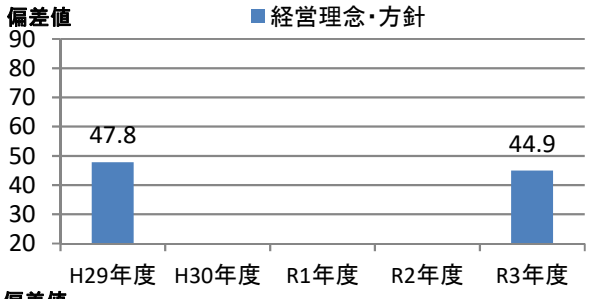
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

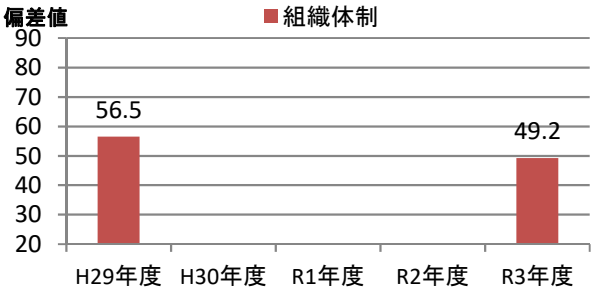
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

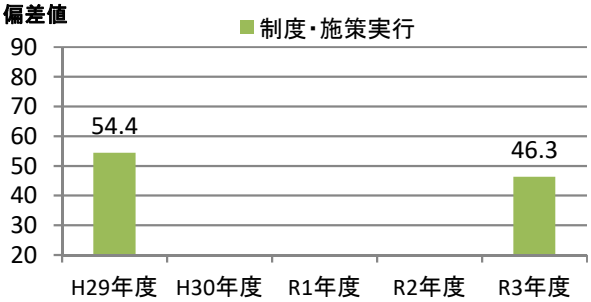
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

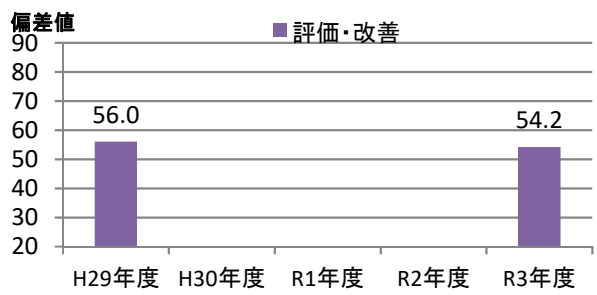
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	-	-	-	1701～1750位
総合評価	53.2	-	-	-	48.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



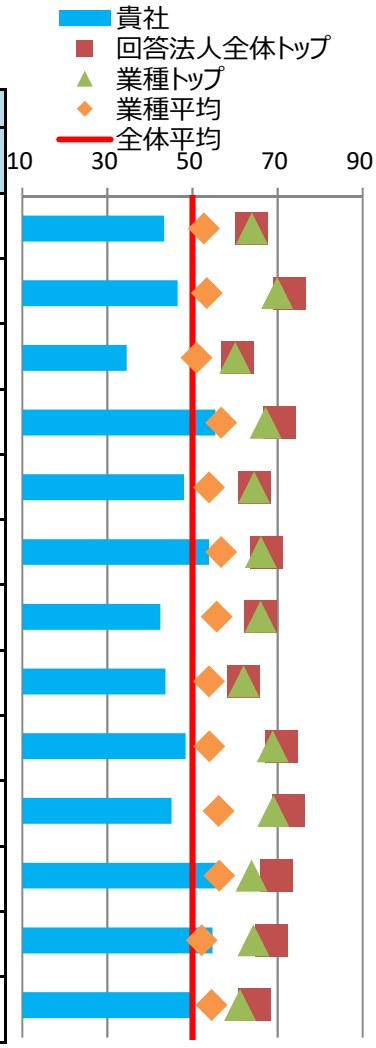






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.4	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.5	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.4	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.9	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.1	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.3	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.7	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.6	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.3	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	再検査等の受診率が80%台にとどまっており、改善が必要である。
	施策実施結果	受診状況をモニタリングし、未受診者に対しては架電やメール等により個別に受診を促した。また、上司からの指導を促した。
	効果検証結果	再検査等の受診率は2019年度84.7%、2020年度85.3%と、ほぼ横ばいに推移しているが、再検査等受診率の向上に向けた取組体制は確立しており、今後も施策の検証、改善に努める。
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
	課題の内容	総労働時間の削減により、多様な人材が働きやすい職場環境、体制を整備する。
	施策実施結果	フレックスタイム制度を2020年4月に導入し、月中の業務の繁閑に応じて各人が勤務時間を調整できる体制となった。
	効果検証結果	2019年度１カ月あたりの平均残業時間は7.5時間であったが、2020年度は6.2時間と改善した。早帰りにより空いた時間を、育児や介護、通院、自己啓発に充てるといった好事例も見られた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008346

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東邦銀行

英文名：THE TOHO BANK

■加入保険者：東邦銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

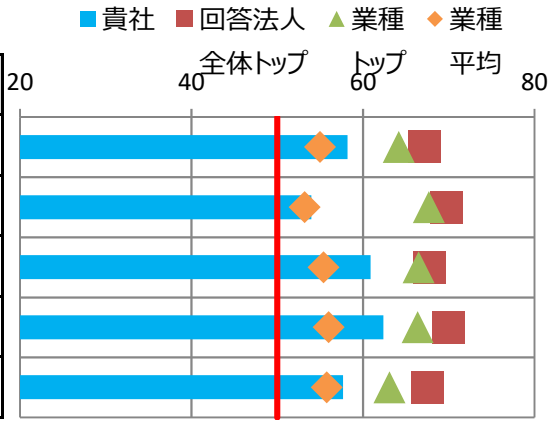
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.2**　↓3.0　（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	-	58.2	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	54.0	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	60.9	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	62.4	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	57.7	67.5	63.1	55.8



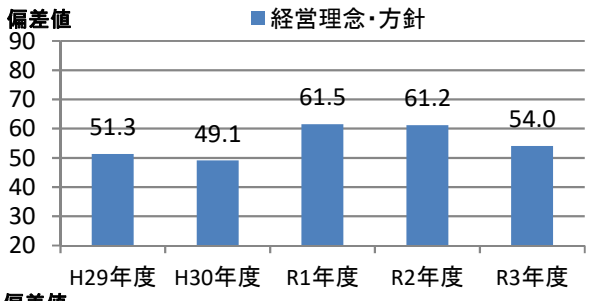
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

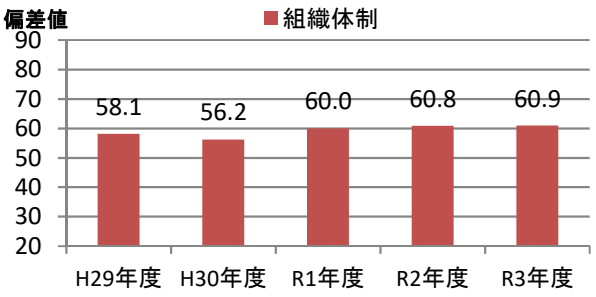
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

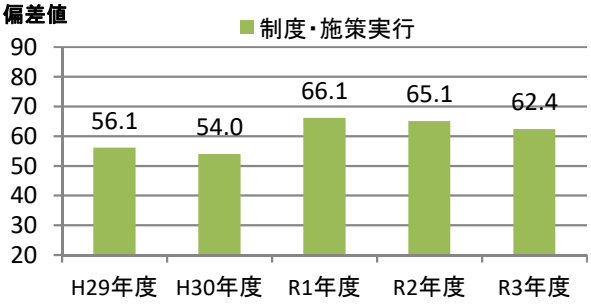
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

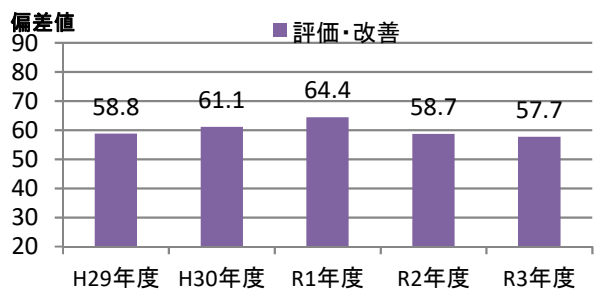
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	651～700位	101～150位	251～300位	601～650位
総合評価	55.6	54.4(↓1.2)	63.0(↑8.6)	61.2(↓1.8)	58.2(↓3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



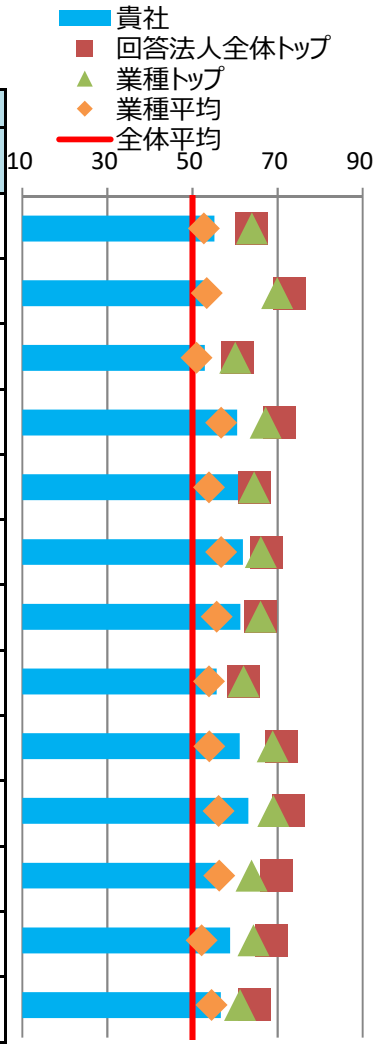






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.7	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.9	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.2	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.9	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.7	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.tohobank.co.jp/company/diversity/support.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.0	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.6	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2019年度に実施したストレスチェックにおいて従業員の12.2%が高ストレス者として該当。前年対比で1.3ポイント悪化しており正常化・改善が必要。
	施策実施結果	ＥＡＰの活用を積極推進し従業員周知したことで利用件数406件となり昨年対比+241件増加した。
	効果検証結果	2020年度に実施したストレスチェックでは高ストレス者が10.6%と1.6ポイント改善した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008349

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東北銀行

英文名：THE TOHOKU BANK,LTD.

■加入保険者：東北銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

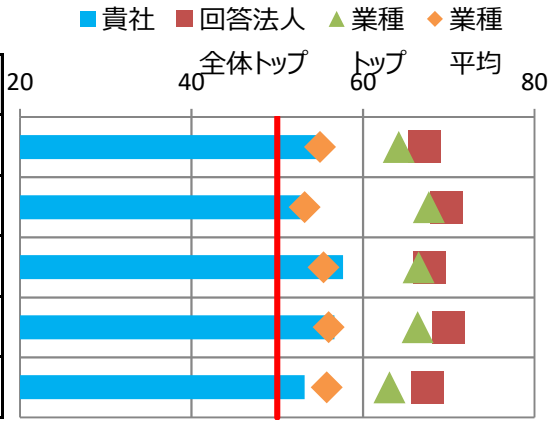
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.7**　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.7	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	52.9	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	57.7	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	56.7	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	53.2	67.5	63.1	55.8



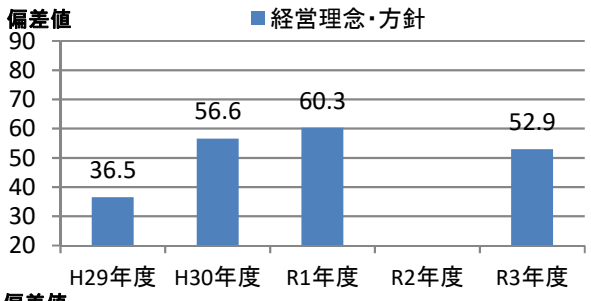
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

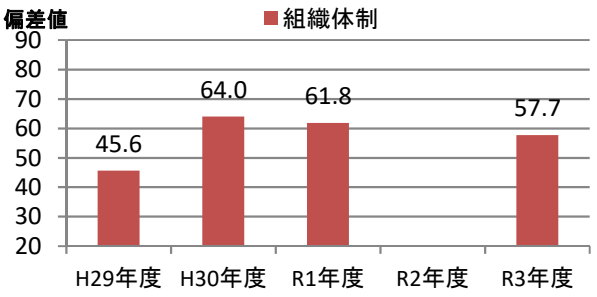
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

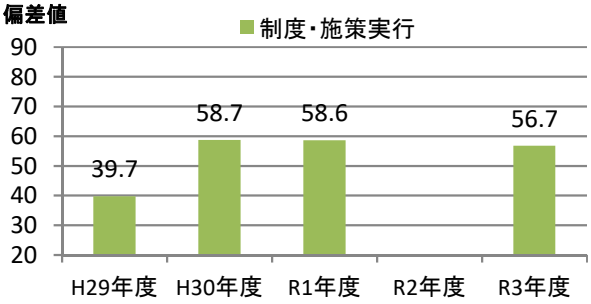
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

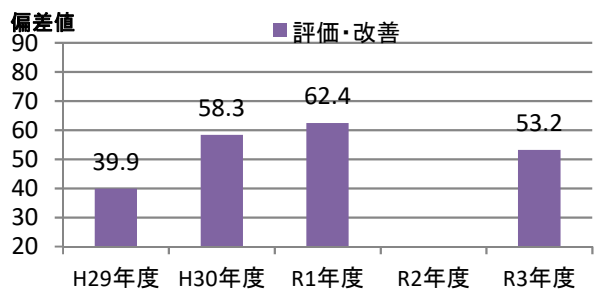
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001～1050位	301～350位	251～300位	-	951～1000位
総合評価	40.0	59.1(↑19.1)	60.9(↑1.8)	-	54.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



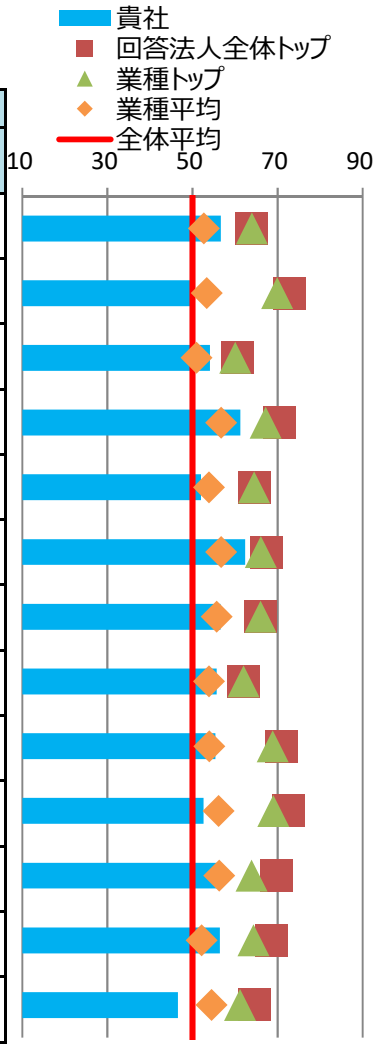






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.7	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.3	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.4	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.6	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.2	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.5	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.6	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規採用が難しい中、現在働いている従業員一人一人のパフォーマンス力を上げていくことが、事業活動を継続・推進していく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	有給休暇をしっかり取得し、身体や脳を休め、万全な状態で働けることを期待する。具体的な指標として、有給休暇の取得率を現在の41.9%から2023年度末には45%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tohoku-bank.co.jp/pc_index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.4	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	全従業員に対しストレスチェックを行っていたが、結果については人事部でしか把握していない状況である。
	施策実施結果	今までも外部委託をしていたが、金融機関向けに開発され、様々な角度から集団分析や課題把握を行うことができる会社に委託先を変更した。
	効果検証結果	集団分析結果を各部室店長に報告（銀行全体・各部室店の状況）した。また、部室店長を対象としたメンタルヘルスセミナーを実施した。職場環境改善や離職防止に活用している。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	超過勤務の管理を紙で行っており、実際の労働時間と異なる場合があった。労働時間を正しく管理する必要がある。
	施策実施結果	就労管理システム（パソコンのログイン・ログアウトで就業時間を管理）を導入した。
	効果検証結果	各個人の労働時間を正しく管理できるようになった。人事部で労働時間が確認しやすくなり、長時間労働者へのサポートも充実した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008350

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社みちのく銀行

英文名：The Michinoku Bank,Ltd

■加入保険者：みちのく銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

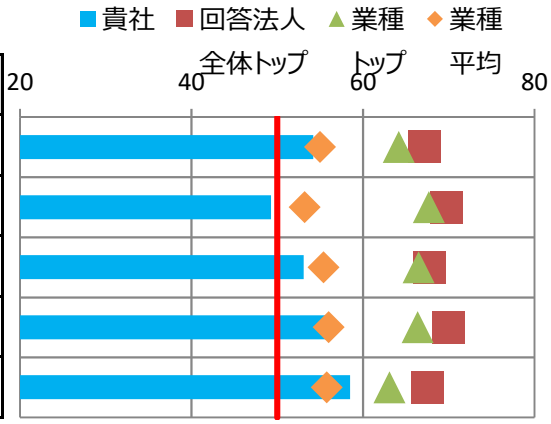
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.2**　↑2.9　（前回偏差値　51.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.2	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	49.3	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	53.1	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	56.1	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	58.5	67.5	63.1	55.8



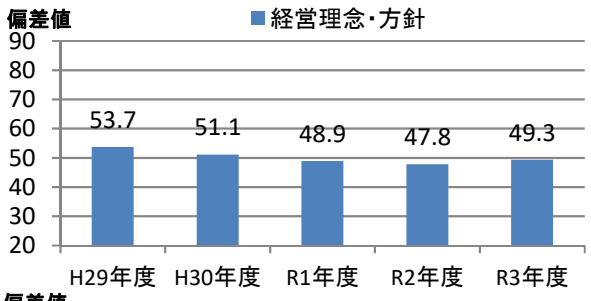
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

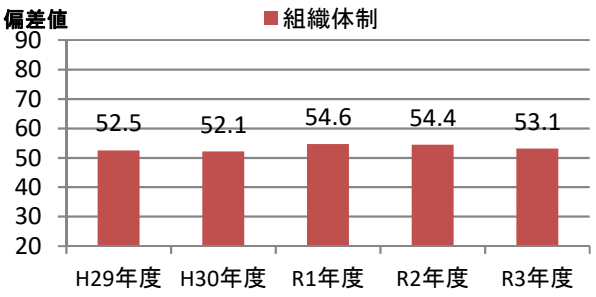
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

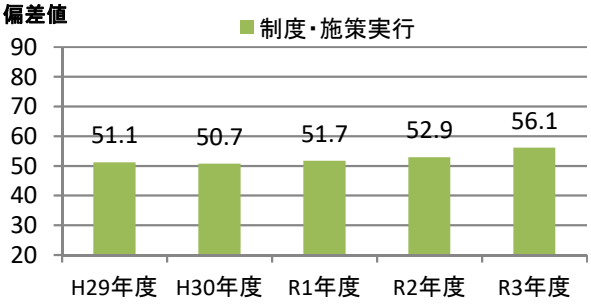
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

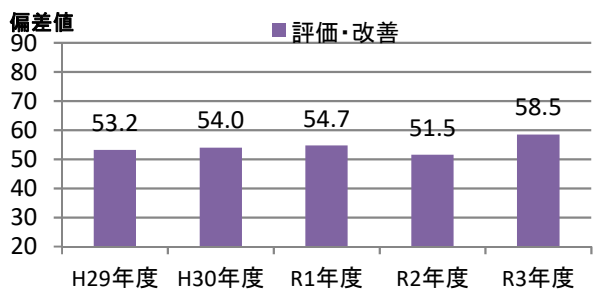
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	851～900位	1051～1100位	1201～1250位	1051～1100位
総合評価	52.6	51.8(↓0.8)	52.3(↑0.5)	51.3(↓1.0)	54.2(↑2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



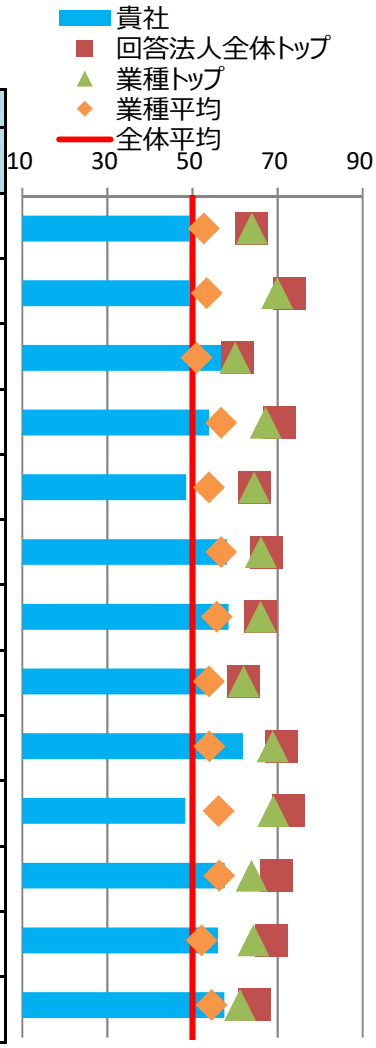






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.3	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.9	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.1	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.9	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.3	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.0	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 短命県青森において、地域社会の一員として当行ができることはまず職員が健康でいること。現在は健康診断結果における有所見者がまだまだ多くおり、現役世代で生活習慣病に罹患している職員も多数である。職員の持つ能力を最大限引き出すためにも有所見者を減少させることが課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	有所見者の減少⇒精密検査不要の職員を60%以上 精密検査の受検率を90%以上維持 40歳以上の非喫煙者を3年後までに80%以上 40歳以上の適切な飲酒習慣者を3年後までに86%以上 を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.8	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.1	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康保険組合との「健康スコアリングレポート」共有の結果、特定保健指導の実施率は８０%以上と高く、精密検査の受診率も高水準ではあるが、職員全体をみると「飲酒習慣」「運動習慣」の適切な職員がともに20%前後しかいないことが分かった。さらに健康診断結果より肝機能異常のリスク保有者が３５%と業態の平均値より多く、職員一人一人が行動変容し生活習慣を改善していくことが課題となっている。
	施策実施結果	全職員が利用可能な健康管理アプリを導入し、インセンティブ付与として福利厚生アプリと連携し健康管理アプリで取得したポイントを活用できるよう準備を進めている。
	効果検証結果	2020年度は福利厚生アプリの導入まで実施し、アプリの職員への定着を図った後、2021年度に連動した健康管理アプリを導入することとなっている。健康管理アプリ導入後は労働組合ともタイアップして健康イベントの開催も計画している。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの受検率が年々低下傾向にあり、このままではストレス関連疾患の発生予防や早期発見という目的が果たされなくなると危惧していた。メンタルヘルスケアの入り口としてストレスチェックの受検率を高値で保持することが大切であるため、現況よりも受検率をアップさせることが必要である。
	施策実施結果	ストレスチェックを業務の繁閑時期を踏まえて実施したり、部店長の組織マネジメントに関する調査やハラスメント関連の調査も質問項目も追加して実施した。
	効果検証結果	（ｃ）に加えて人事担当者から受検勧奨の実施、ストレスチェック期間の延長など実施方法を工夫したところ、受検率が８０%台から９２．４%へと上昇した。それにより、より正確な高ストレス者の把握が可能になったと同時に各組織集団の様子も把握することができるようになり、メンタルヘルスケアに役立てることが可能になった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008355

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社静岡銀行

英文名：Shizuoka Bank,Ltd

■加入保険者：静岡銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

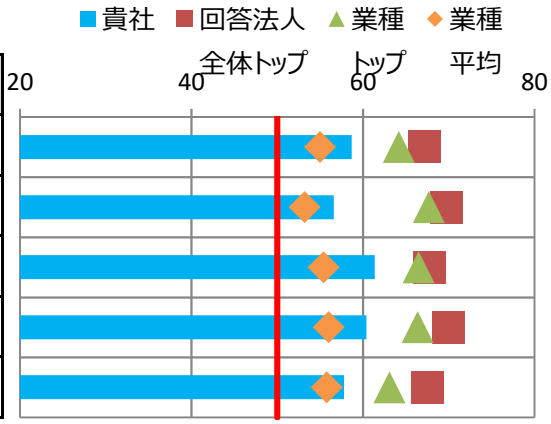
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.7**　↑3.7　（前回偏差値　55.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.7	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	56.6	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	61.4	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	60.4	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	57.8	67.5	63.1	55.8



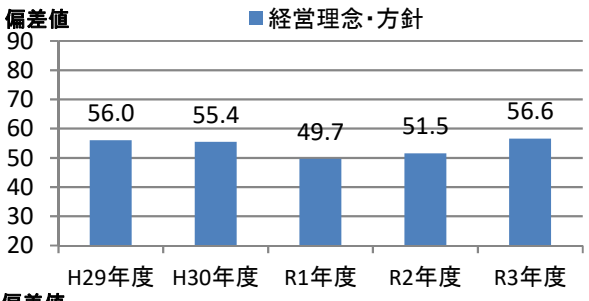
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

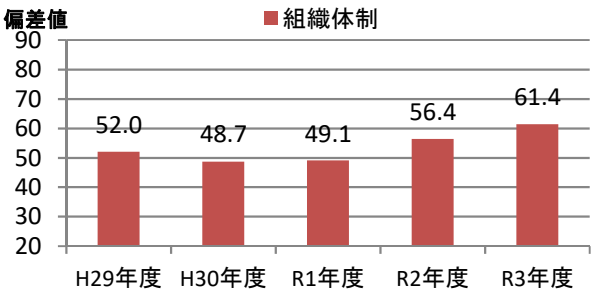
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

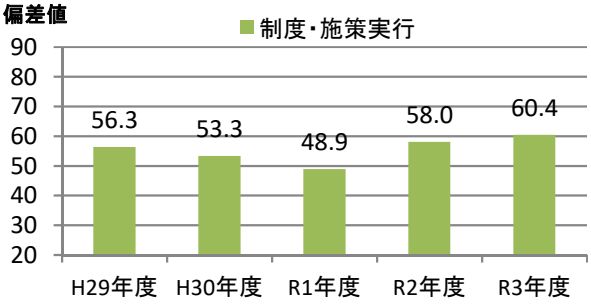
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

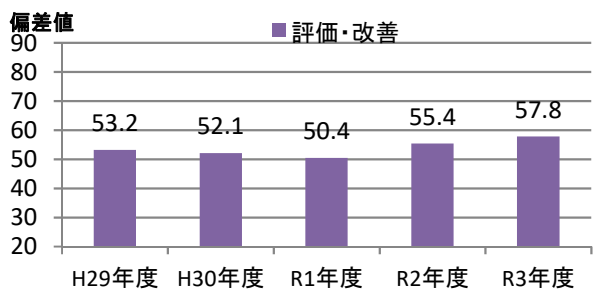
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	751～800位	1301～1350位	901～950位	551～600位
総合評価	54.7	52.8(↓1.9)	49.6(↓3.2)	55.0(↑5.4)	58.7(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



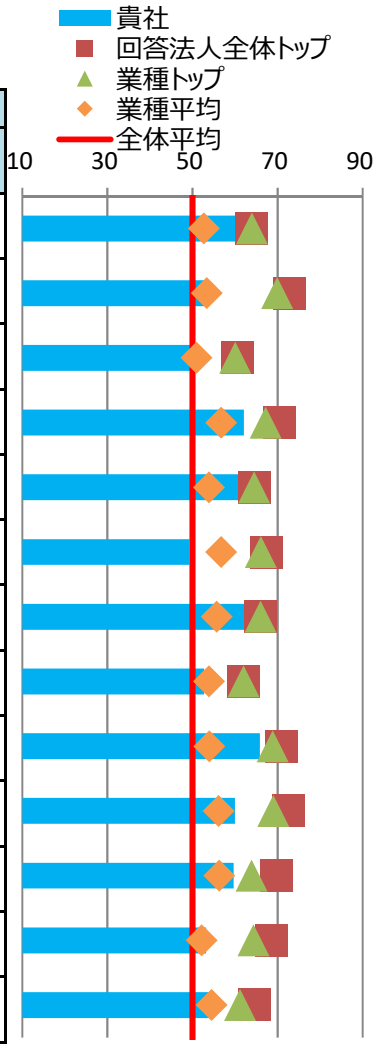






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.1	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.0	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.3	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.1	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.0	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.7	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.2	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 将来的に生産年齢の高齢化が見込まれる中、従業員が長期にわたり、心身ともに健康で生き生きと働くことができる環境を整備することが事業活動を継続するうえでの大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が個々の能力を最大限に発揮し、当行グループ全体が引き続き地域に必要とされる総合金融グループであり続けることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.4	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.7	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.8	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	女性の就業継続や男性の育児参加など従来から変化しつつある従業員の価値観に合った働き方を実現するため、一人一人が柔軟に選択できる勤務制度ならびにその制度を利用しやすい環境づくりが必要。
	施策実施結果	2020年8月をテレワークやフレックスタイム制度の利用推進月間と設定し、指示通達により全従業員に対して周知。「テレワーク利用2回以上」「フレックス勤務3回以上」など目標利用回数を明示し、職場内で利用しやすい雰囲気を醸成。
	効果検証結果	テレワークやフレックスタイム制度の利用回数を集計（2020上期、2021下期）したところ、テレワーク利用人数が277名から429名へ増加、フレックス勤務利用人数が1,998名から2,106名へ増加。大幅な増加ではないものの、施策の効果があったものと判断。2021年度以降も引き続き利用推進していく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	組織横断的なコミュニケーションの活性化、「フラットな関係で自由な意見が飛び交う」企業風土の醸成が必要。
	施策実施結果	業務用スマートフォンを2020年11月から段階的に全店配付。現在、職務を問わず全正社員が携行しており、業務上の連絡手段のほか、社内のコミュニケーションツールとしても利用。
	効果検証結果	業務用スマートフォン導入後のアンケート結果によると、業務の効率化のほか、社内コミュニケーションの活性化にも役立っていると約6割の回答あり。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008360

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山梨中央銀行

英文名：THE YAMANASHI CHUO BANK,LTD

■加入保険者：山梨中央銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

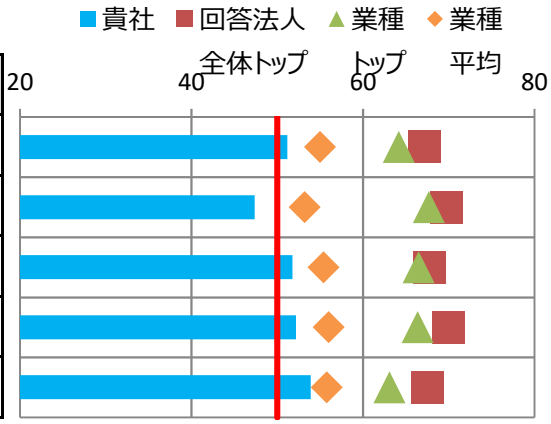
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.2**　↓3.4　（前回偏差値　54.6 ）

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

②評価の内訳

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	-	51.2	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	47.4	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	51.8	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	52.2	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	53.9	67.5	63.1	55.8



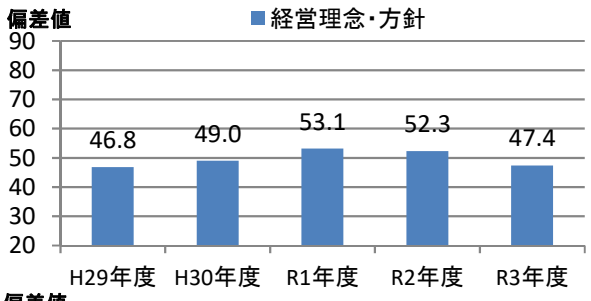
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

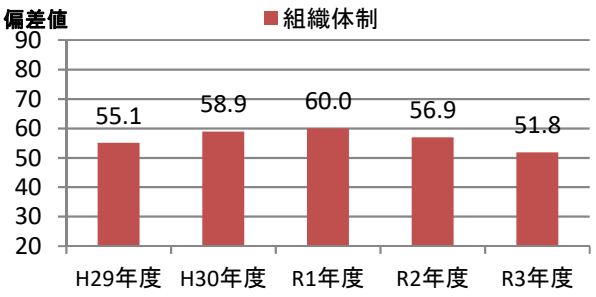
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

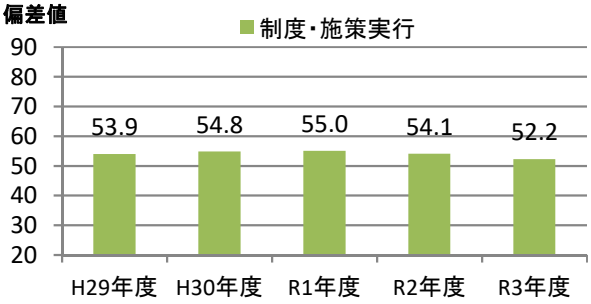
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

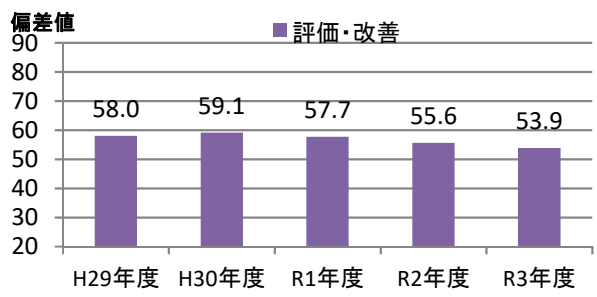
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	601～650位	701～750位	901～950位	1451～1500位
総合評価	52.8	54.7(↑1.9)	56.2(↑1.5)	54.6(↓1.6)	51.2(↓3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



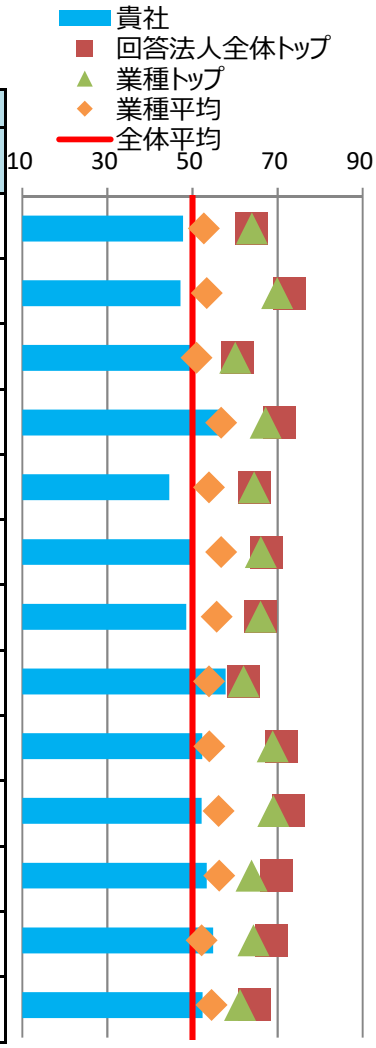






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**47.8**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.2**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.7**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.1**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.6**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.5**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**48.6**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**57.8**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**52.3**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**52.2**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**53.4**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**54.9**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**52.4**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.6	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.7	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	「生活習慣病」有所見率が全国平均を上回っている2項目について重点的に改善を目指す。
	施策実施結果	保健師による運動療法、食事療法の指導、意識づけを実施。
	効果検証結果	毎年数値は改善しているが、全国平均にはまだ乖離がある。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	「改正健康増進法」の施行を機に喫煙率の低下に取り組む。
	施策実施結果	2020年4月から施設内、敷地内、就業時間中の禁煙を実施。 禁煙運動の実施。禁煙サプリ等の提供協力。
	効果検証結果	減少傾向にあるも、男性の喫煙率が高止まりしており、継続的な取り組みが必要。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008362

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社福井銀行

英文名：The Fukui Bank,Ltd.

■加入保険者：福井銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

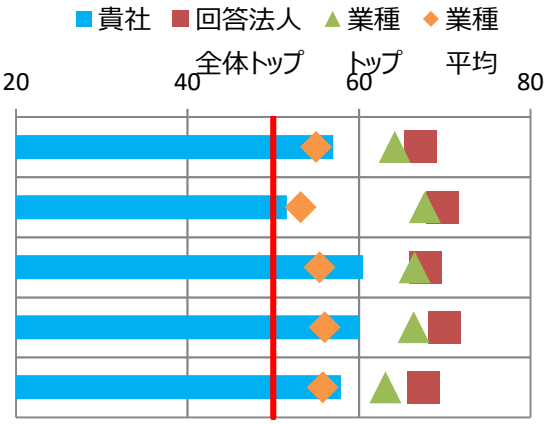
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.0**　↓2.0　（前回偏差値　59.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.0	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	51.6	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	60.5	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	60.0	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	57.9	67.5	63.1	55.8



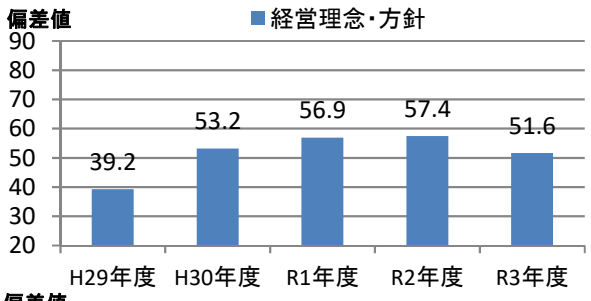
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

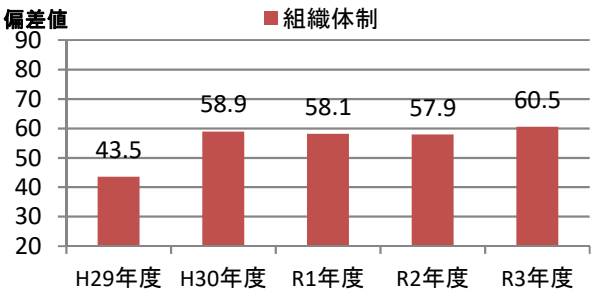
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

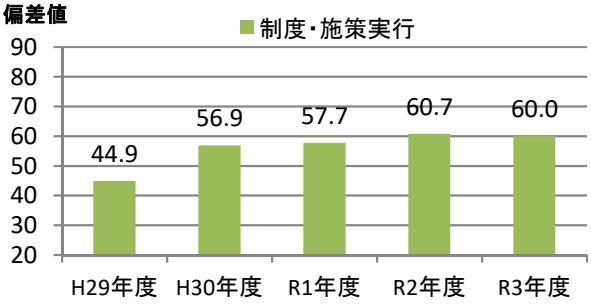
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

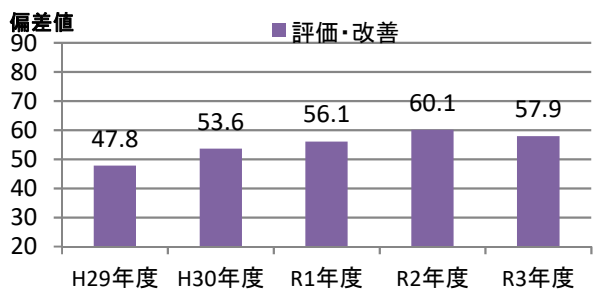
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	551～600位	601～650位	501～550位	751～800位
総合評価	43.5	55.5(↑12.0)	57.1(↑1.6)	59.0(↑1.9)	57.0(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



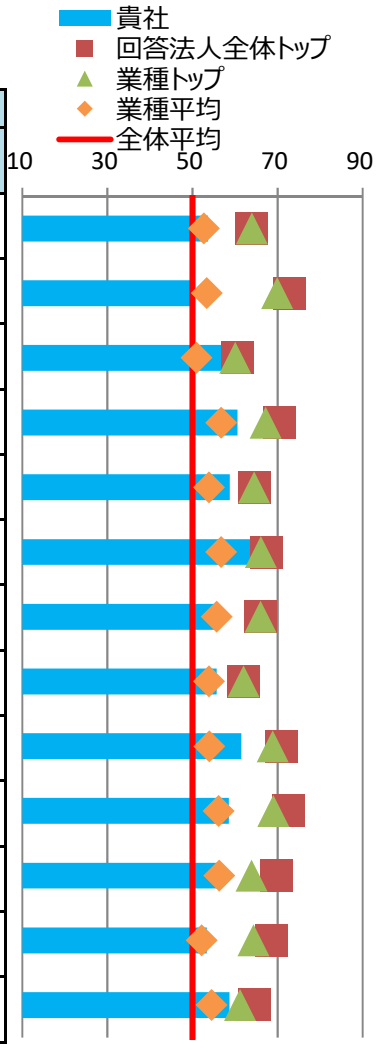






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.8	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.2	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.6	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.7	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.6	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.4	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.7	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.6	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康診断結果が要再検の職員に対して再検査実施報告の提出を求めているが、受診率が低調であるため、受診率の向上が必要である。
	施策実施結果	再検査未受診者への受診勧奨を強化、2020年度の受診勧奨人数は220人、うち146人が再検査を受信した。2019年度の再検査受診率は71.3%であったが、2020年度は80.8%となった。
	効果検証結果	再検査の結果、必要に応じて治療・投薬に至る職員がおり、重症化リスクの低減に向けての行動につながる効果があった。一人当たりの欠勤日数は100日となり、前年度比マイナス19日改善した。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレス度の高い職場を放置することで、職場環境の悪化による生産性の低下やメンタルダウンによる長期欠勤者を発生させる恐れがある。ストレスチェックの集団分析結果を受けて、職場環境の改善を行う必要がある。
	施策実施結果	ストレスチェック集団分析の結果、高ストレス職場（総合健康リスク110点以上）の7職場について職場環境改善のための面接指導を実施し、３ヶ月後にフォローアップを実施した。
	効果検証結果	2020年度の高ストレス職場数は7職場であったが、2021年度の高ストレス職場数は4職場に減少し、面接指導・フォローアップの効果があった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008366

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社滋賀銀行

英文名：

■加入保険者：滋賀銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

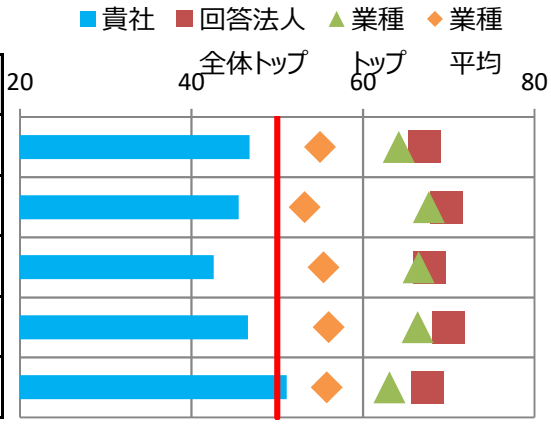
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.8**　↑2.2　（前回偏差値　44.6 ）

※「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	-	46.8	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	45.5	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	42.6	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	46.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	51.1	67.5	63.1	55.8



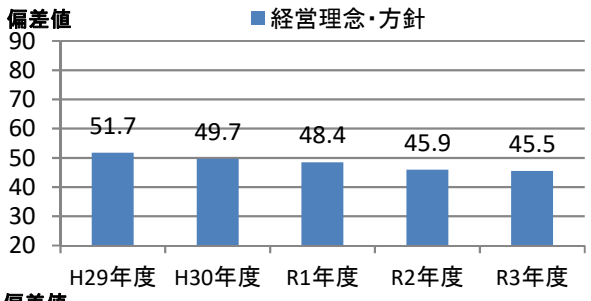
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

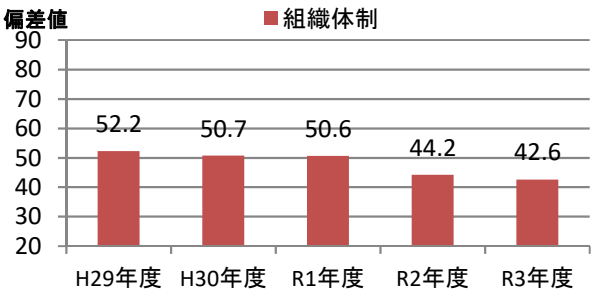
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

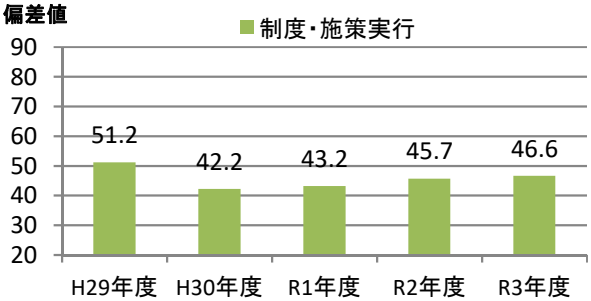
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

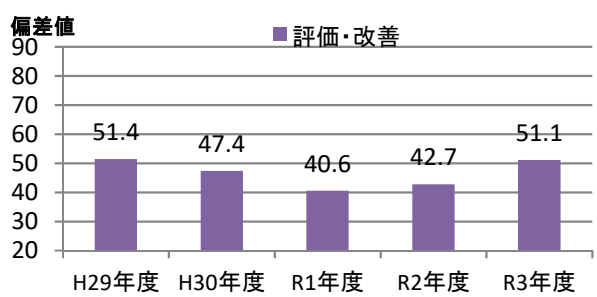
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	1151～1200位	1601～1650位	1801～1850位	1901～1950位
総合評価	51.6	47.2(↓4.4)	45.5(↓1.7)	44.6(↓0.9)	46.8(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



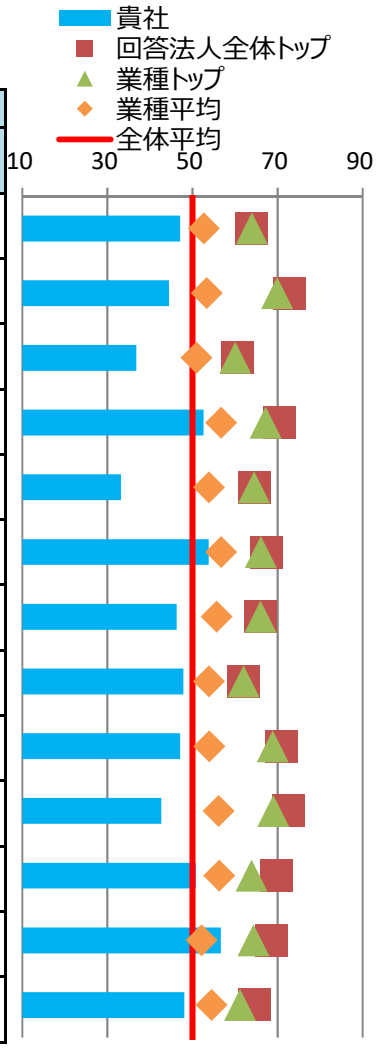






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.5	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	36.8	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.6	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	33.2	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.8	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.7	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.8	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.1	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 金融機関を取り巻く環境が厳しくなる中、従業員の健康を守ることが事業活動を行う上で重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康的に働き続け、働きがいや自身のキャリア形成につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.5	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.9	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.9	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.3	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	休職後の職場復帰支援 より多くの職員がスムーズに職場復帰できるように支援することが目的
	施策実施結果	職場復帰支援プログラムによる復職トレーニングの実施 がん等患者の治療と就業の両立
	効果検証結果	2020年度実績 ・メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者　11人　（復帰者　5人） ・メンタルヘルス以外の疾病による長期欠勤・休業者　12人　（復帰者　10人） 2019年度実績 ・メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者　7人　（復帰者　1人） ・メンタルヘルス以外の疾病による長期欠勤・休業者　5人　（復帰者　2人）
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	時間外労働の削減 有給休暇の取得推奨
	施策実施結果	非常に効果がでている
	効果検証結果	一人あたりの月間時間外労働時間数が2013年度の17.3時間から2020年度は9.1時間に短縮

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008367

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社南都銀行

英文名：THE NANTO BANK,LTD

■加入保険者：南都銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

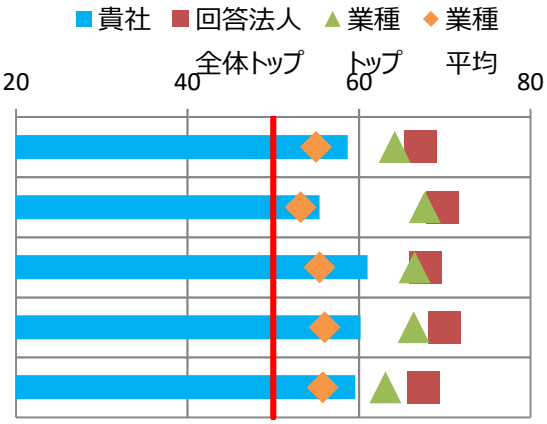
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.7**　↓0.7　（前回偏差値　59.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.7	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	55.4	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	61.0	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	60.2	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	59.6	67.5	63.1	55.8



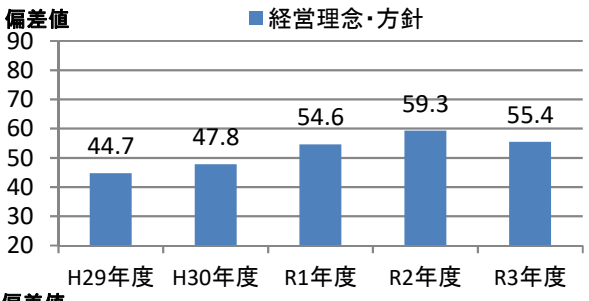
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

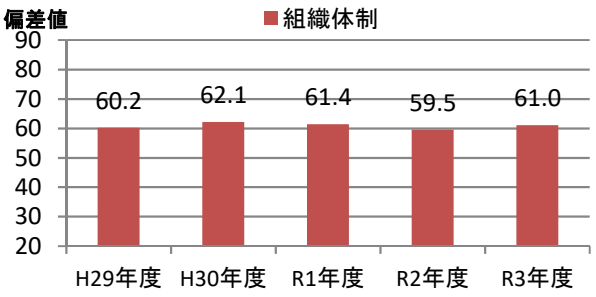
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

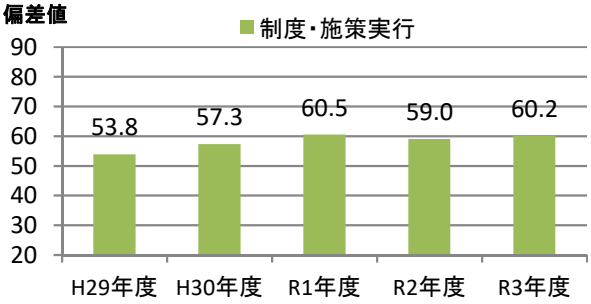
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

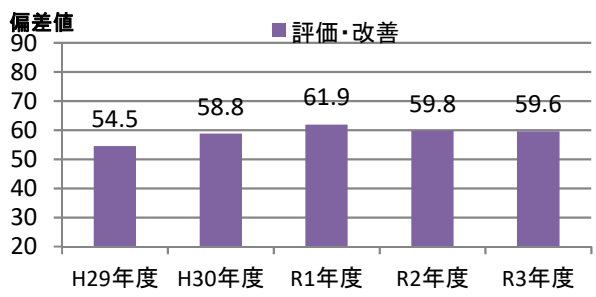
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	501～550位	351～400位	451～500位	551～600位
総合評価	52.5	55.7(↑3.2)	59.3(↑3.6)	59.4(↑0.1)	58.7(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



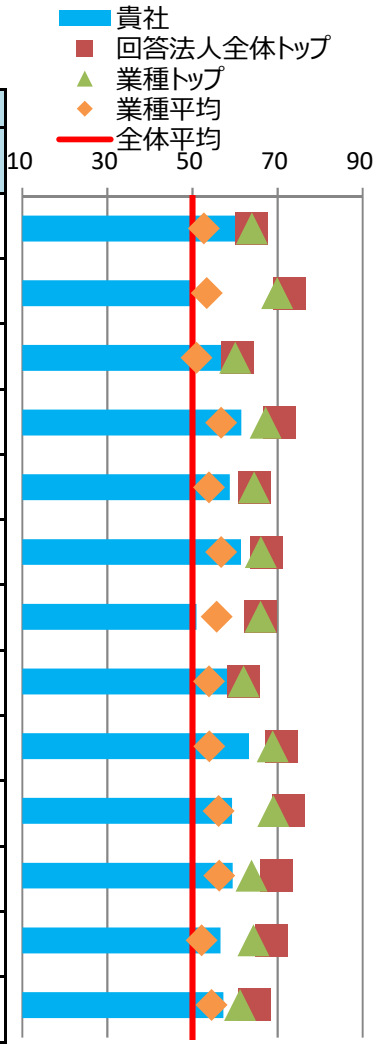






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.5	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.5	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.4	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.0	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.3	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.5	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.6	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.3	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 全行員の幸せのためには健康が第一との考えのもと、その健康をもって地域の発展に寄与すること。全行員が、仕事と家庭生活のクオリティーを高め、「やりがい」「生きがい」「働きがい」を持って活き活きと働ける職場の実現。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進によって、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムが低減、ワークエンゲージメントが向上することで、上記経営上の課題に対し寄与すること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	70.0	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	ｽｺｱﾘﾝｸﾞﾚﾎﾟｰﾄの結果、運動習慣者比率が低いとの結果が出た。 そのため2018年度から運動推奨を目的として、10月～11月にｲﾝｾﾝﾃｨﾌﾞを付与した健康ｷｬﾝﾍﾟｰﾝを実施。（達成者に達成賞を贈呈）
	施策実施結果	達成率の推移。 2018年度10.0%、2019年度16.0%、2020年度9.1%。
	効果検証結果	運動習慣者比率：2018年度16.0%、2019年度16.4%、2020年度15.9% 定量的な効果は確認できていない。 しかし、1人当たりｱﾌﾞｾﾝﾃｨｰｲｽﾞﾑは 運動習慣のある人：1.02日、運動習慣のない人：1.43日 と、運動習慣にはｱﾌﾞｾﾝﾃｨｰｲｽﾞﾑを低減する効果が認められることから、今後も運動習慣の定着に向けた取組みを継続していく。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸを実施してはいたものの、その後の職場環境の改善は各部室店に一任する形となっていた。
	施策実施結果	総合健康ﾘｽｸが高い11部署に人事部員がﾋｱﾘﾝｸﾞ、職場改善のｱﾄﾞﾊﾞｲｽを実施。
	効果検証結果	当該ﾋｱﾘﾝｸﾞ・ｱﾄﾞﾊﾞｲｽを実施した11部室店中9部室店で、1年後実施のｽﾄﾚｽﾁｪｯｸの総合健康ﾘｽｸが改善。（ﾘｽｸ上昇1部室店、変動なし1部室店） 銀行全体でも、上司・同僚のｻﾎﾟｰﾄに関する健康ﾘｽｸ指数が91から90に改善。 高ｽﾄﾚｽ部署ほどﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｨｰｲｽﾞﾑが高くなっており、今後も職場環境の改善を続けることで、ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｨｰｲｽﾞﾑの低減を図っていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008368

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社百五銀行

英文名：The Hyakugo Bank,Ltd

■加入保険者：百五銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

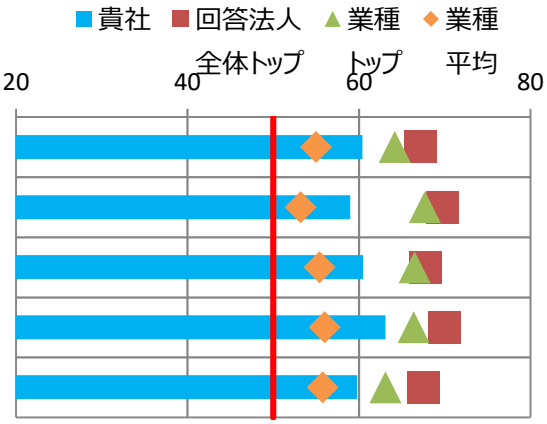
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.4**　↓0.3　（前回偏差値　60.7 ）

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

②評価の内訳

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	-	60.4	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	59.0	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	60.5	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	63.1	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	59.8	67.5	63.1	55.8



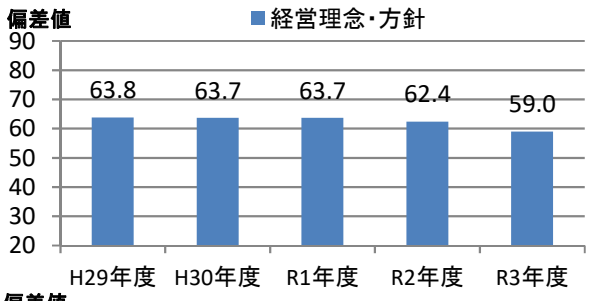
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

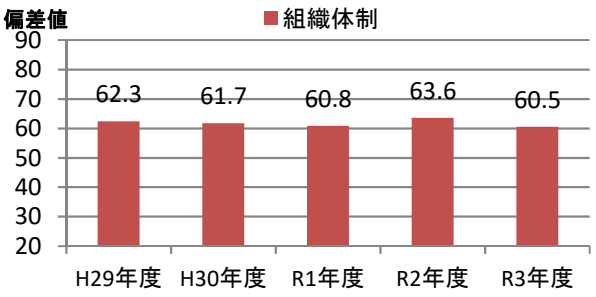
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

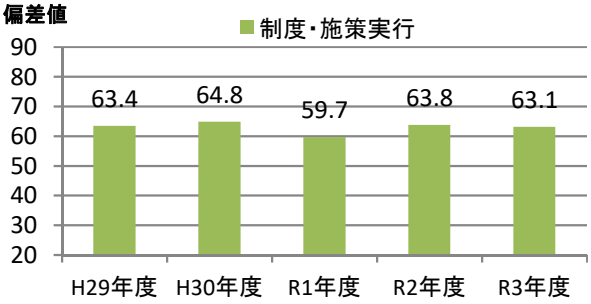
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

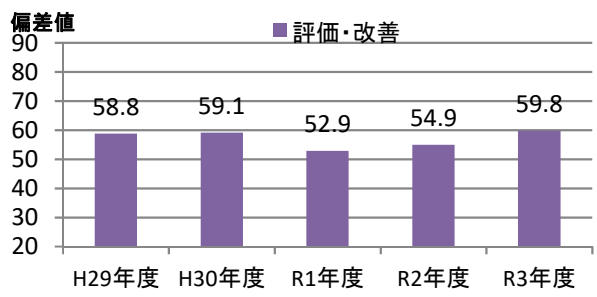
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	101～150位	401～450位	301～350位	351～400位
総合評価	62.4	62.7(↑0.3)	59.1(↓3.6)	60.7(↑1.6)	60.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



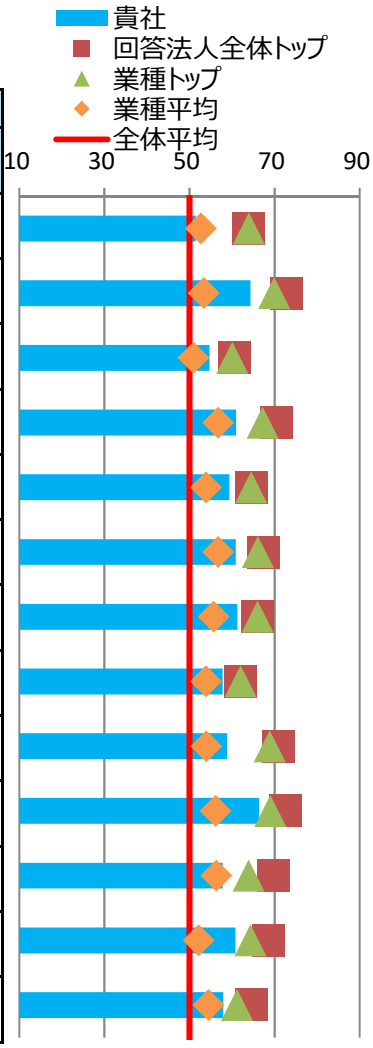






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.5**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.4**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.7**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.0**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.4**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.9**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**61.3**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**57.8**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**58.9**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**66.4**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**57.8**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**60.8**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**58.0**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営の目的は、従業員の健康寿命の延伸によって、従業員がいきいきと働くことのできる職場環境づくりを行うことで、従業員の生産性が向上し、百五銀行が永続的に発展することで、地域社会に貢献することである。この健康経営の目的を達成するためには従業員の健康意識の向上や疾病の早期発見体制の構築が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の疾病の早期発見と生活習慣病の予防施策を行うことで、従業員の健康状態や健康意識の向上効果が期待できる。具体的な指標として、定期健康診断の受診率100%達成を徹底するとともに、受診結果データの悪い従業員に対しては、精密検査実施を促進することで従業員の健康意識向上に努める。（目標値は70%を設定。2019年度の再検査受診率34.7%に対し、2020年度の再検査受診率は65.2%に向上。）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.4	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.1	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.8	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従業員の健康度向上による組織の活性化、エンゲージメントの向上という健康経営で実現したい経営課題を達成するために、一層の働き方改革推進により、ワーク・ライフ・バランスの取組強化を行っていく必要があると考える。
	施策実施結果	職場単位で働きがいのある職場環境の構築を目指す、well-being活動を実施した。またいつまでも健康で生き生き働くことのできる環境を整備するため、70歳までの継続雇用体制を整備した。
	効果検証結果	well-being活動において、職場単位で働きがい向上を目指すために、話し合う機会が増え、コミュニケーションの向上や、連帯感の向上につながった。コロナ禍における取引先支援等の業務繁忙により、有給休暇の取得率や時間外勤務等の実績値は、ほぼ横ばいでの推移となっているが、well-being活動の実施の結果、従業員意識調査の働きがいに関する肯定的な回答は79.5%から81.1%へと上昇した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	健康経営の推進によって従業員の健康寿命の延伸を目指しているが、喫煙者は非喫煙者と比較して、生存率が低くなる傾向にあり、生活習慣病とも大きな関係があることから、喫煙率を改善していくことが、健康経営推進にあたり必要な施策であると考える。
	施策実施結果	2020年1月に敷地内禁煙を実施。就業時間中の喫煙機会が減ったことや、禁煙セミナーの実施により、禁煙に対するリテラシーを向上したことで、喫煙率は2018年の15.2%から12.0%まで改善した。
	効果検証結果	喫煙率の減少に併せて、特定保健指導対象者数が2019年度は448人であったのが、2020年度は396人と減少傾向にあり、従業員の生産性向上につながった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008369

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社京都銀行

英文名：The Bank of Kyoto, Ltd.

■加入保険者：京都銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

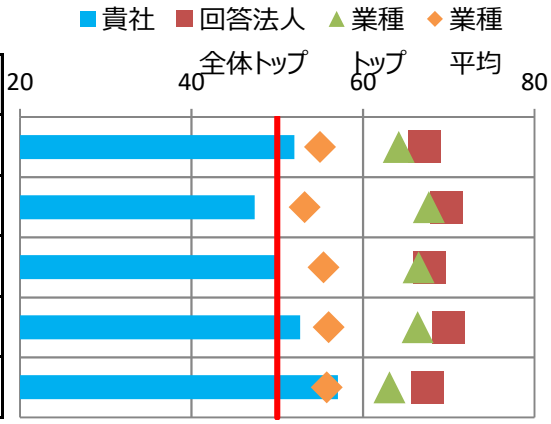
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.0**　↑0.8　（前回偏差値　51.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	52.0	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	47.4	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	50.3	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	52.7	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	57.1	67.5	63.1	55.8



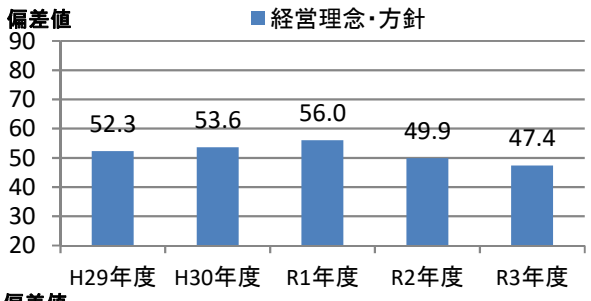
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

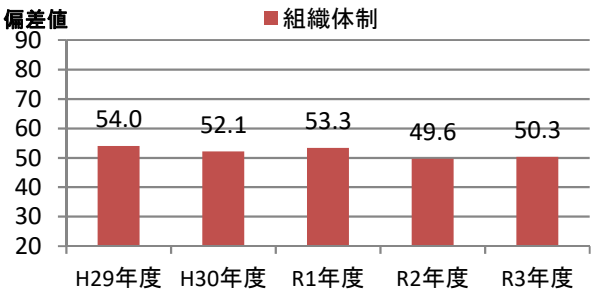
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

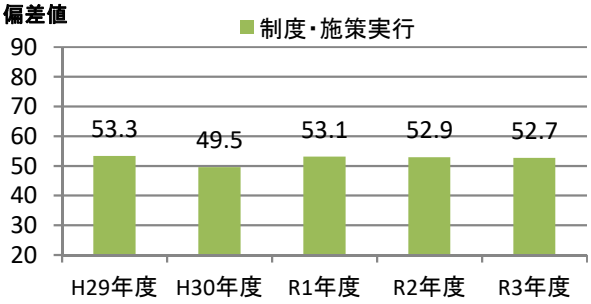
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

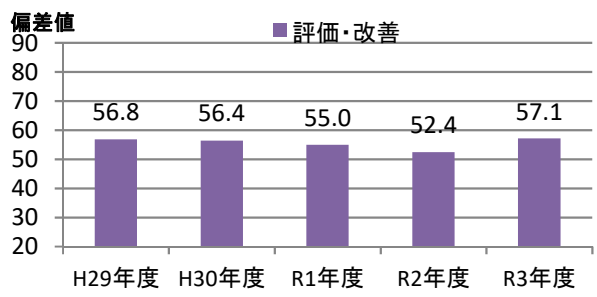
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	801～850位	851～900位	1201～1250位	1351～1400位
総合評価	53.8	52.6(↓1.2)	54.6(↑2.0)	51.2(↓3.4)	52.0(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



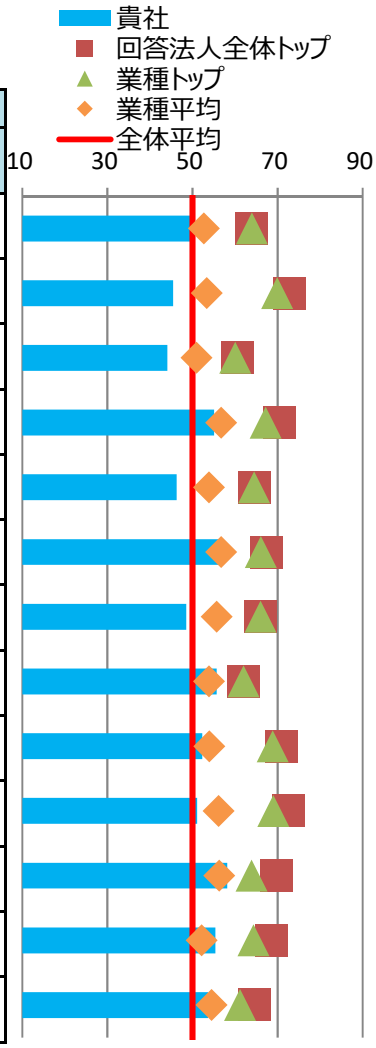






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.0**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.5**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.1**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.1**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**46.3**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.7**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**48.6**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**55.7**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**52.3**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**51.1**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**58.2**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**55.4**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**53.7**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 時代の変化に伴い企業に求められる役割も大きく変わりつつある中、従業員一人あたりに求められる能力、業務範囲等も拡大傾向にある。そうした変化に適切に対応していくには、従業員の健康保持・増進が基本であると考えている。一方で、従業員の健康に対する意識は個々人で大きく異なっており、健康意識の全社的な底上げが大きな課題であると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康であれば、仕事へのモチベーションが向上し、パフォーマンス向上につながると考える。従業員各人のパフォーマンスが上ることにより、よりよい金融サービスを顧客に還元できるようになり、「地域社会の繁栄に奉仕する」という当社の経営理念の実現につながると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyotobank.co.jp/about/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.9	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	ストレスチェック実施前までは、事業所ごとのストレス度合（言い換えると働きやすさ）を計る指標はなく、定性的な情報をもとに個別に指導を行っていたが、必要な事業所すべてに適切な指導が行えているか評価ができないことが課題であった。
	施策実施結果	高ストレス事業所に対し、臨床心理士が臨店し全員面談を実施。事業所毎に抱える課題を抽出し、必要な対応（管理者への指導、高ストレス者自身へのアドバイス、等）を行った。
	効果検証結果	一昨年に実施した高ストレス事業所への臨床心理士の臨店指導の結果、該当事業所で翌年の結果が大幅に改善した。（総合判定値で平均26ポイントの低下）また、臨床心理士が指導を行った事業所ではメンタルヘルス不調による長期休務者は発生しておらず、メンタル不調を未然に防ぐ機能が十分に発揮されていると考えられる。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008370

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社紀陽銀行

英文名：The Kiyo Bank, Ltd.

■加入保険者：紀陽銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

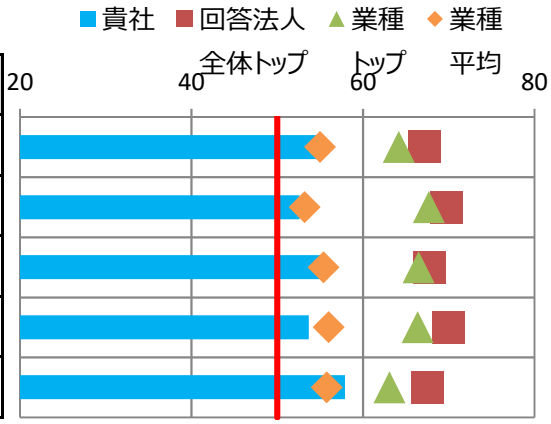
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.9**　↑3.3　（前回偏差値　51.6 ）

※「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	-	54.9	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	52.6	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	55.2	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	53.7	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	57.9	67.5	63.1	55.8



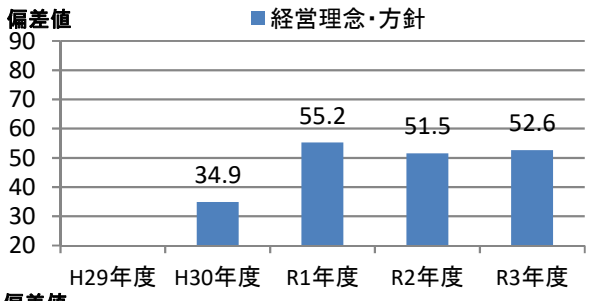
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

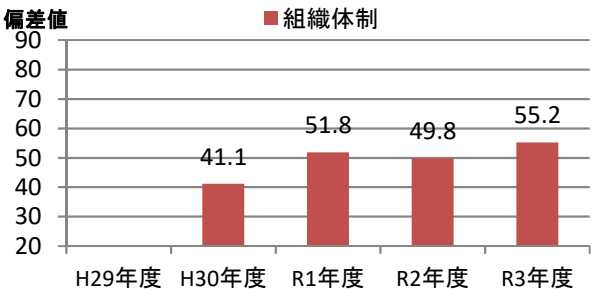
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

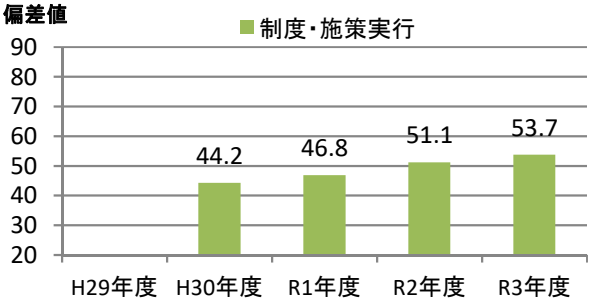
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

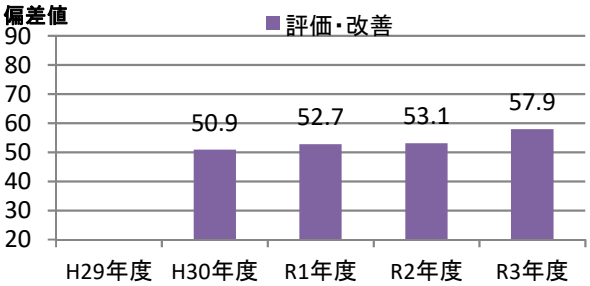
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1351～1400位	1101～1150位	1201～1250位	951～1000位
総合評価	-	42.1(-)	52.1(↑10.0)	51.6(↓0.5)	54.9(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



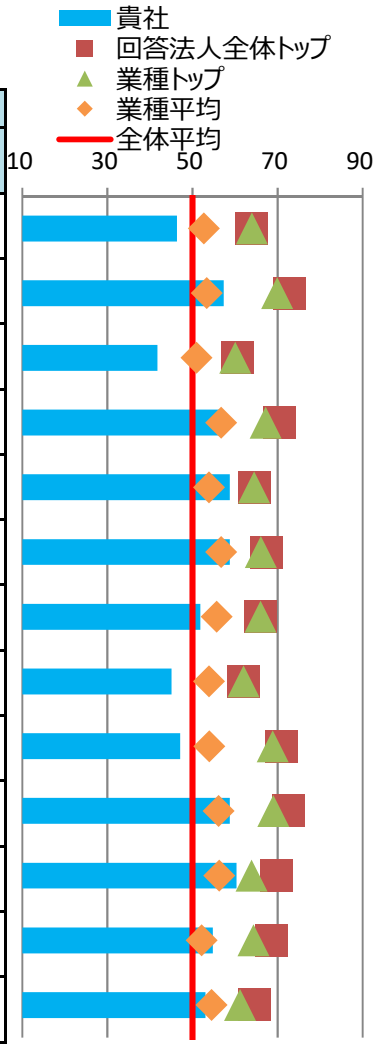






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.4	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	41.8	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.4	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.8	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.8	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.4	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.8	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 紀陽銀行健康経営宣言やＳＤＧｓ宣言において、重点取組項目としている「多様な人材の活躍推進」を図るために、従業員とその家族の健康に関して積極的な関与を行い、従業員のパフォーマンスを今以上に向上させていきたい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に積極的に関与することで、パフォーマンスを向上させ、地域経済の発展に、当行がより貢献できることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.1	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	恒常的な時間外労働により、従業員の健康リスクが高くなっている。
	施策実施結果	定時前退行日である「ワークライフバランスデー」を設定している他、営業店表彰の表彰項目に時間外勤務状況の項目を設定している。
	効果検証結果	全行的な退行時間は近年１８時３０分を切る水準となってきている。２０２１年３月の最終退行時間の平均は１８時２８分となっている。なお、２０１７年３月では１８時４７分となっている。
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
	課題の内容	生活習慣病予備群が突如重症化しないように、日々の健康管理の意識づけをおこなう。
	施策実施結果	３５歳以降に行われている人間ドック（制度ドック、行員負担なし）の受診状況を改善していく。
	効果検証結果	2019年度は80%程度であった受診率が2020年度は85.5%に改善された。今後も従業員への周知徹底を図っていくことで、2025年度の100%受診を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008379

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社広島銀行

英文名：The Hiroshima Bank,Ltd.

非上場

■加入保険者：ひろぎんグループ健康保険組合

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

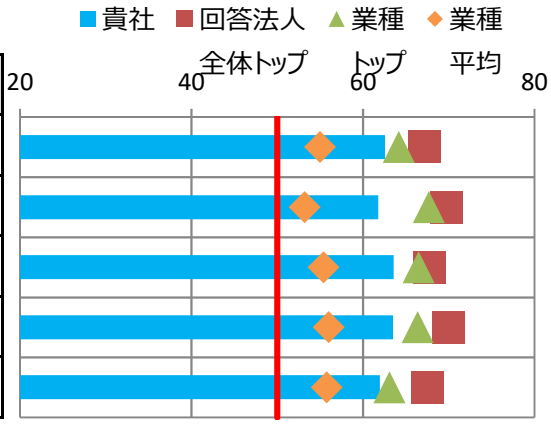
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.6**　↓0.5　（前回偏差値　63.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	61.8	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	63.6	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	63.5	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	62.0	67.5	63.1	55.8



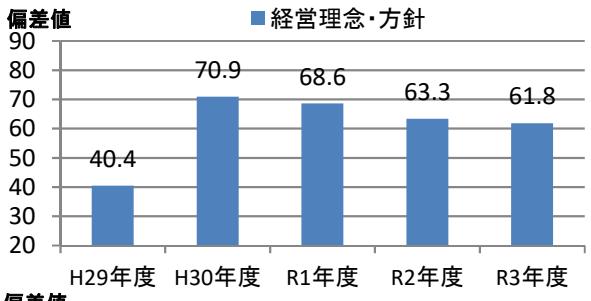
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

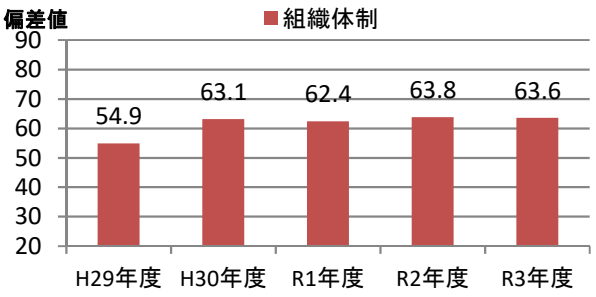
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

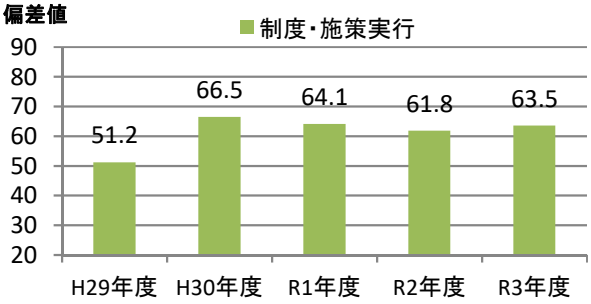
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

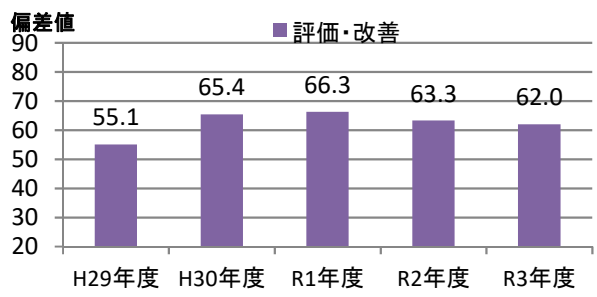
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	1～50位	1～50位	101～150位	101～150位
総合評価	49.5	66.9(↑17.4)	65.8(↓1.1)	63.1(↓2.7)	62.6(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



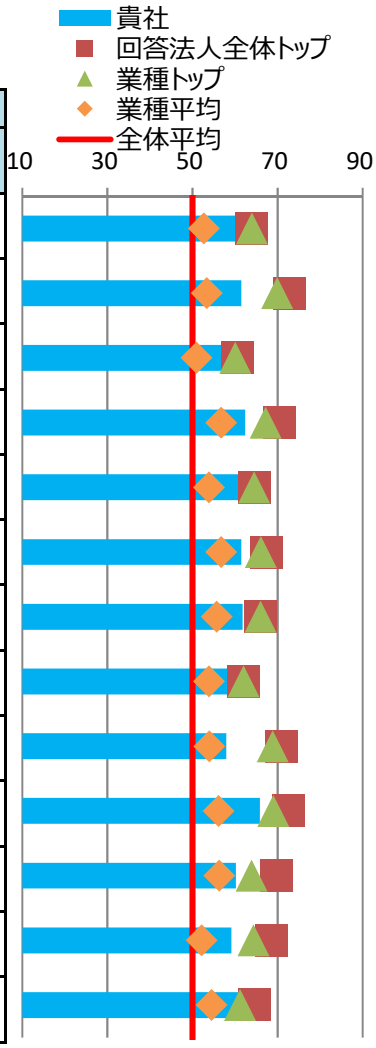






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.5	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.4	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.5	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.8	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.9	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.2	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.2	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.0	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.hirogin.co.jp/ir/disclosure/disclosure/book/integrated2020/#target/page_no=1

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.1	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.0	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.7	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当行における運動習慣者比率が10.7%（2016年度）と厚労省統計の数値（男性35%、女性18%）より低い状態にあることから、運動習慣の定着、意識向上に向けた取組強化が必要。
	施策実施結果	年１回のスポーツ大会に加え、ウォーキングイベントへの参加、運動と食事を両輪とした健康セミナーを実施するなど運動習慣定着に向けた機会提供を行っている。
	効果検証結果	健康セミナー参加者の約9割が運動への意識改革につながったと回答。運動習慣者比率が2016年度：10.7%⇒2019年度：14.5%と少しずつではあるが効果が出ている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	『働きやすい』職場・『働きがい』のある職場づくりに向けた「時間外勤務を前提としない働き方」実現のため、2016年度より、従業員1人当たりの月平均時間外労働時間の目標を10時間/人に設定。2019年度については前年度比48m減少したものの、10h20mと目標未達であった。 『働きやすい』職場・『働きがい』のある職場実現のため、「時間外勤務を前提としない働き方」の実現に向けた意識改革。
	施策実施結果	4月・10月に時間管理方針を発信。勤務時間モニタリング、勤務間インターバル制度導入や生産性もっと上げよーＤＡＹ（実働8時間以内）を毎週水曜日に実施し、時間外労働時間短縮への意識改革や風土醸成を図った。
	効果検証結果	上記の施策を実施した結果、2020年度の月平均時間外労働時間は8h19mに減少。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008381

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山陰合同銀行

英文名：The San-in Godo bank,Ltd.

■加入保険者：山陰合同銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

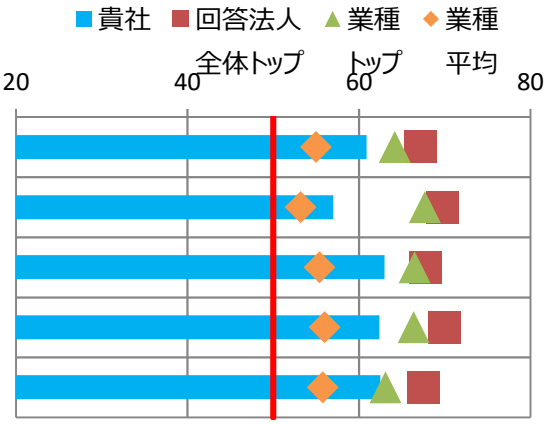
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.9**　↓2.3　（前回偏差値　63.2 ）

※「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	-	60.9	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	57.0	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	63.0	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	62.4	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	62.5	67.5	63.1	55.8



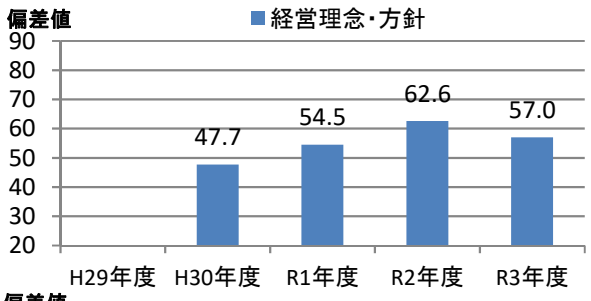
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

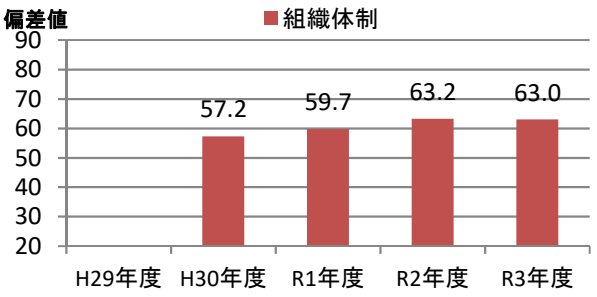
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

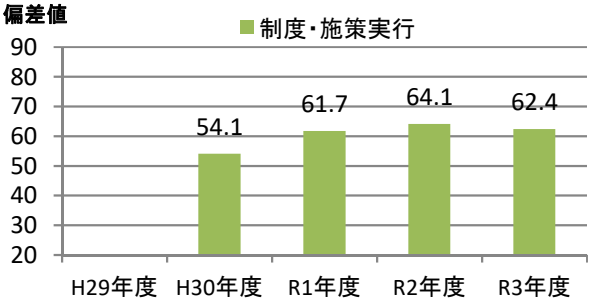
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

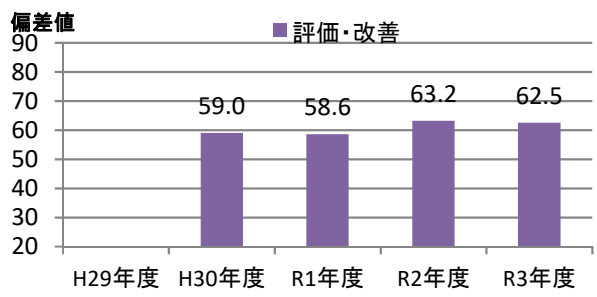
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	501～550位	101～150位	301～350位
総合評価	-	53.8(-)	58.2(↑4.4)	63.2(↑5.0)	60.9(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



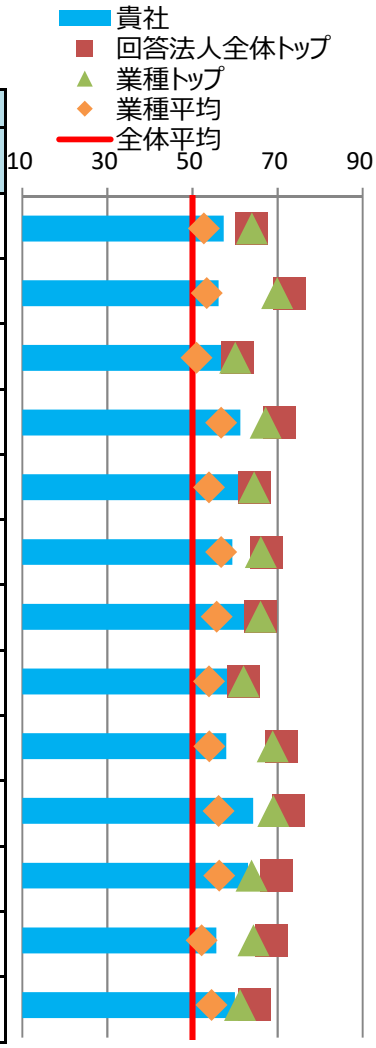






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.2	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.3	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.4	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.3	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.1	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.6	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.0	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 中期経営計画の人事戦略項目に「働きがいのある人事制度の策定と定着」を掲げ、シニア人材の活躍の場を拡大していくため人事制度改定に着手中（2022年4月改定予定）。シニア層が健康で安心して勤務できる制度をはじめとする仕組みの構築が課題。
健康経営の実施により期待する効果	シニア層が健康で「働きがい・やりがい」を持ち、安心して能力発揮できる職場環境の実現は、シニア層以外の従業員の定着率・モチベーション・ロイヤリティ向上に繋がると考えており、上記の人事制度改定に先んじて、2021年4月に70歳までの継続雇用制度を新設。引続き、全ての従業員が健康で長く働くことができる制度の仕組み化していく方針。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.gogin.co.jp/ir/common/2021_J00s.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.6	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.1	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタルヘルス不調者（欠勤・休職）の発生が減少せず、入行３年未満や中途採用者の休業者も増えてきており、予防（発症・再発）と早期発見の必要性を認識している。 ＊休業者数：2017年度：22人、2018年年度：23人、2019年度：27人
	施策実施結果	新入行員研修や階層別研修にセルフケアやラインケア等に関する研修を実施し、2020年度よりメンタルヘルスアドバイザーの精神科医の講話を取り入れ参加者全員が受講している。
	効果検証結果	メンタルヘルス研修後の意識の変化について定性的な効果は出していないが、受講者の感想や所属長や上司から産業保健専門職への相談が挙がる等セルフケアやラインケアに対する意識の向上が見られた。一方、入行３年未満や中途採用者の休業者の減少はみられず、入行早期の面談や相談しやすい体制づくりの強化が必要である。 ＊2020年度休職者数：33人
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	行職員の健康維持向上と受動喫煙防止の観点から喫煙者の割合をさらに低下させる必要がある。＊喫煙率：2016年度：18.8%、2017年度：17.1%、2018年度：16.0%、2019年度：16.0%（全国喫煙率17.8%より低いが、第２期がん対策推進基本計画の目標：2022年度までに成人喫煙率12%には到達していない）。
	施策実施結果	2020年4月「敷地内・就業時間禁煙」を全面実施。併せて、禁煙サポート窓口の設置や従業員への情報提供と個別禁煙支援の実施に加えて、「ﾏｲﾍﾙｽｱｯﾌﾟｷｬﾝﾍﾟｰﾝ」による禁煙プログラムを実施した。
	効果検証結果	2019年10月より周知し禁煙サポート体制を作ったことで、2020年4月の全面実施前から禁煙成功の声も一定数聞かれた。さらに4月からの全面実施で喫煙率は2019年度16.0%から2020年度は13.3%に低下した。しかし、目標の12%には達成しておらず、禁煙相談も少なくなっていることから、一定数の喫煙者への働きかけが必要である。 ＊2020年度禁煙ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ参加者数：24人

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008382

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中国銀行

英文名：The Chugoku Bank,Ltd.

■加入保険者：中国銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

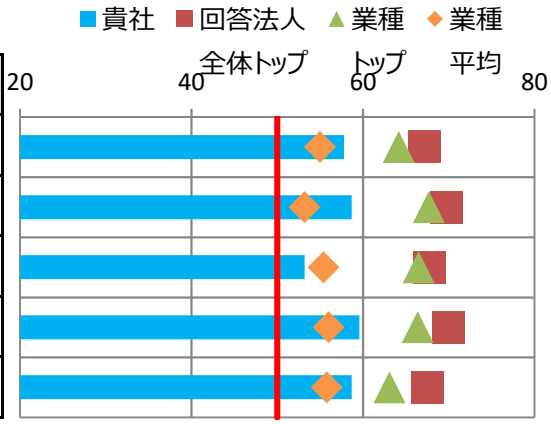
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.8**　↓2.8　（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	-	57.8	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	58.7	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	53.2	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	59.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	58.7	67.5	63.1	55.8



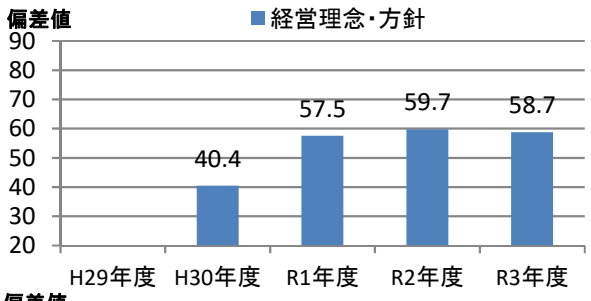
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

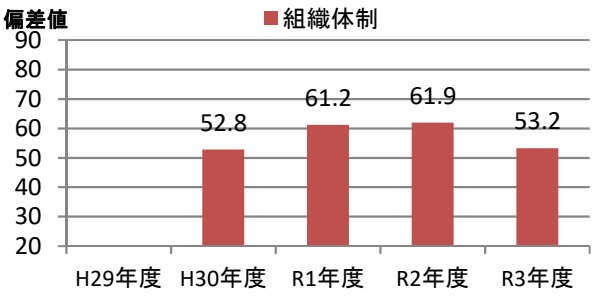
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

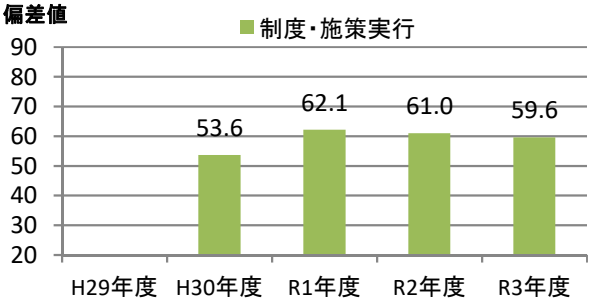
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

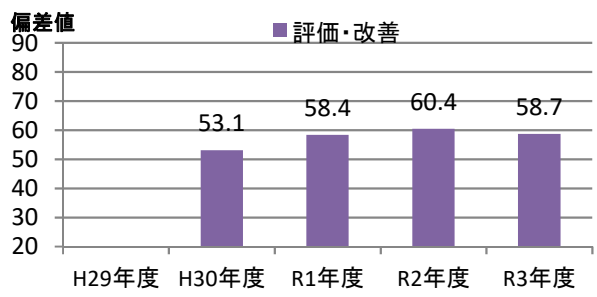
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	351～400位	301～350位	651～700位
総合評価	-	49.4(-)	59.4(↑10.0)	60.6(↑1.2)	57.8(↓2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



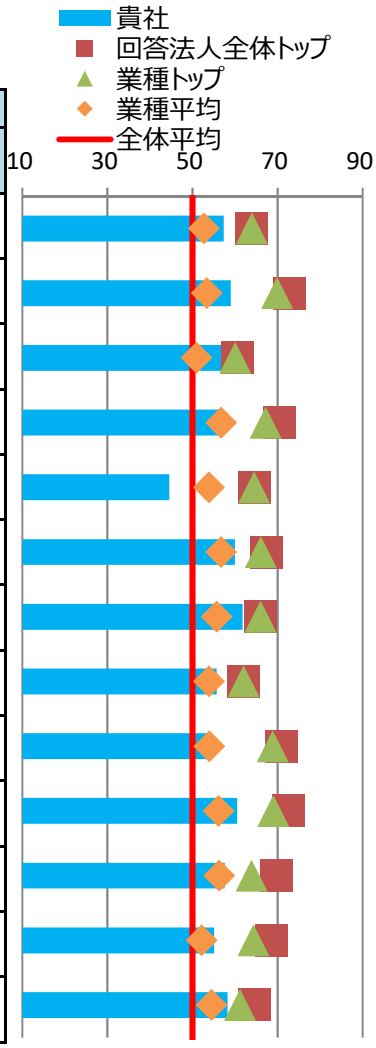






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.0	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.9	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.0	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.8	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.6	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.5	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.1	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.3	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンス向上のため、有給休暇の取得率向上、フレックスタイム制度、テレワーク制度の活用などにより、ワークライフバランスと、役職員一人ひとりの生産性を向上させることが、重要な課題である。また、令和4年4月の男性育児休暇の法改正を見据えた、男性育児休暇の取得率向上についても、重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じ、ライフステージに合わせて柔軟に働くことができる環境を整備することで、ワークエンゲージメントの向上、プライベートにおける満足度の向上を期待している。有給休暇については、2017年度47.7%であったが、2020年度は63.6%と改善、今後は70%以上を目標とする。男性育児休暇については、取得率は80%超となるものの、取得日数が短期間となっているため、連続7日間以上の取得を目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.chugin.co.jp/company/diversity/workstyle/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.6	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大に伴う、スプリット体制の構築、新型コロナウイルス関連の新たな業務への取組みにより、本部を中心に業務時間が大幅に増加傾向にある。ワークライフバランス・生活時間の確保のため、フレックスタイム制度、テレワーク制度などを有効に活用し、適性な労働時間内において、いかに生産性を高めるかが課題である。
	施策実施結果	労働時間については、フレックスタイム導入、テレワーク制度化により改善。特に平均月間所定外労働時間は、2017年度時点の14時間より、7時間と半減。
	効果検証結果	コロナ禍において、フレックスタイム、テレワークの利用は、生産性の向上だけではなく、感染予防の観点からも、非常に有効なツールであった。今後は、平時においても、ワークライフバランスの観点から、積極的に推進したい。しかしながら、一部の従業員において、突出して、所定外労働時間が増加しており、ストレスチェックの実施率を更に改善し（実施率99.2%）、高ストレス者への早期フォローを図りたい。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	生活習慣病の防止、癌の早期発見の為、健保組合が費用の大半を負担し、35歳と40歳以上の従業員に人間ドックを実施。人間ドックの受診結果から、特定保健指導（動機付け支援・積極的支援）対象者となっている従業員に対し、健保組合が契約している健診期間や保健指導専門会社を通して、無償で保険指導を実施。ただし、大部分の特定保健指導対象者は改善出来ずに毎年対象者となっており、特定保健指導実施率は低調となっている。
	施策実施結果	該当者の9割が人間ドックを実施。健保組合より契約健診期間に対し、受診勧奨の実施を要請。健保組合より対象者に対し、個別に受診勧奨を実施。対象者の約2割の従業員が実施した。
	効果検証結果	新型コロナウイルスの影響で、行動制限があり、不自由な中でもほぼ全員が実施した。対面指導についても制限がある中、ほぼ前期並みの実施率となった。ただし、他の健保組合の実施率が毎年上昇している中では物足りない状況。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008383

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社鳥取銀行

英文名：THE TOTTORI BANK,LTD.

■加入保険者：鳥取銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

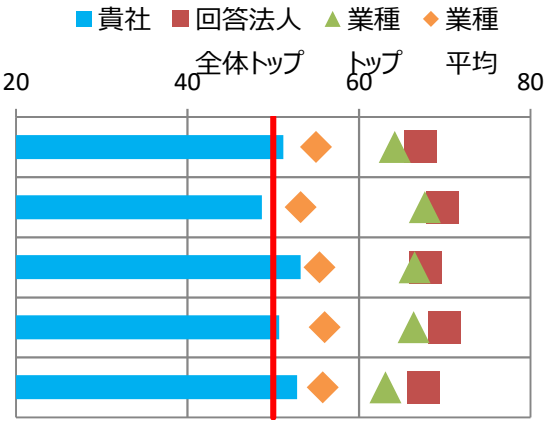
■総合順位：　**1401～1450位　／ 2869 社中**

■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

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	-	51.2	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	48.7	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	53.2	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	50.7	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	52.8	67.5	63.1	55.8



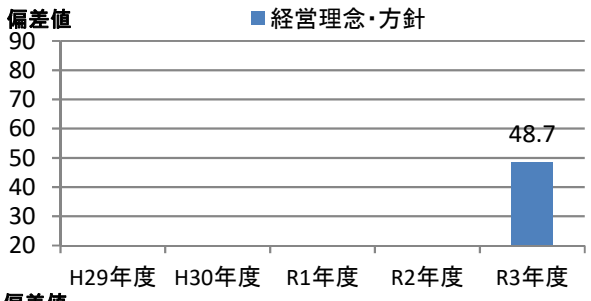
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

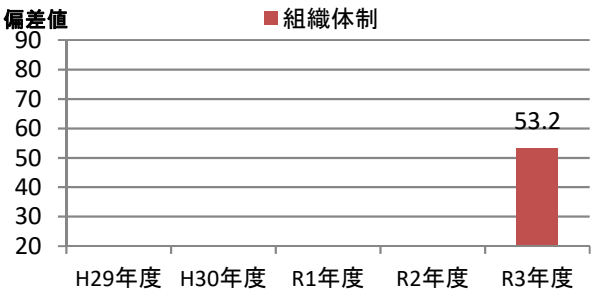
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

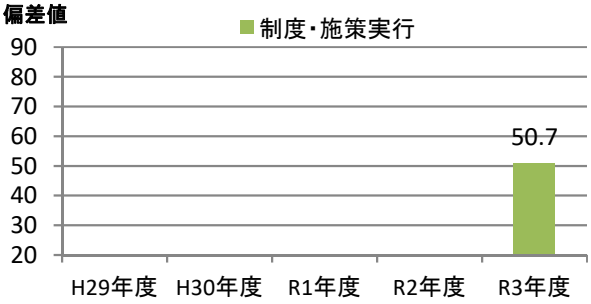
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

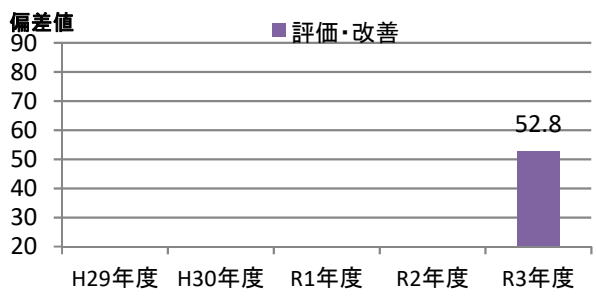
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1401～1450位
総合評価	-	-	-	-	51.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



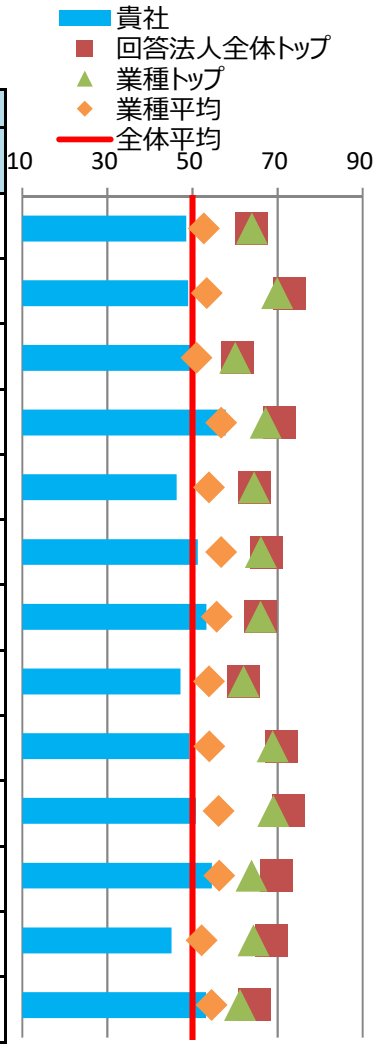






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.0	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.5	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.8	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.3	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.8	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.1	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.2	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・中期経営計画の基盤戦略として掲げる「人財強化：やりがいに満ち溢れ、挑戦し続けるプロフェッショナル人財の育成」には、個人の活力向上や組織の生産性向上が必要であり、その実現には行員およびその家族の健康保持・増進が不可欠である ・70歳までの就労機会の確保や役職定年制度の見直し等、今後、高年齢者の活躍機会の拡大を見据える中で、活力を保持しながら働き続けるために、健康意識向上の重要性が高まっている
健康経営の実施により期待する効果	・健康経営の実践により行員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる職場環境を整備する。具体的には、生活習慣病リスク保有者割合を減らすことを目指し、2023年度までに運動習慣保有者割合を25%（2020年度15.7%）とする数値目標を設定 ・あわせて、2023年度までに人間ドック受診者割合を60%（2020年度48.9%）とする数値目標も設定

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tottoribank.co.jp/torigin/news/2021/2021-10-20.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.3	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.6	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	特定健診結果より、業態平均と比べて血圧と血糖の有所見者割合が高い。運動習慣がある人の割合が13.6%（業態平均30%）と低いことと関連していると考えられる。この課題は、フィジカル起因の休職、望まない離職、労働生産性の低下等に繋がる重要な課題だと認識している。
	施策実施結果	マイヘルスアップキャンペーン（健康習慣の改善目標を各自で立てて取り組む企画）を実施し、75人（前年比＋26人）が参加。参加率は7.8%（同＋2.8%）
	効果検証結果	運動習慣がある人の割合は15.7%（前年比＋2.1%）に増加。定性的な効果を検証するために行ったアンケート結果では、回答のあった68名中68名が「本事業に参加して健康の意識が向上した」と回答。「今後も継続したいか」の質問には68名中67名（99%）が「そう思う」「まぁそう思う」と回答する等、一定の効果はあるものと考えられる。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008385

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社伊予銀行

英文名：The Iyo Bank,Ltd.

■加入保険者：伊予銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

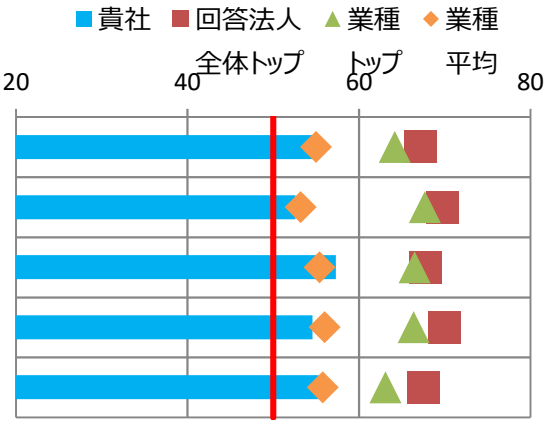
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.8**　↓1.4　（前回偏差値　56.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.8	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	52.6	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	57.3	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	54.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	55.3	67.5	63.1	55.8



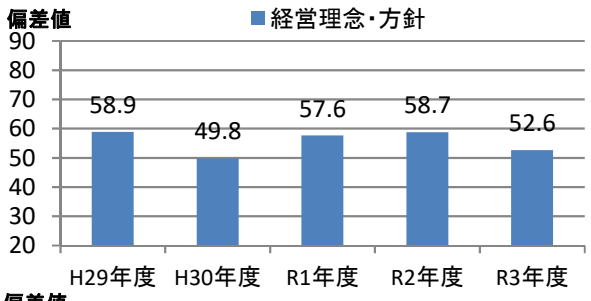
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

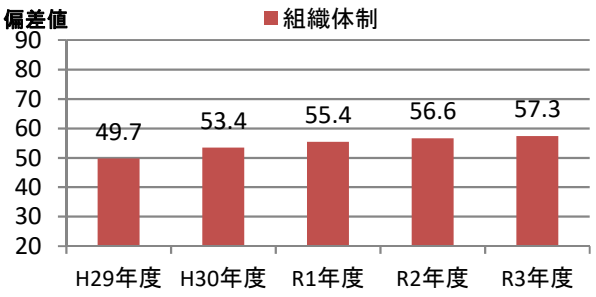
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

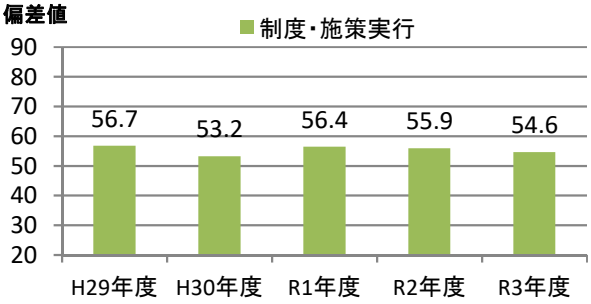
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

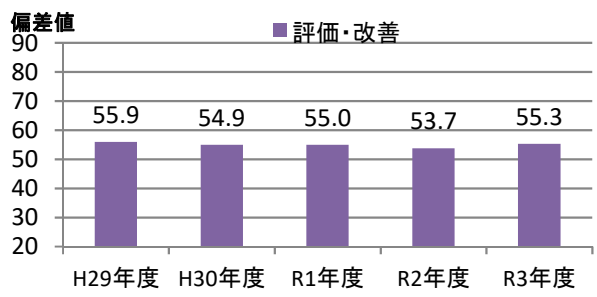
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	801～850位	701～750位	751～800位	951～1000位
総合評価	55.8	52.6(↓3.2)	56.1(↑3.5)	56.2(↑0.1)	54.8(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



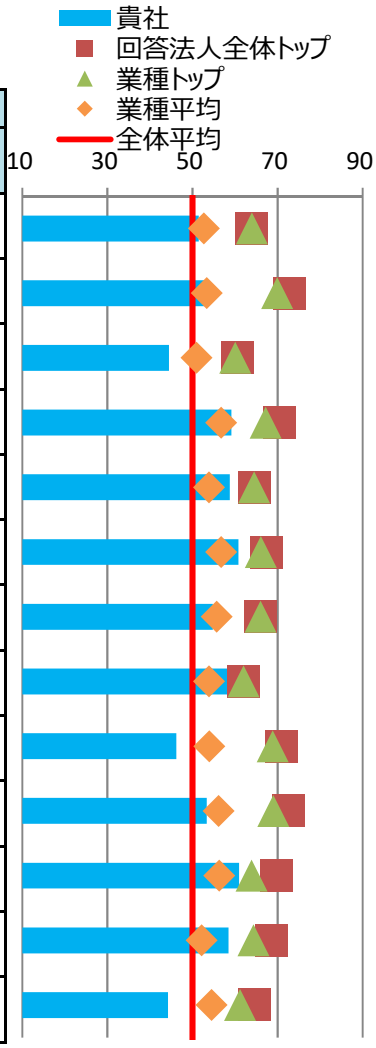






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.2	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.5	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.2	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.8	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.4	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.0	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.5	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.3	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 限られた労働時間の中で生産性をあげるためには、従業員のパフォーマン向上が必要であり、そのために従業員の心身のコンディションを良好に保つことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で、高パフォーマンスを維持した状態で働き続けられることを期待する。具体的な指標等は設定していないが、今後アンケート等を実施し、定性評価等を取り入れていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https//www.iyobank.co.jp/career/shinsotsu/health.html https//www.iyobank.co.jp/career/shinsotsu/work-life.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.5	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	40歳以上の全従業員に対して、人間ドック義務化（全額費用補助）等、制度面では充実しているものの、更なる生産性向上のためには従業員自身の健康意識の向上が課題であると考えている。
	施策実施結果	希望する全従業員に対して、ウェアラブル端末（スマートフォンと連携することで睡眠時間、食生活、運動習慣等の測定が可能）を無償貸与。現時点で約50%の従業員が利用している。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果への定量的な効果はまだ出ていない。定期的に開催しているウォーキングイベント等でウェアラブル端末の利用促進や、未利用者への新規貸与の促進を図っていく。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008386

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社百十四銀行

英文名：The Hyakujushi Bank,Ltd.

■加入保険者：百十四銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

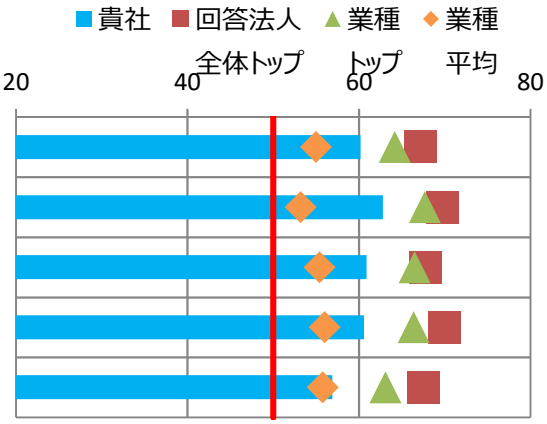
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.2**　↓0.4　（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	-	60.2	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	62.8	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	60.9	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	60.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	56.9	67.5	63.1	55.8



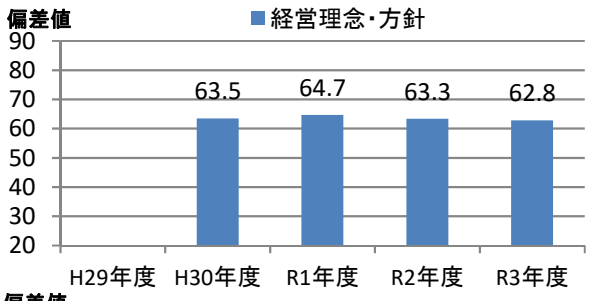
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

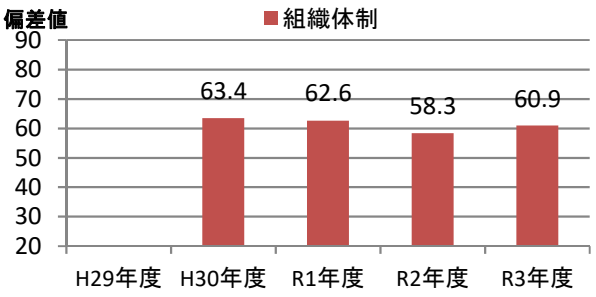
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

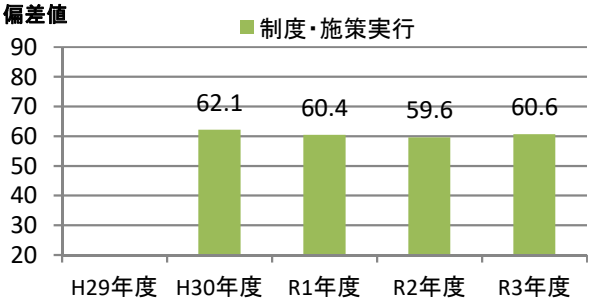
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

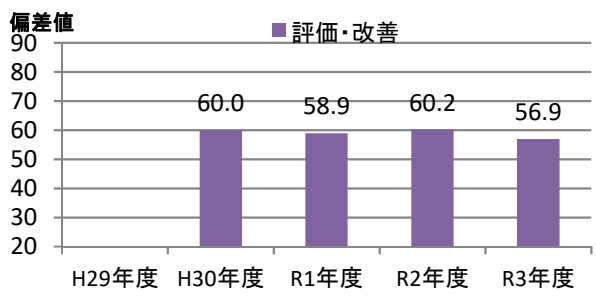
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101～150位	151～200位	301～350位	351～400位
総合評価	-	62.4(-)	61.7(↓0.7)	60.6(↓1.1)	60.2(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



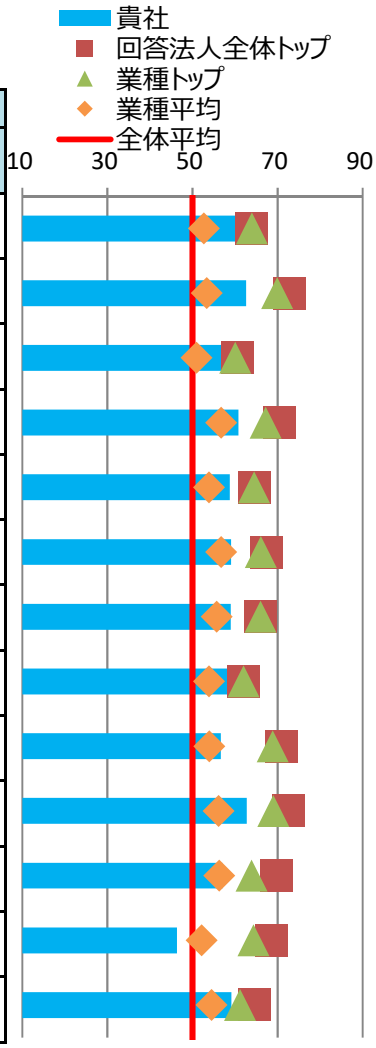






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.8**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.6**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.4**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.8**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.8**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.1**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**59.0**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**58.5**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**56.7**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**62.8**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**57.1**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**46.4**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.2**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働く従業員とその家族が心身ともに健康であることが重要であり、健康で活気ある企業風土と職場づくりに取り組んでいる。その中で、適度な運動習慣や健全な食習慣を送ることで疾病を未然に防いだり、疾病を持ちながらも早期の治療によって重症化を防ぐことで、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムを短期化・低減させ、不健康や疾病による従業員の生産性低下を防止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	現役および退職した職員等が高い生活の質を維持することで社会的価値を高めることを期待している。あわせて、職員等の一人当たりの業務純益の増加により企業価値を高めることを目指す。個々においてのベストな状態を維持できるよう、①疾病を未然に防ぐ（適正体重維持者：現在69.7%を2027年度までに80%）②重症化を防ぐ（2次検査受検率：現在24%を2027年度までに70%）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.114bank.co.jp/recruit/company/#anc02

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.6	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.5	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	再検査・精密検査の受検率が低下しており、生活習慣病等を発症する高リスク状態を放置する職員や、過去に治療歴があるにもかかわらず、何らかの理由で治療を中断していると思われる職員が確認できている。再検査・精密検査となった職員への2次検査受検勧奨を法定内外問わずさらに推進させる必要がある。重症化を予防することでアブセンティーイズム・プレゼンティーイズムを減らし、生産性低下の防止につなげる。
	施策実施結果	紙媒体・メールでの受診勧奨の結果、法定内項目については受検率24%であったが、法定外項目では43%であった。
	効果検証結果	法定外項目の2次検査は苦痛を伴うものも多く、時間のかかるものが多いにもかかわらず、受検率が高いということは、2次検査の対象になったこと自体ではなく、その項目が急を要するかどうかを職員個人が判断していると考えられる。職員個人への受検勧奨に加えて、2次検査の重要性を啓蒙する組織的な取り組みがより一層必要であるということが分かった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	年々喫煙率は低下しているものの、全国平均と比較すると高い水準である。大衆向けの「タバコをやめましょう」といった周知と同時に、禁煙を考えている職員にきっかけを提供することも必要と考える。喫煙が原因となる疾病を未然に防ぐことは、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムを減らすことにつながり、同時に受動喫煙も減らせるので、周囲の同僚や家族の健康を守ることにもつなげられる。
	施策実施結果	敷地内（建物内）にあった喫煙室を閉鎖。受動喫煙も含め、喫煙がもたらす健康被害について、行内イントラネットへの記事の掲載と、行内ＴＶ放映での注意喚起は継続的に行っている。
	効果検証結果	全体喫煙率は22%（2019年）から20%（2020年）に低下。男性に限定すると、38%から34%に低下した。現時点ではアブセンティーズム・プレゼンティーイズムの低減効果はまだ出ていないが、喫煙室を閉鎖することによって、社内での禁煙に対する意識は高まっていると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008387

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社四国銀行

英文名：The Shikoku Bank,LTD

■加入保険者：四国銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

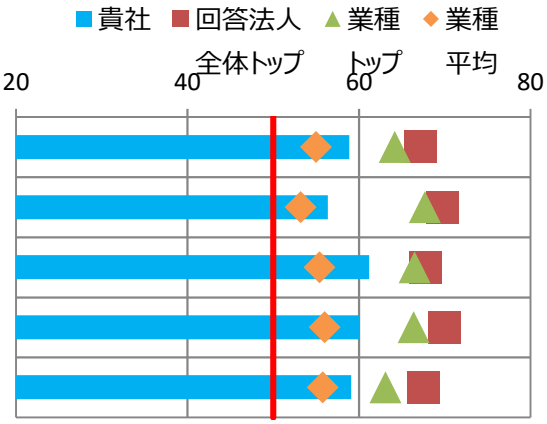
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.9**　↓0.8　（前回偏差値　59.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.9	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	56.4	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	61.2	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	60.1	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	59.1	67.5	63.1	55.8



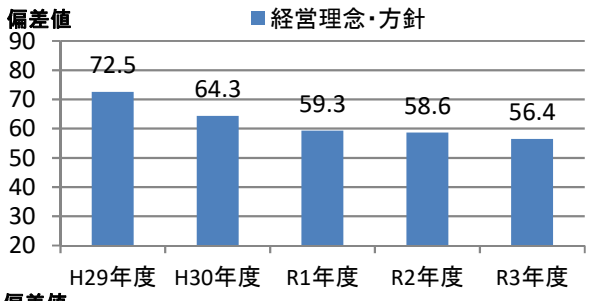
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

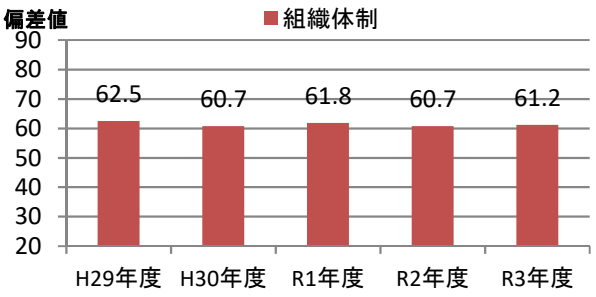
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

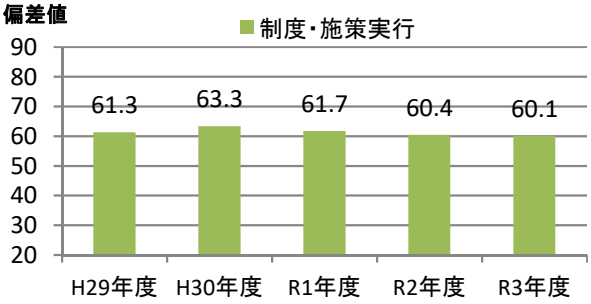
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

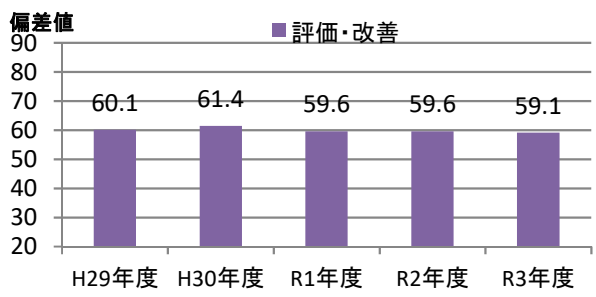
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	101～150位	301～350位	401～450位	551～600位
総合評価	64.7	62.7(↓2.0)	60.4(↓2.3)	59.7(↓0.7)	58.9(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



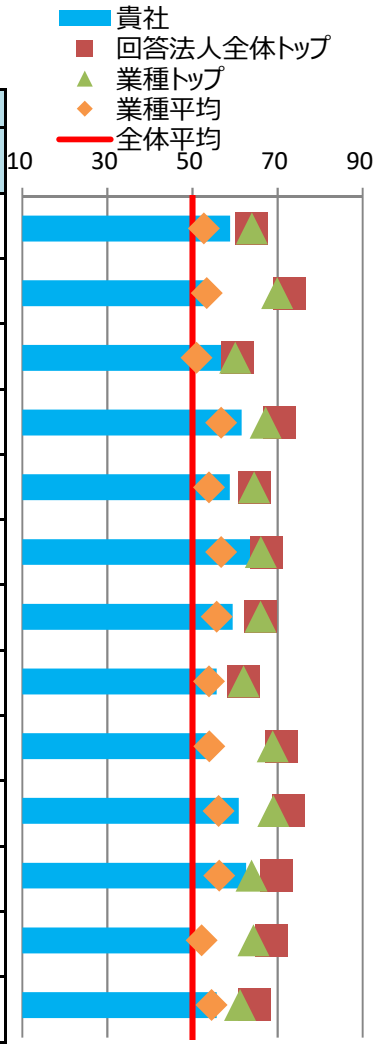






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.9	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.6	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.2	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.9	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.5	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.7	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「従業者およびその家族の健康は、企業にとって大切な財産であり、守るべきものである」ことから、健康で働くことを支援し、ワークライフバランスの推進や生き生きと働ける職場環境をさらに整備していくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業者が健康で、やりがい・働きがいを持てる新しい働き方をさらに実現していくことで、従業員一人一人のパフォーマンスの向上を目指す。具体的な指標として有給取得率、残業時間の推移やストレスチェック受検率、高ストレス者の割合等を見ていく。特に、精密検査受診率について2020年度75.8%のところ、2021年度は85%を目指していく。また、プレゼンティーズムやエンゲージメントの測定結果にも今後注視していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shikokubank.co.jp/profile/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.5	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.5	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	ストレスチェックの結果、高ストレスに該当する者が2019年度7.3%いたが、医師面接の希望は少なく、メンタルヘルス不調で休暇・退職となるケースもあり、早期発見や早期治療につなげることが十分できなかった。ストレスチェック結果などを活かしてセルフケアも必要である。また、相談しやすい雰囲気で風通しの良い職場となることで、メンタルヘルス不調者を支援することが課題である。
	施策実施結果	医師面接を希望しない場合でも高ストレス該当者全員に、保健師等から連絡を取りフォローを行った。また、集団分析結果は組織にフィードバックし、改善に向けての取組について話し合いを実施した。
	効果検証結果	2020年度は高ストレス者が5.1%に減少し、ある一定の効果は見られた。2020年度以降も継続して、個別に面談等で支援することや集団分析結果を活かして対応する必要がある。2020年度は集団分析結果に基づいてセミナー開催予定だったが、コロナの影響で中止となった。改めてラインケアの徹底などメンタルヘルス不調の防止と事後対策に特化したセミナー開催し、管理職に職場改善の計画立案を義務づけるを検討している。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	国を挙げて禁煙施策が推奨されており、弊社では年々減少傾向ではあるものの、40歳以上の集計で2019年度は喫煙率17.4%であり、生活習慣病予防や新型コロナウイルス等感染防止対策の観点からも更なる改善が必要である。
	施策実施結果	2019年4月より建物内禁煙を実施し、2021年度は禁煙週間に禁煙タイムを設定して取組んだ。またコラボヘルスで健康保険組合の禁煙外来サポートによる費用補助や、禁煙補助剤の無償提供など実施している。
	効果検証結果	2015年度喫煙率19.7%から上記取り組み等を経て、2020年度は喫煙率16.8%と減少している。2021年度から実施の禁煙外来サポートによる費用補助や、禁煙補助剤の無償提供についても利用者が増えており、実施状況をフィードバックし、禁煙達成者の体験談をニュースとして取り上げるなど成功体験を共有をしている。今後さらに啓発と環境整備を推進することで、2021年度は喫煙率16%以下にする目標である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008388

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社阿波銀行

英文名：The Awa Bank.Ltd

■加入保険者：阿波銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

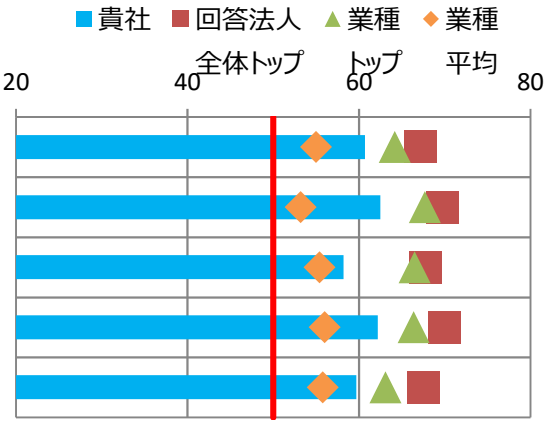
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.7**　↑3.0　（前回偏差値　57.7 ）

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

②評価の内訳

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	-	60.7	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	62.5	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	58.2	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	62.2	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	59.7	67.5	63.1	55.8



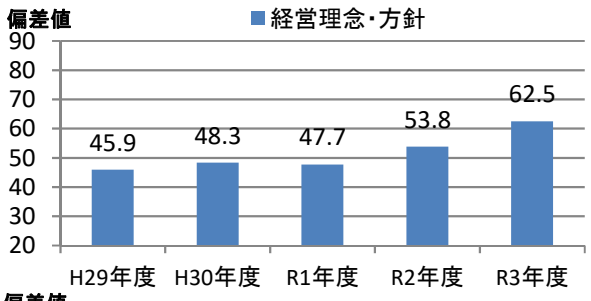
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

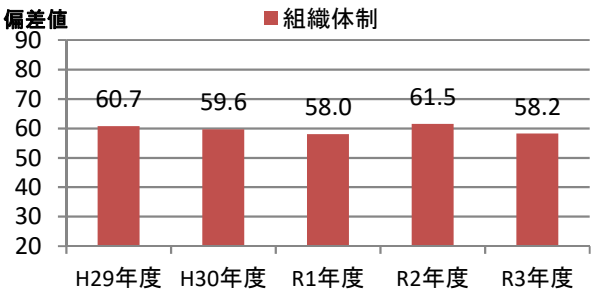
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

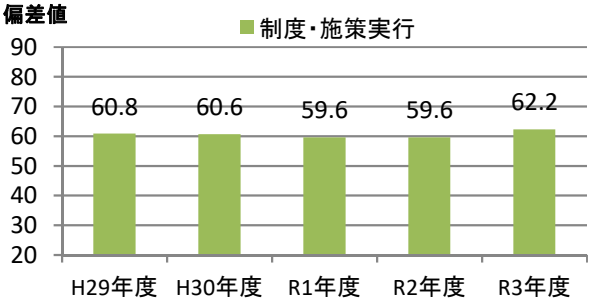
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

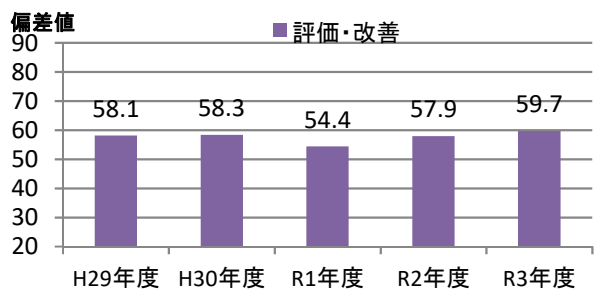
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	501～550位	901～950位	601～650位	301～350位
総合評価	55.8	56.3(↑0.5)	54.2(↓2.1)	57.7(↑3.5)	60.7(↑3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



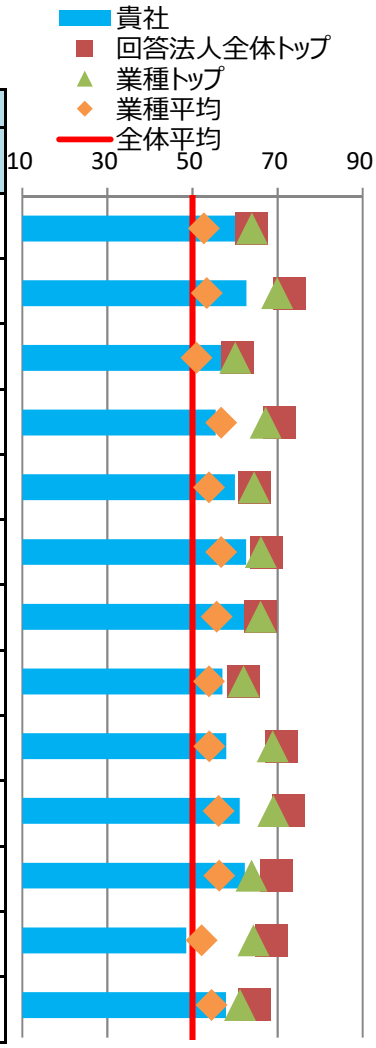






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.7	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.5	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.6	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.1	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.1	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.3	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.6	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.9	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当行は伝統的営業方針「永代取引」の実践による幅広い金融サービスの提供により、地域経済の発展と産業振興に貢献し、お客さまと地域の永続的な発展をめざしている。そのためには、永代取引を支える人材を育成し、ＣＩＳ（お客さま感動満足）の実現を通じたＥＳ（従業員満足）の向上に取組むためにも、職員の心身の健康度を高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	2021年4月から65歳に定年を延長し、今以上に長期間働くこととなるため、心身ともに健康であることが求められている。 そのために、具体的な目標指標として、再検査受診率100%・BMI適正者比率75%・喫煙率10%・運動習慣者比率30%・睡眠充足者比率80%をかかげ、職員の心身の健康度を高めていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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	http://www.awabank.co.jp/policy/kenkoukeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.4	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2016年度まで、職員の長時間労働にともなう所定外労働時間が多く、ストレスチェックや行内でのアンケートにて「疲労を感じる」と回答する職員の割合が高い結果となった。 この状態が継続すると、心身の疲労から精神疾患等を発症する可能性が高まると考えられるため改善が必要であった。
	施策実施結果	チャレンジ30運動（2016年度の平均所定外労働時間数を30%削減）の実施し店舗評価に反映 フレックスタイム制の導入
	効果検証結果	2020年度における所定外労働時間数の削減率は34%（2016年度対比）となっており、ストレスチェックや行内でのアンケートにて「疲労を感じる」と回答する職員の割合は減少している。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従来から３４歳以上の職員に実施している人間ドックについて、がん発生率の高い部位である胃の検査は、早期発見・早期治療することで重症化を防ぐことが可能であり、内視鏡検査を推奨してきた。しかし、職員の人間ドック受診が業務の都合上、土曜日の受診が７割近く、健診機関での予約が困難な状況となり、内視鏡検査の実施率が40%前半で推移していた。内視鏡検査を実施していない者が発症し重症化に至るケースが発生していた。
	施策実施結果	2019年度から人間ドックを平日に受診するヘルス休暇を創設するとともに、改めて内視鏡検査の受診を行内にて通達した。
	効果検証結果	現時点では、内視鏡検査を実施していない者が発症し重症化に至るケースの定量的な効果はまだ出ていないが、平日の人間ドック受診が８割を超えるとともに内視鏡検査の実施率も10%上昇し50%前半となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008392

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大分銀行

英文名：THE OITA BANK, LTD

■加入保険者：大分銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

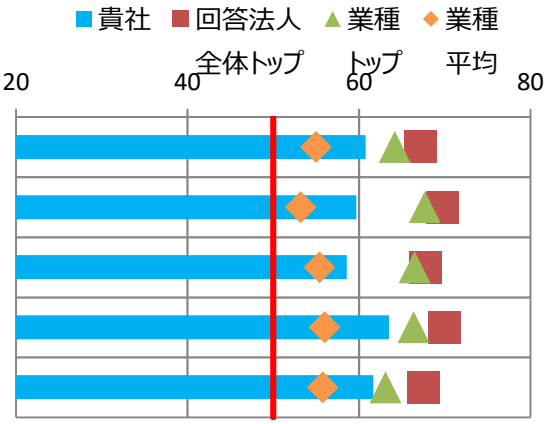
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.8**　↑0.5　（前回偏差値　60.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.8	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	59.7	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	58.6	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	63.5	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	61.7	67.5	63.1	55.8



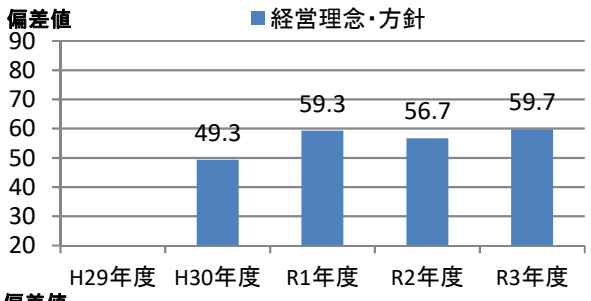
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

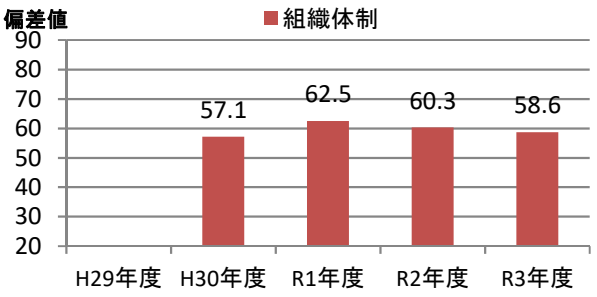
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

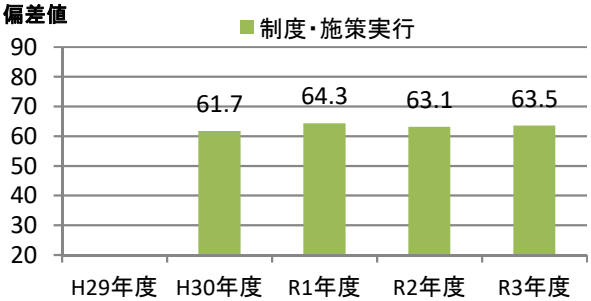
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

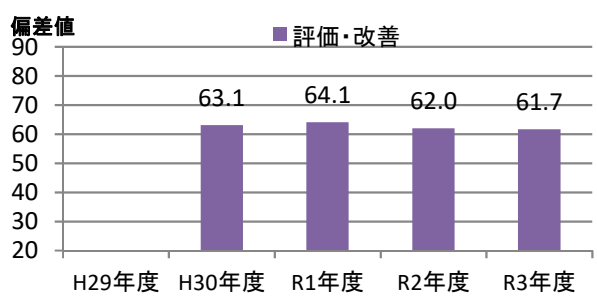
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	401～450位	101～150位	351～400位	301～350位
総合評価	-	57.3(-)	62.4(↑5.1)	60.3(↓2.1)	60.8(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



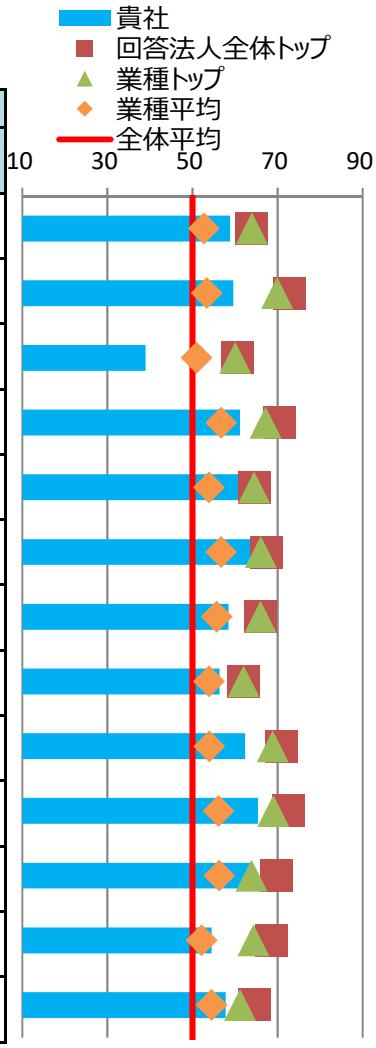






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.6	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.2	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.8	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.4	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.9	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.5	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.8	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 今より一層、従業員が健康で生き生きと働き続けることができる職場環境の提供。
健康経営の実施により期待する効果	中長期的に最大の経営資源である行員の活躍により、地域の発展に貢献し、企業価値の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.oitabank.co.jp/company/rinen/kenko/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.5	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.1	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.8	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	若い世代（とくに発症が増える20代～30代後半）の子宮頸がん検診受診率が長年低迷していた。2018年度より20歳以上の女性に対し、子宮頸がん検診を就業時間内実施とし、対象者名簿を作成した上での、受診システムを導入し、2019年、2020年も継続実施している
	施策実施結果	2018年度以降子宮頸がん検診受診率は97%以上を継続している。（2020年度は子宮頸がん受診率は97.7%）
	効果検証結果	子宮頚がん検診の2次検診受診率に関しても2018年度は70%台であったが、2019年度は90%台と改善しており、女性の女性特有の健康問題に対する関心の高まりを実感している。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタル疾患の再発者が2016年より減少傾向であった（5～6名前後）2019年度は10名と増加した。またメンタル疾患による休業日数合計に関しても高止まり（3000日台後半）であった。
	施策実施結果	リワークとの継続的な連携や、精神科医である産業医との診療連携（診断や処方の見直し）など個別性に応じた対応を継続
	効果検証結果	2020年度は再発者は8名（2019年10名）メンタル疾患による休業日数合計は2727日（2019年3419日）と減少に転じた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008393

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社宮崎銀行

英文名：The Miyazaki Bank,Ltd

■加入保険者：宮崎銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

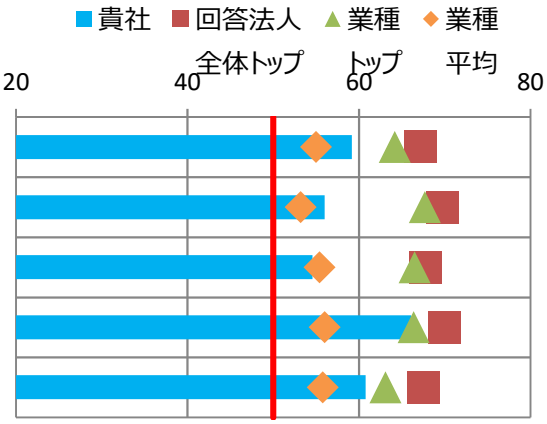
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.2**　↑1.3　（前回偏差値　57.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.2	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	56.0	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	54.6	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	66.1	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	60.8	67.5	63.1	55.8



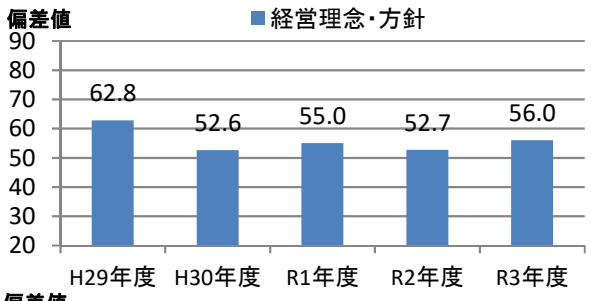
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

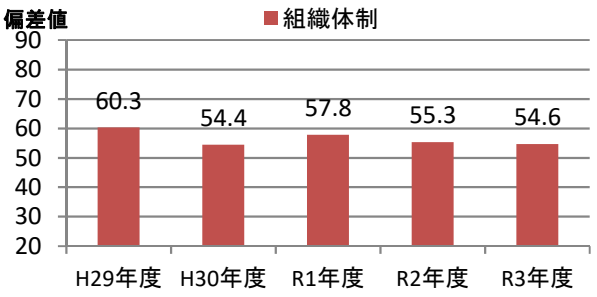
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

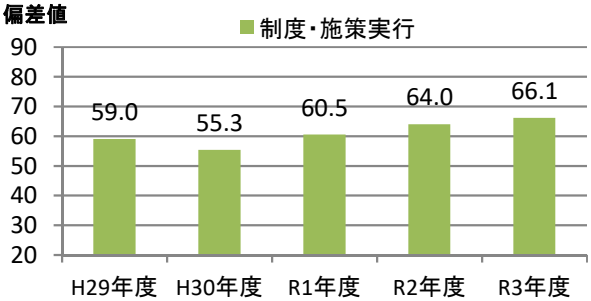
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

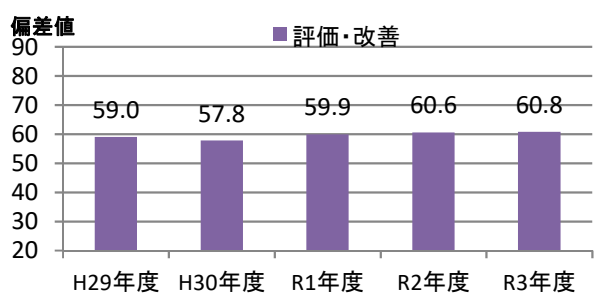
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	601～650位	501～550位	601～650位	501～550位
総合評価	60.4	54.8(↓5.6)	58.1(↑3.3)	57.9(↓0.2)	59.2(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



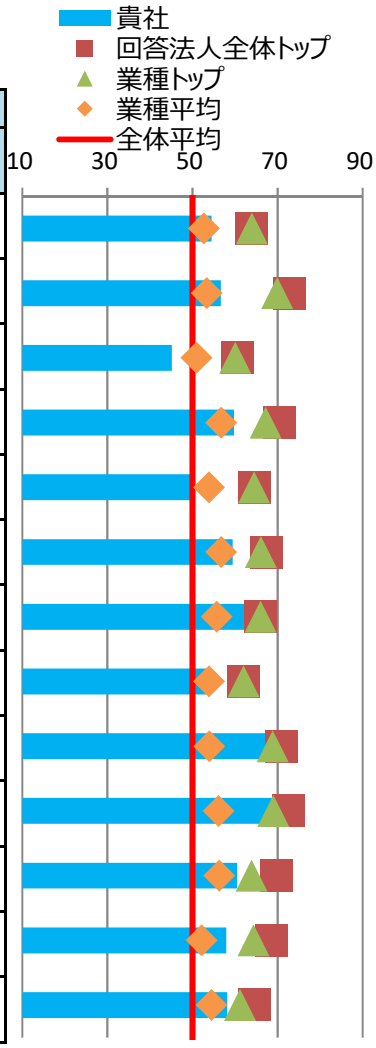






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.7	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.2	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.8	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.5	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.9	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	69.0	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.5	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.0	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.2	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 地方銀行で雇用確保が厳しい現状の中、さらには従業員の平均年齢の上昇が見込まれる中、従業員一人ひとりが健康で元気で働いてもらい、パフォーマンス向上を上げるのが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続け、かつ元気に働くことを期待する。具体的な指標としては平均勤続年数、産休・育休復帰後の就業継続率の向上、また疾病件数、疾病休業日数の低下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.miyagin.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.1	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.2	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.9	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.6	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	70.0	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	業務内容が多様化する中、メンタルヘルスに関連した身体症状も様々となっている。より効果的に早期対応し、長期的な体調不良等予防する必要がある。
	施策実施結果	ラインケア教育を強化し、メンタルヘルス不調者の早期発見・対応を実施。専門職と職場とが連携して環境改善を図った結果、本人のみならず上司からも相談を随時受け、迅速で的確な対応が実施できた。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調者の長期職場離脱防止、またラインケアの再認識等個々のヘルスリテラシー向上に繋がった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスとインフルエンザのダブル罹患予防のため、インフルエンザワクチン補助を拡大し、より多くの従業員に接種してもらうよう啓発すること必要がある。また定期的な情報発信等、感染対策について情宣することで、個々人が自発的に感染対策を取ることができるよう教育していくことが重要である。
	施策実施結果	健康保険組合加入者のみならず全従業員対象にインフルエンザワクチン補助を拡大。８割以上の従業員がインフルエンザワクチン接種完了。また、情宣することで感染対策を自分事として捉えることが可能となった。
	効果検証結果	2020年度インフルエンザ罹患発生なしであること、また従業員からも非常に有意義な取組みであったとの声が聞かれたため、2021年度も実施を維持していく予定である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008399

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社琉球銀行

英文名：Bank of The Ryukyus, Limited

■加入保険者：琉球銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

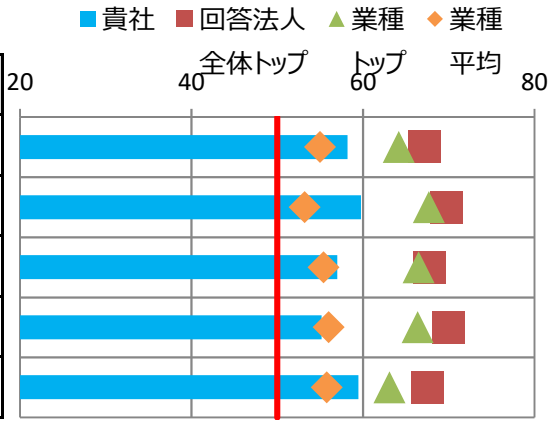
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.2**　↓0.5　（前回偏差値　58.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.2	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	59.8	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	57.0	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	55.2	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	59.5	67.5	63.1	55.8



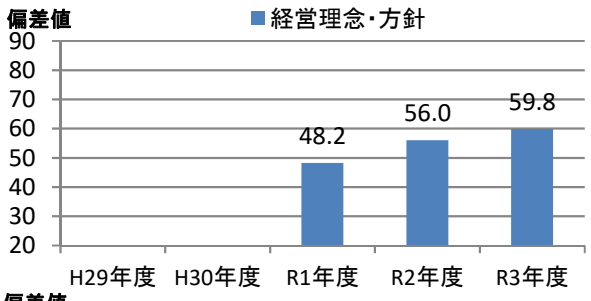
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

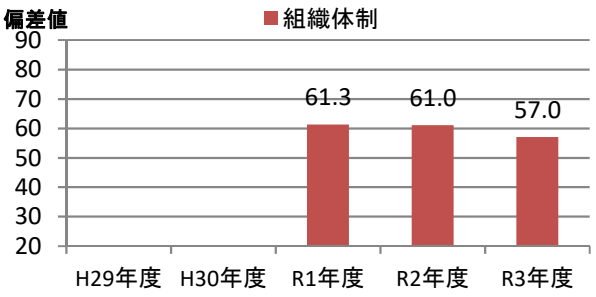
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

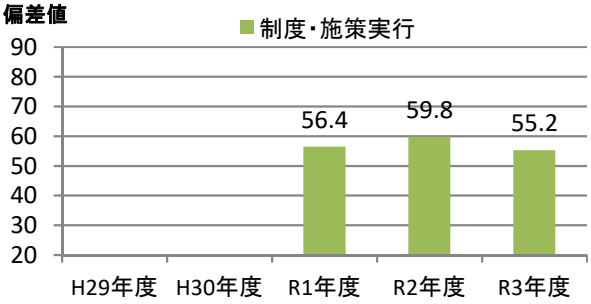
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

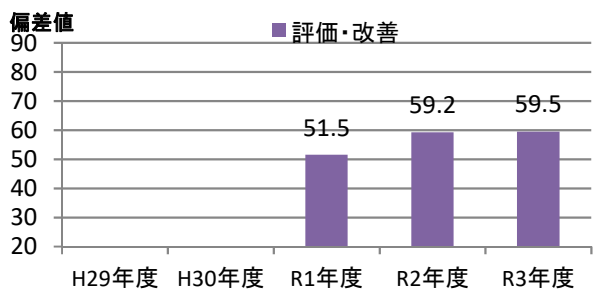
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	951～1000位	501～550位	601～650位
総合評価	-	-	53.5(-)	58.7(↑5.2)	58.2(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



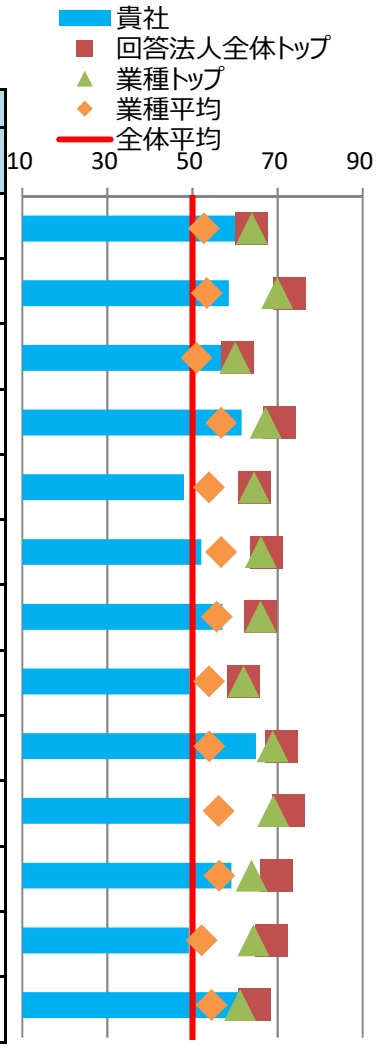






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.6	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.2	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.6	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.1	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.1	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.8	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.2	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.2	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.2	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 職員が心身ともに健康で高い意欲を持ち、経営理念である「地域から親しまれ、信頼され、地域社会の発展に寄与する銀行」を実現すること。経営理念の実現によって地域経済の課題解決、地域社会の持続的発展に貢献し、企業の社会的責任を果たすこと。
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、職員が活き活きと仕事をすることで職員の活力向上を図り、労働生産性を向上させ、組織の活性化を図ることを期待している。具体的な指標として、各種施策の参加率や実施率を向上させ、肥満率を男性50%以下、女性20%以下にすることを主要目標とし、プレゼンティイズム・アブセンティイズムの改善、ワークエンゲージメントの向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.5	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.6	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.9	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	71.5	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	より高いレベルで受動喫煙を防止する為、2020年10月より就業時間内禁煙の導入、各営業店を含む敷地内禁煙を実施中。2019年10月から2020年9月まで禁煙外来費用の補助等の金銭支援を実施し、職員の禁煙を積極的に支援したが、現在でも一部の職員には喫煙習慣があり、就業時間外に敷地外での喫煙を行っている。喫煙者自身の健康保持増進に加えて、受動喫煙防止や職場環境改善の為、更なる喫煙率の低下に取組む。
	施策実施結果	禁煙外来費用等の補助、保健師による動機づけ・受診勧奨により、喫煙率は2019年11.8%（182名）から2020年9.8%（139名）、直近の2021年7.8%（120名）と喫煙率は低下した。
	効果検証結果	実施後の職員アンケートで、全体の18%が離席者数の減少等により職場の生産性が向上したと回答。職場の生産性について変化なし81%、下がった1%という回答結果から、職場環境改善、生産性向上に一定の効果があったと考えられる。一方で現在でも喫煙者のたばこ臭や離席の多さを指摘する声があり、喫煙者本人の健康保持・増進に加えて喫煙による職場環境問題を解決し生産性を向上させるため、今後も喫煙者数の減少に取組む。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008411

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社みずほフィナンシャルグループ

英文名：Mizuho Financial Group, Inc.

■加入保険者：みずほ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

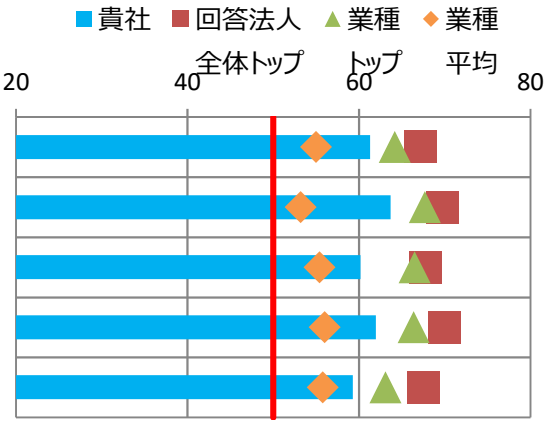
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.3**　↓3.2　（前回偏差値　64.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.3	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	63.7	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	60.2	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	62.0	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	59.3	67.5	63.1	55.8



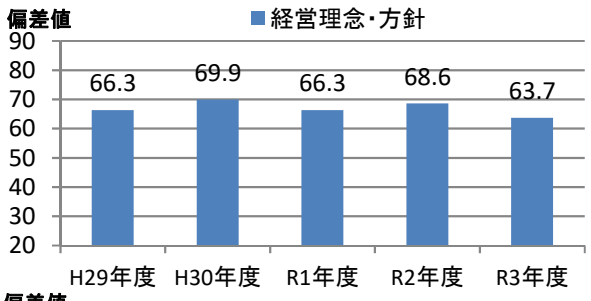
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

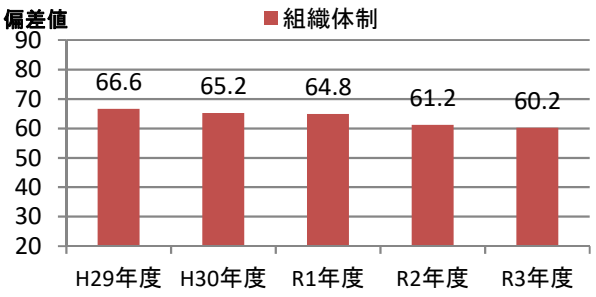
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

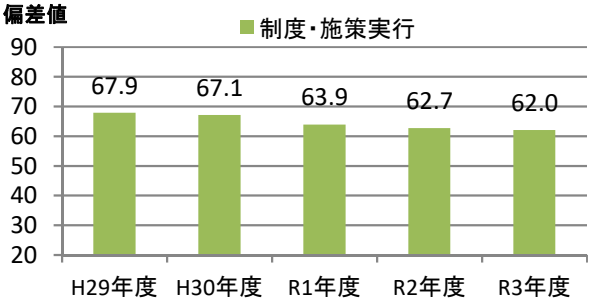
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

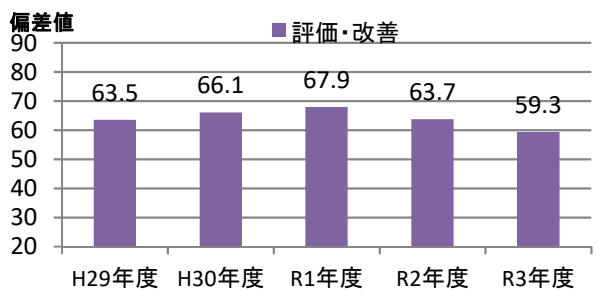
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	51～100位	251～300位
総合評価	66.3	67.4(↑1.1)	66.0(↓1.4)	64.5(↓1.5)	61.3(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



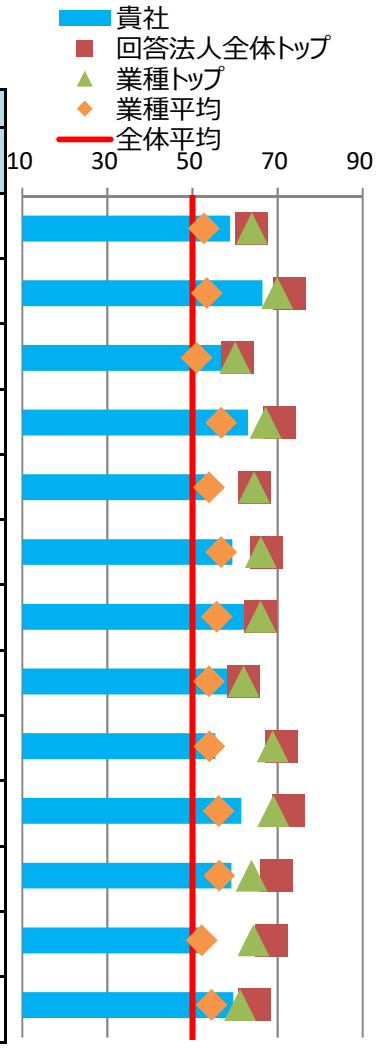






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.5	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.1	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.4	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.5	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.2	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.6	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の心身両面における健康増進と健康リテラシー向上を通じて、社員のパフォーマンス向上と組織の生産性向上を図る。
健康経営の実施により期待する効果	社員が身心両面において健康であることで、100%能力を発揮して長く活躍することを期待。具体的な数値目標として、定期健康診断受診率100%、特定保健指導実施率70%、ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ実施率100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/employee/success/environment/pdf/healthpromotion.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.9	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.0	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	長時間労働の対策を重要施策として掲げ、会社、産業医、社員、労働組合など関係者が全社一丸となって取組んでいるが、引き続き、長時間労働の排除・健康被害発生の未然防止に向けた取組みの徹底と、全ての社員が健康で長く活躍できる職場環境の構築が課題。仕事とプライベートのメリハリをつけ、休暇等の取得を促すことや、継続的なワークライフマネジメント改革に向けた職場全体での働き方の見直しが中長期的な課題であると認識。
	施策実施結果	・全社員向けの通達を発信、および各事業場の衛生委員会において周知徹底。 ・各拠点責任者を会議等にて労務面に関する事項を徹底、人事がモニタリングし、取得状況が不芳な場合については個別に指導を実施。
	効果検証結果	・社外にも公表している有給休暇取得率目標70%に対し、70%と目標を達成。 （参考）2016年度68%、2017年度73%、2018年度78%、2019年78%　2020年　70% https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/mizuhocsr/report/data/pdf/esg_databook.pdf
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
	課題の内容	社員が能力を最大限発揮し、長く活躍するためには健康であることが前提（土台）であり、定期健康診断にて何かしらの予兆が出ているのであれば速やかに再検査を受け治療を開始し、早期発見早期治療のうえ、社員ひとりひとりが100%能力を発揮して長く活躍することを期待。
	施策実施結果	・再検査費用を会社負担（上限5,000円） ・定期的に未受診者を所属長へ還元し、所属長からも受診勧奨 ・未受診者については理由を人事あてに報告
	効果検証結果	・所属管理者や上司が健康を守るという観点から、「定期健康診断と同様、部下に受けさせなければいけないもの」という認識を持たせた結果、再精検受診率は年々向上（2018年度 86.4%→2019年度 87.2%　020年度85.5%）。 新型コロナウイルスの影響で定期健康診断を12月まで実施していたため、2020年度の受診率は低下したと推察。定期健康診断の早期受診が再検査受診率向上につながることを把握。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008418

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山口フィナンシャルグループ

英文名：Yamaguchi Financial Group,Inc.

■加入保険者：山口フィナンシャルグループ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

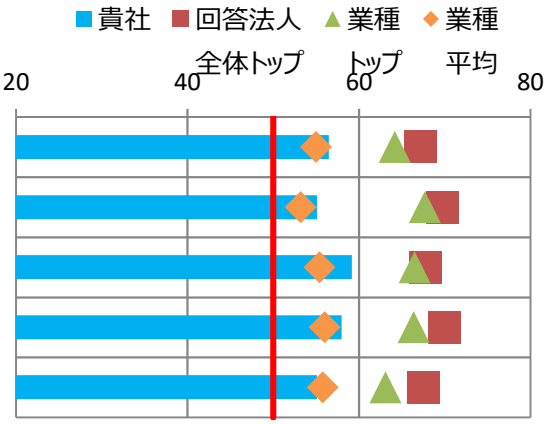
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.5**　↓2.3　（前回偏差値　58.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.5	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	55.1	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	59.2	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	58.0	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	55.1	67.5	63.1	55.8



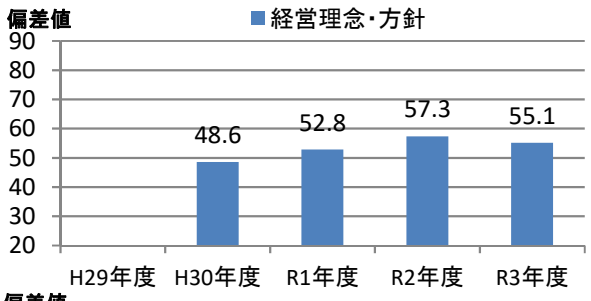
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

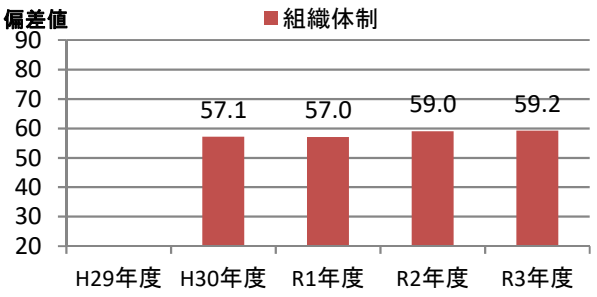
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

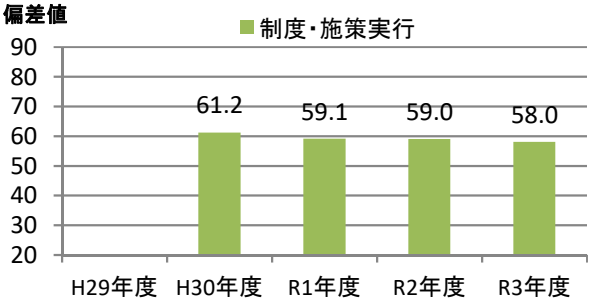
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

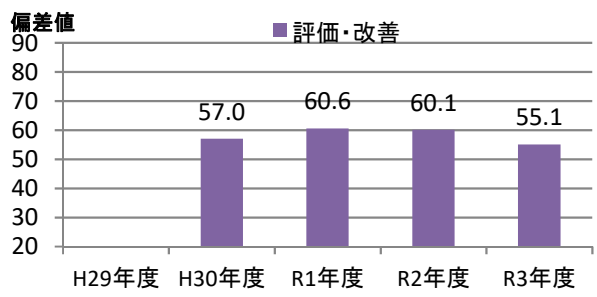
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	501～550位	601～650位	501～550位	801～850位
総合評価	-	55.8(-)	57.2(↑1.4)	58.8(↑1.6)	56.5(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



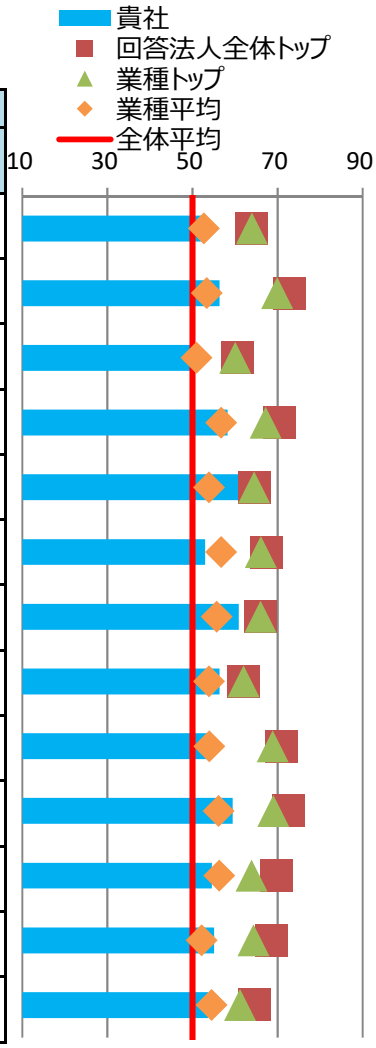






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.4	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.5	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.3	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.0	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.5	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.1	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.7	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の活力向上、生産性の向上による組織の活性化
健康経営の実施により期待する効果	「人」を最大の財産と考えており、従業員一人ひとりの心身の健康保持・増進は地域とYMFGの成長に欠かせないものと考えています。従業員一人ひとりの健康意識向上に努め、全ての従業員が活き活きと働くことのできる環境づくり、ワークライフバランスの向上を実現し、社会課題を解決するリージョナル・バリューアップ・カンパニーとして、地域の皆様に付加価値のある最高のサービスを提供できるよう努めてまいります。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.ymfg.co.jp/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.4	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.8	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	高血圧症や高血糖を抱える社員は、心疾患や脳血管疾患の発症リスクが高く、継続的な管理が必要である。しかし自己中断やコントロール不良に至り、重篤な合併症を引き起こすリスクがある。そのため健診結果に基づき、継続的にリスク管理に取り組む必要がある。
	施策実施結果	該当者の健康管理をするため、本人了解のもと、主管部だけでなく勤務部店長とも主治医や産業医からの意見や診断を連携し、受診勧奨および受診報告、治療状況について報告してもらい従業員の健康管理を行っている。
	効果検証結果	2016年度　160/110以上：2.58%　　HbA1c6.5以上：4.72% 2017年度　160/110以上：2.51%　　HbA1c6.5以上：4.74% 2018年度　160/110以上：2.79%　　HbA1c6.5以上：4.7% 2019年度　160/110以上：2.59%　　HbA1c6.5以上：4.99%
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
	課題の内容	労働時間管理について各自の自主性を尊重し、業務の効率と生産性を高めるため、フレックスタイム制（清算期間3か月）を2020年1月に導入。多様な働き方を後押しし、労働時間の適正化に努めているが、想定している効果がでていない。
	施策実施結果	・フレックスタイムの有効活用事例を全社員に紹介 ・時間外休日勤務が多い部店の原因調査および改善状況の継続的なモニタリング
	効果検証結果	フレックスタイムの利用を推進し、健康管理の観点から清算期間内での残業ゼロを実践している（例）繁忙日に時間外勤務を行った場合、閑散期に早く帰ることで清算している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008521

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社長野銀行

英文名：

■加入保険者：長野銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

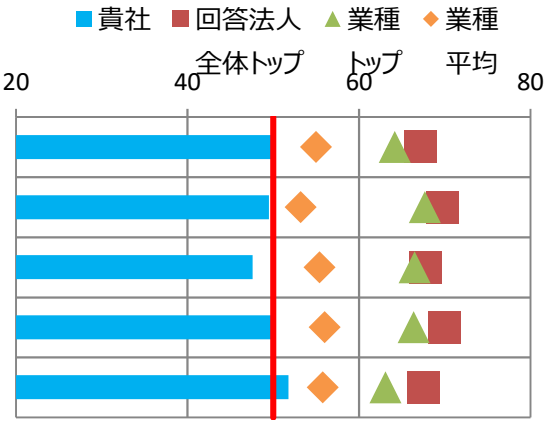
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.0**　↑2.6　（前回偏差値　47.4 ）

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

②評価の内訳

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	-	50.0	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	49.5	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	47.6	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	50.2	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	51.8	67.5	63.1	55.8



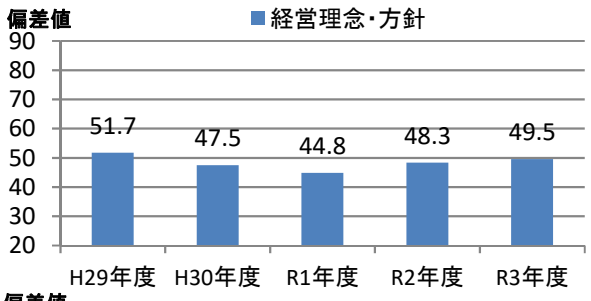
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

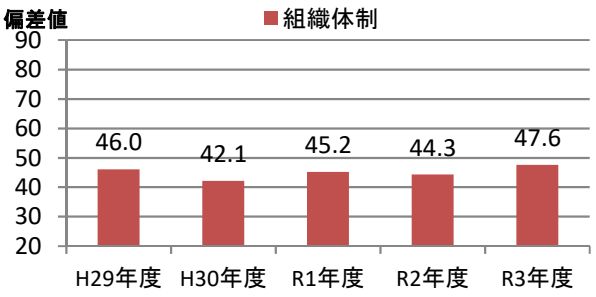
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

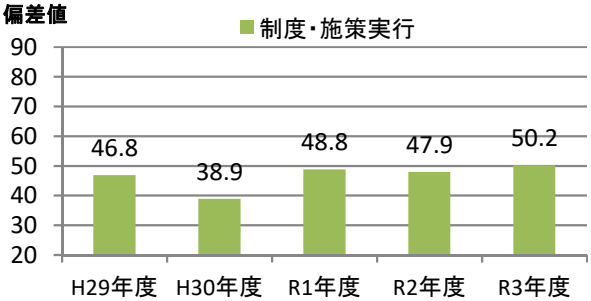
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

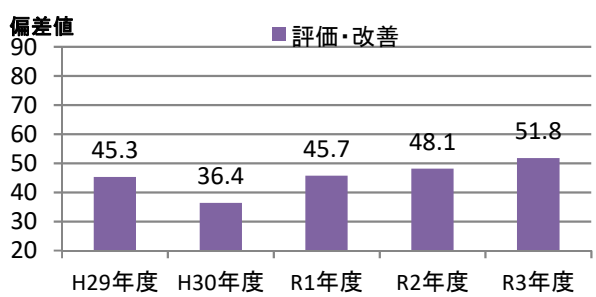
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	1401～1450位	1551～1600位	1551～1600位	1551～1600位
総合評価	47.8	41.6(↓6.2)	46.0(↑4.4)	47.4(↑1.4)	50.0(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



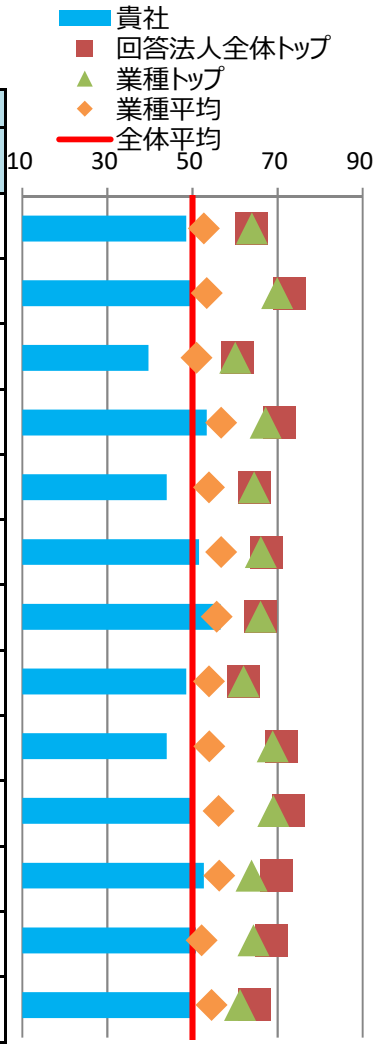






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.2	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.7	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.4	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.6	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.2	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.7	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.8	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 心身ともに健康で安全安心に働くことができる職場環境づくり
健康経営の実施により期待する効果	他社より優れた「働きやすさ」を図る数値（有給取得率、育休取得率等）の改善による母集団の強化、採用力の向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	ディスクロージャー誌
URL	https://naganobank.co.jp/site/kabu

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.7	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.1	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	適正な労働時間の把握・管理を行い、仕事と家庭の両立が推進できるよう、従業員の労働時間の適正化を図る。
	施策実施結果	早帰り日、定時退行励行週間の実施等により、時間外労働時間の削減 ゆう活等による時間の活用
	効果検証結果	時間外労働時間の削減、従業員のワークライフバランスの推進を行うことができた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	こころのストレスを解消し、こころの健康を増進する必要がある。
	施策実施結果	褒め合う文化を醸成させるため、コミュニケーションカードを導入。
	効果検証結果	人の良いところを見つけ、笑顔が増えるようになったとの意見がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008522

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社名古屋銀行

英文名：THE BANK OF NAGOYA LTD

■加入保険者：名古屋銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

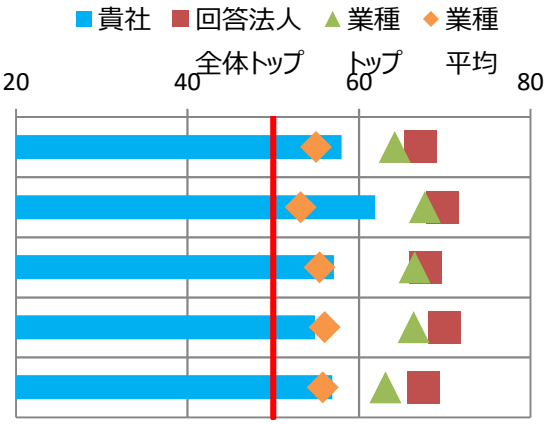
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.0**　↑4.4　（前回偏差値　53.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.0	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	61.9	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	57.1	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	54.9	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	56.9	67.5	63.1	55.8



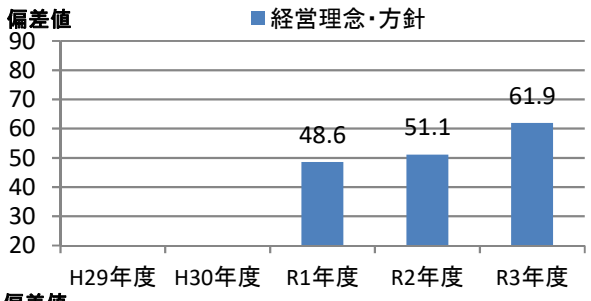
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

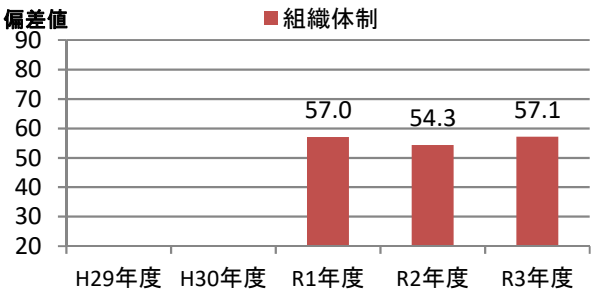
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

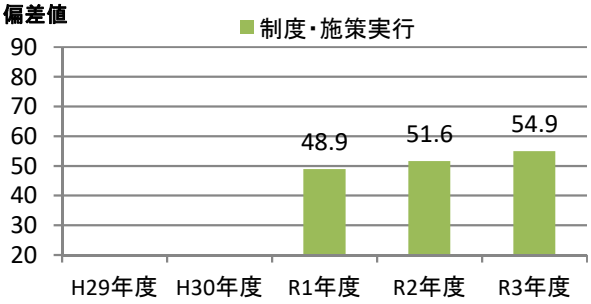
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

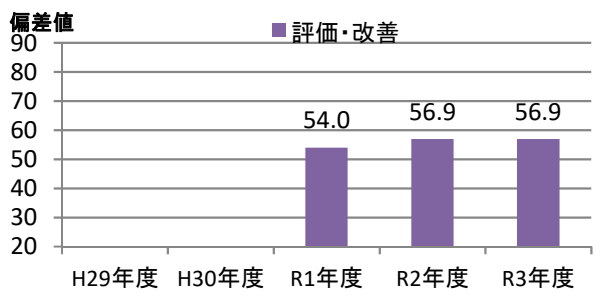
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1101～1150位	1001～1050位	601～650位
総合評価	-	-	52.0(-)	53.6(↑1.6)	58.0(↑4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



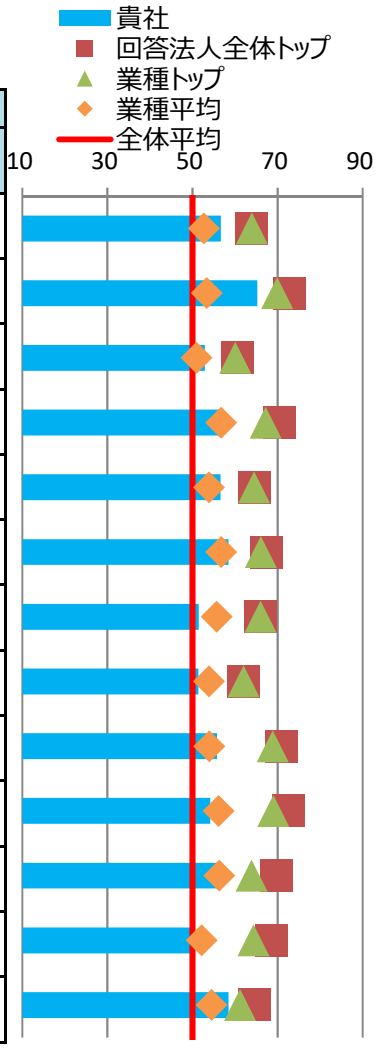






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.3	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.4	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.5	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.2	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.1	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.4	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「地域社会の繁栄に奉仕する」ことを社是として地域の発展とお客さまに信頼・支持される銀行を目指し，人材育成には力を入れています。行訓に「人を高め、人を厚くし、明るい職場をつくる」と定め，役職員が「やりがい」「いきがい」をもって働くためには役職員とその家族の心身の健康が重要であり、こころもからだも健やかな状態で働き、生産性やパフォーマンスの向上につなげることが重要な経営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	役職員がこころもからだも健やかな状態で働き、生産性やパフォーマンスを上げるには、ワークライフバランスの充実が必要であると考えます。具体的な指標としては時間外労働の2割削減、有給休暇は１人あたり前年比プラス２日の取得を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.meigin.com/about/work-life.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.7	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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）
	課題の内容	インフルエンザを発症すると各支店の人員が手薄となり、業務に支障が生じ、他店からの応援要請を行い、営業体制を継続している。地域のお客様に迷惑をかけないためにもインフルエンザを抑制する必要がある。
	施策実施結果	社員及び社員の被扶養者にインフルエンザ予防接種代金の全額補助を実施した。さらにパートタイマーにも全額補助を行った。社員及びパートタイマーの接種率は82.0%、被扶養者の接種率は75.2%となった。
	効果検証結果	2018年度はインフルエンザで通院した社員及び被扶養者は1,529人、2019年度は1,378人に対して、2020年度は102人と大幅に減少した。（コロナ対策でマスクを着用している効果はあったと思われるが、インフル予防接種を積極的に推奨したことによる効果はあったと考えている。2020年度は被扶養者１名のみ全額補助したが、次年度は被扶養者全員に2,000円を補助し、家庭内感染の防止を行っていく。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	がんは早期発見・早期治療を行えば、治癒する可能性が高い。術後の復職率を高めるには早期発見・早期治療する必要がある。がんによる２週間以上の休務者数は以下の通り。2018年度7名（男性3名、女性4名）2019年度5名（男性3名、女性2名）、2020年度6名（男性4名、女性2名）女性は乳がん、子宮がんが大半で女性の受診率を高めることが課題である。
	施策実施結果	35歳以上のがん検診受診率は2018年度84.8%、2019年度87.4%、2020年度88.4%で目標90%以上に近づく。女性は80.1%→84.6%→84.9%と更に高める必要がある。
	効果検証結果	がん検診の費用全額補助、及び人間ドックの一部補助を行っている。年々受診率は高まり、がん検診に対する意識は高まっている。2週間以上の長期休務者で年度内に復職した人2018年度6人、2019年度1人、2020年度2人となった。3年間で休務者のうち6人が現在就業中。がん検診受診率90%達成のため、次年度は社内イントラでの受診勧奨、各部店の健康管理者からの受診勧奨強化及びがん対策の啓蒙を行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008524

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北洋銀行

英文名：North Pacific Bank,Ltd.

■加入保険者：北洋銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

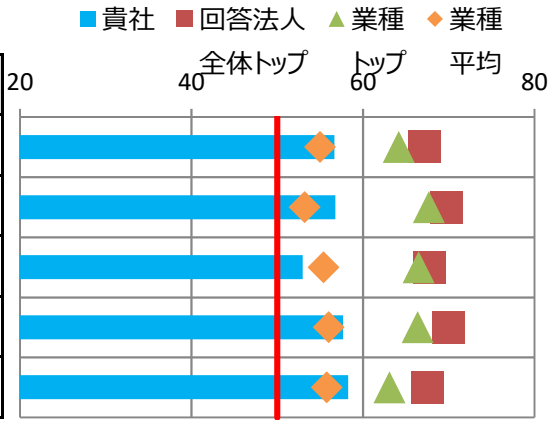
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.7**　↑3.3　（前回偏差値　53.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.7	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	56.8	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	53.0	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	57.7	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	58.3	67.5	63.1	55.8



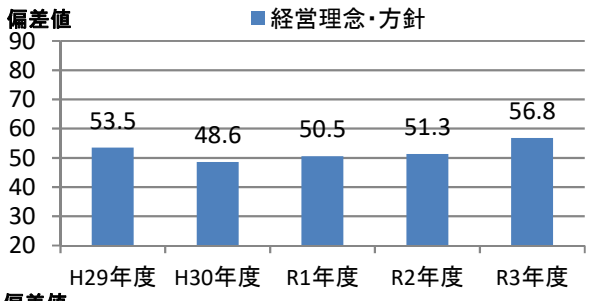
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

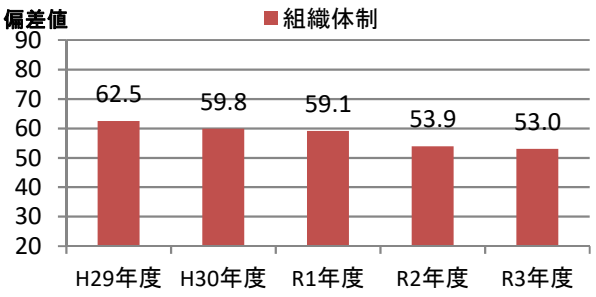
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

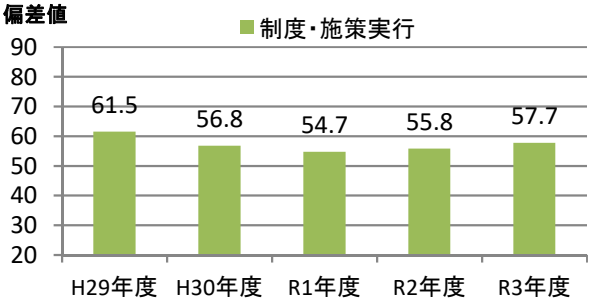
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

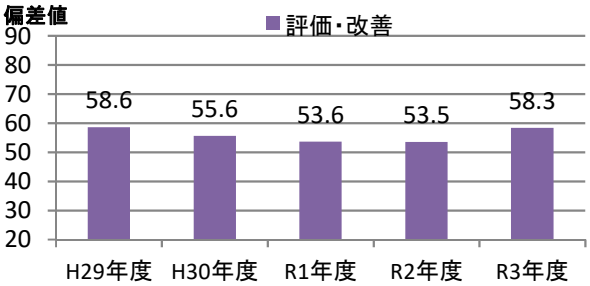
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	601～650位	901～950位	1001～1050位	751～800位
総合評価	58.7	54.7(↓4.0)	54.0(↓0.7)	53.4(↓0.6)	56.7(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



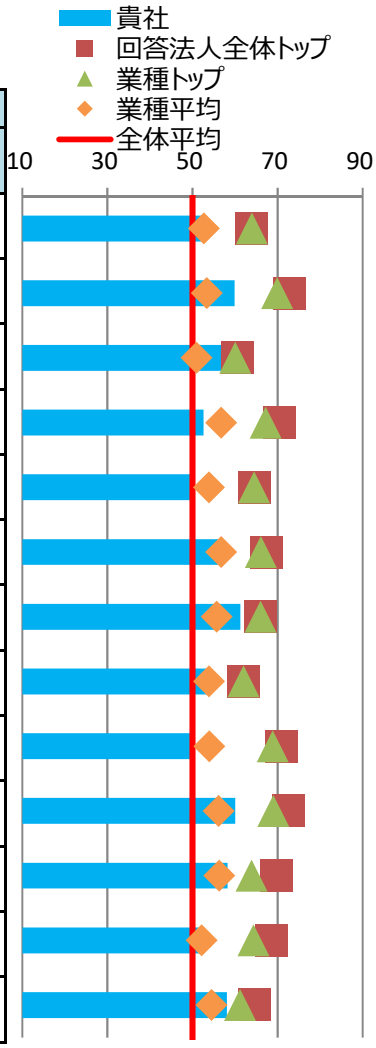






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.9	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.6	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.1	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.1	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.3	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.8	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.1	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ・職員が向上心をもって働くためには職場の意思疎通を良くし明るく活気があり働きがいのある職場作りが重要であり、行内のコミュニケーションの更なる活性化が課題。コミュニケーションの活性化によりチームワークの向上に繋げる。
健康経営の実施により期待する効果	・職員一人ひとりを尊重しチームワークを最大化する（当行の経営理念-行動規範）の実現。お互いを認め合い対話（コミュニケーション）を通じてチーム・職場の総合力を発揮させる。役職員が一体となりお互いに成長し合い絆を深める信頼関係関係をつくりエンゲージメントの向上へも繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.hokuyobank.co.jp/ir/library/pdf/disclosure/2021/03/001.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	職場内のコミュニケーション、フォロー不足、業務の繁忙感の高り等のストレスからメンタル不調者が毎年発生している。ストレスチェック集団分析に基づいて高ストレス者が多い職場の環境改善が課題。ストレスチェックの高ストレス店で想定されるストレス要因を各所属長と共有し、改善に向けた取組みを継続していくことが課題。
	施策実施結果	高ストレス店を優先に人事部による職員との面接を実施。健康面、人間関係（コミュニケーション状況）ハラスメントの有無等ヒアリング。職場内のコミュニケーション活性化を図るためシステムを導入し1on1を開始。
	効果検証結果	年間で全店職員との面接実施予定で進めている。昨年度の高ストレス店は、全て臨店し職員との面接を実施済み。面接時のヒアリング内容等から必要と判断した場合配置替え、担当替え含め改善に向けた対応実施済み。高ストレス店の所属長と想定されるストレス要因を共有し、改善に向けた具体的な対応策を支援した。（改善に向けた取り組みシートの提出により進捗状況を管理）
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
	課題の内容	職員の健康保持、増進のため長時間労働の削減が課題。より良い職場環境づくりを推進し、生産性向上と、意欲・能力を発揮できる環境整備を継続し、創造する。
	施策実施結果	①有給休暇取得日数、定時退行実施回数目標を導入し業績評価組み入れ。②毎月各所属毎の労働時間数を開示し、時間外削減への意識醸成を図っている。月45H超過が6ヶ月連続した場合、所属長へ状況確認改善を指示。
	効果検証結果	有給休暇取得2018年度平均7.9日、取得率41.9%。2019年度平均8.6日、取得率45.2%。2020年度8.28日、取得率43.2%。 時間外時間数も2016年の取組から削減効果があり平均時間数が17.5/月と継続して保持できている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008527

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社愛知銀行

英文名：THE AICHI BANK, LTD.

■加入保険者：愛知銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

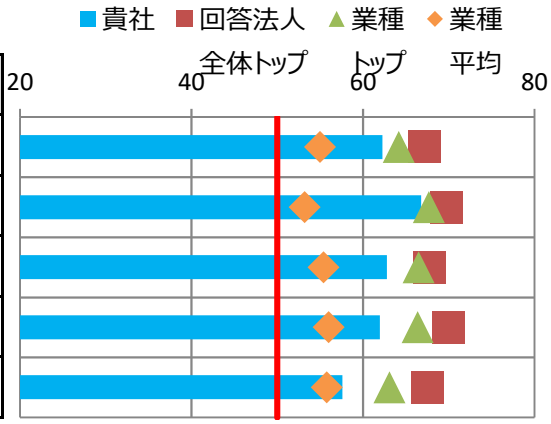
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.3**　↑3.2　（前回偏差値　59.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.3	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	66.8	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	62.8	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	62.0	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	57.6	67.5	63.1	55.8



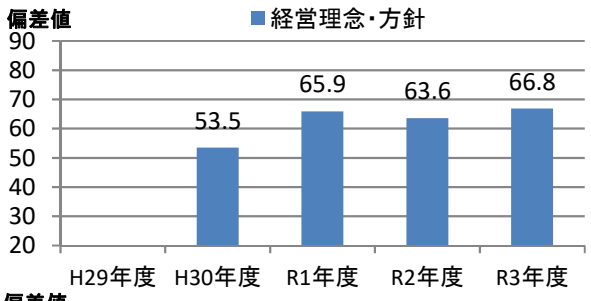
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

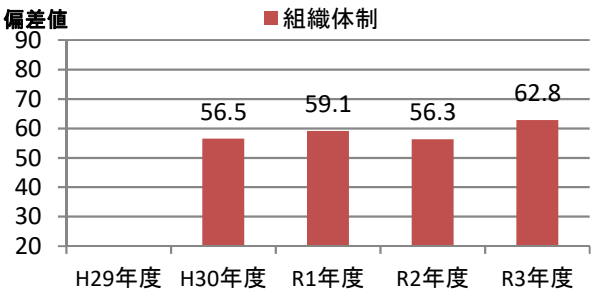
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

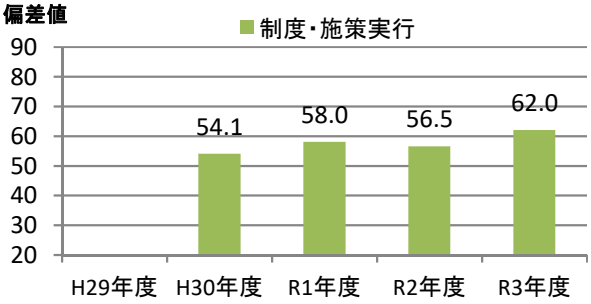
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

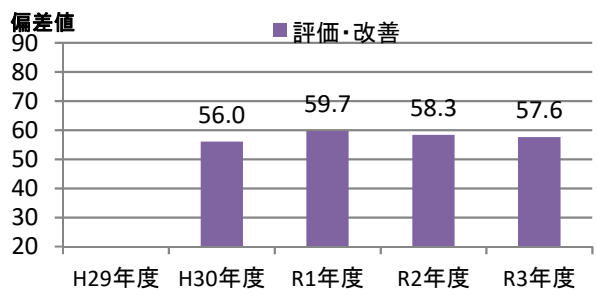
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	601～650位	201～250位	501～550位	151～200位
総合評価	-	54.8(-)	61.1(↑6.3)	59.1(↓2.0)	62.3(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



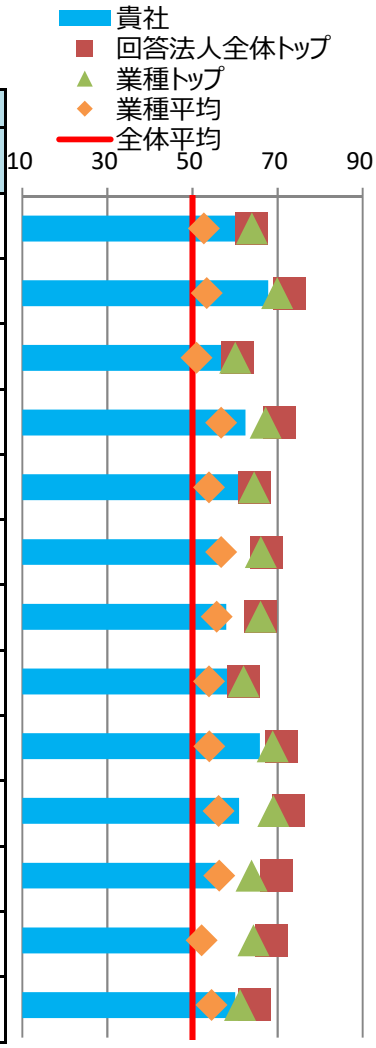






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.8	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.8	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.0	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.0	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.7	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.1	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「人財の強化」 銀行業の最大の財産は人（従業員）であり、従業員の成長なくして、銀行の発展・継続はないと考えています。従業員の生産性や働きがいをいかに高めるかが経営上の課題です。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の生産性や働きがいを高めるため、「健康意識の向上」「心身の健康増進」「働きやすい職場づくり」を目指します。それらの達成には、アブセンティーイズムやプレゼンティーイズムの低減・ワークエンゲージメントの向上・働きやすい職場環境の整備が不可欠と考え、その達成度を確認する指標として、健康スコアリングレポートとESアンケートの各指標に対して目標（期待する効果）を設定しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.aichibank.co.jp/recruit/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.0	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康保険組合から提供された健康スコアリングレポートの睡眠習慣リスクが、全組合平均を100とした場合の指数が極めて低い結果でした。睡眠習慣を改善することで、生活習慣病の発症リスクを抑えたいと考えました。 2019年6月に実施したアンケートでは、平日の睡眠時間が6時間未満の従業員が52%と従業員の半数で睡眠時間が短い状態でした。また、5時間未満の従業員も10%いました。
	施策実施結果	2017年10月から時間外労働に目標を定め、時間外労働の削減に現在も務めています。一人あたりの時間外労働（年間）は、2016年度の172.8時間から117.6時間（2020年度）まで削減されました。
	効果検証結果	帰宅時間が遅くなると、睡眠時間も短くなると仮説をたてて時間外労働の削減に努めました。その結果、時間外労働の削減に合わせて睡眠時間も長くなる傾向が確認できました。 2021年2月に実施したアンケートでは平日の睡眠時間6時間未満の従業員が45.7%に減少し、5時間未満の従業員も7.7%まで減少しました。しかしながら「適正な睡眠習慣を有する者の割合」は近年横ばい推移であり、今後は睡眠の質を向上させたい。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2018年10月に制定した「あいぎん健康宣言」において、「受動喫煙防止措置の徹底」を重点項目のひとつとして掲げました。また、定期健康診断の問診票による調査では、常に2割以上の行員に喫煙習慣がありました。 健康宣言を制定した際の喫煙率は18.2%（2017年度）でした。喫煙習慣を改善することで、生活習慣病の発症リスクを抑えたいと考えました。
	施策実施結果	2019年7月に禁煙を目指す従業員をサポートする取り組みとして「禁煙チャレンジ」を開始。禁煙外来の治療費・禁煙補助薬の購入費の補助、禁煙アプリの無償提供を実施。2019年10月からは敷地内禁煙を実施。
	効果検証結果	2020年度の喫煙率は、15.2%まで減少しました。また、2021年に実施したアンケートで喫煙者のうち79.2%が「敷地内禁煙の実施後にたばこを吸う本数が2/3以下に減少した」と回答しており、喫煙の抑制効果も確認することができました。また、「喫煙習慣リスクを有する者の割合」も、全健保組合の加入者平均より1割程度良い水準となっています。今後、禁煙デーの設定等で更に効果を高めていきたいと考えています。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008530

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中京銀行

英文名：The Chukyo Bank,Limited

■加入保険者：中京銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

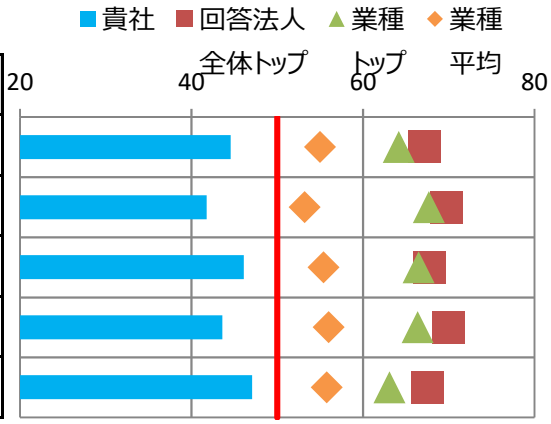
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.6**　↓0.1　（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	-	44.6	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	41.8	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	46.1	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	43.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	47.1	67.5	63.1	55.8



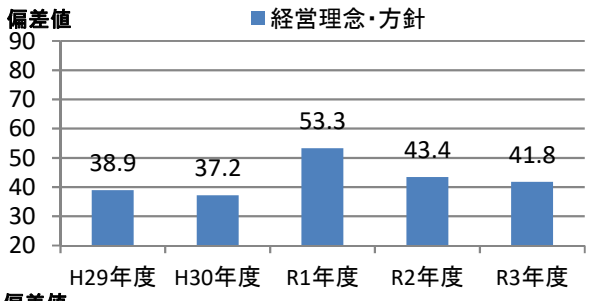
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

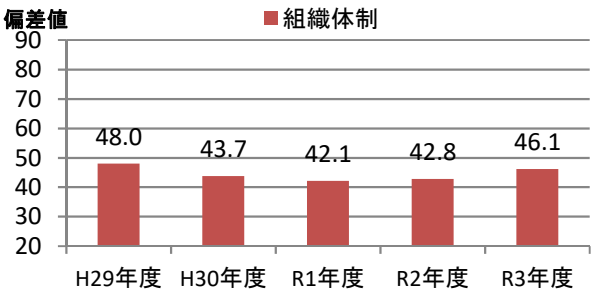
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

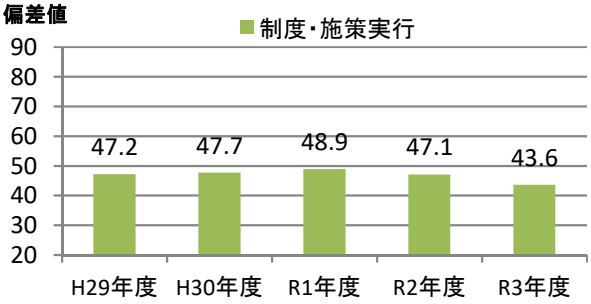
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

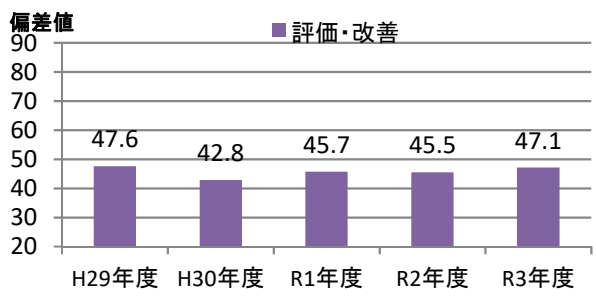
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	1351～1400位	1401～1450位	1801～1850位	2101～2150位
総合評価	45.0	42.8(↓2.2)	47.9(↑5.1)	44.7(↓3.2)	44.6(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。









④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	34.6	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.1	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.6	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.9	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.7	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.7	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.1	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.6	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.7	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.1	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.8	64.5	61.2	54.5

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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
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Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.chukyo-bank.co.jp/ir/disclosure/pdf/re202003_03.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.4	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.0	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.4	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.6	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	生活習慣病の対象者数が逓増傾向にあった。兼務の保健師による特定保健指導と人間ドック健診機関での特定保健指導を実施して実施率はアップした。依然として、対象者数が多く、行員の健康意識の醸成と実施機会を増やして、毎年の実施者数を一定レベル維持し相対的な対象者数の減少を図ることが課題。（医療費の削減・納付金の逓減）
	施策実施結果	健康診断当日における初回面談と階層化後の分割実施による特定保健指導を導入。当日実施が功を奏し、対象者の95%以上が最終評価に到達し、人間ドック健診機関での実施者数と合わせて100人超の実施に至った。
	効果検証結果	現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、健診機関による実施と当日初回面談の導入により、初回面談実施者に対する最終評価率は85%以上で推移している。又、納付金の減算対象の基準をクリアした。
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008551

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北日本銀行

英文名：KITA-NIPPON BANK

■加入保険者：北日本銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

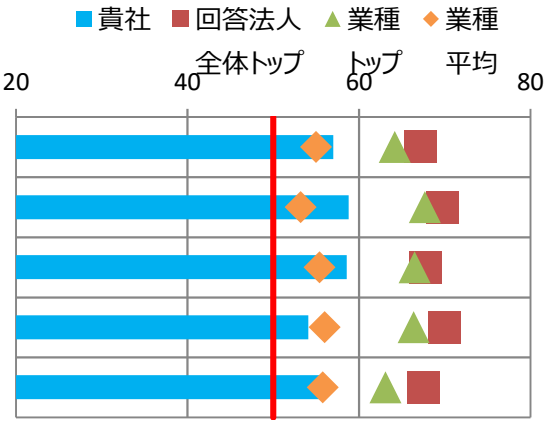
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.0**　↑0.0　（前回偏差値　57.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.0	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	58.8	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	58.6	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	54.1	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	56.0	67.5	63.1	55.8



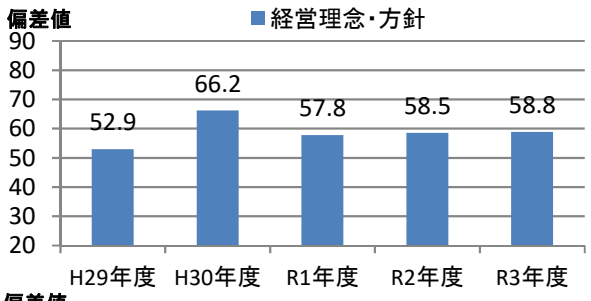
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

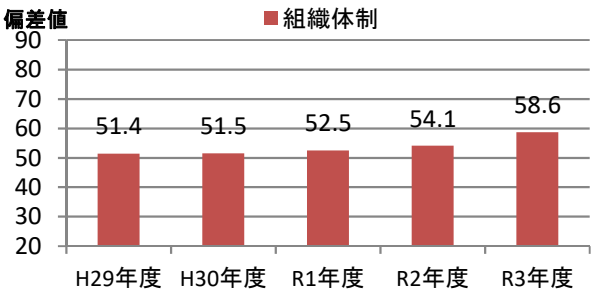
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

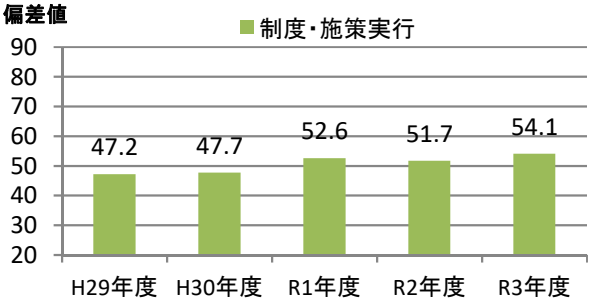
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

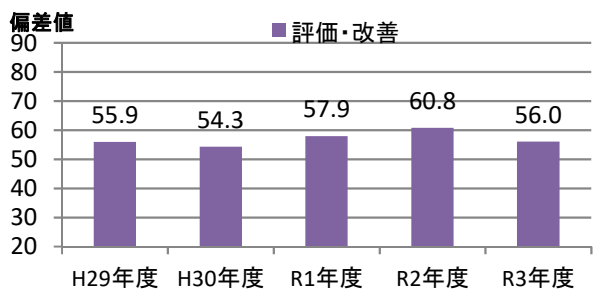
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	551～600位	751～800位	701～750位	751～800位
総合評価	51.5	55.3(↑3.8)	55.7(↑0.4)	57.0(↑1.3)	57.0(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



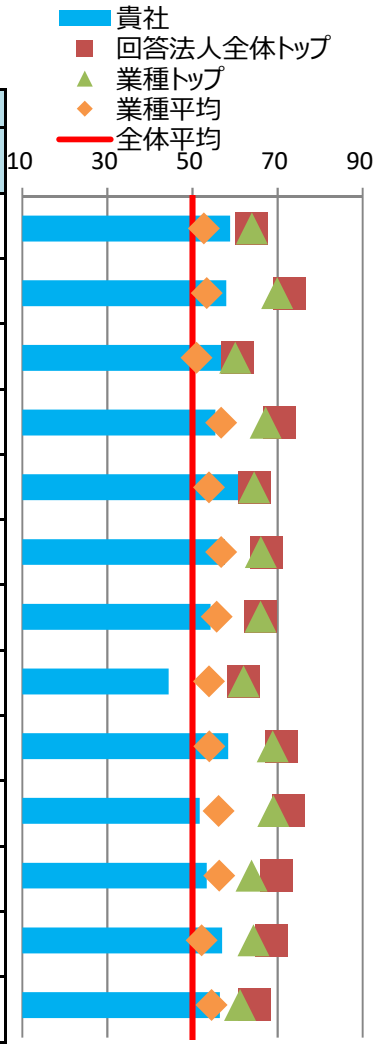






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.0	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.9	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.4	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.1	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.7	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.3	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.7	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.4	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.0	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若手行員の離職、中堅コア人財不足、コミュニケーション不足に対処していくことが問題となっている中、健康でやりがいをもちながら長く働くことの出来る組織にしていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	１０年ビジョンとして、「豊かな人間力と創造的開発力で未来をデザインするユニークバンク」を掲げている。２０２０年４月に新キャリアパス、１on１ミーティング等の新しい人事諸施策の展開をはじめ、現在、自律型人財の育成を目指し職員とのエンゲージメントを高めることを目標にしている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kitagin.co.jp/company/promoting_diversity/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.6	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当行の肥満の割合（BMI）は26.3%であり、前々年度、前年度から約１%ずつ増加している。コロナ禍でもあり、当行でのスポーツイベントが次々と中止となり運動の機会が減少している事が懸念される。
	施策実施結果	専用歩数計を配布し、全職員の約10%が利用。実施後アンケートでは、行動変化を実感している声が多く、更に利用を促すために、手軽に使用できる健康アプリの導入を開始する。
	効果検証結果	健康アプリの導入により、全職員の10%から60%以上に利用者が増えた。今後は、BMIに反映されるように、ウォーキングイベント等、付加価値を付け運動機会を促進していきたい。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008558

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東和銀行

英文名：The Towa Bank, Ltd.

■加入保険者：東和銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

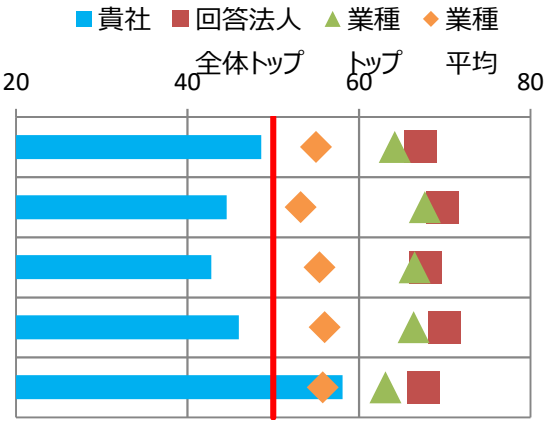
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.6**　↑3.8　（前回偏差値　44.8 ）

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

②評価の内訳

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	-	48.6	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	44.6	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	42.8	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	46.0	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	58.1	67.5	63.1	55.8



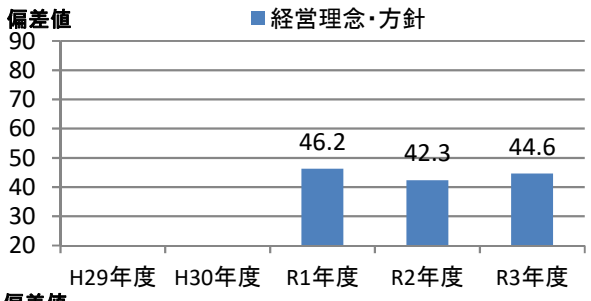
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

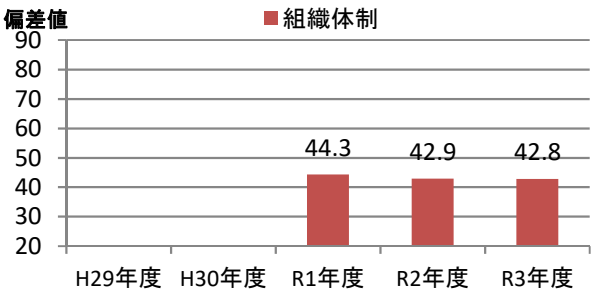
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

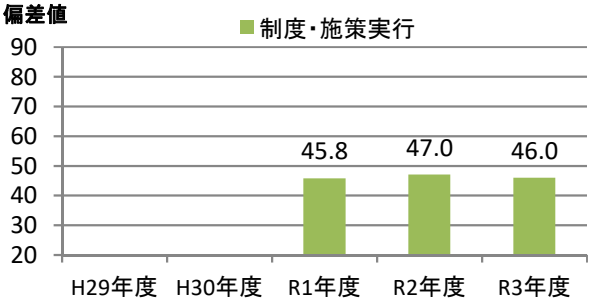
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

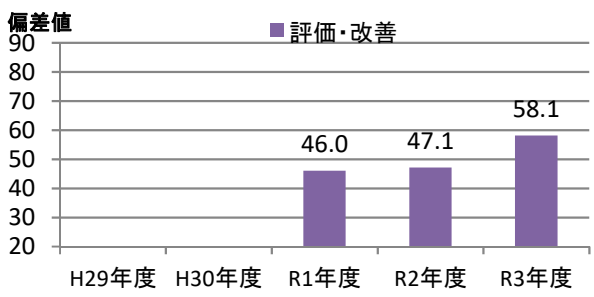
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1751～1800位	1701～1750位
総合評価	-	-	45.7(-)	44.8(↓0.9)	48.6(↑3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



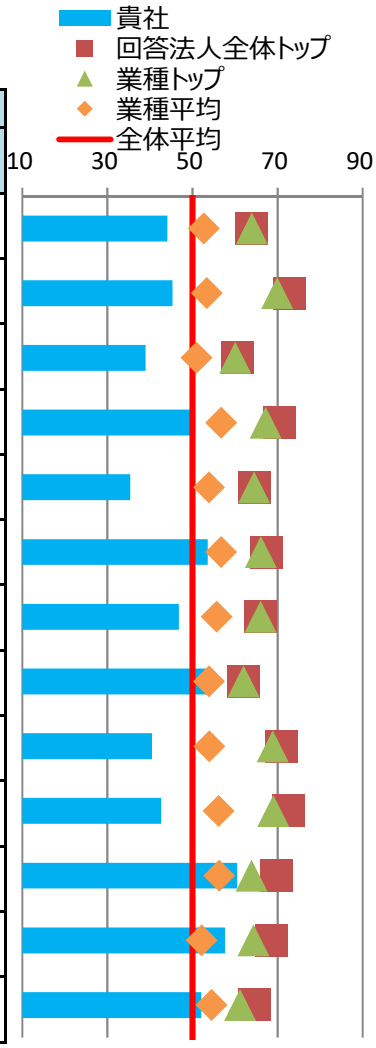






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.1	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.3	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.7	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	35.4	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.6	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.8	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.5	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.7	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.5	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.7	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.1	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 業務に習熟しているベテラン従業員から20、30代の若手従業員まで全ての従業員に心身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、当行は男性と比較し女性の平均勤続年数が低いことから女性の平均勤続年数12年以上とすることを目標設定している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http s ://www.towabank.co.jp/whatstowa/philosophy.html 経営理念/東和銀行「健康経営宣言」に掲載

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.3	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	前年に掲げた有給休暇の取得率70%以上の目標が及ばなかったため、ワークライフバランスの一段の推進や、女性や高年齢者等、多様な人材が十分に能力を発揮できる環境の構築に向け、引き続き有給休暇の取得促進を課題とする。
	施策実施結果	各部課ごとに「休暇取得状況表」を掲示し、個人別の各種休暇取得状況を「見える化」した。2021年3月31日時点で有給休暇取得率は66.8%であった。
	効果検証結果	有給休暇の取得率（66.8%）は目標値（70%）に及ばなかったものの、個人別の各種休暇取得状況を「見える化」することで、休暇取得者に対する協力体制が構築される等の休暇を取得しやすい職場環境となった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	−
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008563

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大東銀行

英文名：THE DAITO BANK,LTD.

■加入保険者：大東銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

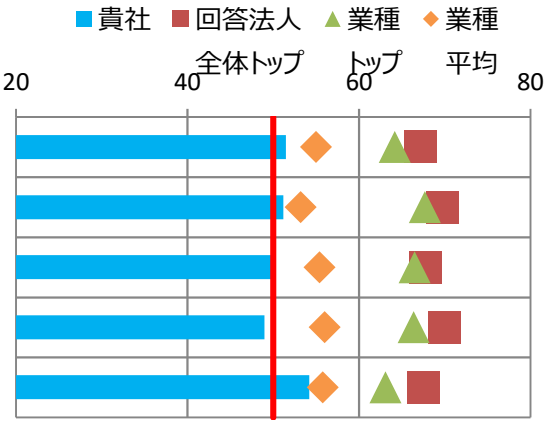
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　（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

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	-	51.5	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	51.2	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	50.3	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	49.0	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	54.2	67.5	63.1	55.8



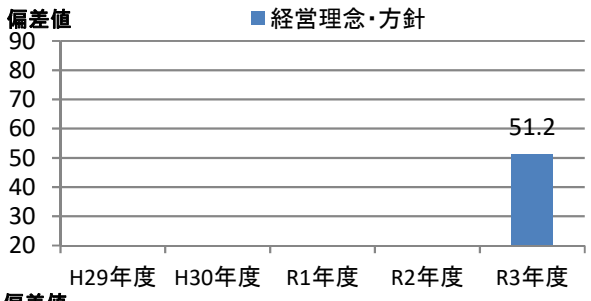
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

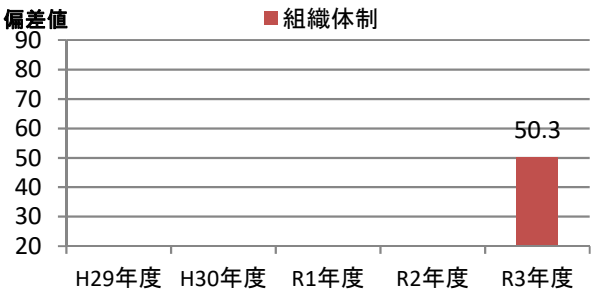
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

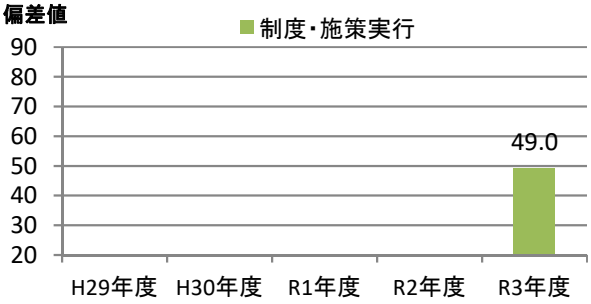
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

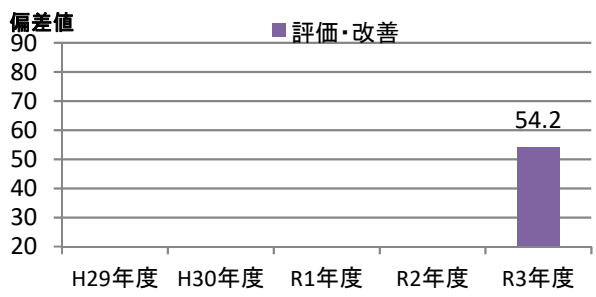
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1401～1450位
総合評価	-	-	-	-	51.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



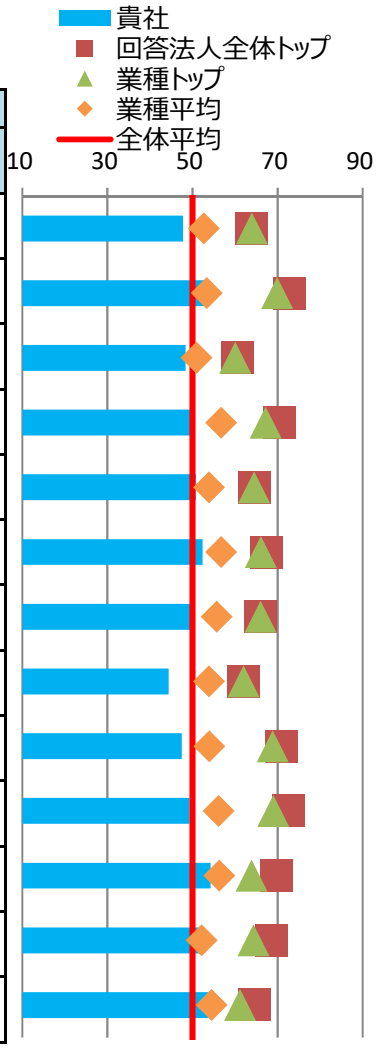






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**47.8**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.8**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.4**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.5**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.8**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.4**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**50.5**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**44.4**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**47.5**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**49.3**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**54.3**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**51.8**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**53.7**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 地域金融機関としての企業活向上を実現するためには、企業経営や個人資産管理に係るコンサルティングニーズへの対応などの対応を進めつつ、地域での金融人材の減少に対する生産性向上を同時に達成する必要がある。地域金融サービスのコアコンピタンスは一人ひとりの職員の課題解決能力の向上を通じたお客様、役職員双方の経済的・精神的反映であり、これを実現するためには健康経営を通じた健康の維持、向上が求められる。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践により、一人ひとりの役職員の健康確保による生産性改善のほか、ワークライフバランスの推進による心身の健全性向上、企業ロイヤルティ向上による従業員・お客様双方の満足度向上、雇用期間の長期安定化、新入社員入社にあたっての魅力度向上を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	コーポレート・ガバナンス報告書
URL	https://www2.tse.or.jp/disc/85630/140120211015412223.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.1	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.8	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタルヘルス不調による休職者の増加が見られたことから、単なる異動配置や休職等の対応にとどまらず、人事部門によるヒアリングやキャリア相談等の対応を実施している。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調による休職者については、改善傾向が見られた。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調者については、職場環境のほか、各個人の適性と職務ギャップが多く見られた。人事部門において職務内容を幅広く理解したうえで、職務を割り当てることができる人材配置が重要であるものと認識した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙を一因とすると推定される疾病等が見受けられたことから、当行の健康管理の課題として、禁煙の取組みを重点方針として取り組んできた。 これまで、禁煙室の撤去、敷地内禁煙、管理職研修による啓蒙等に取り組んでいる。2020年度においては、2021年度より就業規則にも勤務時間内禁煙とする旨をアナウンスすることで、一層の禁煙推進を図っている。
	施策実施結果	喫煙率は年々低下傾向となってきており、昨年度は１７%→１５%へ低下している。
	効果検証結果	施策の取組み効果により、公表されている全国平均等の喫煙率指標に比して低い結果となっている。一方で全体比率が下がる中、若手社員の喫煙者も見受けられるため、従来の管理職層への啓蒙に加えて、若手社員を含めた啓蒙活動を実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　010464

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社肥後銀行

英文名：The Higo Bank,Ltd

■加入保険者：肥後銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

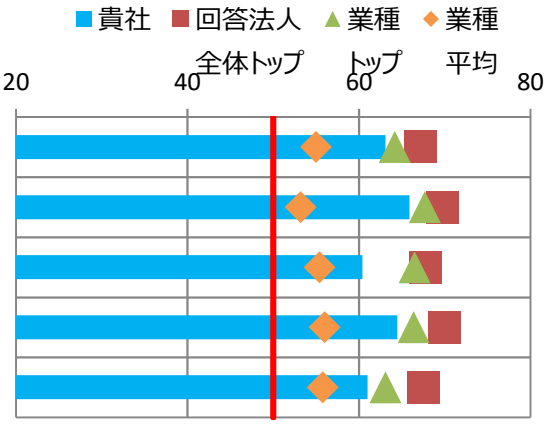
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.1**　↑1.0　（前回偏差値　62.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	65.9	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	60.4	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	64.5	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	61.0	67.5	63.1	55.8



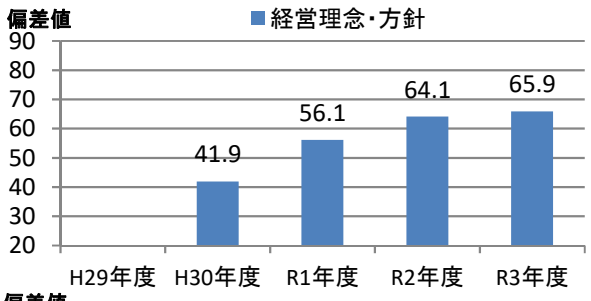
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

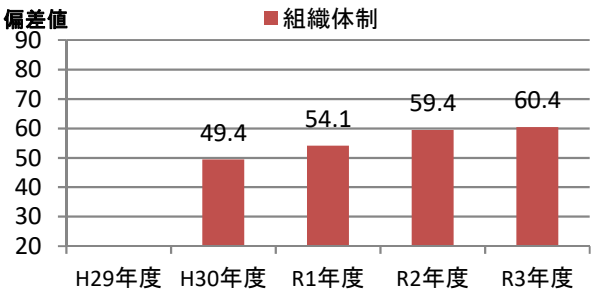
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

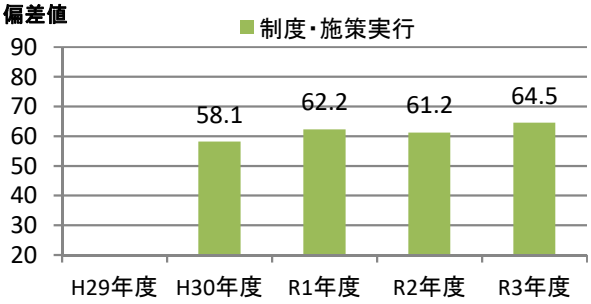
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

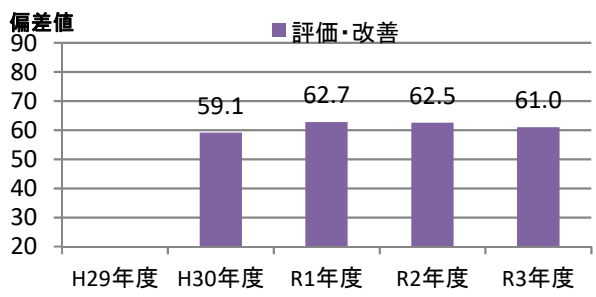
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	851～900位	401～450位	151～200位	101～150位
総合評価	-	51.7(-)	58.9(↑7.2)	62.1(↑3.2)	63.1(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



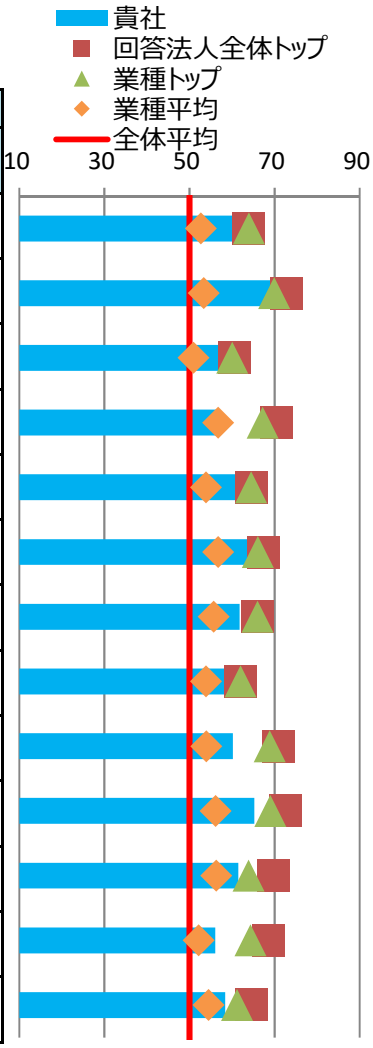






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.3**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**69.1**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.1**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.0**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.7**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**61.8**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**60.2**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**65.3**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**61.5**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**56.1**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**58.4**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康度・生産性・エンゲージメントの向上のためには、長時間労働や休職・離職の防止、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムの低減および従業員が活き活きと働ける職場づくりの実現が課題であり、経営課題解決に向け、働き方改革や健康診断・再検査受診促進等の健康保持・増進施策に積極的に取り組んでいる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康度・生産性・エンゲージメント向上のため、月4回の定時退行日設定、インターバル勤務制度導入、休暇取得・テレワーク推奨等に取り組んでおり、具体的な指標としては、2023年度を目標に「一月当たり平均残業時間」は現在の14時間から10時間、「有給休暇取得率」は76%から77%、「精密検査受診率」は97%から98%、「定期健康診断受診率」・「育児休業取得率(男女)」は現在の100%維持を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.higobank.co.jp/aboutus/information/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.3	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.3	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	業務繁忙や自覚症状がない等の理由で、精密検査の受診率が、取組開始当初（2014年度）は38%とかなり低かった。従業員の健康意識の醸成と受診勧奨の強化が課題。
	施策実施結果	健診・人間ドックでの要精密検査者の再受診率100%を業績評価項目とし、所属長・本人に受診指導を継続実施。「健康管理システム」導入により、従業員に自身の健診結果23年分を可視化し、健康意識醸成に努めた。
	効果検証結果	「要精密検査受診率」は、保健師・看護師および人事部からの継続した受診勧奨と業績評価の効果もあり、昨年度の95%から、2020年度は97%に改善した。 「健康管理システム」の利用についても、健診申込・結果連絡等を当システムにて行っていることから、全従業員に浸透し、データの一元管理と従業員の健康意識の醸成が図られている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	禁煙施策に取り組む前の2009年度の喫煙率は21.2%であり、施策効果により、その後喫煙率は徐々に減少傾向にあるものの、生活習慣病やコロナ感染時の重症化等にもつながるため、更なる改善が必要。受動喫煙対策や特定保健指導該当者の削減等も重要な健康課題である。
	施策実施結果	従前から禁煙デー・禁煙週間の導入、禁煙外来・禁煙補助剤等の費用補助等に取り組んできたが、2020年4月より、就業時間中の執務室内全面禁煙を実施し、費用補助も15千円から25千円に増額した。
	効果検証結果	就業時間中の執務室内全面禁煙に加え、産業医面談・保健師の生活改善指導も実施し、禁煙外来・禁煙補助剤等の費用補助増額や、喫煙によるコロナ感染時の重症化リスク等の情報発信等も行った。その結果、喫煙率は、昨年の18.0%から2020年度は15.9%に改善した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010632

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北都銀行

英文名：Hokuto bank Co.Ltd

非上場

■加入保険者：フィデア健康保険組合

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

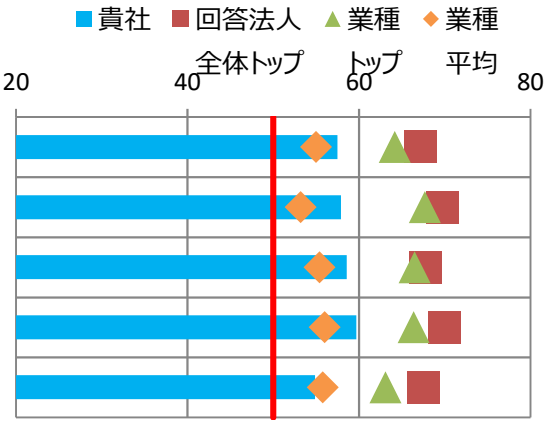
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.5**　↑0.2　（前回偏差値　57.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.5	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	57.9	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	58.6	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	59.7	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	54.9	67.5	63.1	55.8



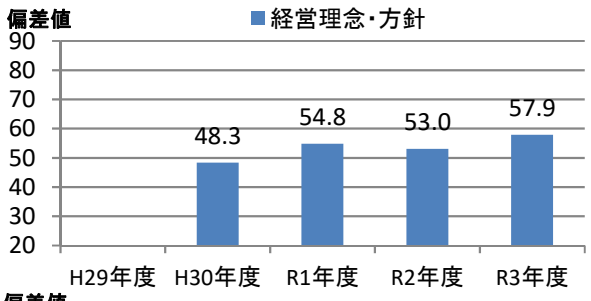
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

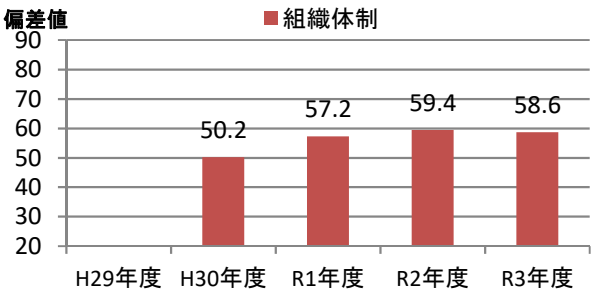
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

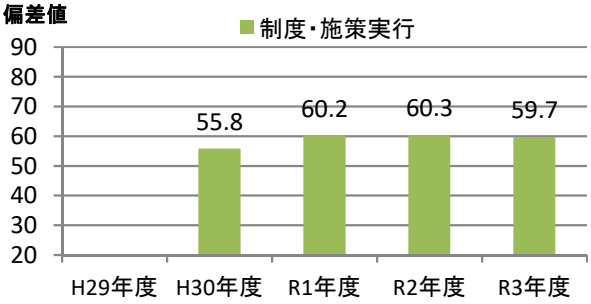
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

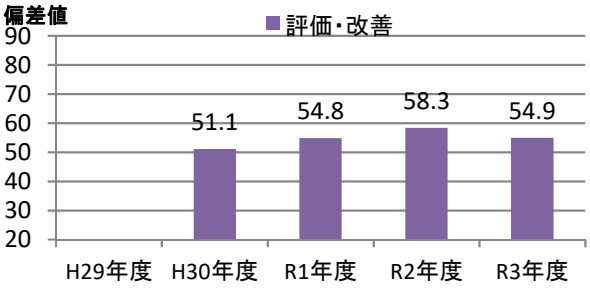
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	851～900位	701～750位	651～700位	701～750位
総合評価	-	51.5(-)	56.4(↑4.9)	57.3(↑0.9)	57.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



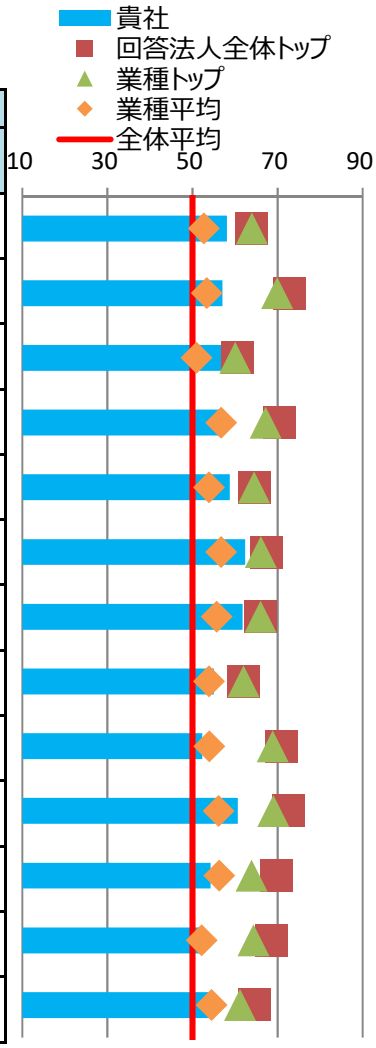






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.1	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.1	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.8	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.4	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.8	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.7	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.3	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.0	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.2	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 地域とともに発展し貢献し続けるためには、従業員とその家族一人ひとりが心身共に健康である事が必要不可欠。
健康経営の実施により期待する効果	・地域に密着した広域金融グループとして、地域の発展に貢献し続ける。 ・将来にわたる安定した健全性を確保し、地域における金融仲介機能を十分に発揮する。 ・従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働きがいがあり従業員をしっかり応援する風土を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hokutobank.co.jp/profile/pdf/kenkou_koudou.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.3	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.5	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.9	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	中期経営計画の目指す姿の1つとして「従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働きがいがあり従業員の成長をしっかり応援する風土づくり」を実現するために、従業員間、特に部下と上司のコミュニケーション機会の創出を検討。
	施策実施結果	2021年2月にリクルートマネジメントソリューションズ社が提供する「INSIDES」を導入。同システムのパーソナルレポートを活用した1on1ミーティングを開始。
	効果検証結果	2月実施のメンタリティは状態の良いものから順に、充実24.2%・懸命19.5%・淡々27.0%・悶々10.8%・窮々18.5%という結果。2月、8月の年2回の実施を予定しており、今後、継続してメンタリティの測定を行うと共に、パーソナルレポートを活用し、上司と部下のコミュニケーションの活性化を図っていく。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010710

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社荘内銀行

英文名：THE SHONAI BANK,LTD.

■加入保険者：フィデア健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

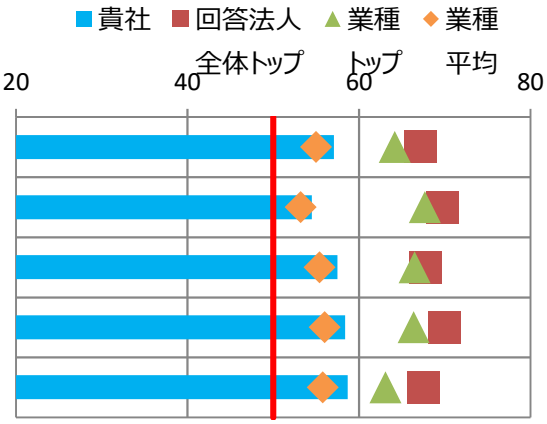
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.1**　↑0.7　（前回偏差値　56.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.1	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	54.5	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	57.5	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	58.4	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	58.7	67.5	63.1	55.8



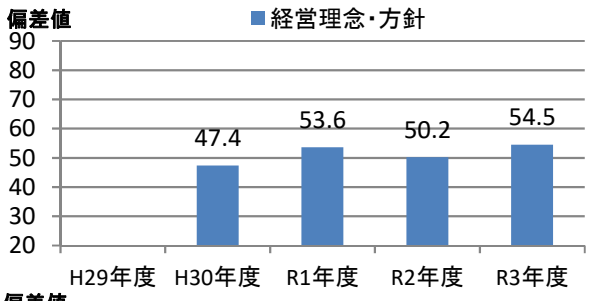
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

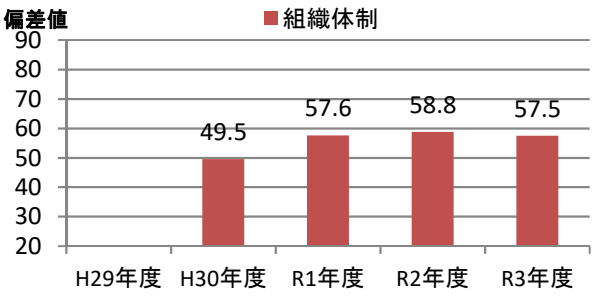
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

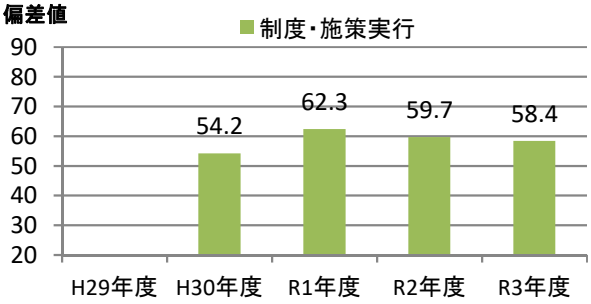
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

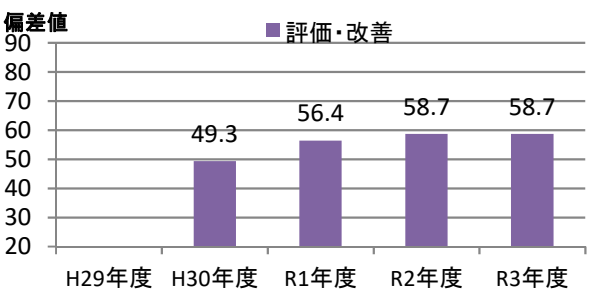
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	601～650位	751～800位	701～750位
総合評価	-	50.2(-)	57.0(↑6.8)	56.4(↓0.6)	57.1(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



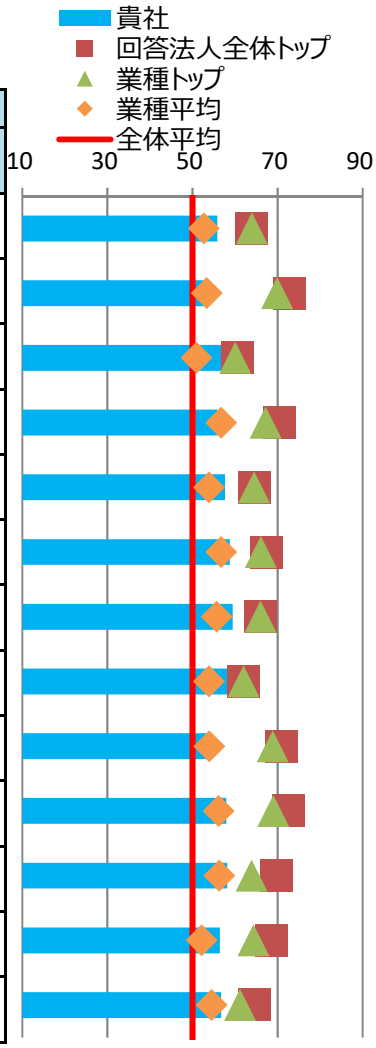






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.9**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.9**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.4**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.9**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.7**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.8**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**59.5**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**58.5**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**53.6**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**58.0**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**58.2**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**56.5**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**56.8**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 地域とともに発展する銀行であり続けるためには従業員とその家族一人ひとりが心身ともに健康であることが必要不可欠。
健康経営の実施により期待する効果	・地域に密着した広域金融グループとして、地域の発展に貢献し続ける ・将来にわたる安定した健全性を確保し、地域における金融仲介機能を十分に発揮する ・従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働きがいがあり従業員をしっかり応援する風土を実現する

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shonai.co.jp/information/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.3	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	中期経営計画の柱のひとつである、「従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働きがいがあり従業員の成長をしっかり応援する風土づくり」を実現するために、従業員間、特に部下と上司のコミュニケーション機会の創出を検討。
	施策実施結果	2021年2月にリクルートマネジメントソリューションズ社が提供する「INSIDES」を導入。同システムのパーソナルレポートを活用した1on1ミーティングを開始。
	効果検証結果	2月実施時のメンタリティの比率は状態の良いものから順に、充実25.7%・懸命23.6%・淡々24.1%・悶々10.1%・窮々16.5%。8月の実施結果では、ネガティブなメンタリティ（窮々+悶々）の比率が20.8%と5.8%改善。また、充実の比率も28.8%と3.1%上昇した。今後も継続してメンタリティの測定を行うと共に、パーソナルレポートを活用し、上司-部下のコミュニケーション活性化を図っていく。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 012057

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社香川銀行

英文名：THE KAGAWA BANK, LTD.

■加入保険者：香川銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

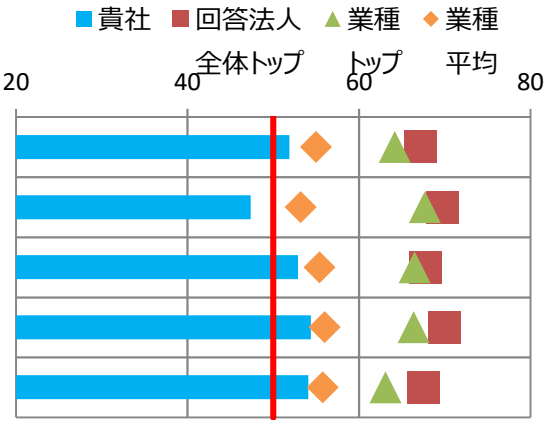
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.9**　↓1.0　（前回偏差値　52.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	51.9	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	47.4	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	52.9	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	54.4	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	54.1	67.5	63.1	55.8



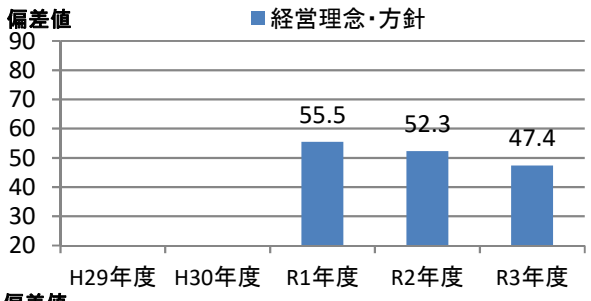
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

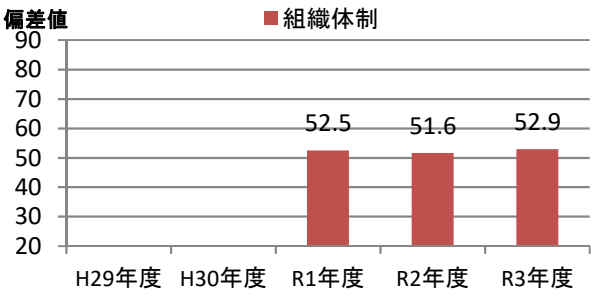
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

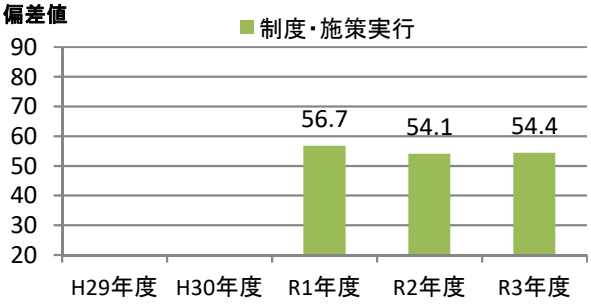
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

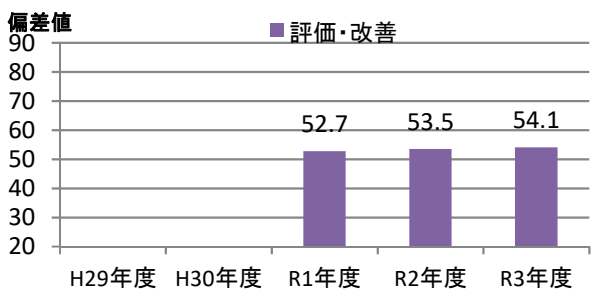
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	901～950位	1051～1100位	1351～1400位
総合評価	-	-	54.3(-)	52.9(↓1.4)	51.9(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



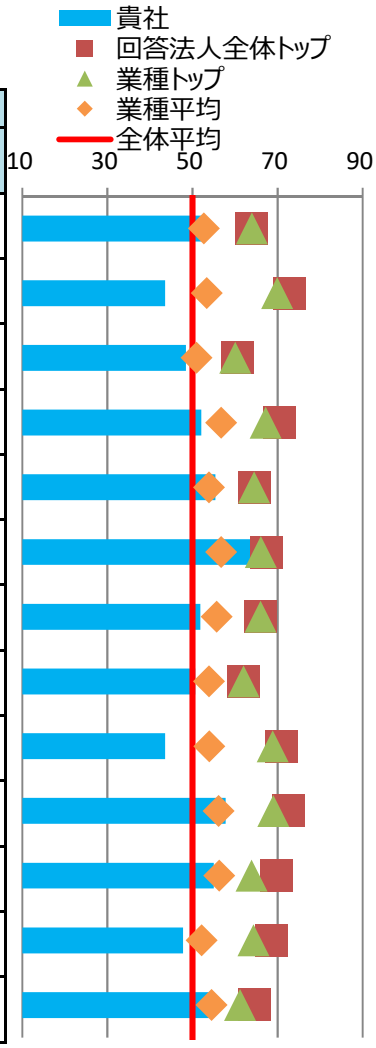






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.6	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.1	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.5	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.8	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.0	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.8	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働時間の削減（残業時間の短縮、有給休暇の取得促進）を図ることが従業員の心身共に健康維持のために必要であり経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のストレスの緩和、ワークライフバランスが充実し、ひいては従業員のパフォーマンス向上につながり、いきいきと元気に働ける職場環境づくりに寄与できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kagawabank.co.jp/about/hitowotaisetunisuru/kenkoukeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.1	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.1	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	適切なメンタルヘルスケア対策（ストレスチェック等）を実施することで、従業員の精神疾患やストレスに起因した心疾患・脳疾患などを未然に防止し、休職・離職者数を減らすことができる。従ってまずはメンタルヘルス対策での、従業員自身が自らの健康状態に気づくことで生活習慣の改善や健康意識を醸成させ、高ストレス者の割合を低下させることが課題。
	施策実施結果	ストレスチェックの結果と共に、医師による面接指導が必要か否かを個々に発信し受診促すことで、自らの体調不調の早期発見・早期対応により高ストレス者の割合が前年の14.2%→13.5%と低下した。
	効果検証結果	従業員が自らの健康状態を意識したことで、健康診断の結果（2017年度との比較）からも喫煙率の低下（24.9%→20.2%）、運動習慣者比率の上昇（15.8%→18.9%）、十分な睡眠により休養が取れている人の割合上昇（61.9%→65.1%）など、生活習慣や意識が変化したことが確認でき、高ストレス者割合の低下に繋がった。
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
	課題の内容	残業時間の削減に取り組むことでワークライフバランスの充実・生活時間の確保を図り、従業員各々のストレス解消に努める事が課題。
	施策実施結果	全営業店、全本部が月３回の「ノー残業デー」を継続実施し、残業時間の削減に取組んだ。
	効果検証結果	2019年度：総残業時間111,426時間→2020年度：総残業時間100,506時間と約10%削減となり、従業員のワークライフバランスの充実と共に、家庭の満足度上昇（前年3.11%→3.13%）にも繋がり、ストレス解消に寄与した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 012199

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三十三銀行

英文名：San ju San Bank,Ltd.

■加入保険者：三十三フィナンシャルグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

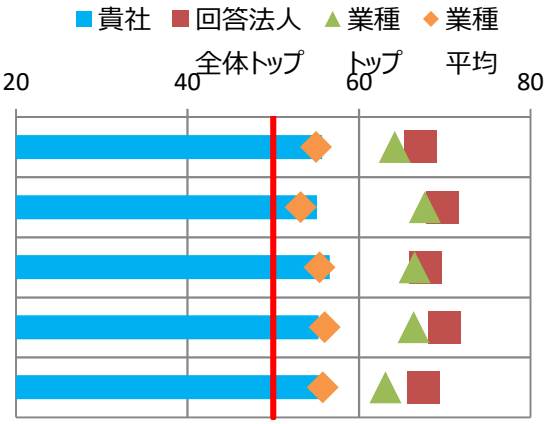
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.7**　↓2.3　（前回偏差値　58.0 ）

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

②評価の内訳

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	-	55.7	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	55.1	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	56.6	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	55.3	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	55.8	67.5	63.1	55.8



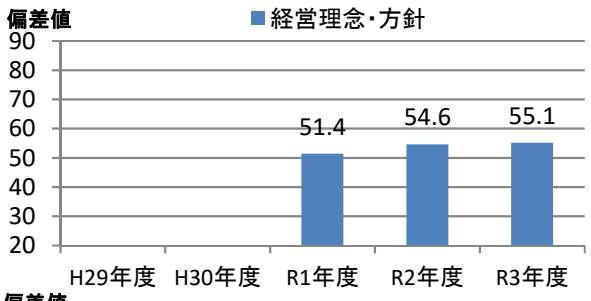
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

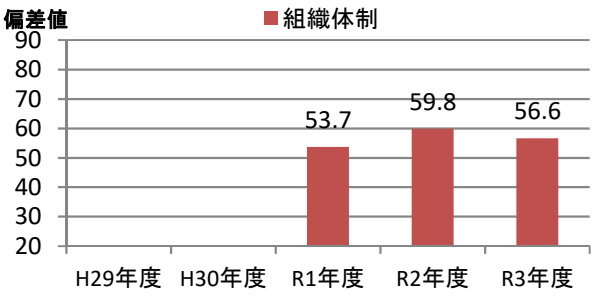
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

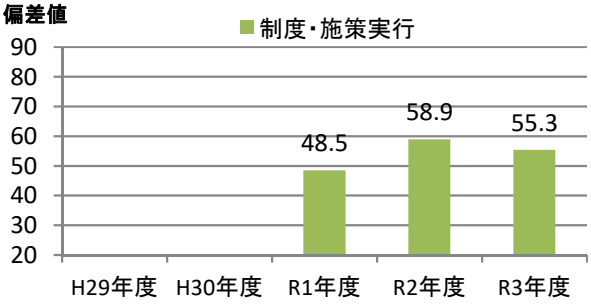
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

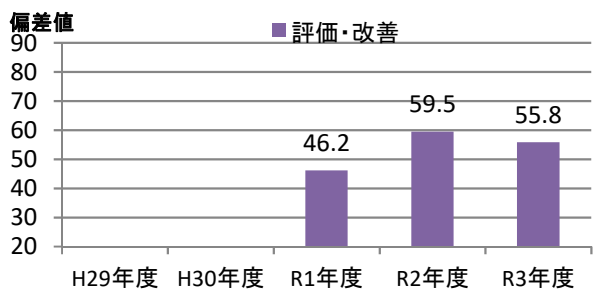
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251～1300位	601～650位	851～900位
総合評価	-	-	49.7(-)	58.0(↑8.3)	55.7(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



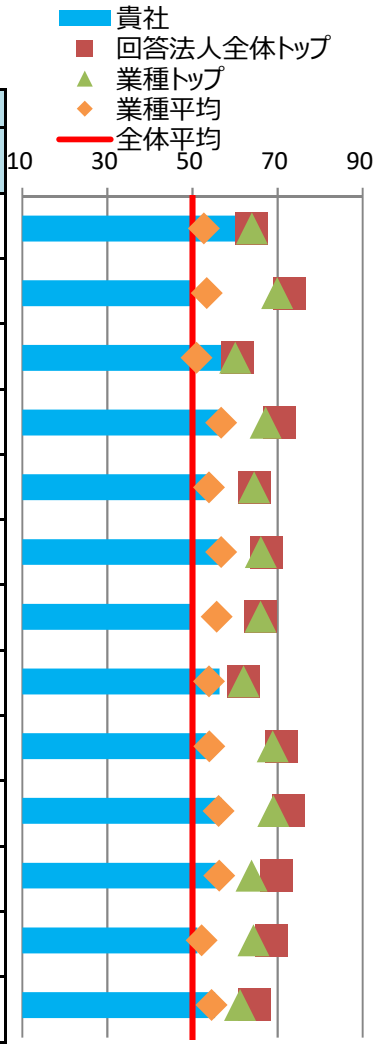






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.9	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.7	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.4	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.5	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.9	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.1	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.2	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 職員の離職防止や新卒採用の促進に加え、営業力の強化等の観点からも役職員の健康の保持・増進は重要な経営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	健康経営の実施により、役職員が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限にその能力を向上・発揮することを促進し、長期的なスパンで銀行の業績向上・持続的成長を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.33bank.co.jp/doc/other/kenkouhoji.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.8	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.6	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	社内で健康に関するアンケートをとったところ、「イライラする」と回答した従業員の割合が高い結果となった。心身の健康への影響も考えられ、改善が必要である。
	施策実施結果	ウォーキングには快楽ホルモンの分泌を促す効果があること、また老若男女問わず手近に始められるため、「ウォーキングイベント」を開催し209名が参加。
	効果検証結果	イベント終了後のアンケートより、イベントへの参加前に「体調が優れない」と感じている者が120名いたが、参加後「体調へプラスな影響を感じた」と回答した者が50名と、一定の効果はみられた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	全従業員への健康調査におけるアンケートをとり、喫煙者の中で禁煙に対して前向きな回答をした者は６５名だった。そこで当行主催の禁煙チャレンジキャンペーンを計画し、参加を募集した。なお、禁煙に対して前向きな回答をした６５名には、個別でも案内を実施した。
	施策実施結果	１４名の者が参加。保健師と参加者で相談し個人にあった禁煙方法を検討・実施した。また定期的に保健師によるフォローを行った結果、１０名が禁煙に成功した。
	効果検証結果	当行全体の喫煙率は２０１９年度は１９．６%、２０２０年度は１８．５%へ改善する結果となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 013157

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社沖縄海邦銀行

英文名：THE OKINAWA KAIHO BANK,LTD.

■加入保険者：沖縄海邦銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

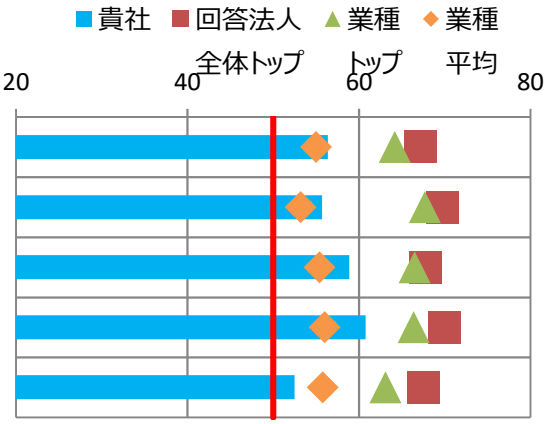
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.4	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	55.7	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	58.9	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	60.8	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	52.5	67.5	63.1	55.8



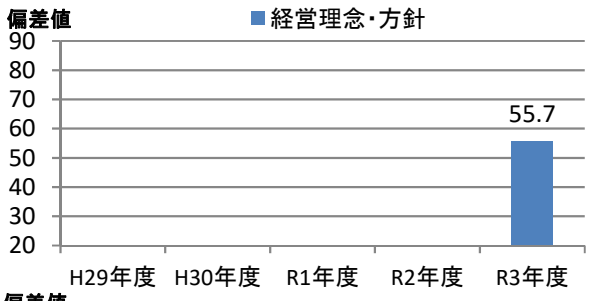
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

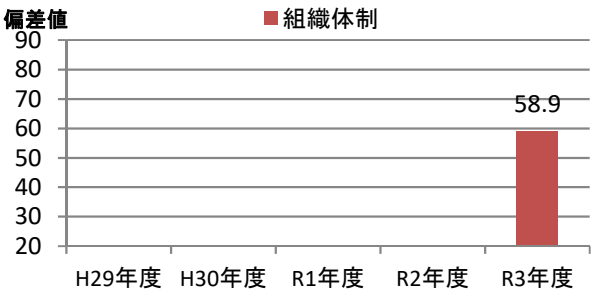
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

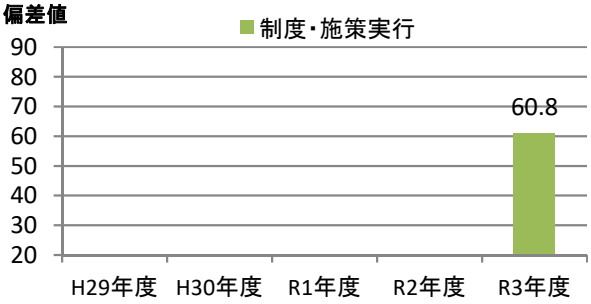
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

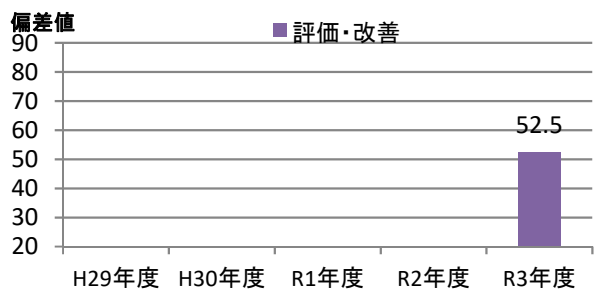
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	801～850位
総合評価	-	-	-	-	56.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



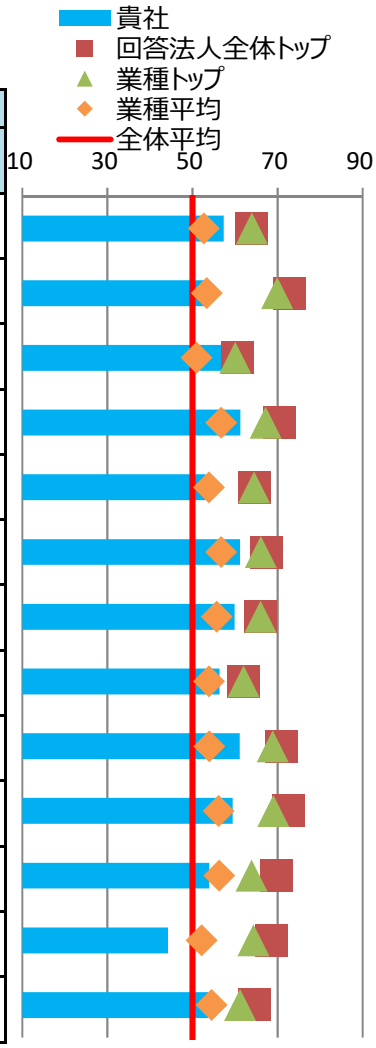






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.8	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.3	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.1	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.2	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.9	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.5	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.0	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.3	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.7	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 生活習慣病の発症・重症化予防等に取組み、従業員が心身ともに健康であることが、組織の活性化や生産性向上をもたらし、経営理念である「人材の育成と活力ある職場づくり」を実現する上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員の身体の不調を防ぎ、組織が活性化することを期待している。身体の不調の改善に向けた具体的指標として、健康診断有所見者の減少を令和２年度86.4%から、令和５年度に80.0%への改善を目指す。また、組織の活性化を図る指標として、今年度より全職員を対象にプレゼンティーイズムに関する調査（東大１項目版）を行ったところ、全体平均が80.3%だった。組織の活性化を図るため、令和５年度までに85%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.kaiho-bank.co.jp/files/user/pdf/20210805.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.7	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当行の定期健康診断結果では、令和２年度の有所見率が86.3%、過去５年間も85%前後で推移しており、沖縄県67.4%よりも高い結果となった。生活習慣病にかかる項目別では、脂質、血糖値、肝機能の有所見率が特に高く、加えてメタボ該当率も高いことから、内臓脂肪型肥満による血管内皮障害、臓器障害のリスクが高いことが分かった。これらは生活習慣病発症に加え、生産性低下にも影響すると考えられるため課題である。
	施策実施結果	保健師による臨店健康相談では、肥満やメタボの解決を目的に「体内時計と食の関連」を統一テーマとし、全員に対し保健指導を行った。職員866名中、673名に対し保健指導を実施した（実施率77.7%）
	効果検証結果	令和３年度の健康診断結果は集計中であるが、昨年度の保健指導実施者からは「朝食をとるようになった」「夜遅い時間に食べないようにしている」といった生活改善の声が聞かれた。今後は、体重や血液データ（脂質、血糖、肝機能）の変化や、生活習慣の変化について分析を行っていき、効果検証を行う。また、令和３年度は運動面の支援として、チーム対抗の歩数イベントも開催しており、参加率56.8%となっている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 013236

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社徳島大正銀行

英文名：THE TOKUSIMA TAISHO BANK LTD

■加入保険者：徳島大正銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

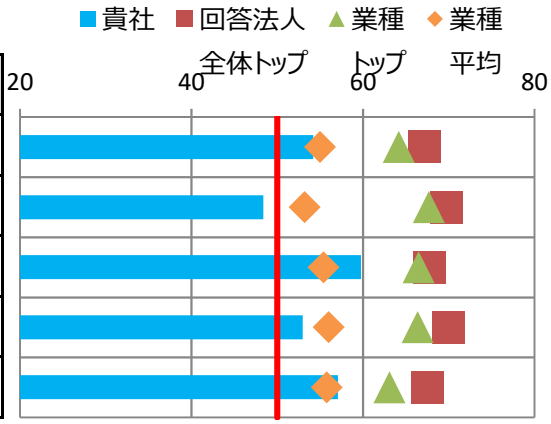
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.2**　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.2	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	48.4	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	59.8	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	53.0	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	57.1	67.5	63.1	55.8



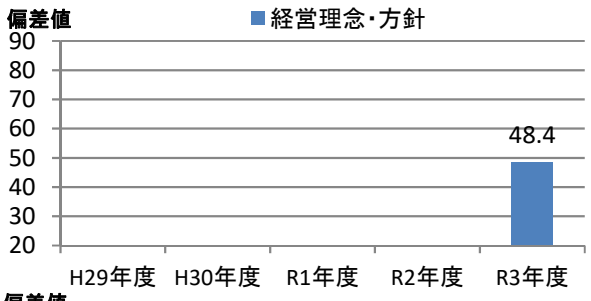
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

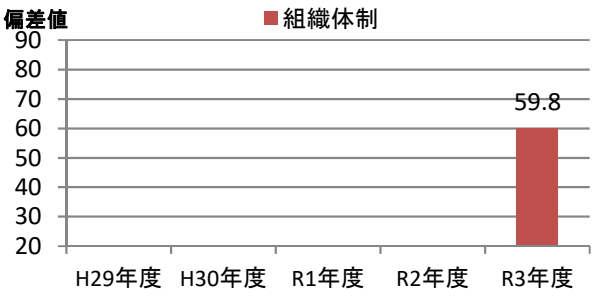
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

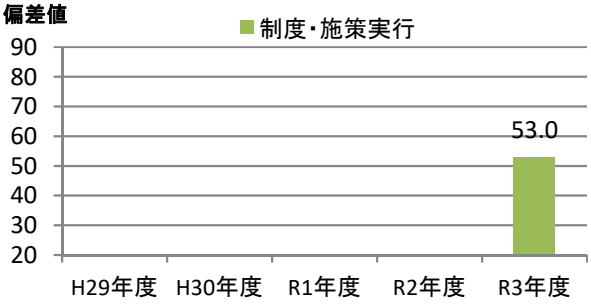
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

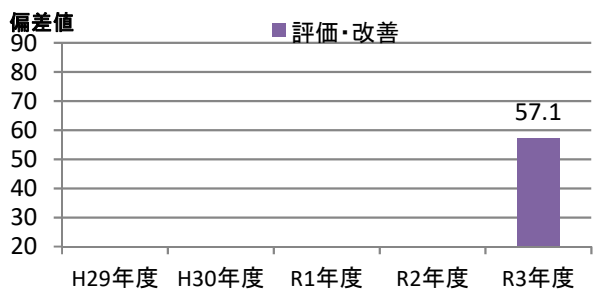
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1051～1100位
総合評価	-	-	-	-	54.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



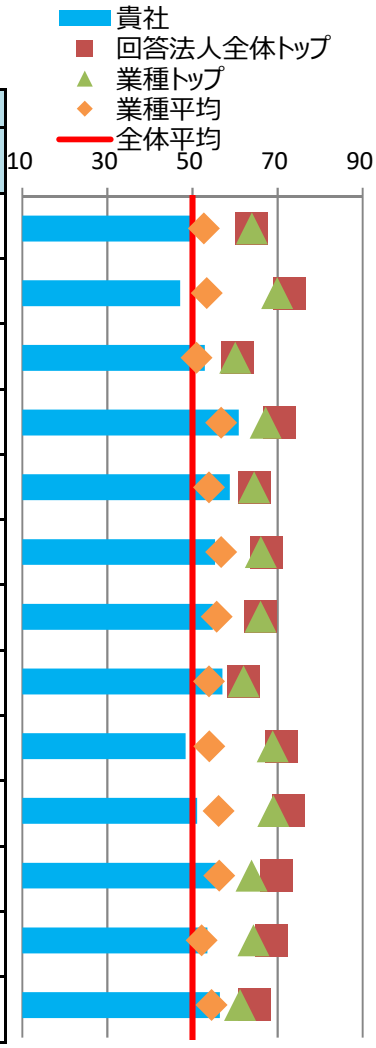






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.1	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.9	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.3	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.1	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.7	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.5	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 高いスキルを持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、組織の活性化・企業の生産性・収益を向上する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ハイリスク者の精密検査受診１００%、健康診断（法定項目）における二次検査受診率６０%以上を目指すことで、傷病による長期欠勤者・休職者数を「０人」とすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	www.tokugin.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.2	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.5	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	傷病による重症化が若年化しており、組織の活性化や企業の生産性に影響を与えていると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	健康診断の結果を踏まえ、産業医の基準をもって、ハイリスク者を分類し、精密検査の受診勧奨を積極的に行い、１００%を目指している。（前年度：９６．８%）
	効果検証結果	定量的な効果は明確でないが、精密検査からの治療等につながっているとの従業員からの回答もあり、一定の効果は伺える。
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
	課題の内容	組織の活性化や企業の生産性を高めるために、ワークライフバランスの充実が必要である。
	施策実施結果	ワークライフバランスにおいて、時間外勤務の減少促進を行った。（所属長への効率的な業務見直し等を依頼）
	効果検証結果	１人当たりの時間外労働時間月１．５時間の削減にとなったことから、従業員のヒアリング等を通してワークライフバランスでの一定の評価を得ている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 013263

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東日本銀行

英文名：Higashi-Nippon Bank

■加入保険者：東日本銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

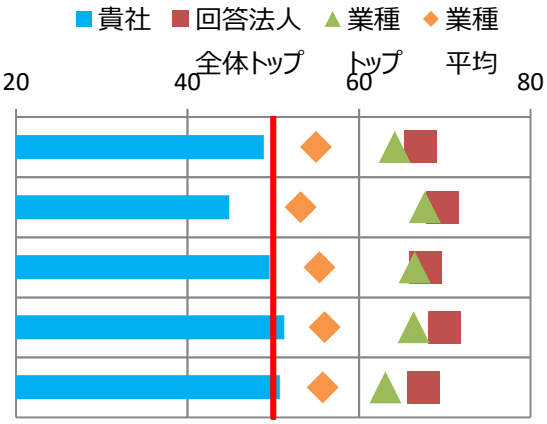
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.9**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

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	-	48.9	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	44.9	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	49.6	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	51.3	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	50.8	67.5	63.1	55.8



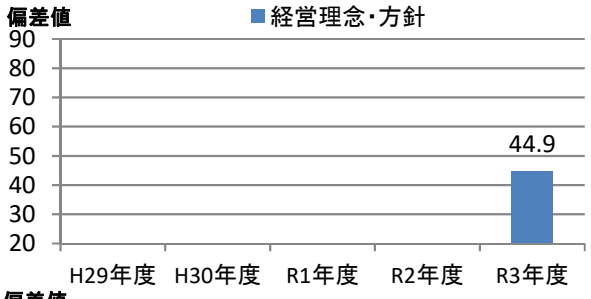
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

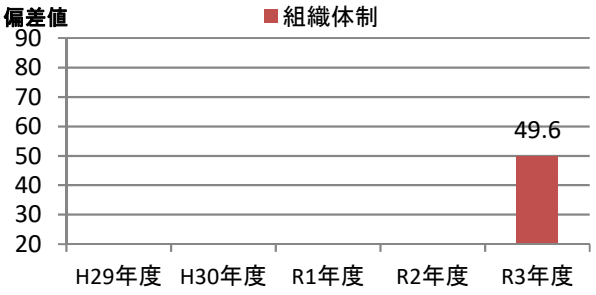
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

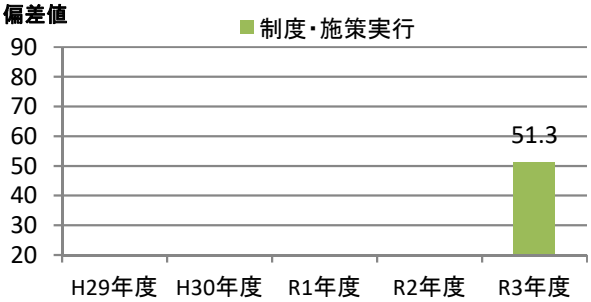
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

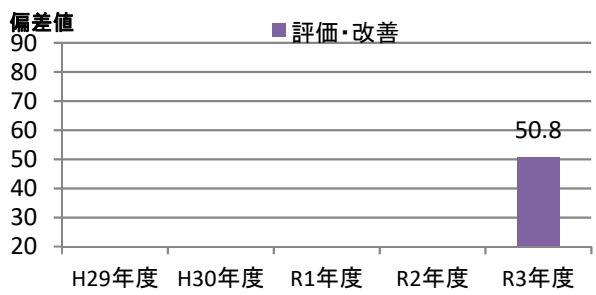
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1701～1750位
総合評価	-	-	-	-	48.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



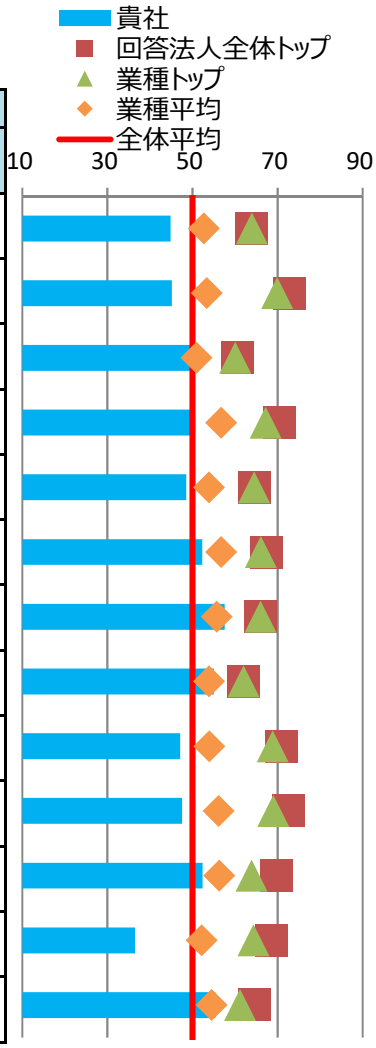






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**44.9**	**64.0**	**64.0**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.2**	**72.9**	**69.9**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.9**	**60.6**	**60.1**	**51.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.0**	**70.5**	**67.2**	**56.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.6**	**64.5**	**64.5**	**53.9**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.3**	**67.5**	**66.1**	**56.8**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**57.6**	**66.0**	**66.0**	**55.7**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**55.0**	**62.0**	**62.0**	**53.9**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**47.1**	**71.1**	**68.9**	**54.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**47.6**	**72.5**	**69.0**	**56.2**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**52.4**	**69.8**	**63.9**	**56.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**36.5**	**68.5**	**64.4**	**52.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**55.4**	**64.5**	**61.2**	**54.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 経営理念である、心のかよう「フェイス・トゥ・フェイス」の対応によって、地域社会の発展へ貢献するためには、従業員のやりがいやワークエンゲージメントの向上により、組織を活性化させ、働く多様な人財が、活力に満ち溢れ、働きがいのある職場づくりをしていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	お客さまの持続的な成長を実現し、信頼されるパートナーとして、地域社会に貢献していくために、役職員の健康保持・増進に向けた取り組みを進めることがワークエンゲージメントの向上に繋がり、全ての従業員が能力を十分発揮できると考え、そのためにもエンゲージメント関連指標の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.higashi-nipponbank.co.jp/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.7	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.4	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.8	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	これまで、特定保健指導は希望者のみに実施しており、健康保険組合より案内は出していたものの、参加率が低く、リスクのある対象者に対して十分な保健指導が出来ていなかった。特定保健指導の参加者数を増やし、実施率を向上させることが課題である。
	施策実施結果	行内通達にて案内を発出を行うとともに、健康保険組合による個別の案内を実施。保健指導参加への働きかけを行った結果、参加割合は上昇した。
	効果検証結果	施策の結果、特定保健指導実施率は2018年4.2%、2019年7.9%、2020年14.8%と向上した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 013479

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北國銀行

英文名：The Hokkoku Bank, Ltd.

非上場

■加入保険者：北國FHD健康保険組合

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

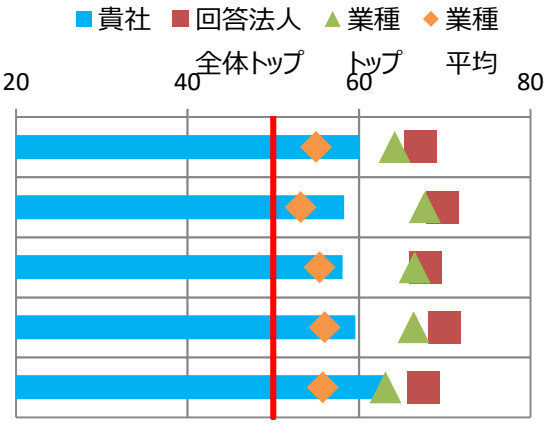
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.0**　（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

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	-	60.0	67.2	64.2	55.0
経営理念・方針	3	58.3	69.8	67.7	53.2
組織体制	2	58.1	67.8	66.5	55.4
制度・施策実行	2	59.6	70.0	66.4	56.0
評価・改善	3	63.1	67.5	63.1	55.8



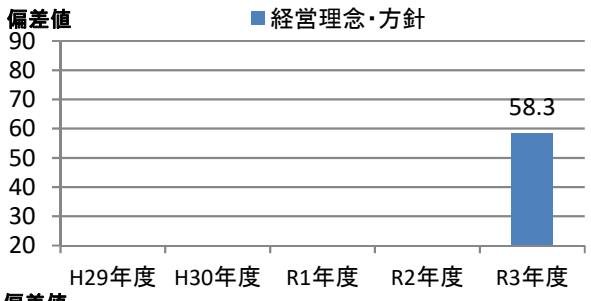
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

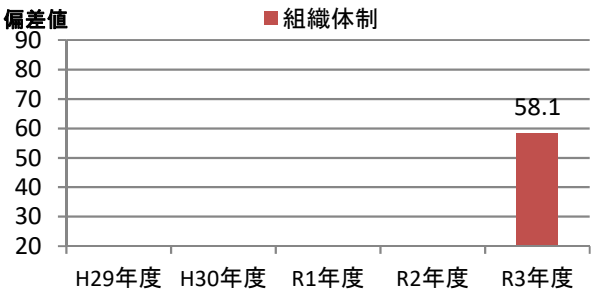
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

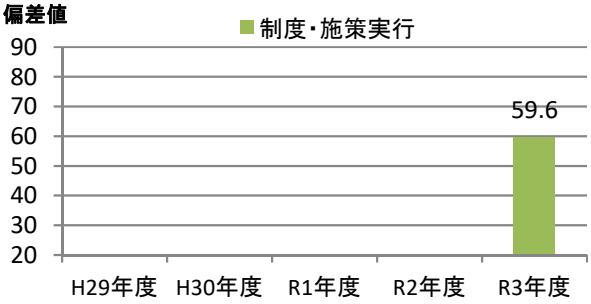
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

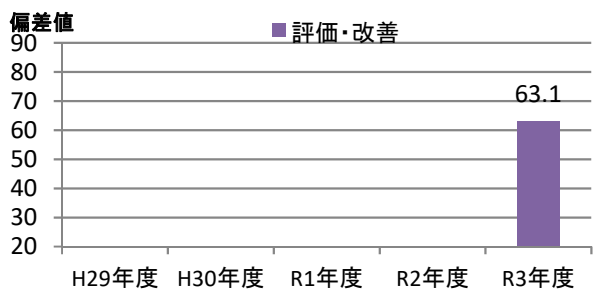
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	401～450位
総合評価	-	-	-	-	60.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



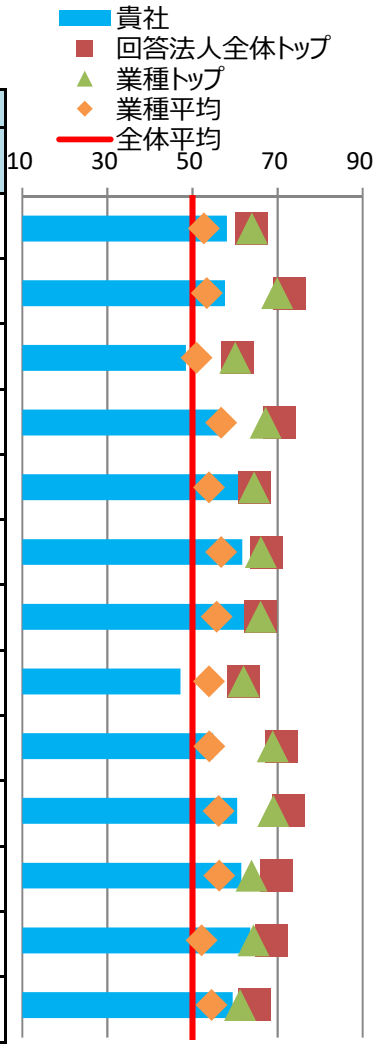






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.1	64.0	64.0	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.7	72.9	69.9	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	60.1	51.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	67.2	56.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	53.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.7	67.5	66.1	56.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	66.0	55.7
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	53.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	68.9	54.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.5	72.5	69.0	56.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.5	69.8	63.9	56.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.6	68.5	64.4	52.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	61.2	54.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 地域へ中長期的に付加価値を提供できる組織を構築し、これを通じた地域のクオリティ向上に貢献することで、当社の社会的責任として、持続可能な社会実現を果たすことを目指している。そのベースとして、従業員が心身共に健康で生き生きと安心して働き、活力ある充実した日々を実現する環境を整えることが重要課題である。
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、直接的には従業員一人ひとりが働きやすさ・働きがいを実感できることおよび組織の生産性向上・活力低下防止を見込んでいる。目安となる従業員の活力・充実度を図る指標として、定期的に実施している従業員アンケートの「働きがい」「労働時間や休暇取得の適正度」の5段階評価を経年で測定しており、いずれも上位3段階の評価合計が85%以上となることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.hokkokubank.co.jp/company/csr/social.html https://www.hokkokubank.co.jp/company/about/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	55.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	55.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	53.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	54.0	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	53.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.7	56.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	56.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.2	58.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従業員の活力向上の観点から、適正な労働時間・休暇取得に関しては注力してきたが、定期的な従業員アンケートにおいて、一定数の者が適正ではないと感じていることがわかったため、改善を図ることとした。特に、特定部署で時間外労働が多く発生していることから、この点を重点的に検討する必要があると考えた。
	施策実施結果	人事部門にて、期初に年間休暇取得日数目安を提示。加えて、毎月、時間外労働時間・休暇取得状況について確認の上、芳しくない部門の管理職に対して状況確認のうえ改善を提言し、その後推移を追跡した。
	効果検証結果	毎年定期的に行う従業員アンケートで、労働時間・年次有給休暇取得日数の適正さに対する実感度は、5段階評価中上位3段階合計でいずれも前期比3%アップかつ全体の95%程度を占めることとなった。総合的満足度についても10段階評価の上位3段階評価合計で、前年比較で母数対比50%から60%にアップした。回答状況から、従業員満足度向上が確認できた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	業務の密度や質の向上にともなう繁忙化、リモートワークの増加における人的接点の減少が、コミュニケーション機会の減少につながりつつあった。従業員が孤独感・疎外感を感じ、生産性低下に影響を与える要因となりかねないため、対応が必要と考えた。
	施策実施結果	リモートワークにおける意識的なコミュニケーション時間の設定、1on1の積極的実施やキャリア関連コミュニケーションツールの活用により、従業員相互の様々な形でのコミュニケーション活性化を図った。
	効果検証結果	定期的な従業員アンケートにおいて、「店内環境・上司部下同僚との関係・職場の協力体制・職場の雰囲気」の満足度を5段階評価で計測しており、うち上位2段階の評価合計は前年比で0.5～9.6ポイント全項目において増加した。従業員相互によるコミュニケーション促進を従業員が実感できたことが確認できた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008601

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大和証券グループ本社

英文名：Daiwa Securities Group Inc.

■加入保険者：大和証券グループ健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

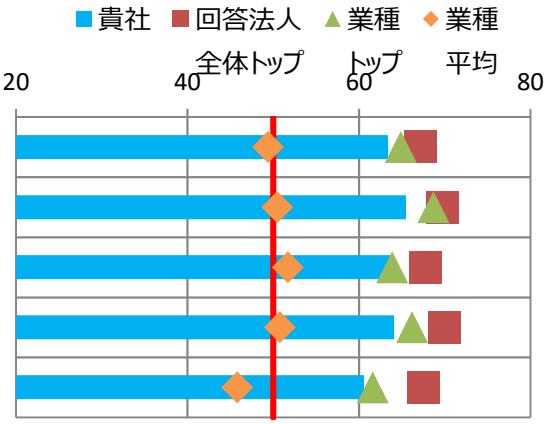
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.4**　↓1.9　（前回偏差値　65.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	67.2	64.9	49.4
経営理念・方針	3	65.5	69.8	68.7	50.5
組織体制	2	63.9	67.8	63.9	51.7
制度・施策実行	2	64.1	70.0	66.2	50.8
評価・改善	3	60.6	67.5	61.6	45.8



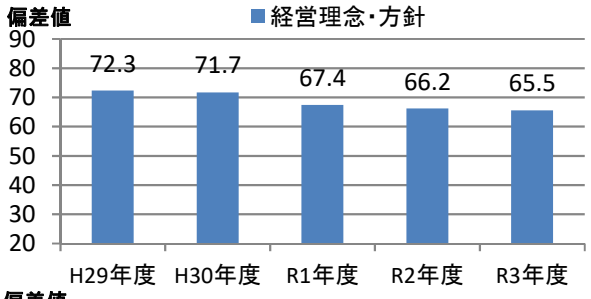
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

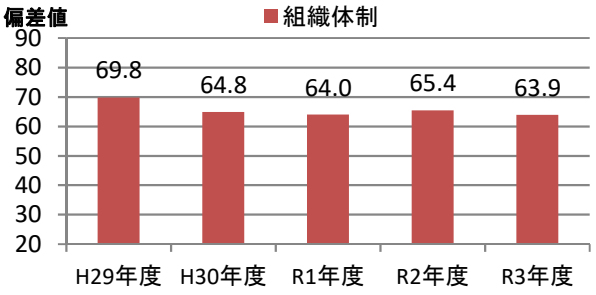
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

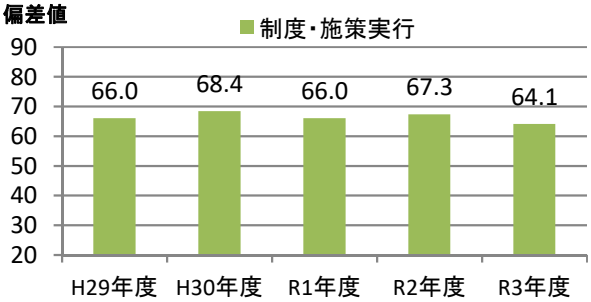
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

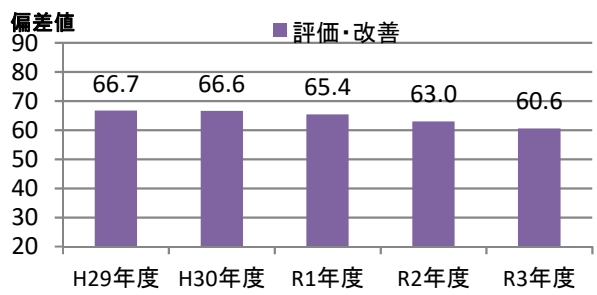
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	51～100位
総合評価	68.8	68.3(↓0.5)	65.8(↓2.5)	65.3(↓0.5)	63.4(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



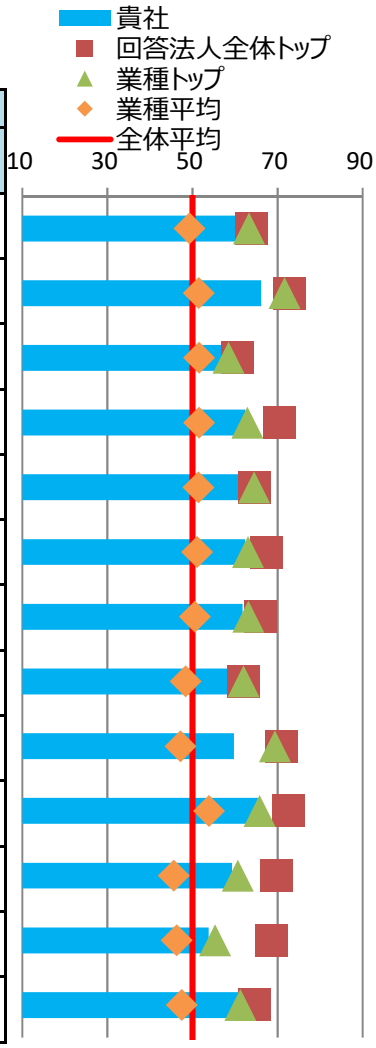






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	63.3	49.3
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.2	72.9	71.7	51.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	58.5	51.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	62.9	51.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.4	67.5	63.1	51.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.8	66.0	63.2	50.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	48.4
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	69.4	47.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.8	72.5	65.8	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	60.7	45.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.8	68.5	55.3	46.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.3	64.5	61.3	47.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社グループは、企業理念に「人材の重視」を掲げている。競争力の源泉は人材だとする考えに基づき、若手からベテランまで全ての社員が長期にわたって健康で元気にいきいきと働き続けられる環境を整備し、「社員の幸福」と「会社の生産性向上」の両立を実現すること。
健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーイズム、アブセンティーイズムの労働損失の縮小、エンゲージメントの向上により、従業員のパフォーマンスが高まり、生産性が向上する。 若い世代からの健康意識向上を目指し35歳の肥満率（現在男性30.4%、女性7.9%）を2024年に男性20%・女性8%とする。女性特有の健康課題に対処し、女性活躍を推進することで女性管理職比率（現在16.3%）を2025年に25%以上とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.daiwa-grp.jp/about/work/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	48.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	46.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	51.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	45.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.2	56.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	51.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	49.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	52.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	年齢の高い社員が増加し、これからはベテラン社員がいかに能力を発揮するかがさらに重要となる。そのためには、なるべく早く、健康維持できる生活習慣を身につけることが必要。会社が様々な取組みを行っても、社員の健康意識や健康リテラシーが低いと効果は限定される。健康無関心層と言われる若年層のうちから健康意識と健康リテラシーを向上させ、自主的に健康増進に向けた行動をとれるようになってもらうことが課題。
	施策実施結果	健康増進イベント「ＫＡ・ＲＡ・ＤＡいきいきプロジェクト」を実施。フィットネスアプリ「BeatFit」は、特に、ターゲットとしていた20代・30代の社員の3割以上が利用するようになった。
	効果検証結果	コロナ禍であったが、テレワーク中でも「BeatFit」を活用し、室内で筋トレやヨガなどの運動を行う社員が増加。独身寮においてもブームがおきるなど、運動習慣者比率が３年前に比べ１．３ポイント上昇。
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
	課題の内容	10年以上女性活躍支援に継続的に取り組んできた結果、キャリアを継続する女性が増え女性管理職も増加。その結果、女性特有の健康課題（更年期への対応や仕事と不妊治療の両立等）が表面化。
	施策実施結果	女性特有の健康課題に対処するDaiwa ELLE Planを運営。休暇制度、健康リテラシー研修、管理職への理解促進、仕事と不妊治療の両立支援等、女性特有の健康課題について包括的に取り組んだ。
	効果検証結果	生理休暇の名称を「エル休暇」とし、生理のみならず更年期の体調不良や不妊治療でも利用できるようにしたことで利用者が増加。管理職に占める女性比率は昨年比で１．８ポイント上昇。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008604

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：野村ホールディングス株式会社

英文名：Nomura Holdings, Inc.

■加入保険者：野村證券健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

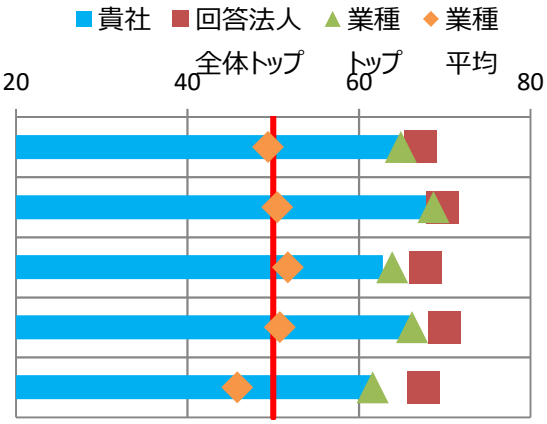
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.9**　↑1.9　（前回偏差値　63.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.9	67.2	64.9	49.4
経営理念・方針	3	68.7	69.8	68.7	50.5
組織体制	2	62.8	67.8	63.9	51.7
制度・施策実行	2	66.2	70.0	66.2	50.8
評価・改善	3	61.6	67.5	61.6	45.8



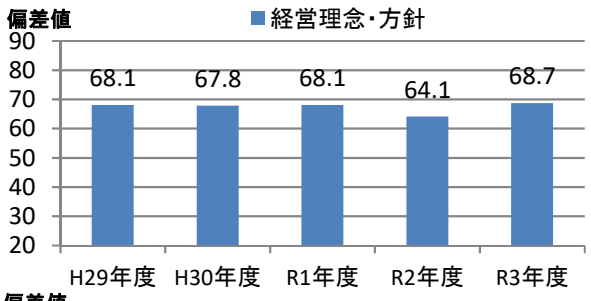
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

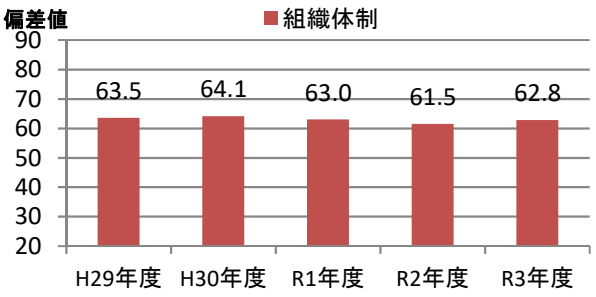
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

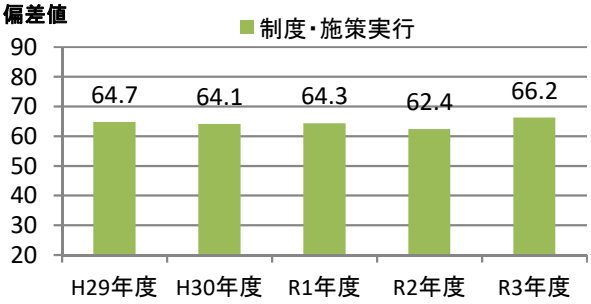
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

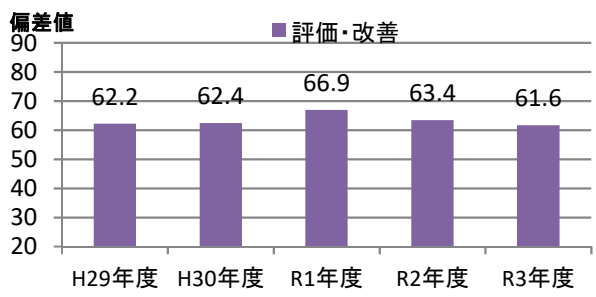
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	51～100位	1～50位	101～150位	1～50位
総合評価	65.0	64.9(↓0.1)	66.0(↑1.1)	63.0(↓3.0)	64.9(↑1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



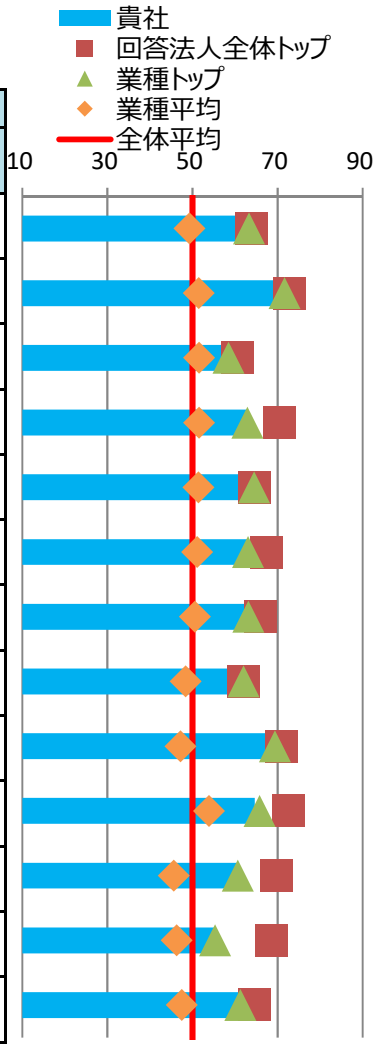






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	63.3	49.3
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	71.7	72.9	71.7	51.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	58.5	51.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.9	70.5	62.9	51.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.1	64.5	64.5	51.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.1	67.5	63.1	51.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.2	66.0	63.2	50.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	48.4
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	69.4	71.1	69.4	47.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.7	72.5	65.8	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.7	69.8	60.7	45.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.3	68.5	55.3	46.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.3	64.5	61.3	47.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 全ての社員、お客様、そして社会全体が、単に健康になるのではなく肉体的にも精神的にも社会的にも満たされた状態（Well-being）となることを目指している。そのためにはまずは社員自身がWell-beingになることが必要だが、直近全社員を対象に実施した従業員サーベイにおいては不十分との結果が出ている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進して社員が幸せだと思える環境づくりをすることによりアブセンティーズムの低減やプレゼンティーズムの低減、エンゲージメントの向上を目指し、Well-beingを実現する。そして、全ての社員、お客様、社会全体がWell-beingな状態となることを目指すことで、野村グループの社会的使命として掲げる「豊かな社会の創造」を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.8	48.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	46.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	51.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	45.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.0	56.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	49.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.9	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康診断受診後、産業医が必要と認めた社員へ二次検査（再検査、要治療等）の受診勧奨を行っていたが、自覚症状がないことや業務が多忙であること等を理由に対応しない社員が約2割いた。健康経営を開始する前の2015年（58.0%）よりは大幅に改善（82.2%）したもののまだ一定数存在しており、二次検査を受診しないまま放置することにより年々数値が悪化して疾病を発症し、欠勤・休職に至ってしまう社員もいた状況。
	施策実施結果	二次検査を受診しない社員に対し、結果を報告するまで人事や上長から勧奨するフローに変更。これまで高リスク者に重点的に連絡していたが全員報告必須とし、受診率が82.2%から99.8%まで改善した。
	効果検証結果	健康診断結果等への定量的な効果が表れるのはこれからだが、全社員の平均傷病休暇取得日数は2019年度の2日と比較して2020年度は1.8日と改善しており、アブセンティーズムも同12.2億円から同9.5億円と改善した。また、1人当たり医療費も同14.4万円から13.4万円へ減少している。二次検査を受診する行動習慣は定着できたため2021年度は対象者を絞ったアプローチの導入を検討している。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従来より禁煙費用補助や分煙強化等の対策を進めた結果喫煙率は年々減少し主要な同業他社比では低い（20.0%）ものの20代男性が40.8%（2019年度）と高い状況だった。若年層の喫煙理由として、先輩社員と食住を共にすることが多く喫煙者の影響を受けやすいこと等が従業員組合の調査で判明していた。また健康意識調査で「職場で喫煙に関して不快に感じる等」との回答が43.4%に上り職場環境の整備が急務であった。
	施策実施結果	喫煙対策に関するCHOメッセージを発信し、月に1日終日禁煙を実施。禁煙プログラムは費用補助を7割から全額へ変更した結果144名が参加し、血圧等が基準値以上の社員への電話勧奨により20名が参加した。
	効果検証結果	2020年度健康診断結果では、喫煙率全体が18.0%（前年比△2.0%）、20代男性喫煙率が38.0%（前年比△2.8%）となり、特に20代男性において大きな効果が出ている。今後は年代に関わらず喫煙率を大きく減少させるため、より喫煙者が禁煙しやすくなる環境作りとして2021年度は「就業時間内禁煙」「喫煙室の廃止」を導入することを決定した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008616

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

英文名：Tokai Tokyo Financial Holdings, Inc.

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

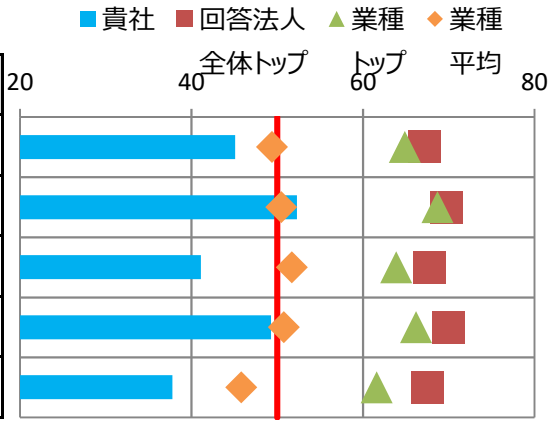
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.1**　↑0.3　（前回偏差値　44.8 ）

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

②評価の内訳

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	-	45.1	67.2	64.9	49.4
経営理念・方針	3	52.3	69.8	68.7	50.5
組織体制	2	41.1	67.8	63.9	51.7
制度・施策実行	2	49.3	70.0	66.2	50.8
評価・改善	3	37.8	67.5	61.6	45.8



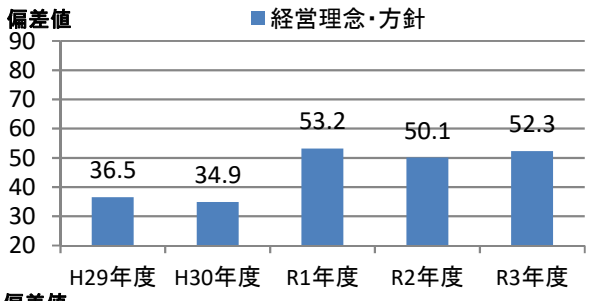
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

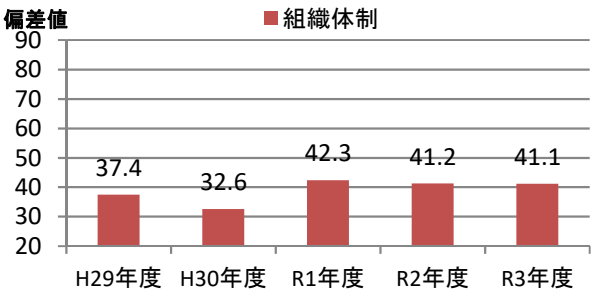
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

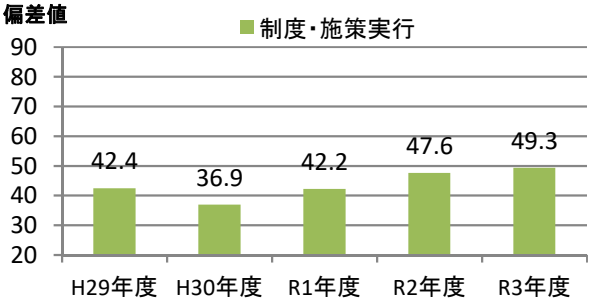
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

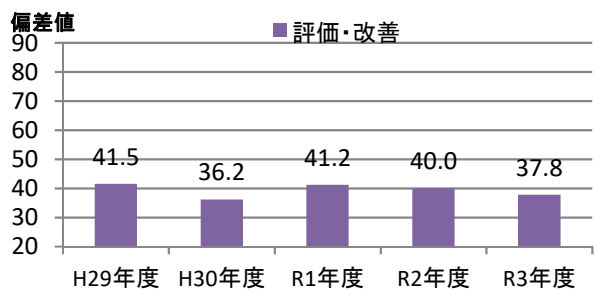
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001～1050位	1651～1700位	1601～1650位	1751～1800位	2051～2100位
総合評価	39.5	35.3(↓4.2)	45.2(↑9.9)	44.8(↓0.4)	45.1(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



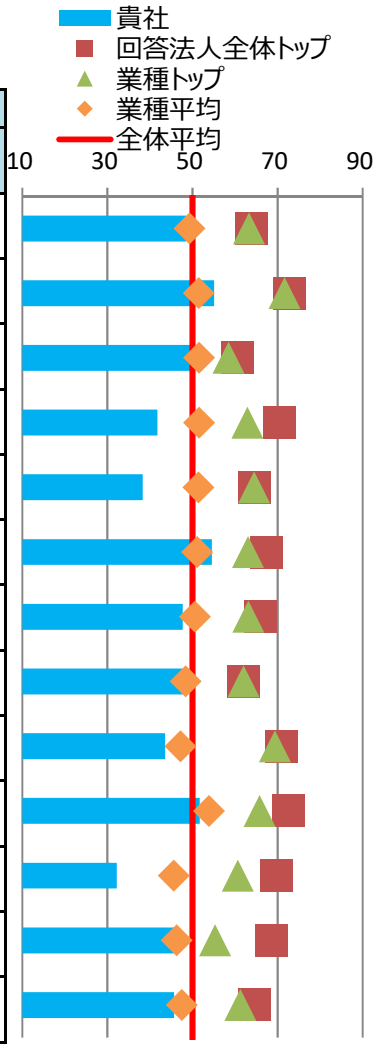






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	63.3	49.3
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.1	72.9	71.7	51.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.6	60.6	58.5	51.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.8	70.5	62.9	51.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.3	64.5	64.5	51.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.6	67.5	63.1	51.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.7	66.0	63.2	50.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	48.4
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	69.4	47.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.7	72.5	65.8	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.2	69.8	60.7	45.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.2	68.5	55.3	46.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.7	64.5	61.3	47.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営を実施する上で、当社は健康を「身体的」「精神的」「社会的」に捉えた上、課題特定とその対策を実行している。社会的な健康維持を保つために、社員が高いモチベーションを持って勤務ができるよう、社外の文化活動やスポーツ等への取り組みを支援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	業務関連・業務外を問わず様々なことに興味を持てるよう「ヒューマニティー・エンハンスメント（人間性の向上）・プログラム」を開始。経営計画で掲げている「人間性の追求」を具体化・可視化を実施。社員ひとりひとりが、社会的な健康を維持しながら充実感を持って働けることが、効果として期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	http://www.tokaitokyo-fh.jp/investors/financial/annualreport/pdf/Integrated_Report2020.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.8	48.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.8	46.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	51.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	45.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	56.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	51.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	49.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.3	52.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従来の出勤勤務体制と現在の在宅勤務推進体制下を比較した「在宅勤務と健康」に関する社内アンケート調査において、全体の約20%に肩こり、腰痛等身体面の不調が生じていることがわかった。身体的不調による生産性低下の防止が必要である。
	施策実施結果	結果に対する施策の一環として、当社アスリート社員による「いつでも」「どこでも」「ひとりでも」実践できる「健康運動動画」を配信。直近の調査結果では全体の約23%が動画を視聴していると回答。
	効果検証結果	定性面からの検証になるが、動画視聴をしている社員からの声を集めた結果、「体調が良くなった」「配信を楽しみにしている」「肩こりが酷くなった時に視聴して実践している」などの声が寄せられ、不調改善による生産性向上に繋がっている。なお、「在宅勤務と健康」に関する調査は定期的に行う予定であり、今後も継続して検証を行うほか、他の施策との組み合わせも検討していきたい。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の結果より、高血圧の所見有の人数が55名（前年度33名）に増加。当社は、要治療までは至らない経過観察レベルも含んだ高血圧の所見者が多い傾向にあり、重症化を予防する必要がある。
	施策実施結果	高血圧者55名（平均年齢49.1歳、男性47名・女性8名）に対して、2週間分の血圧を測定した記録表の提出を「必須」とし、日常的に高血圧が続く者には通院治療を指示。
	効果検証結果	健診時に血圧が高いものの、2週間分の血圧記録を提出してもらうと、家庭では血圧が安定傾向という者が大半であった。産業医は、健診時に緊張することも考えられるほか、業務のストレスによる「職場高血圧の可能性」も指摘している。したがって、今後も休憩時間などに可能な範囲でリフレッシュできる施策（ウォーキングやストレッチ）を継続して行い、重症化予防に努める。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008622

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：水戸証券株式会社

英文名：

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

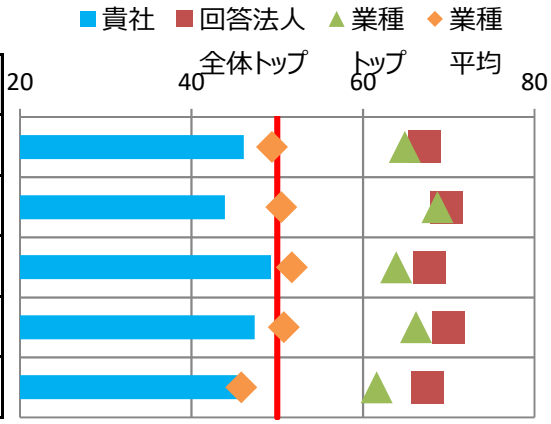
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.1**　↑3.6　（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

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	-	46.1	67.2	64.9	49.4
経営理念・方針	3	43.9	69.8	68.7	50.5
組織体制	2	49.3	67.8	63.9	51.7
制度・施策実行	2	47.4	70.0	66.2	50.8
評価・改善	3	45.4	67.5	61.6	45.8



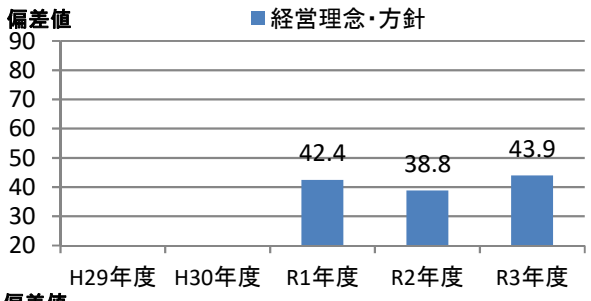
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

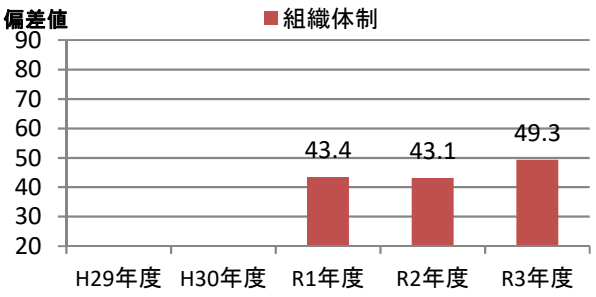
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

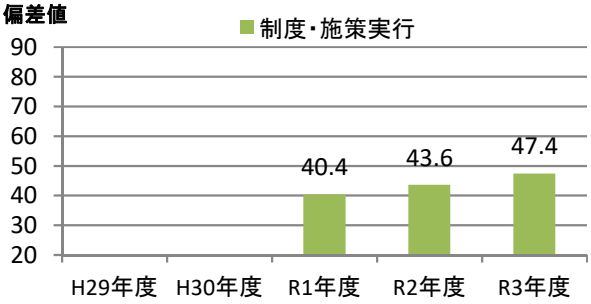
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

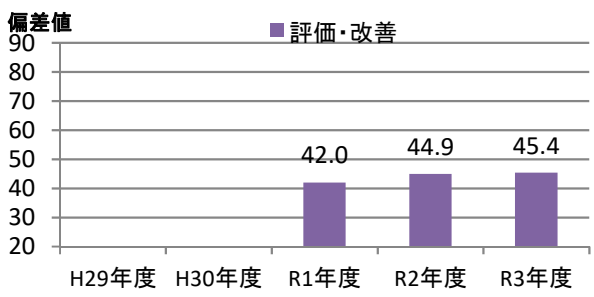
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751～1800位	1951～2000位	1951～2000位
総合評価	-	-	42.1(-)	42.5(↑0.4)	46.1(↑3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



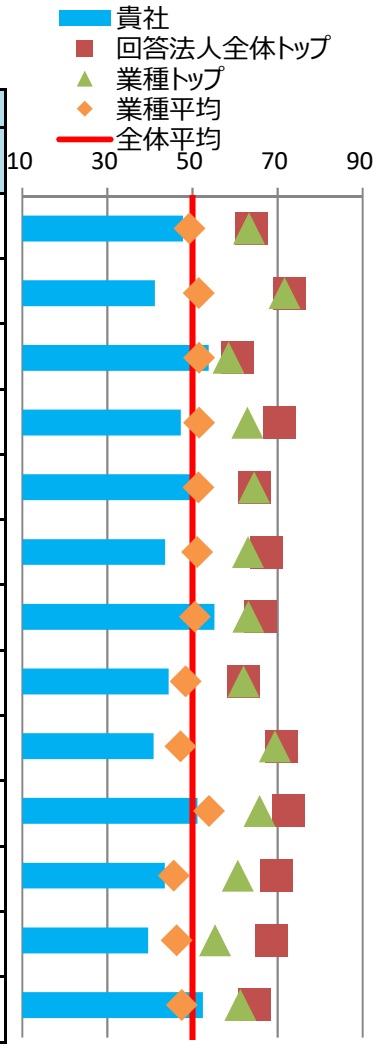






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.8	64.0	63.3	49.3
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.2	72.9	71.7	51.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	58.5	51.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.3	70.5	62.9	51.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	51.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.6	67.5	63.1	51.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	63.2	50.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	48.4
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	69.4	47.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.2	72.5	65.8	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.5	69.8	60.7	45.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	39.6	68.5	55.3	46.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.5	64.5	61.3	47.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 仕事で求められることが高度なため、メンタル不調をきたして、休職や退職に至る社員が多いことが従来より課題としてあった。メンタル不調以外の理由での休職の社員は現在はそれほど多くないが、近年は雇用延長により高齢の社員（シニア社員）が増えてきていることもあり、社員の健康維持がより重要な課題となってきている。
健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調による休職や離職の減少。健康不安を抱えることなく現役並みに活躍できるシニア社員の増加。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mito.co.jp/corporate/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.0	46.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	51.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.2	45.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.1	56.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	51.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	49.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	52.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.4	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	FiNCのウェルネスサーベイを実施したところ、当社における「歩行習慣が悪い人」の割合が同調査を実施した全企業割合と比べて高いことがわかった。歩行習慣は健康においての基本であるが、当社は通勤や業務に自動車を使用する人も多く、日常場面だけではほとんど歩く機会がないため、意識して歩くようにする必要がある。
	施策実施結果	全社員で「１ヵ月で１億歩達成」を目指す歩行イベントを実施し、75%の社員が参加した。
	効果検証結果	残念ながら１億歩達成はできなかったが、実施後のアンケートによれば、これをきっかけに意識して歩くようになったと答えた社員が多くいた。また、ウェルネスサーベイでも、コロナ禍により一般的には歩行習慣が悪化していると言われている中、当社においては「歩行習慣が悪い人」の割合が改善傾向にあった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	−
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　000049

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アフラック保険サービス株式会社

英文名：Aflac Insurance Services Co.Ltd.

■加入保険者：アフラック健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

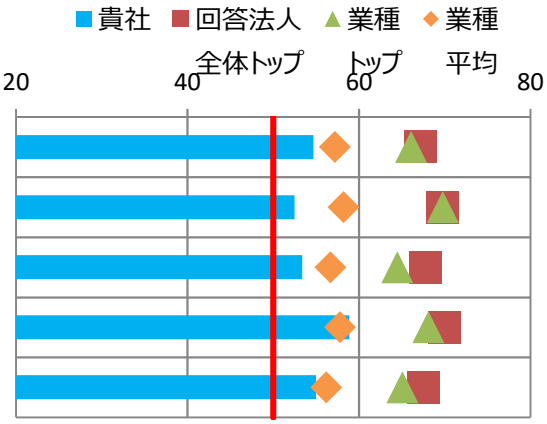
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.7**　↓1.6　（前回偏差値　56.3 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	54.7	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	52.5	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	53.4	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	58.9	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	55.0	67.5	65.1	56.2



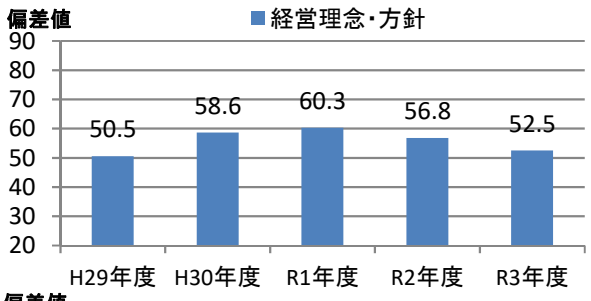
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

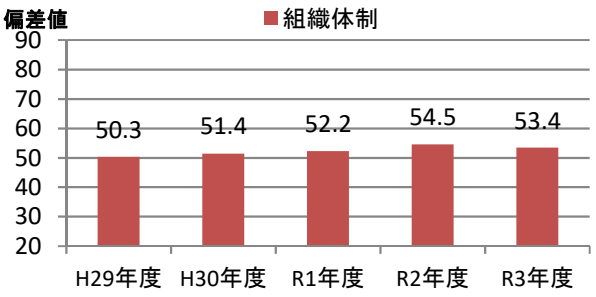
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

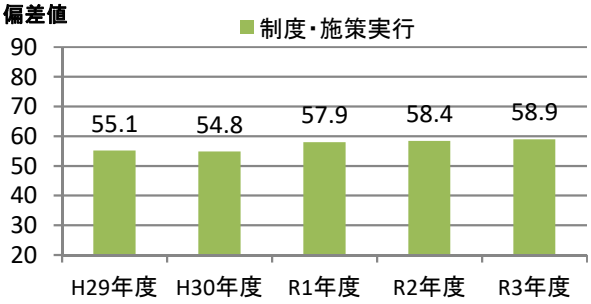
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

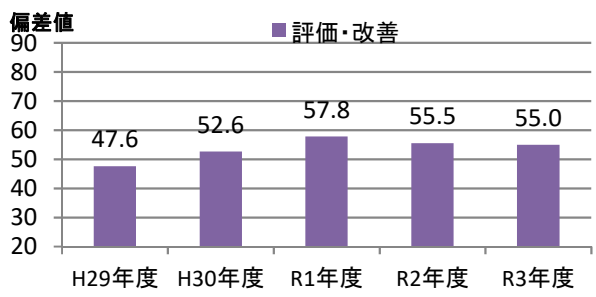
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	601～650位	551～600位	751～800位	951～1000位
総合評価	51.3	54.8(↑3.5)	57.5(↑2.7)	56.3(↓1.2)	54.7(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



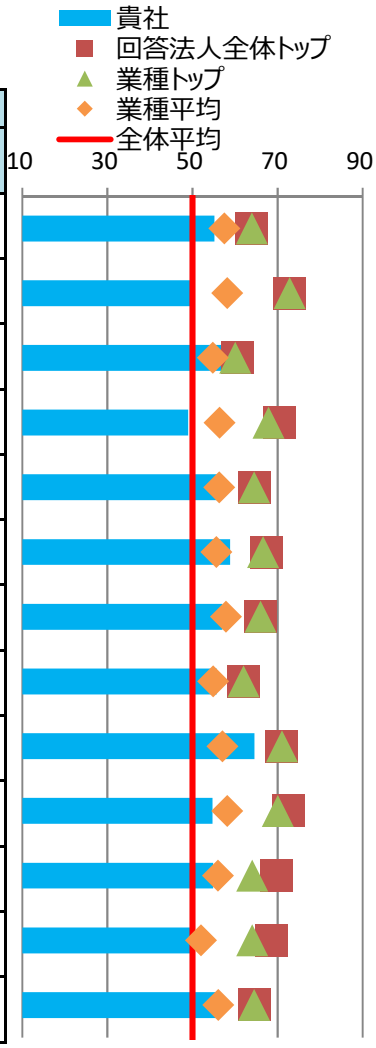






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.1	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.0	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.9	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.1	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.6	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.7	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.9	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.7	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが、より健康な状態で生活し、働くことができるよう、従業員の健康増進に積極的に取り組んでいくこと。具体的には運動習慣者割合の向上、喫煙率の削減、朝食欠食者割合の削減を実施する。
健康経営の実施により期待する効果	お客様とアフラックを結び支える会社として、高品質なサービスを提供し、新たなビジネスモデルの創造に挑戦し続けることを通じて、社会に貢献すること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.9	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2017年から継続して取り組んでいる、効率的に高い成果を上げる働き方を促進し、より付加価値の高い業務の実践、健康増進や自己研鑽等の時間を創出し、ワークライフバランスの実現を目指している。
	施策実施結果	業務の整理・見直し、ノー残業デーの設置、残業の事前承認、アクションプランの実行等により、残業削減の効果が出ている。 有給休暇取得率の目標を定めることにより、有給休暇がより取得しやすい環境になっている。
	効果検証結果	①2020年の月次平均残業時間：目標25時間以内　実績22.49時間　達成 ②月次残業時間が50時間を超える年間延べ人数：目標3名以下 実績4名　未達 ③管理職で月次残業時間が80時間を超える年間延べ人数：目標0名 実績0名　達成 ④年間有給休暇取得率：目標80%　実績74.2%　未達
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	弊社は、アフラック生命グループの一員かつ主力商品である「がん保険」「医療保険」を取り扱う企業として、がんのリスクを高める喫煙と決別する従業員を一人でも多く輩出すべき立場にある。 2016年から喫煙率削減を目標にかかげ、取り組みを実施しているが、従業員の健康の保持増進のためには、更なる喫煙率の削減は必須である。
	施策実施結果	ビジネスタイム禁煙実施、禁煙成功者の体験記事紹介、禁煙外来受診費用および禁煙グッズ購入費用の補助等を行った。
	効果検証結果	2020年の喫煙率は2019年と比較して、3.4ポイント削減（27.4%→24.0%）することはできたが、設定した目標（23.0%）には届かなかった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 000071

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富国生命保険相互会社

英文名：FUKOKU MUTUAL LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：富国生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

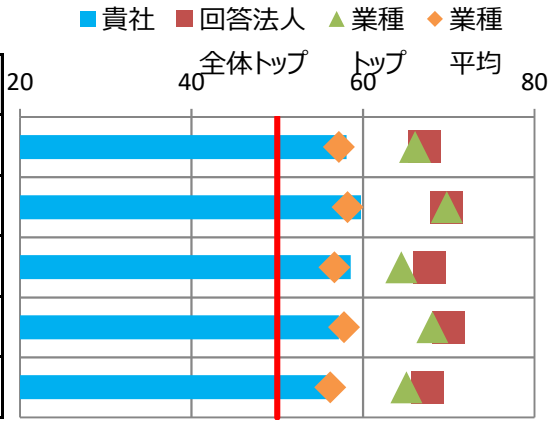
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.1**　↓1.3　（前回偏差値　59.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.1	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	59.8	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	58.6	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	57.2	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	56.6	67.5	65.1	56.2



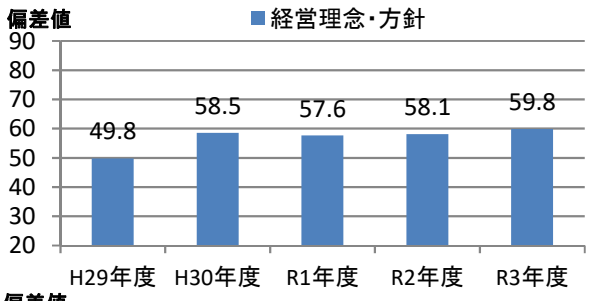
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

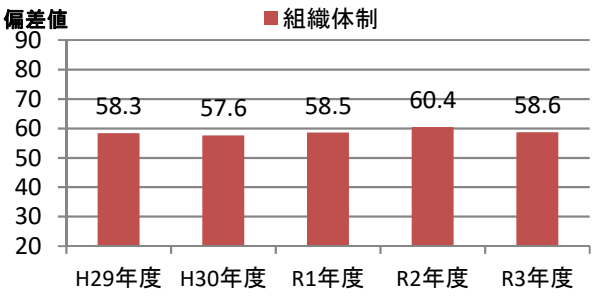
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

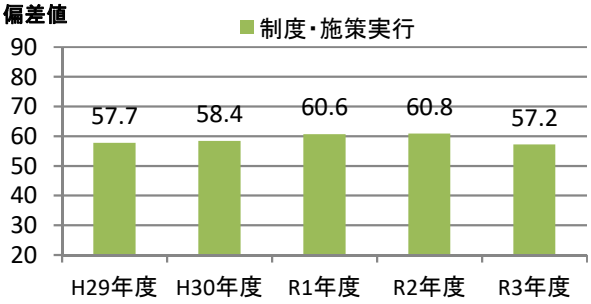
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

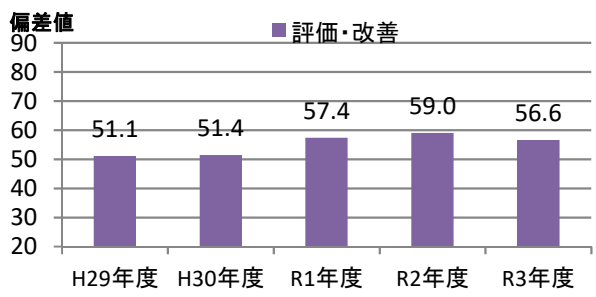
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	451～500位	451～500位	451～500位	601～650位
総合評価	54.1	56.9(↑2.8)	58.3(↑1.4)	59.4(↑1.1)	58.1(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



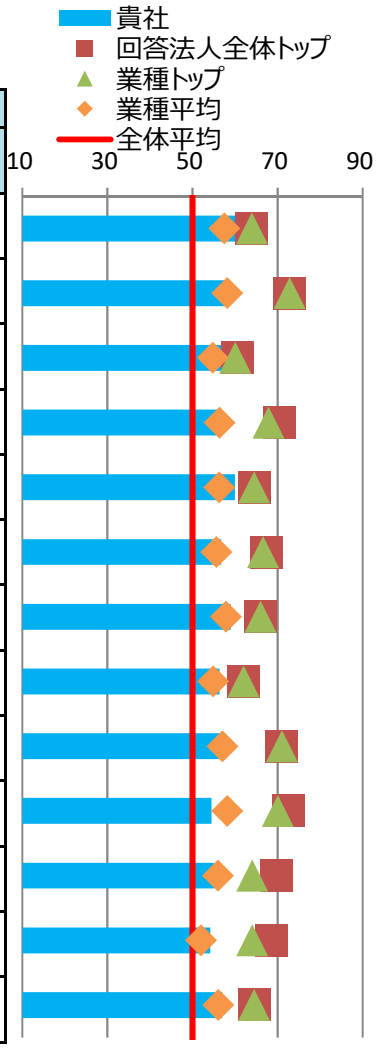






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.1	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.4	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.8	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.5	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.1	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「睡眠で休養が十分に取れている者」の割合は、働き方改革を推進して時間外労働を減らすなどの施策が功を奏し、2018年度には49.5%だったものが2020年度には58.7%と、大幅に改善した。ところが、まだまだ全国平均（78.3%（H30年度国民健康・栄養調査））には及ばない。睡眠不足等をさらに改善し、健康で生き生きと働き、生産性を上げることが大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	長時間労働を減らせば睡眠時間を確保でき、職場内の禁煙を進めれば喫煙者が減るなど、職場環境の整備が従業員の生活習慣改善につながるため、職場環境を整備するとともに、生活習慣改善のための啓発を行う。これらの健康経営を実施することで、従業員の“やる気”が醸成され、健康で生き生きと働き続けることができるようになり、パフォーマンスが向上することが期待される。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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	fukoku-life.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.5	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.6	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	現段階では、BMI25以上の者が健保連平均（42.8%）に比べ良好（32.8%）だが、適切な運動習慣を有する者の割合が健保連平均（31.2%）に比べ22.7%と低く、睡眠で休養が十分とれている者の割合も健保連平均（58.6%）に比べ50.6%と低いため、今後、生活習慣病発症者が増えてくることが懸念される（いずれも2019年度実績値）。
	施策実施結果	運動に関する情報発信を定期的に実施した。「1回30分以上の運動を週2日以上、1年以上」実施者が、2019年度は大幅に増加（15.6%⇒22.7%）したが、2020年度はコロナの影響で減少に転じた。
	効果検証結果	適正体重の者（BMI18.5～25未満）は微減傾向にあったが、2020年度はコロナの影響で外出等が制限されていたこともあってか、65.4%⇒63.9%に減少してしまった。ヘルスリテラシー向上に向け、動画セミナーやeラーニング等を実施しているが、まだ数値として効果が現れる状態にはなっていない。体重計/血圧計の取組は、アプリと連携してポイント付与なども行い、引き続き生活習慣に対する意識を高めていく。
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
	課題の内容	従業員のワークライフバランスの向上により働き甲斐のある職場環境を提供するとともに生産性向上を図ることが課題。
	施策実施結果	休暇取得状況を所属長にメール等で周知し、休暇取得の勧奨を行うほか、時間単位有給休暇制度を導入した。また、20時PC強制シャットダウンシステムを導入した。
	効果検証結果	時間単位有給休暇の導入により柔軟に休暇が取得できるようになったことおよびメリハリ休暇取得率のＵＰ（前年度比上期6.4ポイント、下期3.6ポイント上昇）により、平均有給休暇取得日数が増加した。また、年間の法定時間外労働45時間超者も前年度から減少しており労働時間の適正化は進んでいるが、45時間超過者がのべ130回発生しているため引き続き縮減に努めていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　000074

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友海上あいおい生命保険株式会社

英文名：Mitsui Sumitomo Aioi Life Insurance Company,Limited

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

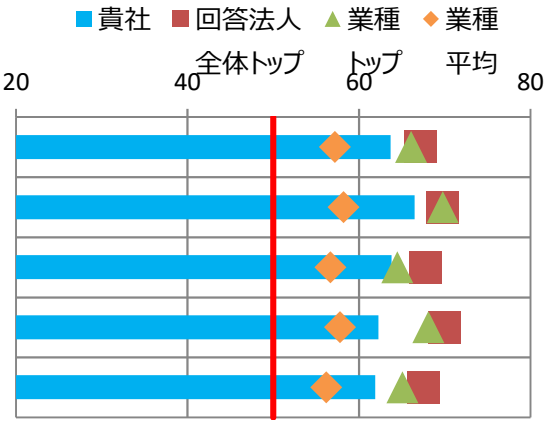
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.7**　↓0.2　（前回偏差値　63.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	66.5	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	63.8	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	62.3	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	61.9	67.5	65.1	56.2



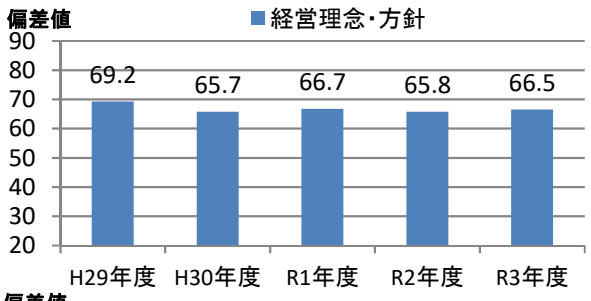
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

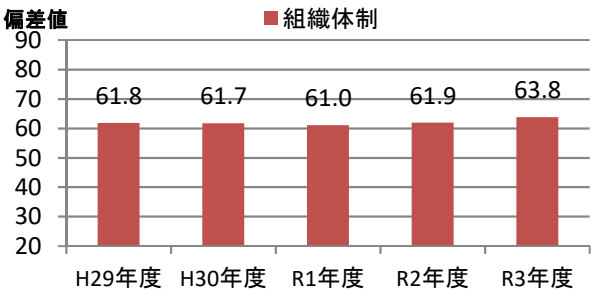
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

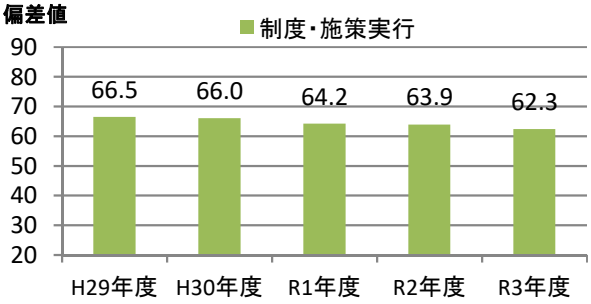
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

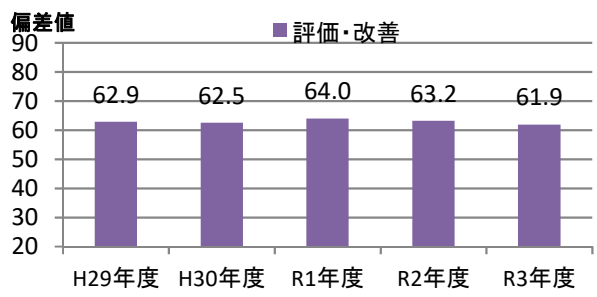
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	51～100位	51～100位	51～100位	51～100位
総合評価	65.7	64.4(↓1.3)	64.3(↓0.1)	63.9(↓0.4)	63.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



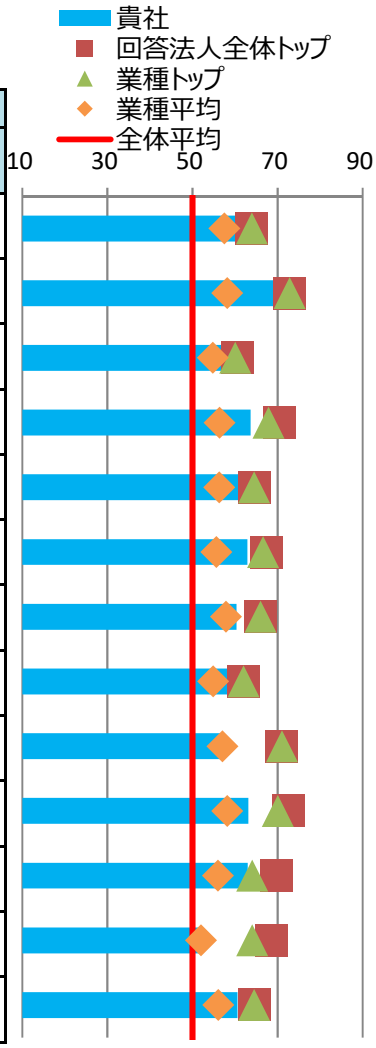






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.0	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.7	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.9	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.2	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.0	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.1	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.6	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員の「生産性」「やりがい・働きがい」向上の実現が、当社の持続的成長と企業価値向上への課題である。そのため、全社横断プロジェクト「プロジェクト50」を立ち上げ、収益力の強化と共に、「新たな働き方」の実践を強力に推進していく。
健康経営の実施により期待する効果	特に「やりがい・働きがい」の向上に効果があると考えている。2023年度に向けて、「新たな働き方（リモートワーク割合50%、Web会議、ペーパーレス、会議・報告の半減等）」を定着させ「創造的な業務へのシフト、社員個々の力の強化、ワークライフバランスの改善」を進めることにより「やりがい・働きがい」の50%向上（社員意識調査等の結果で判断予定）を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	ディスクロージャー誌
URL	https://www.msa-life.co.jp/company/pdf/msa_cp21.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.7	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.9	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.1	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタルヘルス不調による休務の発生は2014年度（1.8%）をピークに減少、2020年度はコロナ禍での在宅勤務により更に減少した（1.0%）。一方でコミュニケーション機会の減少など、めまぐるしい環境変化の中、社員一人ひとりのメンタルヘルス意識の向上、職場内コミュニケーション活性化のため、セルフケア、ラインケア能力向上に向けた施策・教育の推進が重要であると考える。
	施策実施結果	メンタル総合対策（いきいき職場プロジェクト）を継続、セルフケア教育、相談窓口案内等を目的に環境変化（部門間異動等）社員の個別面談（183名社員の約6.4%）実施。また、セルフケア・ラインケア動画配信。
	効果検証結果	個別面談を実施した環境変化社員の事後アンケートの結果、約97%が「相談窓口を利用したい」、約98.6%が「面談が役に立つ」と回答していることなどからも取組みの効果は得られていると判断している。一方で、休務者減少はコロナ禍での在宅勤務増による環境が影響している可能性もあり、在宅勤務の慣れやコロナ不安により、今後休務者が増加に転じる可能性もあることより、引き続きメンタル総合対策を柱に対策を講じていく。
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
	課題の内容	業務効率化により創出した時間を、ワークライフバランスの改善・向上、生活時間の確保、創造的な業務へのシフト、社員個々の力の強化に活用し、業務の変革、生産性向上、やりがい・働きがいの向上を実現していく必要がある。
	施策実施結果	リモートワーク、Web会議、会議・報告等の半減を軸に業務変革、生産性向上に取組む「新たな働き方」を推進。対前年リモートワーク（日数）3,769%、Web会議（Web会議ツール使用数）548%と増加
	効果検証結果	昨年度末に実施した社員アンケートでは、本取組みを通じて業務の効率がアップしていると回答した割合が53.2%、創造的な業務・自己啓発に活用できる時間が増えていると回答した割合が53.2%と半数以上の社員が効果を実感していた。本年度も引き続き本取組みを推進し、さらなる業務効率化による生産性向上と業務の変革に取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 000103

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友生命保険相互会社

英文名：SUMITOMO LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：住友生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

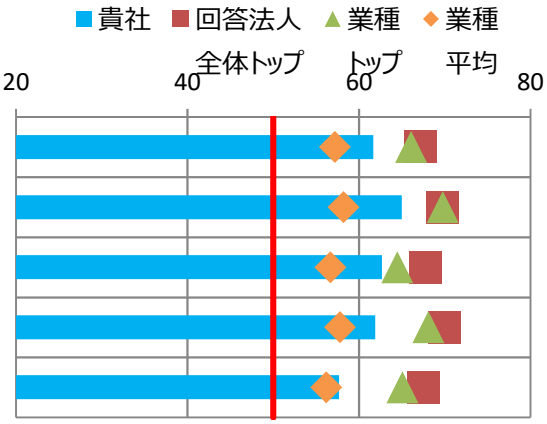
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.7**　↓0.6　（前回偏差値　62.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.7	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	65.0	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	62.7	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	61.9	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	57.7	67.5	65.1	56.2



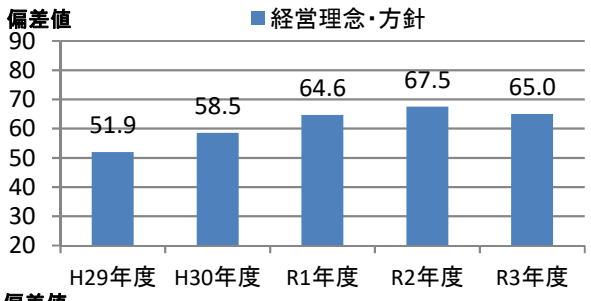
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

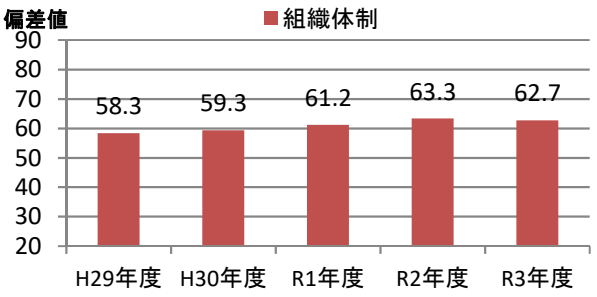
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

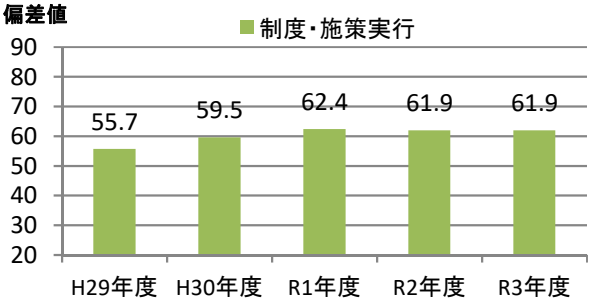
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

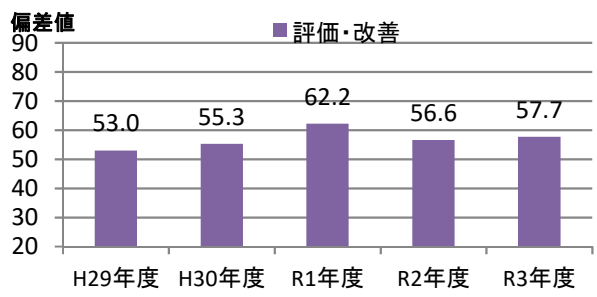
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	351～400位	101～150位	151～200位	201～250位
総合評価	54.5	58.3(↑3.8)	62.8(↑4.5)	62.3(↓0.5)	61.7(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



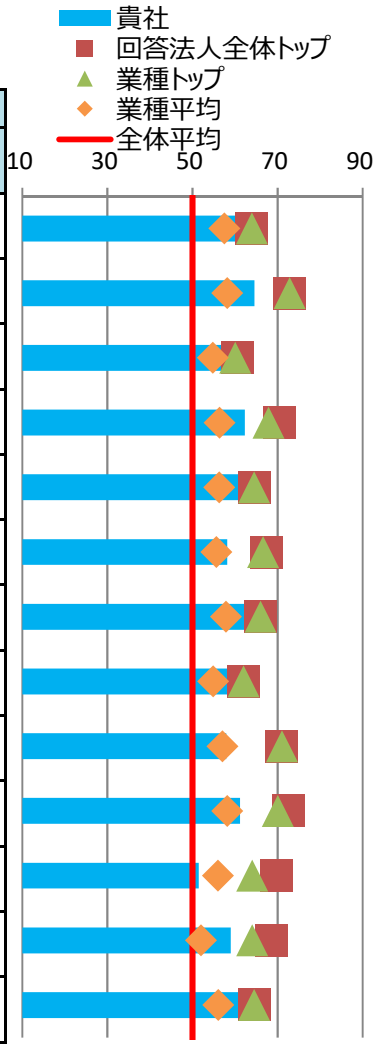






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.6	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.3	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.2	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.2	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.5	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.0	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.8	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 人生100年時代の到来やライフスタイルの多様化、医療サービスの変化など、急速に環境が変化する状況下においても、豊かで健康な暮らしを実現するため、本業を通じて社会的課題の解決へつながる取組みを進めていくにあたり、「社会問題の解決」（健康寿命の延伸）と「企業価値の向上」を両立させ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	健康増進型保険“住友生命「Vitality」”を 軸に、社会全体への健康増進の働きかけや、健康経営の推進を行うことで、「健康寿命の延伸」という社会課題の解決に取り組んでいる。「お客さま」・「社会」・「会社・職員」とともに、健康増進という新しい共有価値を創造していくこと、個別指標達成等により従業員やその家族がWell-beingであることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.sumitomolife.co.jp/common/pdf/about/company/ir/disclosure/2020/p060-065.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.9	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	71.6	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.4	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.9	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	コロナ禍において、日常何気なく行えていたコミュニケーションが難しくなり、メンタルヘルスの不調や業務遂行への悪影響など、会社としてのリスクが高まっている。生産性の向上、また弊社ブランド戦略として目指す社会、職員のウェルビーイング実現に向けて職員の心身の健康状態の把握、改善を図るため、高頻度かつ継続的なコミュニケーションを行うインフラ整備、および仕組みづくりが必要である。
	施策実施結果	「１on１ミーティング」の浸透・定着に向けて、新人事システム「ＨＲなび」を対象の職員約１４０００名全員に導入。また、管理職全員４００名を対象に「１ｏｎ１研修会」を２日間計７時間、受講必須で実施。
	効果検証結果	管理職全員を対象とした「１on１研修会」実施後のアンケートでは、回答者の９９%が研修内容に満足・概ね満足と回答。 2021年8月に実施したエンゲージメントサーベイ（アンケートによる職員意識調査）では所属長への信頼度が高いという結果が出ており、360°評価（上司から部下への一方的な評価ではく同僚間も含めた評価態勢）とあわせて、引き続き満足度、エンゲージメント向上を検証していく。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	「お客さま本位の仕事への集中」、職員から見て「いきいきと働ける職場の実現」に向けて、長時間労働の抑制や休暇の取得、テレワークやスライド勤務・フレックスタイム制の活用を推進し、オフィス勤務や長時間労働前提の働き方ではなく、時間あたり生産性の高い働き方や多様な働き方を一人ひとりが実現し、認めていく風土を醸成していく必要があると考えている。
	施策実施結果	・2020年度の１人あたり総労働時間は1942.8時間。（2019年度の目標としていた2016年度比▲10%の水準を保っている）。月１日以上有給取得者占率は73.9%であった。
	効果検証結果	・2018年度より「お客さま本位の仕事への転換・集中」「健康でいきいきと働く職場の実現」による一層の生産性向上を目指し、「ＷＰＩプロジェクト（ワーク・パフォーマンス・イノベーション）」を始動している。１年に１度実施している全職員アンケートでは、全社で81.2%の職員が「所属におけるＷＰＩの取組みを理解し実践している」と回答しており、全社的に働き方改革に対する意識や理解・実践が着実に浸透している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 000109

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：AIGジャパン・ホールディングス株式会社

英文名：AIG Japan Holdings Kabushiki Kaisha

■加入保険者：ＡＩＧ健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

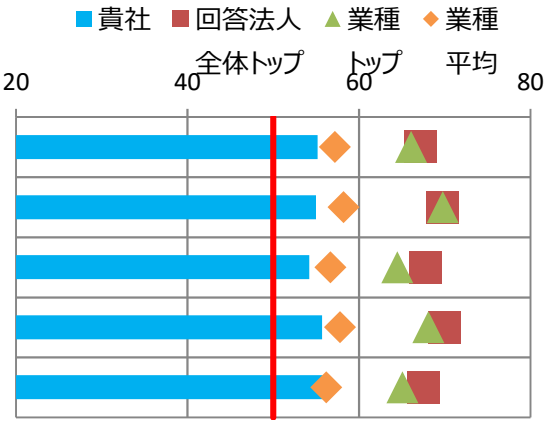
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.2**　↓1.8　（前回偏差値　57.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.2	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	55.0	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	54.2	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	55.7	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	55.8	67.5	65.1	56.2



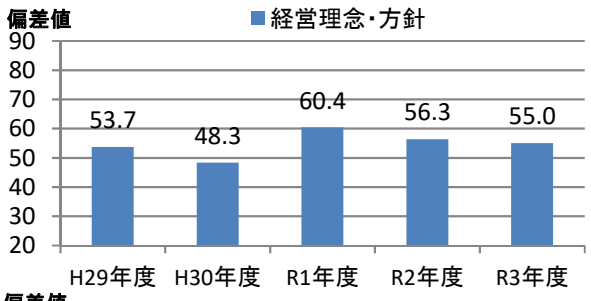
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

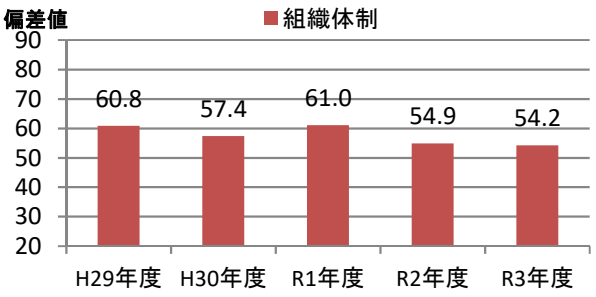
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

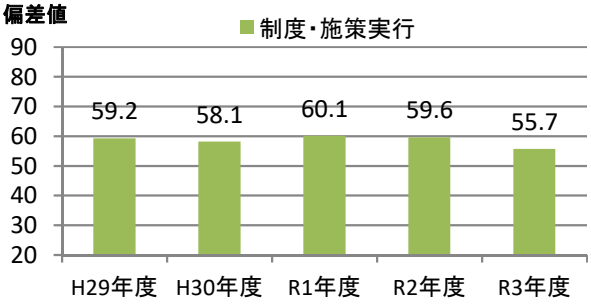
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

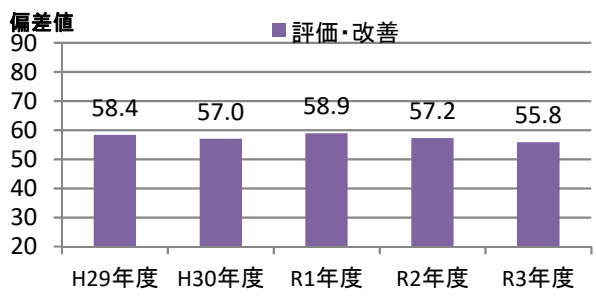
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	601～650位	301～350位	701～750位	901～950位
総合評価	57.7	54.8(↓2.9)	60.0(↑5.2)	57.0(↓3.0)	55.2(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



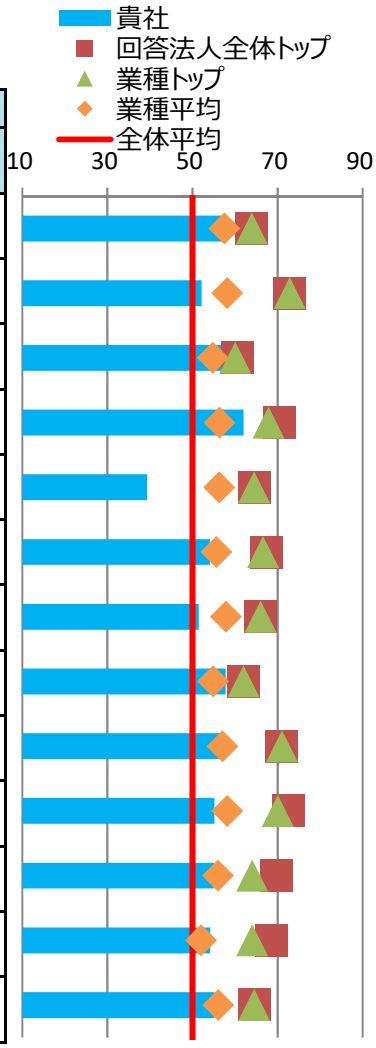






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.1	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.2	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.0	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	39.4	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.1	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.2	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.2	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 中長期的に優良な労働力を確保すること（社員から選ばれる会社となること）
健康経営の実施により期待する効果	社員にとって働きやすい環境を提供すること、社員自身が健康に勤務できるようサポートすることにより事業運営の核となる社員の早期退職を防止し、労働生産性を維持・向上すること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www-510.aig.co.jp/news/announcements/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.9	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.2	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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）
	課題の内容	コロナウイルス感染が拡大する環境下において、社員間での感染防止と適切な事業運営の継続を両立すること。
	施策実施結果	徹底した在宅勤務へと切り替えた（最大時で90%を超える在宅勤務率）。加えて綿密なオフィス勤務ガイドブックを作成しそれの遵守を求めた（100%厳守）。
	効果検証結果	社員間での感染は発生していない。 その環境下でコミュニケーション機会を維持するためにリモート形式のタウンホールミーティングを隔月程度で実施した（参加率：30%）こともあり事業運営の停滞を招くことも無かった。
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
	課題の内容	当社の職務形態はデスクワーク中心である。上記のとおり在宅勤務を実施することで、コロナ前と比較すれば座っている時間が増加している。このことが社員の健康、ひいては労働生産性に影響を与えていないか。
	施策実施結果	2021年9月に社員向けにアンケートを実施した。
	効果検証結果	結果検証は今後実施し、改善策を検討する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 000322

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＳＯＭＰＯコミュニケーションズ株式会社

英文名：

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

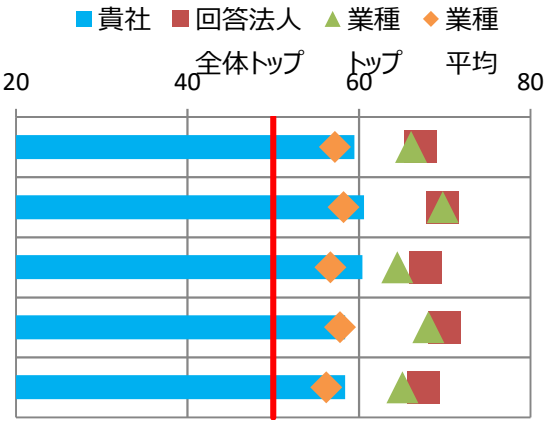
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.5**　↓1.1　（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	-	59.5	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	60.6	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	60.4	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	58.4	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	58.4	67.5	65.1	56.2



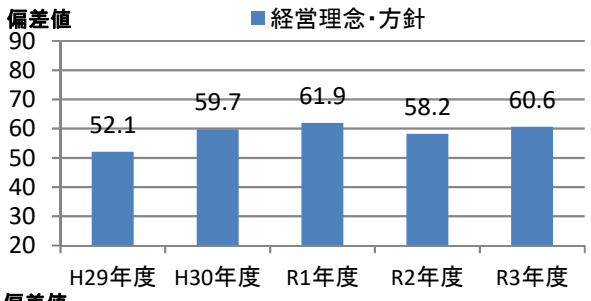
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

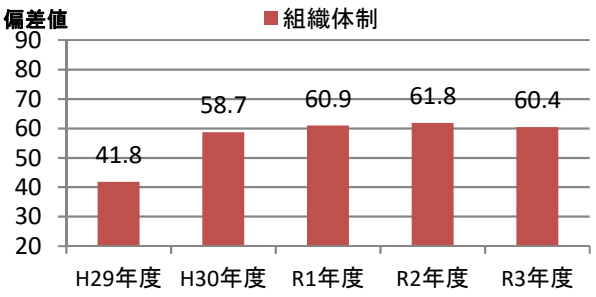
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

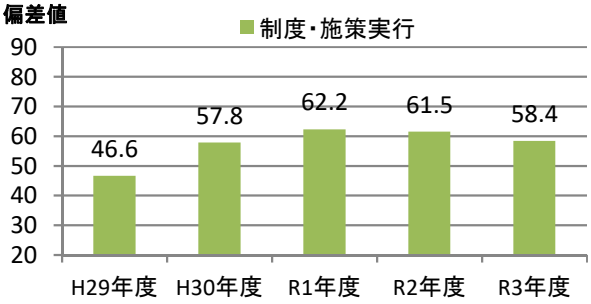
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

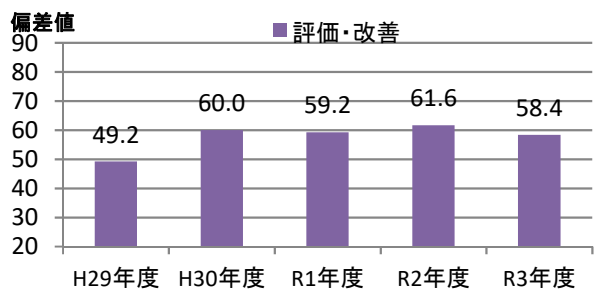
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	301～350位	251～300位	301～350位	451～500位
総合評価	47.8	59.0(↑11.2)	61.0(↑2.0)	60.6(↓0.4)	59.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



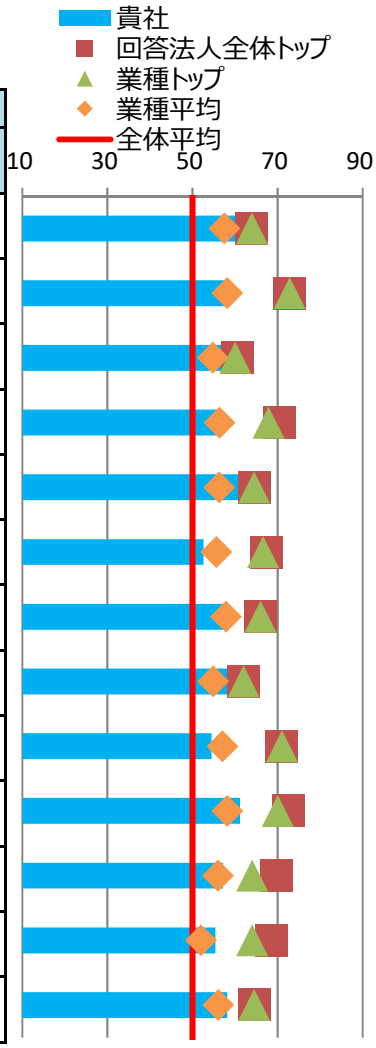






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.8	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.0	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.6	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.6	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.2	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.2	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.4	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.2	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 すべての従業員の心と身体が健康であり続けることは、会社の健全な発展のためにも大変重要なことであり、最も重要な経営課題の１つととらえています。 また、当社はコンタクトセンター運営会社であるため「お客さまとの直接の接点を持つ」という重要な使命を担っており、様々な雇用形態の従業員がいる中で全員がパフォーマンス高く保つことは重要課題であると考えています。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりがパフォーマンス高く目標に向かってチャレンジすることが、企業の成長やお客さまに安心をお届けすることにつながると考えています。具体的な目標としては心身の健康状態による生産性低下がもたらす損失（プレゼンティーイズム）が、パフォーマンスに大きく影響すると考え、２０２０年度は目標９３．６%に対して９４%でしたが、２０２１年度は前年度数値の維持・向上として９４%以上を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sompo-com.co.jp/companies/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当社が健康企業宣言に掲げる「すべての従業員が自身と周囲の人々の健康を大切にし、健康でいきいきと働き続けられる組織づくりに取り組みこと」を実現するためには、働き方改革を実施する必要がある。具体的には正社員の有休取得率が2017年度では51.3%であり、アルバイトスタッフがほぼ100%取得していることを鑑みると、他方の正社員の取得率が非常に低く、取得率の向上が必要であると考えた、
	施策実施結果	法定取得日数が定められたこともあり、有給取得率向上の年々強い温度での周知・啓蒙を2020年度も実施し、各自有給取得目標・年間計画を立てて上長と共有することで、有給を取得しやすい環境づくりを目指した。
	効果検証結果	2020年度の年間休暇取得率は59.4%で、前年度差2%、2017年度対比では8.1%増加し、計画していた前年度対比での増加を達成した。また、従業員ヒアリングでは「休みが取りやすくなったことで、気持ちのメリハリができて生産性が高まった。」「計画立てた日数を職場で共有することで全員が取得しやすい雰囲気となった。」などの前向きな意見が聞かれた。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 000328

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友海上火災保険株式会社

英文名：Mitsui　Sumitomo　Insurance　Co.Ltd

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

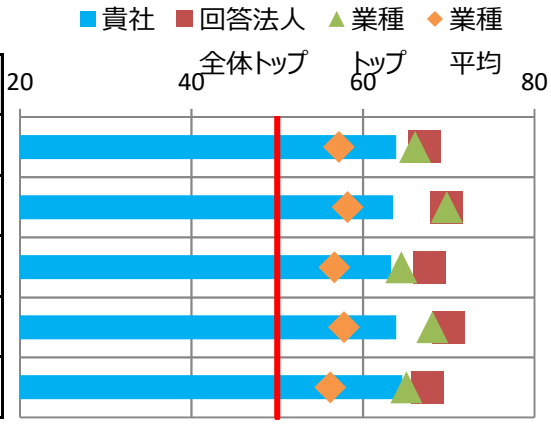
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.9**　↑2.5　（前回偏差値　61.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.9	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	63.5	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	63.3	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	63.9	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	64.6	67.5	65.1	56.2



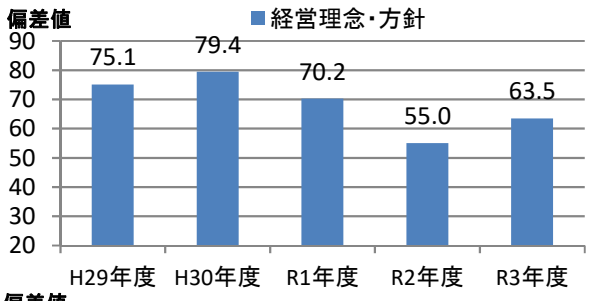
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

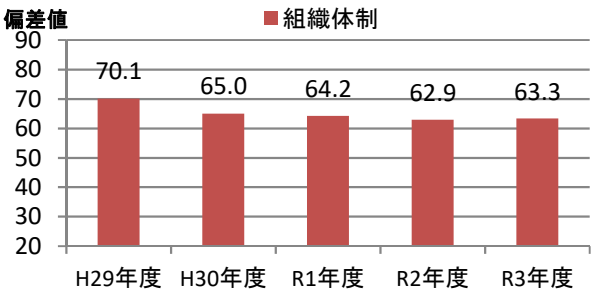
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

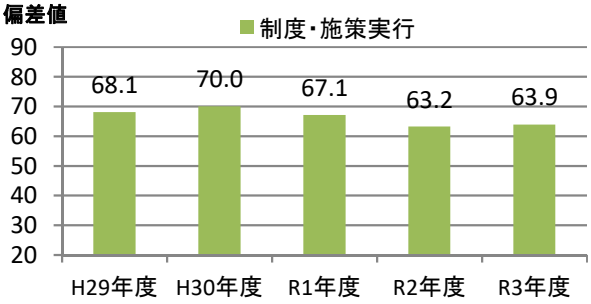
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

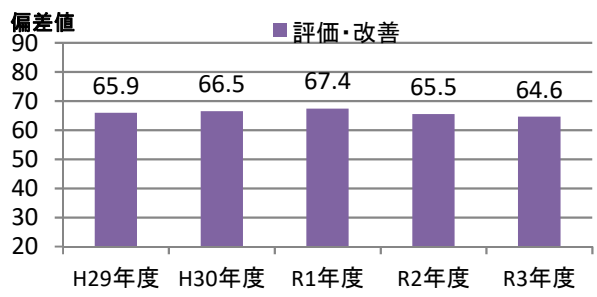
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	251～300位	1～50位
総合評価	70.2	71.1(↑0.9)	67.5(↓3.6)	61.4(↓6.1)	63.9(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



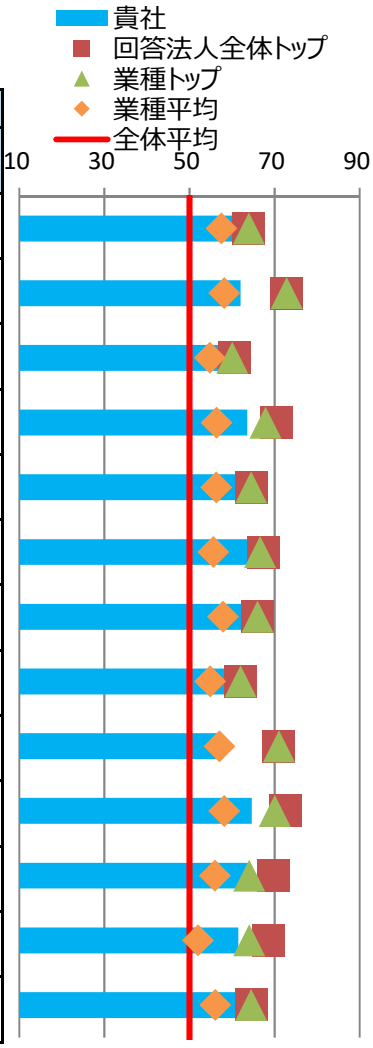






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.0	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.6	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.1	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.9	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.7	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	64.1	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.5	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.9	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な社員一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことが個と組織の生産性を高め、ひいては、当社の持続的成長と企業価値向上に繋がると考えている。他方、現状は将来の傷病リスクを高める生活習慣の乱れに繋がる要因（長時間勤務やリモートワークによる運動不足、対面でのコミュニケーション不足等）が一定存在していると考えられ、これらを中心とした対応を講じ、心身の不調者発生リスクを低減す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	社員が自身の健康に留意し継続して健康づくりができるよう、健康リテラシーの向上と健康増進取組を実施（運動習慣定着率３０％等）。また外的要因の環境整備として、働き方改革やＤ＆Ｉ等の取組を通じ、労働時間の削減（原則１９時前退社、社員意識調査の時間生産性のスコア４．４以上）、心理的安全性の確保、エンゲージメントの向上に着実に取り組んでいる。これにより「多様な社員全員が成長し活躍する会社」を実現していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	ディスクロージャー誌
URL	https://www.ms-ins.com/company/aboutus/disclosure/data/disclosure-01.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.1	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.7	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.8	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.0	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.5	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.7	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	学術機関との共同研究結果にて社員の生活習慣（適正体重・運動習慣・睡眠・喫煙）は50歳以上で改善しているが、健診結果は50歳以上で生活習慣病関連項目の有所見が多い結果となった。働き盛りに急に生活習慣病で戦力から離脱することを防ぐには若いうちから健康的な生活習慣を実践する取組が必要である。
	施策実施結果	中期経営計画に健康リテラシ―の向上と健康増進企画を盛り込み、食事クイズ等により生活習慣課題の気づきを促進、健康増進企画（健康チャレンジラリー）も実施。結果８割の社員が参加し運動習慣比率は５Ｐアップ。
	効果検証結果	生活習慣改善取組は直接的には私傷病発生率の改善には繋がっていないものの（※）、喫煙率や運動習慣比率は改善している。また健康増進取組を通じ、職場のコミュニケーションが活性化され、生産性が高まったとの社員の声が多く聞かれ、エンゲージメント向上に資する取組となっている。※５０歳以上の高リスク者対策は別途実施。
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
	課題の内容	２０２０年度より新型コロナ感染症の影響を受け、働き方（※）が変化している。社員より「業務の疑問点を同僚等にすぐに聞けない」「対面ではないため意思の疎通が難しい」などの意見があり、社員間コミュニケーションの活性化には以前より取り組んでいるものの、コロナ禍においては一層の工夫が必要である。※在宅勤務の定着化、打合せのＷＥＢ化、出張や懇親会などの制限など。
	施策実施結果	２０２０年６月より「組織サーベイ」を導入し、各職場で課題解決に向けて話し合い、改善のＰＤＣＡを回す取組を開始。また、２０２１年２月には「オンライン運動会」を開催し、当社所属のアスリート社員も参加した。
	効果検証結果	各職場では、組織サーベイ結果を基に、対面に限らず、ＷＥＢツールを活用した職場での話し合いにより、チームワークの強化や、生産性向上とエンゲージメントを高める取組が行われるようになった。職場メンバーとのコミュニケーションを通じ、業務効率化に向けた具体策に取り組み、各職場での自律的な改善策にもつながっている。「オンライン運動会」には様々な部署の社員が参加し、所属部署を超えた社員間交流が図られた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001015

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：太陽生命保険株式会社

英文名：Taiyo Life Insurance Company

■加入保険者：太陽生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

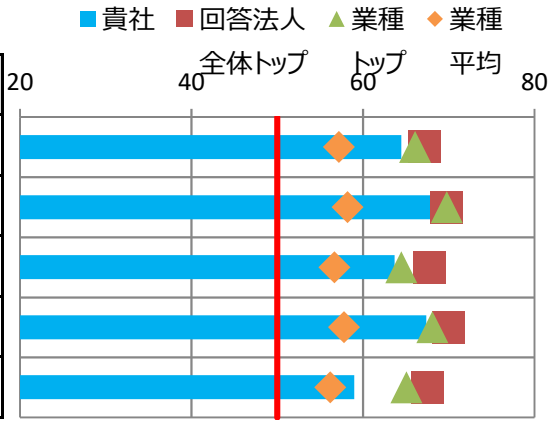
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.5**　↓0.5　（前回偏差値　65.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.5	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	68.5	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	63.7	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	67.4	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	59.0	67.5	65.1	56.2



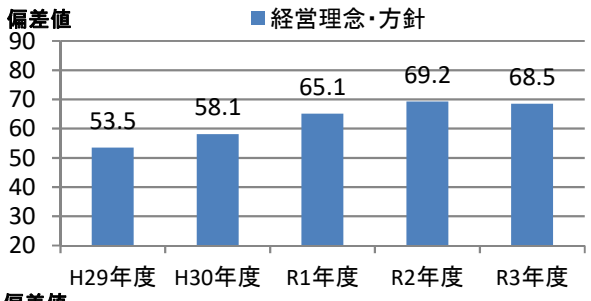
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

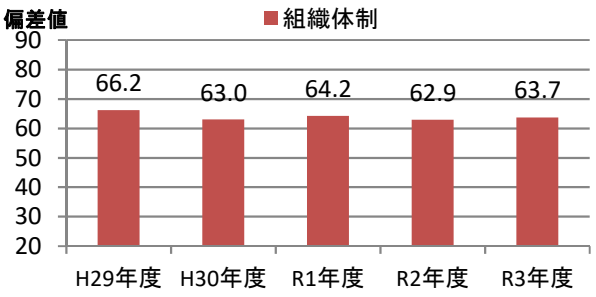
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

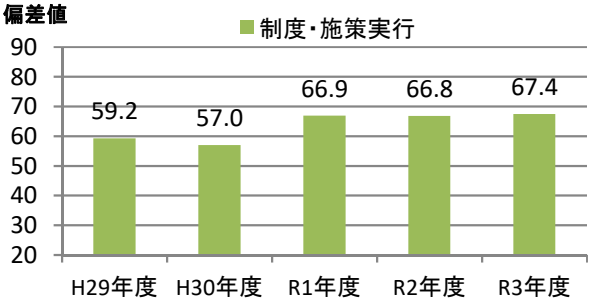
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

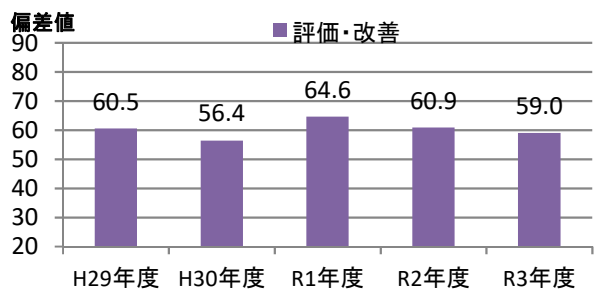
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	351～400位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	59.2	58.4(↓0.8)	65.1(↑6.7)	65.0(↓0.1)	64.5(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



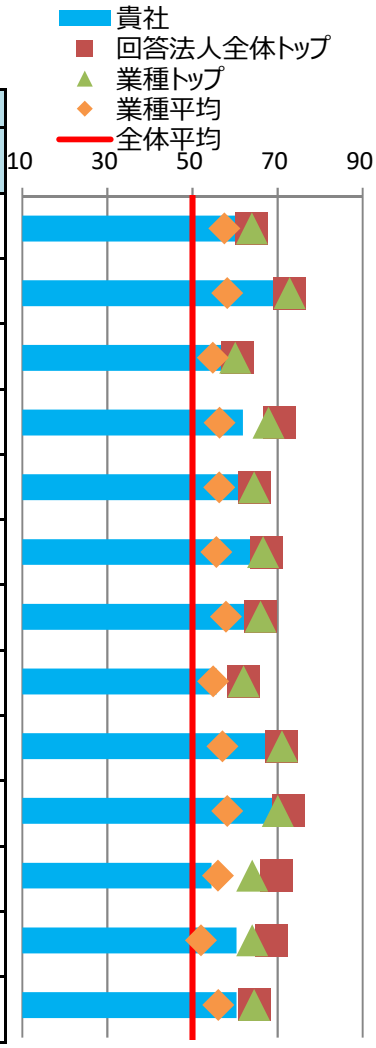






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	71.3	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.9	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.8	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	69.0	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.5	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.4	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.4	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 人生１００歳時代を迎えたいま、「健康寿命の延伸」すなわち“元気に長生きする”ことが我が国における大きな社会的課題である。当社は「従業員」「お客様」「社会」の全てを元気にする『太陽の元気プロジェクト』を推進し、保険会社の本来の役割である「より良い保険商品を提供し、確実に保険金をお支払いする」ことに加え「病気の予防をサポートし、お客様の健康増進のお役に立つ」という保険会社の新しい役割を担う必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	従業員 健康増進を図り、一人ひとりがいきいきと働くことができる元気な職場づくり 元気な職場で生まれる活発なコミュニケーションによる新サービス等の新たな価値の創造 お客様 お客様の健康寿命の延伸をサポートするサービスの提供 お客様の元気をサポートするための従業員のサービス力向上 社会 当社の保有するデータの活用による医療の進歩への貢献 「元気・健康」に取り組んでいる企業・団体等の応援

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.taiyo-seimei.co.jp/summary/genki/employee/index.html ※上記URL内の『当社の健康増進に向けた取組み」（PDF）にて公開

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.8	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.6	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.2	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.6	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.6	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当社ではスマートワークの実現を通じて働き方改革に取り組んでいる。スマートワークとは従業員一人ひとりがやりがいや充実感を持って働くことであり、その実現のためには「ワークライフバランスの充実」による総労働時間の縮減および有給休暇取得促進が必要である。
	施策実施結果	年度始に総労働時間目標、有給休暇取得目標（年間16日以上）を明示し、全社に業務連絡にて周知を行った。月次で進捗状況を確認し、必要に応じて人事部より所属長に状況の確認および指導を実施。
	効果検証結果	2020年度の総労働時間は153.9時間と対前年1.3時間減少、有給休暇取得日数は16.6日と目標の16日以上を達成。また、全従業員に対するアンケートの結果、約7割が総労働時間縮減に向けた取組みが推進され、以前よりも総労働時間が縮減できている、有給休暇取得に向けた取組みが推進され以前よりも取得日数が増加していると回答している。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2019年度版健康スコアリングレポートの結果、「睡眠で十分な休養がとれている者の割合」が54.1%と全組合平均よりも低い結果となった。当社においては定年延長制度の導入により、今後平均年齢の上昇が見込まれることから、健康で長く元気に働くためには生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	・全従業員を対象に「適切な睡眠習慣」に関するｅラーニングを実施。 ・全従業員が利用している『太陽生命の健康増進アプリ』に睡眠の量や質等を計測し、健康に与えるリスクを知らせる機能の追加。
	効果検証結果	2020年度の健康診断結果による「睡眠で十分な休養がとれている者の割合」は58.7%と4.6%改善している。当該数値は、2020年度版健康スコアリングレポートにおける全組合平均58.1%を上回ったものの、業態平均59.1%を下回っており、今後も改善に向けた取組みを継続する必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001018

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アフラック生命保険株式会社

英文名：Aflac Life Insurance Japan Ltd.

■加入保険者：アフラック健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

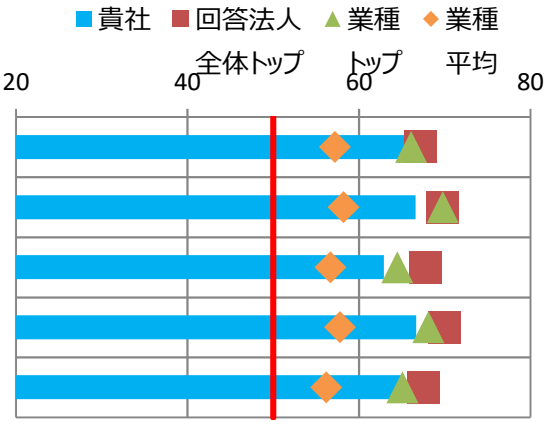
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**65.4**　↑2.1　（前回偏差値　63.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.4	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	66.6	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	62.9	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	66.7	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	65.1	67.5	65.1	56.2



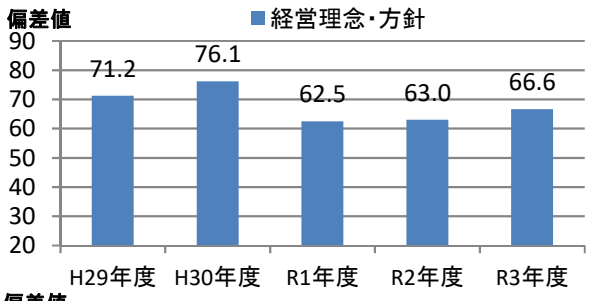
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

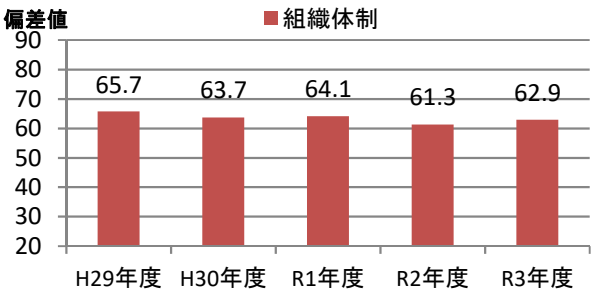
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

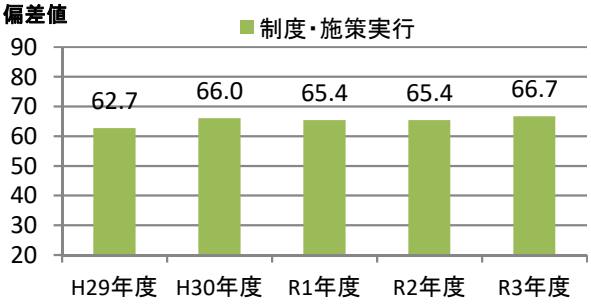
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

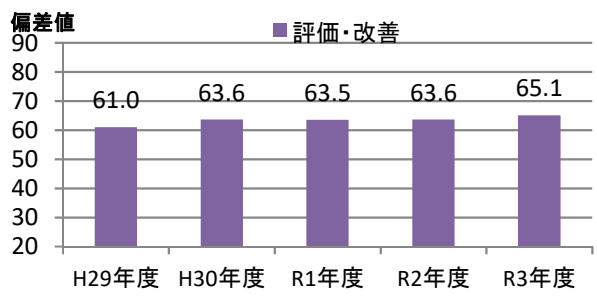
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	51～100位	101～150位	1～50位
総合評価	65.5	68.1(↑2.6)	63.7(↓4.4)	63.3(↓0.4)	65.4(↑2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



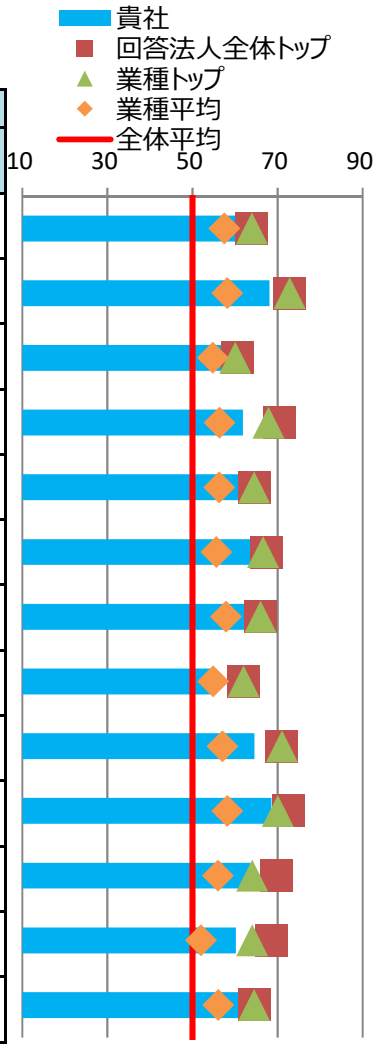






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.1	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.6	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.9	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	66.6	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.6	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	68.6	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.7	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.2	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	63.3	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は創業50周年の2024年に向け「VISION2024」を掲げ「生きる」を創るリーディングカンパニーへの飛躍を目指している。 時代と共に変化する経営環境や多様化するお客様のニーズに柔軟に対応していくためには、既存の概念に捉われず変化を先取りした「新たな価値の創造に取り組んでいくイノベーション企業文化の醸成」が重要であり、そのためには、社員一人ひとりがいきいきと活躍できる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	「新たな価値の創造に取り組んでいくイノベーション企業文化の醸成」に向けて、多様な社員が心身ともに健康に生活し、いきいきと活躍できる環境をつくる。 具体的には、社員がワークでもライフでもいきいき活躍できる“Keep in Fit!”なライフスタイルの実践につながる施策の実施を通じて、運動・食事・肥満・禁煙・睡眠などの生活習慣の改善や職場コミュニケーションの活性化に寄与していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.aflac.co.jp/corp/esg/innovation/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.0	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.6	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.1	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.7	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.2	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2016年より生活習慣の改善のため、運動・食事・ＢＭＩ・禁煙のKPIを設定して施策を実施しているが、その中で特に運動が不足している社員が多いことが課題となっている。特に、昨年春以降はコロナ禍の影響で、7割以上の社員がリモートワークを日常的に行うようになったことや、外出自粛等の影響から運動不足が深刻となり、加えて、日常的なコミュニケーション量が減少していることも懸念されている。
	施策実施結果	2017年から毎年、全社員を対象とし、ウェアラブル端末を使いウォーキングキャンペーンを実施、社員の約6割が参加。期間中は専用サイトで個人やチーム順位を毎日公開、コミュニケーション活性化にもつなげた。
	効果検証結果	2020年秋は、社員に日常での運動を促すために1日5千歩（生活歩数の3千歩＋20分の散歩でプラス2千歩）を目標に設定、期間中は個人や所属単位のチーム順位を毎日公開し、チーム内のコミュニケーション活性化に寄与したことから、参加者の約7割が「満足・やや満足」、5割が「コミュニケーションが活性化した」と回答。その結果、運動習慣を持つ社員割合は2020年の問診で男性33.4%、女性13.8%へ改善。
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）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染対策で、社員の安心・安全を確保しながら事業継続できる体制を構築し、2020年以降7割以上の社員がリモートワークを行っている。感染症対策の長期化による緊張やストレスに加え、仕事以外のコミュニケーションが取りづらくなる中、経営陣と社員とのコミュニケーション機会の創出、社員間のコミュニケーション活性化、部門ごとの環境整備や運動不足の解消やリフレッシュ機会の提供が必要とされている。
	施策実施結果	方針及び事業継続・変革計画を策定し対応。社長による情報発信やオフィス感染対策、在宅勤務環境整備、約8200人への職域ワクチン接種、オンラインエクササイズや社外専門家によるセミナー等を全社員対象に実施。
	効果検証結果	社員の意識調査を定期的に実施し、各施策の満足度（満足・やや満足の回答割合）を測定し、全社に共有、改善するPDCAを回している。2021年7月調査の満足度は、新型コロナウイルスに関連する情報提供は97%、出社する社員の健康保護は93%、持続可能な在宅勤務のための環境整備は86%、経営・社員間の社内コミュニケーション施策は92%。個別施策では、特に職域ワクチン接種・在宅勤務環境の整備が高評価となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001020

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上日動あんしん生命保険株式会社

英文名：Tokio Marine&Nichido Life Insurance Co,Ltd

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

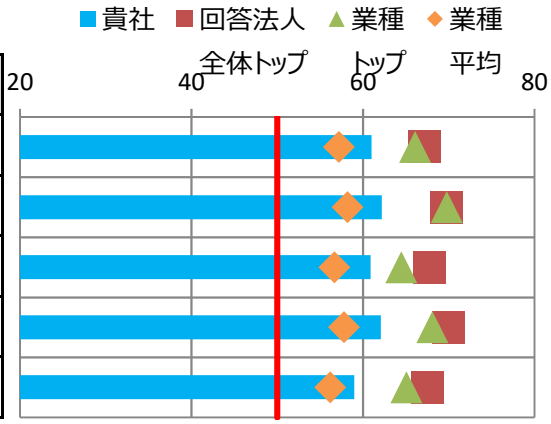
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.0**　↓1.2　（前回偏差値　62.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.0	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	62.2	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	60.9	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	62.1	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	59.0	67.5	65.1	56.2



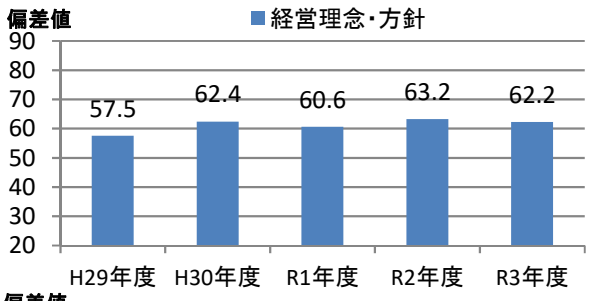
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

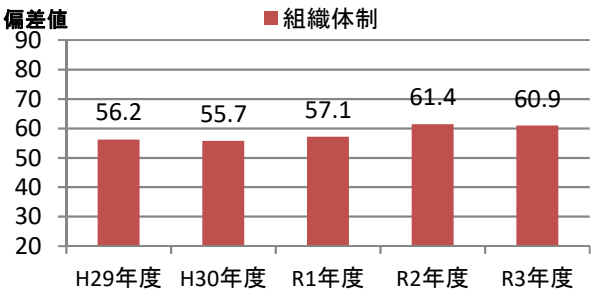
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

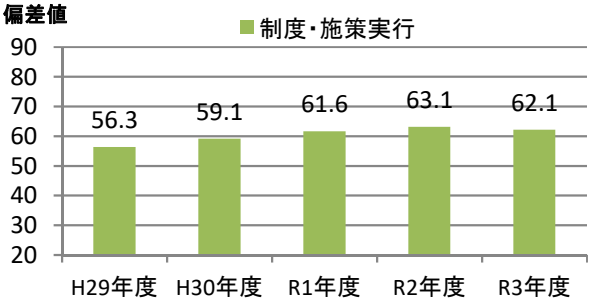
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

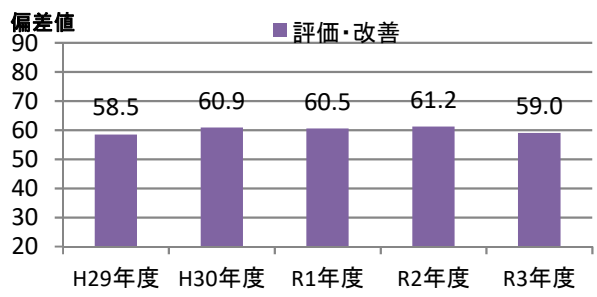
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	251～300位	301～350位	151～200位	301～350位
総合評価	57.1	59.8(↑2.7)	60.1(↑0.3)	62.2(↑2.1)	61.0(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



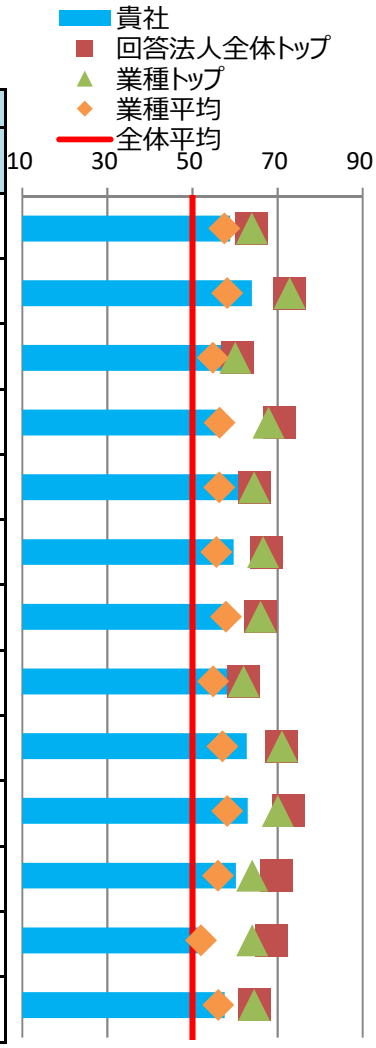






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.0	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.1	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.7	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.6	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.8	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.0	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.2	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「『保険人(※)』として長期にお客様をお守りするためには、社員一人ひとりが活き活きと健康であることが不可欠である」との考えに基づき、社員の心と体の健康を重要な健康資源の一つと位置づけ、社員の健康保持・増進に積極的に取組むこととしている。（※）当社では、「何としてもお客様をお守りする」という社会的使命感や職業意識をもって保険業に携わる人を「保険人」（当社の造語）と呼んでいる。
健康経営の実施により期待する効果	2021年度は「健康リテラシーの向上」「健康増進・疾病予防」「重症化予防」「メンタルヘルス」「過重労働の防止」を5つの柱として施策を展開している。具体的な指標として、健康診断二次検査受診率100%、健康増進月間参加率20%、乳がん検査受診率75%など、各種KPIを定め、個人のエンゲージメントの向上、職場のいきいき度の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.3	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.1	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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）
	課題の内容	2020年度、季節性インフルエンザに罹患した場合、発熱や咳、倦怠感など、新型コロナウイルス感染症と初期症状が似ていることから、直ぐには判別しづらく、罹患した社員本人・職場の不安や負担が増すことが予想されたため、インフルエンザワクチンの予防接種を強く推奨する必要があった。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を強く推奨するにあたり、インフルエンザ予防の目的と、予防接種費用補助額を従来の1,000円から5,000円までに増額する内容を社内通達にて全従業員に周知した。
	効果検証結果	2020年度のインフルエンザ予防接種費用補助の制度利用者は805人であり、前年度の486人から大きく増加した。また、インフルエンザおよび新型コロナウイルス感染予防の基本動作である手洗いの徹底、マスクの着用、三密を避けた行動、十分な休養とバランスの取れた栄養摂取等の予防対策がより社内に浸透し、緊張感をもって事業継続を図ることができた。
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
	課題の内容	当社は中期計画において「働き方の変革」を掲げ、単なる生産性向上に留まらず、多様性を認め、個人の成長を組織の成長に繋げられる会社を目指している。そのために「ワークライフバランス」「社員の健康保持・増進」「社員の能力向上」「多様な社員の活躍」が不可欠であり、これら４つを実現するために、各社員が如何に「働く時間を主体的にコントロールするか」「夜型長時間労働を抑制するか」「時間を創出するか」が課題である。
	施策実施結果	7 - 8月のうちの1か月間および11月をワークライフバランス推進月間とし、労働組合と一体となり、「終業時間を意識し、職場毎に業務プロセスを見直す」ための打ち合わせを実施し、19時退社を目指した。
	効果検証結果	全社員を対象としたアンケートにて、下記の効果が確認できている。 ①「働き方の変革」について、目的・内容を意識した取り組みができているか設問に対して評点が5点満点中0.02ポイント上昇。 ②「働き方の変革」の成果（個人と会社の成長）が出ているかの設問に対して評点が5点満点中0.06ポイント上昇。 ③働き方の変革による創出時間が1日あたり15分以上と回答した社員の割合が90%であった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001022

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：損害保険ジャパン株式会社

英文名：Sompo Japan Insurance Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

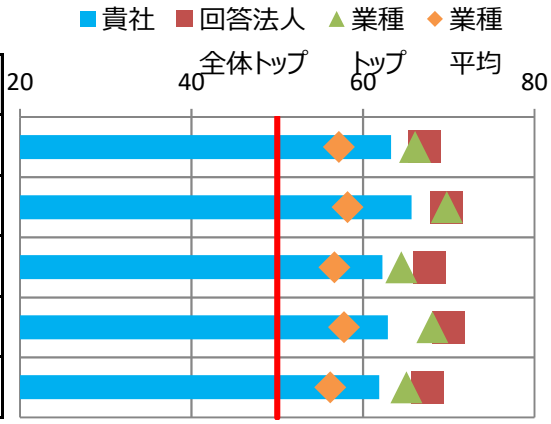
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.3**　↓0.3　（前回偏差値 63.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.3	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	65.7	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	62.3	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	62.9	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	61.9	67.5	65.1	56.2



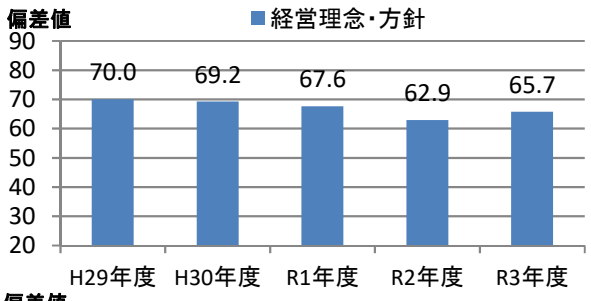
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

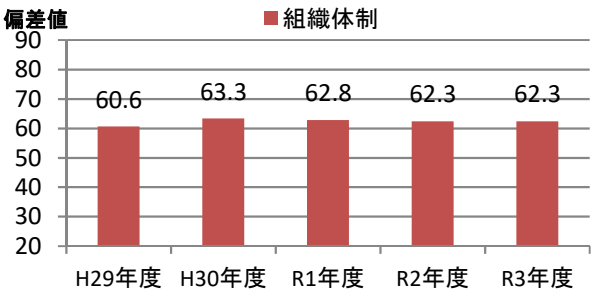
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

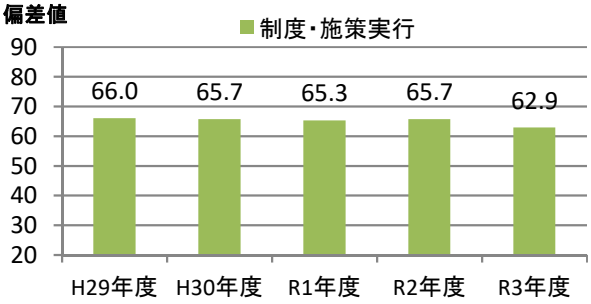
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

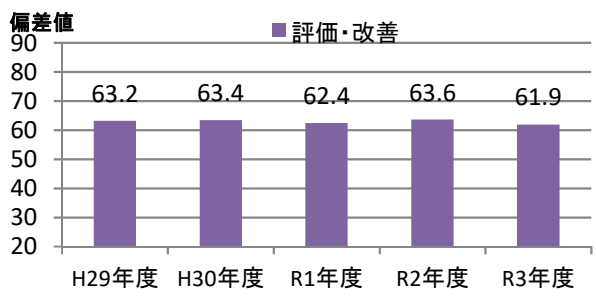
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	51～100位	51～100位
総合評価	65.6	65.8(↑0.2)	64.6(↓1.2)	63.6(↓1.0)	63.3(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



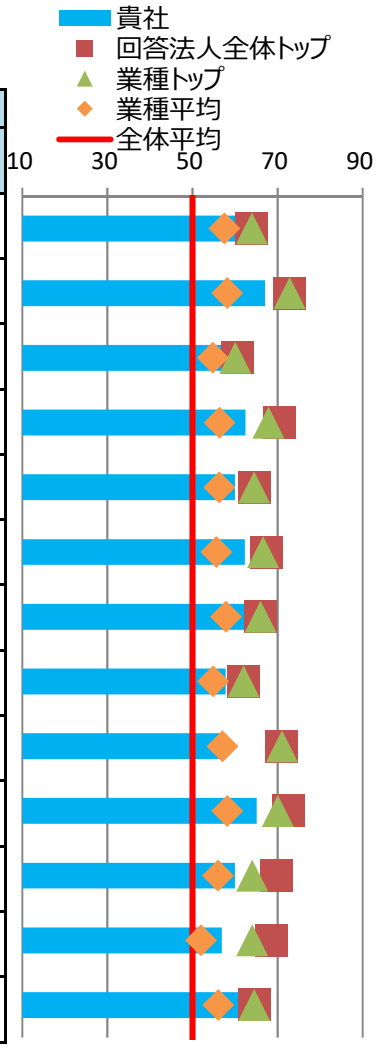






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.1	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.3	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.2	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.1	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.0	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.9	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.9	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働人口が減少し採用環境が厳しくなる中で、従業員がスキルや強みを発揮し、いきいきと健康で働き続けてもらうことが持続的成長を実現する会社であり続ける上で大きな課題であると認識している。SOMPOグループの2021年からの新中期経営計画において「働き方改革」を３つの基本戦略のひとつに置いている。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身ともにより良い健康状態でパフォーマンスを高め、働きがいを実感できる環境づくりを目指しています。健康経営の推進により、組織のコミュニケーションの活性化につなげることで将来的には、エンゲージメントを高め、従業員の定着および採用マーケットにおけるブランド向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sompo-japan.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.9	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.0	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康診断結果および問診票等の分析から生活習慣病リスク保有者数率が男女とも加齢と共に増加傾向にあり、特に糖尿病発症のリスクは健保連との比較において、男性52.0%、女性34.0%と保有率が高い。今後の悪化を防止するためには、要因と考えられる朝食欠食や遅い夕食、運動習慣・活動量の不足等の改善が急務であり、各自が健康診断結果の確認、行動変容に繋げることができる教育が必要である。
	施策実施結果	新入社員、管理職研修の実施や全従業員対象に産業医や保健師等がオンライン講座「損保ジャパン大学」内の「保健室にいってみよう！」を定期開催した。（参加者平均220名、LIVEの録画視聴1,000名以上）
	効果検証結果	参加者の事後のアンケートでは、「健診結果を見直した」「自己管理の大切さ、生活習慣改善に取り組みたい」というコメントが多い。満足度は5点満点中平均「4.2」であるが、参加者数の低さが課題であり、より多くの従業員に浸透させていく必要性がある。また数値の改善等が検証できるようになるには、一定の期間を要するため、ヘルスリテラシーの向上に繋がる教育の機会を増やしていく必要がある。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社員自身の健康維持・増進をはじめ、受動喫煙による職場や家族の健康、生産性への影響を考え、卒煙・受動喫煙防止の取組みを実施している。 2018年に本社ビルの各フロアに設置していた喫煙室は廃止したが、屋内全面禁煙には至っていない状況である。
	施策実施結果	社内診療所の禁煙外来、看護師による個別のメールサポートや健保組合と連携した禁煙治療補助、オンライン禁煙プログラムを継続して実施中である。2020年度のオンライン禁煙プログラムの参加者は61名であった。
	効果検証結果	産業保健スタッフの支援や健康保険組合との連携により、2018年に19.1%だった喫煙率が、3年間で16.6%に低下した。更なる改善を目指し、オリンピック開催期間中にポスター掲示で禁煙を呼び掛けるなど啓蒙を継続中である。今後は「吸わない日」の設定に向けた取組みを検討中である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001024

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＳＯＭＰＯひまわり生命保険株式会社

英文名：Sompo Himawari Life Insurance Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

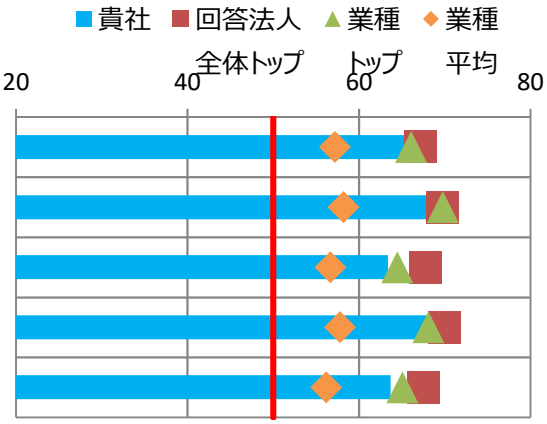
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**66.0**　↓0.7　（前回偏差値　66.7 ）

※「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	-	66.0	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	68.5	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	63.4	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	68.1	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	63.7	67.5	65.1	56.2



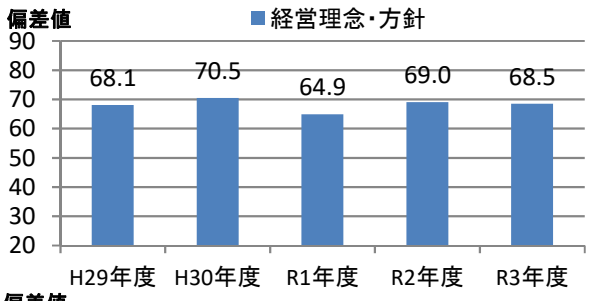
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

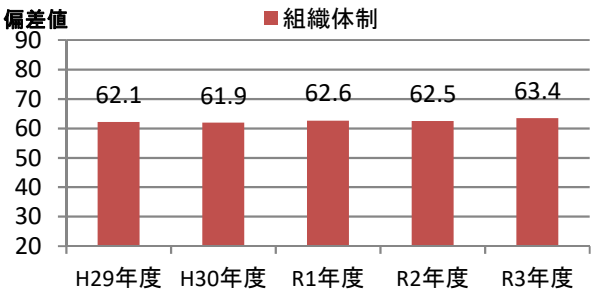
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

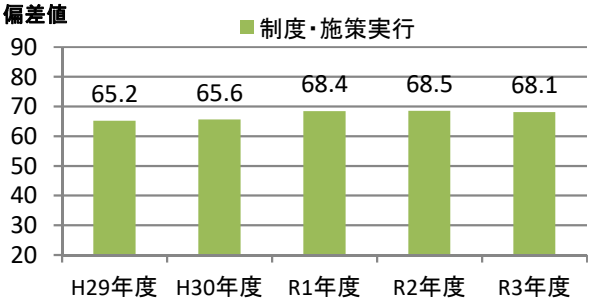
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

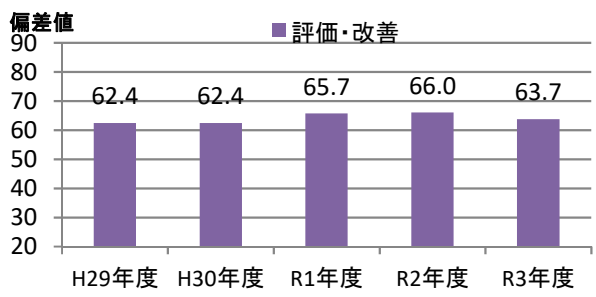
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	64.9	65.7(↑0.8)	65.4(↓0.3)	66.7(↑1.3)	66.0(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



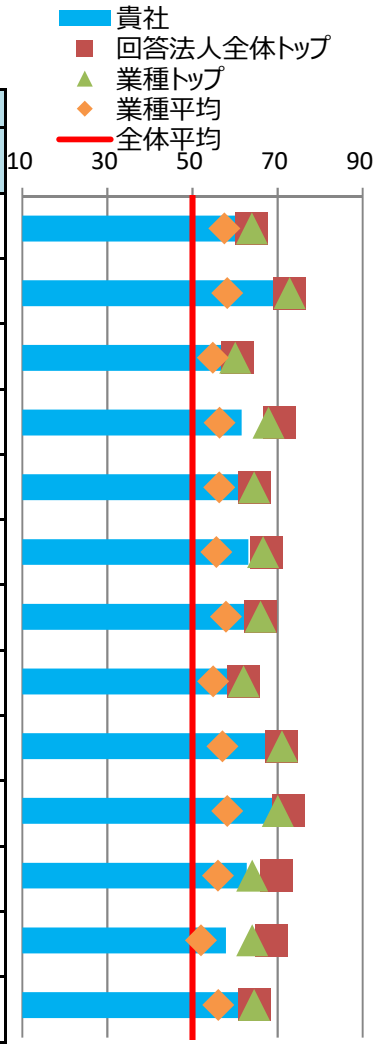






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	70.7	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.6	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.2	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	71.1	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	68.8	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.8	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.9	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	62.1	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は「健康応援企業の確立」という経営ビジョンを実現するために健康経営を推進している。健康応援企業とは当社の本業である保険を通じて社会に貢献するだけでなく、健康維持・増進をサポートする健康応援機能という切り口で新たな価値を提供する社会に貢献する企業でありたいということである。その新たな価値を社会に届ける担い手である社員一人ひとりが生産性高く、健康であることが必要不可欠であり、経営課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することで社員・代理店とその家族が自分たちが健康であることを実感すること、周囲を健康にできるヘルスリテラシーを身につけること、新しい働き方に即した最新の健康経営施策を策定していくことで、社員のパフォーマンス向上や生産性向上につなげていきたい。具体的な指標として、アブゼンティーイズムやプレゼンティーイズムの測定をし、数値の向上を目指して各種施策の効果検証を実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.himawari-life.co.jp/company/kenko/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.7	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.1	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.9	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.6	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2016年度から禁煙の取組みを開始。健保組合と連携した禁煙外来補助から始まり、同年に週1回の禁煙デーを設定した。2017年度より館内および社有車などの当社専有部分の終日禁煙化を導入するなど段階的に取組みを推進。2019年度から就業時間内禁煙を導入するなど取組みを強化。2019年度の喫煙率は15.3%となったが、社内目標値（2020年度までに12%へ引き下げる）には及んでいない。
	施策実施結果	2020年度は、禁煙セミナーの実施に加え、喫煙状況に関するアンケートを実施し、禁煙意欲者への個別フォローを強化。オンライン禁煙プログラム（無償）への参加を斡旋し、30名がプログラムに参加。
	効果検証結果	2020年度の喫煙率は11.1%と前年度比▲4.2%と大幅に減少した。継続的な禁煙推進の啓蒙活動に加え、喫煙者への個別フォローにより、確実に喫煙率が低下している。今後は、禁煙セミナーの実施や無料オンライン禁煙プログラムの案内を強化するなど継続的な啓発活動に加え、禁煙外来費用補助の全額負担を検討し、手厚い禁煙サポート体制を確立する。
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
	課題の内容	2019年度の精密検査受診率は67.0%と決して高い受診率とは言えない。社内の再検査判定基準が厳しいことも助長して社員の危機意識の低さが課題となっている。
	施策実施結果	2020年度より、産業保健体制を再構築し、所属長を巻き込んでの未受診者への受診勧奨を強化。また、産業医と従業員の双方が円滑に対応できる環境を整備するため、健康診断結果の管理システムを新たに導入。
	効果検証結果	2020年度の受診率は、89.8%と前年度比＋22.8%と大幅に上昇した。今後も産業医・保健師と連携するとともに精密検査受診の意義を社員に周知し、未受診者へのフォローを徹底することで受診率100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001026

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大同生命保険株式会社

英文名：DAIDO LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：大同生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

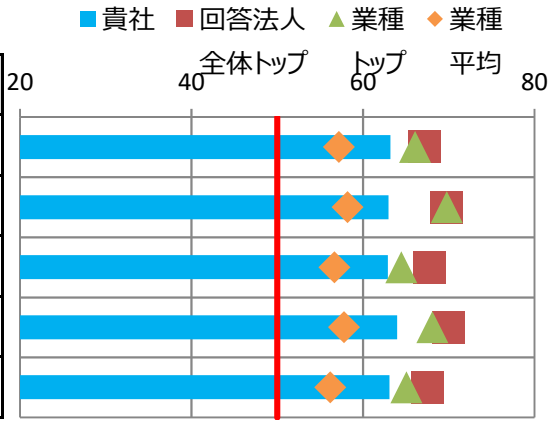
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.2**　↑1.7　（前回偏差値　61.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.2	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	63.0	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	62.9	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	64.0	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	63.1	67.5	65.1	56.2



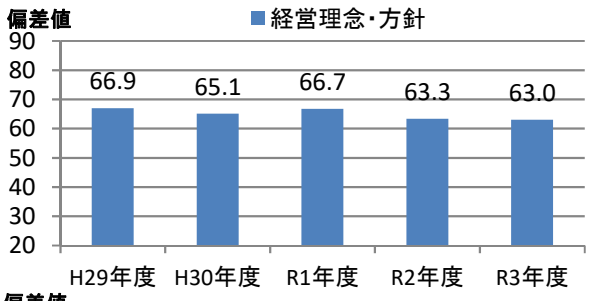
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

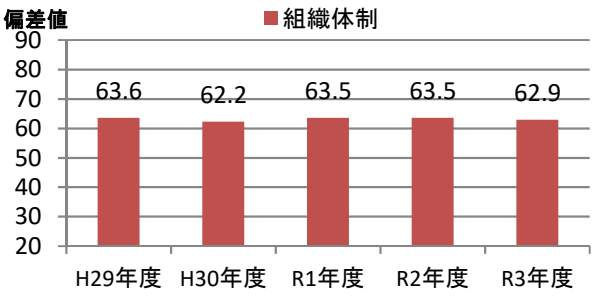
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

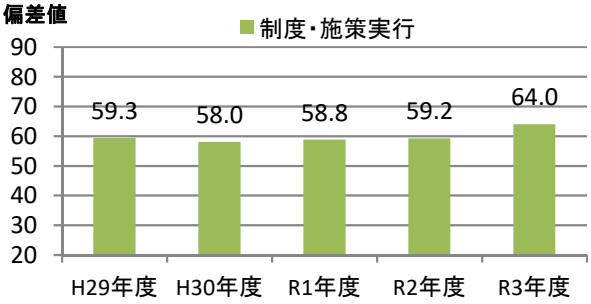
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

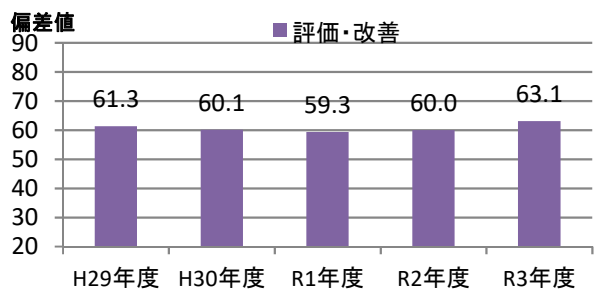
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	151～200位	151～200位	201～250位	51～100位
総合評価	62.8	61.4(↓1.4)	62.3(↑0.9)	61.5(↓0.8)	63.2(↑1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



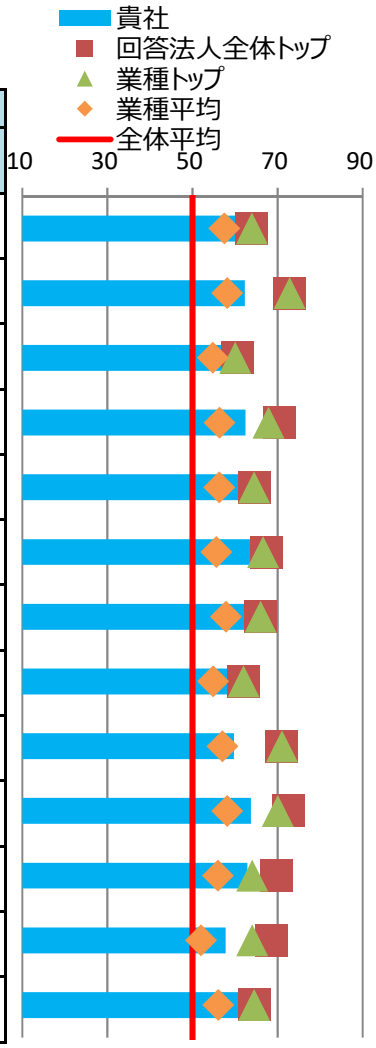






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.3	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.2	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.8	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.9	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.8	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.8	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・大同生命は、従業員一人ひとりが心身（ココロ・カラダ）ともに健康であることが、企業の成長や社会への貢献にとって大切であると考えており、すべての従業員が心身ともに健康で活き活きと働ける職場の実現を目指します。 特に、「健康リスクの把握・管理」「健康保持・増進」「労働時間の縮減」を3つの柱として、取組を進めていきます。
健康経営の実施により期待する効果	・上記の３つの柱について、「健康リスクの把握・管理」では定期健康診断・特定保健指導、ストレスチェック受検、メンタルヘルスマネジメント検定取得等を、「健康増進・増進」ではウォーキングキャンペーン、ウェアラブル端末の購入補助、ココ・カラセミナーの開催を、「労働時間の縮減」では計画年休の取得、テレワークの促進等を実施することにより、労働生産性（プレゼンティーイズム）の向上を図っています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.daido-life.co.jp/company/csr/promotion/balance.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.7	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.2	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.7	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.4	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当社経営ビジョンである「チャレンジ精神を大切にし、すべての従業員がやりがいを持って働ける企業」実現のためには、ワークライフバランス推進等により、従業員の生活時間を確保した上で、生産性を向上させることが課題である。「労働時間の縮減」を目的として「チャレンジ１９（原則19時、最大19時半退社）」等、「有給休暇の取得」を目的とし、「プラスワン休暇（月1日以上の休暇取得）」等を2017年度から推進。
	施策実施結果	2020年度にかけ、19時半以降のPC平均ログオフ時間も5分短縮を達成した。また、年間14日以上の有給休暇取得した者の割合が29.5%増加（84.7%）を達成した
	効果検証結果	メンタル不調の新規発症者数が減少（-12人、43人）、また、ストレスチェックの総合健康リスクが減少（-1pt、89pt）している。また、従業員アンケートからワークライフバランスに関する満足度が向上しており、本施策の成果が出ている。
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
	課題の内容	当社健康宣言において、「健康リスクの把握・管理」から「健康保持・増進」に繋げることを重点事項としており、定期健康診断等の結果をわかりやすく従業員に伝えるとともに、健康リスクが判明した方を医療専門職がフォローする体制づくりが課題である。 「要再検査」「要精密検査」「要医療」のケースにて、年齢・性別に応じた検査項目（５区分）を設定し、Ｄ・Ｆと判定された方へは保健師から本人に対し、二次健診を案内した。
	施策実施結果	その結果、二次健診受診率が前々年度比上昇（+4.8%、83.6%）している。また、特定保健指導の実施率が前々年度比大幅に増加（+35.2%、52.5%）した。
	効果検証結果	二次健診該当率は全前年度比増加（+2.3%、36.5%）であるが、背景として従業員の年齢上昇があると想定している。一方で、特定保健指導該当率は14.4%であり、他社と比較して低い水準で推移しており、当社のトータルの対策の成果と評価している。今後も、二次健診の受診勧奨と特定保健指導を両輪で実施し、従業員の健康リスクを低下させていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001039

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本生命保険相互会社

英文名：

■加入保険者：日本生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

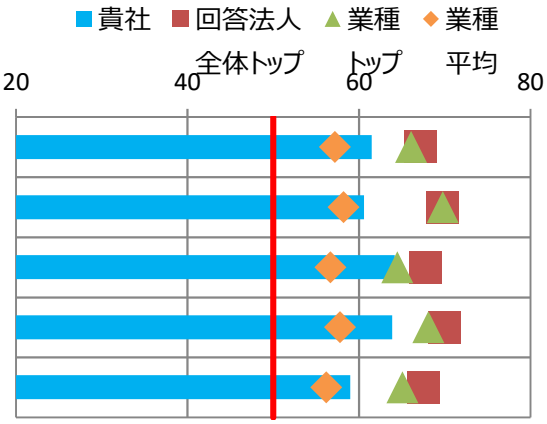
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.5**　↓1.5　（前回偏差値　63.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	60.6	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	64.2	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	63.9	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	59.0	67.5	65.1	56.2



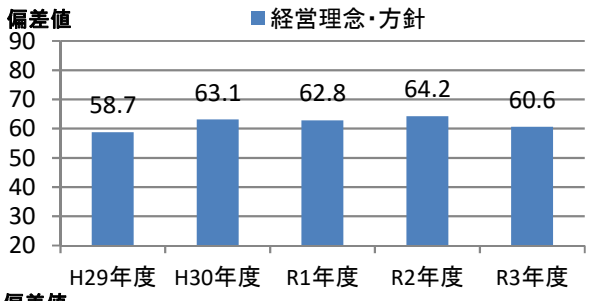
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

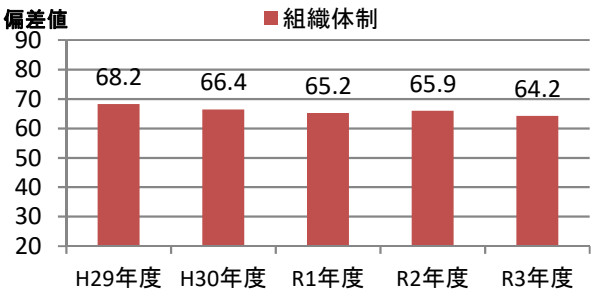
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

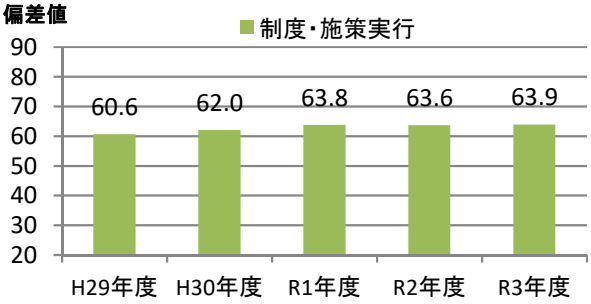
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

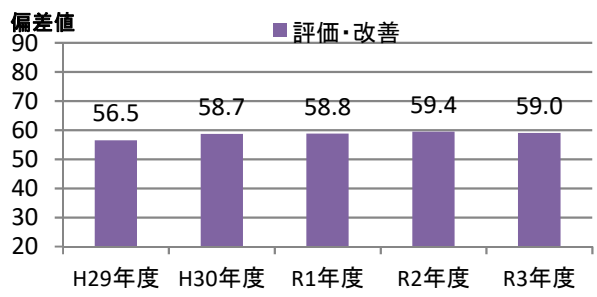
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	101～150位	151～200位	101～150位	251～300位
総合評価	60.7	62.6(↑1.9)	62.3(↓0.3)	63.0(↑0.7)	61.5(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



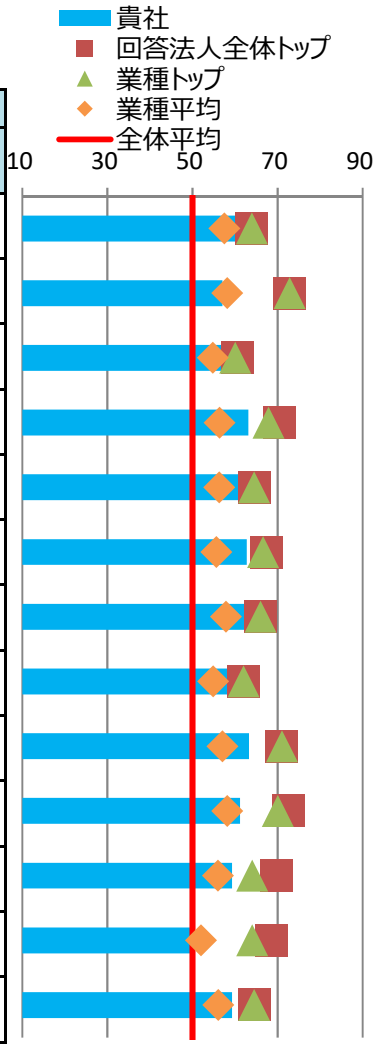






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.1	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.2	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.8	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.2	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.6	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.3	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 お客様に対して、長期にわたる保障責任を負っている生命保険会社として、一致協力して会社の成長、社会の発展に貢献することができる職員を増やすことは、会社の発展や、持続可能な社会の実現の貢献に向けて、当社の重要な経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、役員・職員一人ひとりのヘルスリテラシーの高度化、健康で働きやすい職場環境の整備を通じた会社の発展、健康寿命の延伸を通じた地域・社会への貢献といった効果を期待している。具体的な指標として、中期経営計画に掲げる各種数量目標（お客様数・保有年換算保険料・基礎利益・自己資本）の達成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	https://www.nissay.co.jp/kaisha/csr/jugyoin/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.6	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.4	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.0	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.1	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.6	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	ストレスチェック結果より当社従業員の高ストレス者占率は業界平均に劣後していることが判明しており、何かしらのストレスを抱えている従業員が多いことが課題である。セルフケア・ラインケアの教育を通じてメンタルヘルスに対するより一層の理解・浸透が必要である。
	施策実施結果	ストレスチェックは93.5%（対前年+1.5P）の従業員が実施。また、ラインケア研修は対象を全国1,500営業部の拠点長まで拡大。さらに産業医から全国100支社で、別途ラインケア研修を実施。
	効果検証結果	セルフケア・ラインケアを充実させることにより、高ストレス者占率は対前年2.8ポイント改善、総合健康リスクは対前年２ポイント改善しており、一定取組の効果が現れていると評価。一方で職制や属性等で細分化すると、課題層が存在していることがわかっており、全社一律の施策ではなく、職制・属性に応じた、個別アプローチを実施予定。またコロナ禍の働き方の変化等も影響がないかを注視。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社従業員の喫煙率は19年度時点で26%と国民平均（16.7%）に劣後しており、特に営業管理職・営業職員の喫煙率の高さが課題となっている。たばこは自身だけでなく周囲にも健康被害を及ぼすため、対策が必要である。
	施策実施結果	全国の営業管理職を対象とした産業医を巻き込んだ独自の禁煙プログラムを実施し、20年度は809名が参加、185名が禁煙達成した。また参加者の半数が就業時間内禁煙を達成するなど減煙への行動変容に繋がった。
	効果検証結果	21年度始に実施した社内アンケートでは、営業管理職の喫煙率が14.2%改善し、全社平均においても2.0%改善している。今後は営業管理職等のマネジメント層の禁煙を加速化させることと並行し、部下への禁煙指導を実現し、全社の禁煙推進につなげていく予定。（21年度よりお客様・社会に健康を推進していく生命保険会社として、”役職員全員禁煙”の社内方針を策定）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001046

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アクサ生命保険株式会社

英文名：AXA Life Insurance Co.,Ltd

■加入保険者：アクサ生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

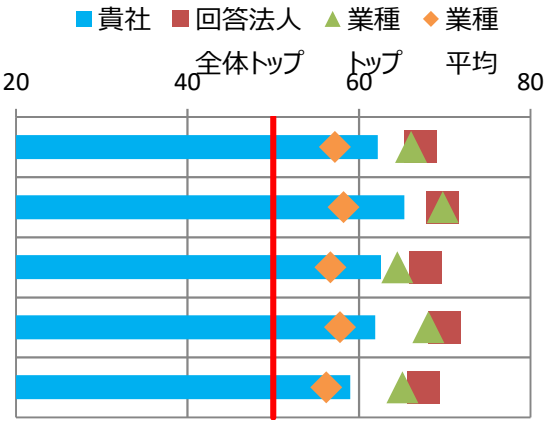
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.2	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	65.3	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	62.6	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	61.9	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	59.0	67.5	65.1	56.2



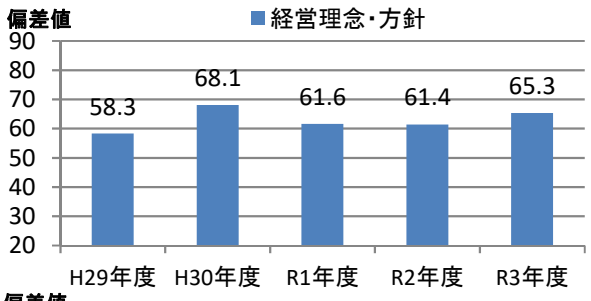
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

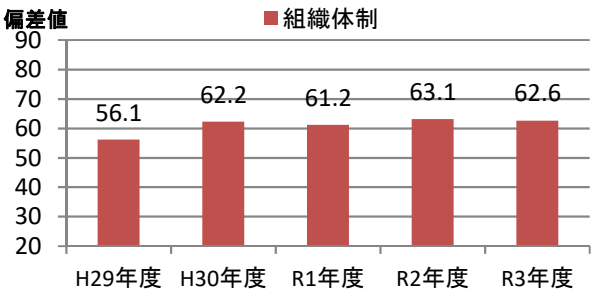
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

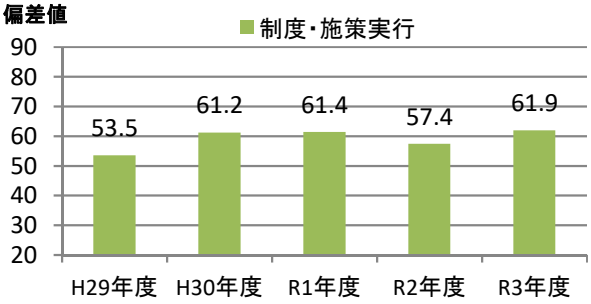
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

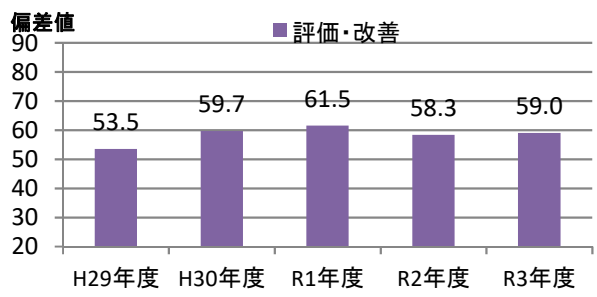
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	51～100位	201～250位	401～450位	151～200位
総合評価	55.5	63.2(↑7.7)	61.5(↓1.7)	60.0(↓1.5)	62.2(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



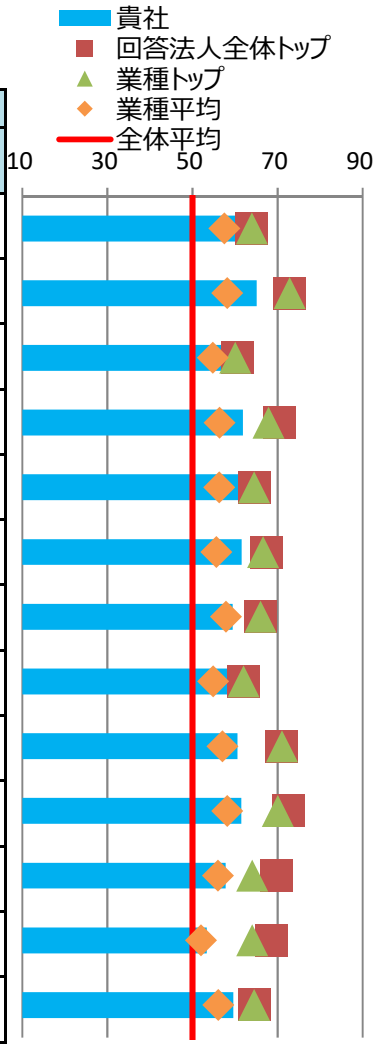






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.1	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.8	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.9	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.6	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.5	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.8	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.4	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.6	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「すべての人々のより良い未来のために、私たちは皆さんの大切なものを守ります。」というアクサ生命のパーパス（存在意義）を体現するためには、全従業員が健康に対して高い意識をもち、活き活きと働いてパフォーマンスを発揮できることが不可欠であると考えています。
健康経営の実施により期待する効果	アクサ生命のパーパスのもと、健康経営の実施により健康で活力溢れる従業員が、自己の成長のみならず共に社会に貢献し、最大限の力を発揮することを期待しています。 2025年までの目標指標として、プレゼンティーズムによる生産性低下率20%以下（現在値31%、2021年目標値25%）、ワーク・エンゲイジメントスコア3.0（現在値2.9、2021年目標値2.9）を目指しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.axa.co.jp/cr/employee/awp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.9	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.9	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2019年社員アンケートの結果、会社の同僚や友人に比べて健康習慣に気を付けていると回答した健康意識の高い社員の割合は42.7%であった。アクサ生命のパーパス（存在意義）体現のためには、全社員が健康に対して高い意識を持ち、活き活きと働いてパフォーマンスを発揮できることが不可欠である。そのためには、社員一人一人が健康への関心を持ち、ヘルスリテラシーを高め、生活習慣と健康数値の改善を図る必要がある。
	施策実施結果	毎月開催の健康教育では、役員が交代で産業医とのセッションを行い、自身の健康アクションを伝達する等の啓発を実施。オンライン化によって全国に拡大、1回あたりの参加数は前年比1.6倍に増加した。
	効果検証結果	健康意識の高い社員の割合は2021年にかけて47.2%に向上。その結果プレゼンティーズムの要因として特定されている9つの因子のうち、喫煙率3%、運動習慣13%、睡眠習慣2%と生活習慣に関する3つの因子が改善。これらの改善を通じて、プレゼンティーズムにおける生産性低下率は 2019年～2021年の2カ年では26%と横ばいであるものの、2020年からの単年では4%改善しており、施策の効果が認められる。
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
	課題の内容	高ストレス者比率が平均13%前後で推移しており、メンタル疾患を防止し、従業員がパフォーマンスを十分に発揮するためにもメンタルヘルス対策が不可欠であると認識。
	施策実施結果	ストレスチェック受検の重要性を周知し、2020年は実施率93%に改善。2020年から不調者を対象とした産業医・保健師等の個別面談をオンラインで実施。その結果、実施率は対前年比13%増加。
	効果検証結果	ストレスチェックによる高ストレス者の割合は2019年12.7%から2020年には11.5%に低減した。また、2021年の社員アンケートではメンタル不調があったとする回答者割合が21%となり、前年比で8ポイント改善した。 ストレスチェック実施率向上と産業医・保健師等による不調者への早期の個別面談の介入が高ストレス者割合の改善に結びついてる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001064

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

英文名：Aioi Nissay Dowa Insurance Co., Ltd.

■加入保険者：あいおいニッセイ同和健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

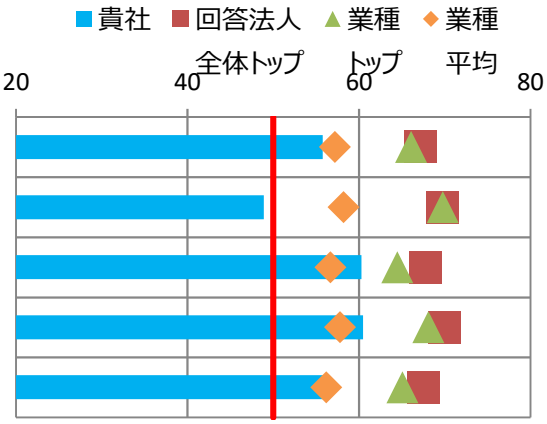
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.8**　↓0.9　（前回偏差値　56.7 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	55.8	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	48.9	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	60.3	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	60.5	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	56.5	67.5	65.1	56.2



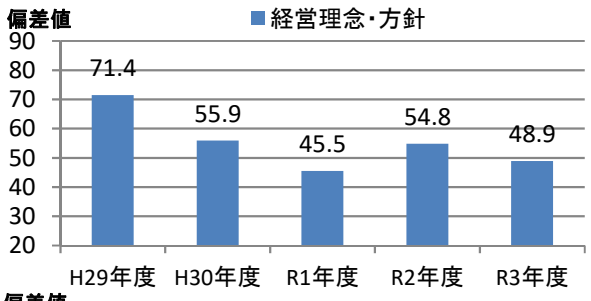
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

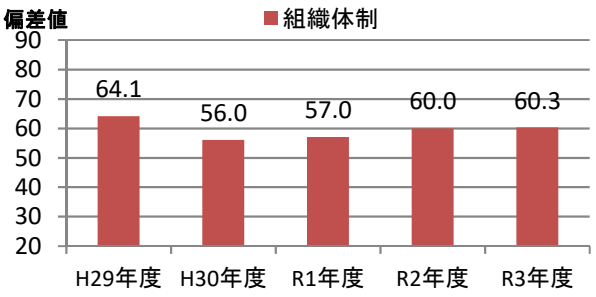
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

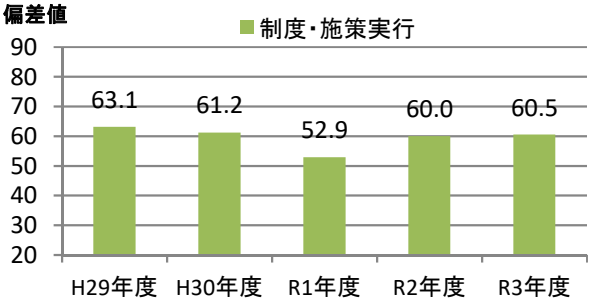
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

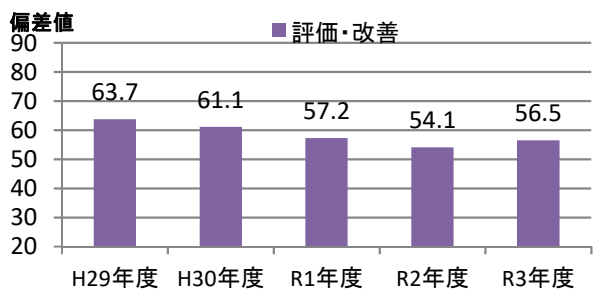
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	351～400位	1051～1100位	701～750位	851～900位
総合評価	65.9	58.6(↓7.3)	52.8(↓5.8)	56.7(↑3.9)	55.8(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



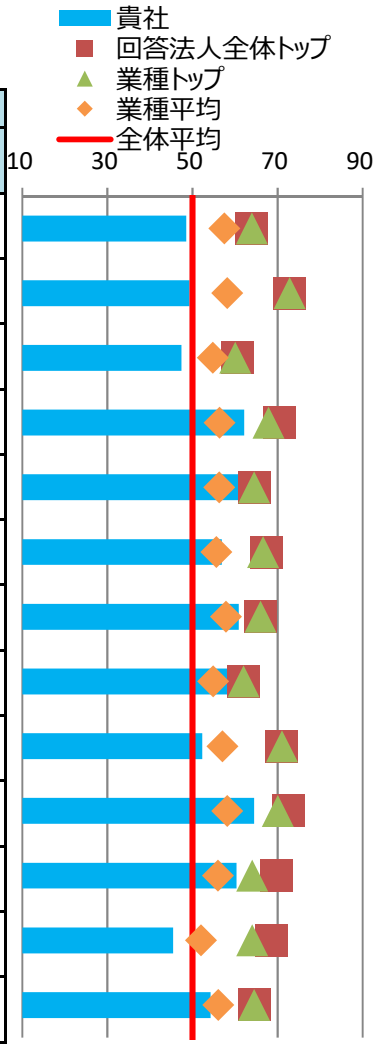






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.3	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.4	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.2	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.1	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.9	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.5	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.4	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.5	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
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Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.7	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.0	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.6	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタル疾患発症により連続して11営業日以上休務となる社員が毎年１%超発生している。生産性低下の原因の一つとなる休務者の抑制が課題。
	施策実施結果	2019年度発症者の傾向から入社1～3年目の社員の発症率が高かったため、当該層の研修にレジリエンス研修を導入した。また、担当保健師より連絡をとり、相談にのるなどの対応を実施。
	効果検証結果	2020年度は5月以降の発症者が少なく、メンタル疾患発症による休務者の発生割合は対前年より、0.23%改善となった。しかし2020年度の傾向は2019年度と同様、入社1～3年目の社員の発症割合が高い他、ミドル層女性社員が増加気味と把握している。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	社員の心身の健康増進には、ワークライフバランスの確保・定着が必要である。そのため社員一人ひとりが時間を確保できるよう会社として環境整備等の支援を行う。
	施策実施結果	・シンクライアント環境導入(在宅用PC貸与) ・会社携帯電話の貸与 ・WEB会議の導入
	効果検証結果	・BCP発動時の出社制限もあり、在宅勤務が定着化 ・リモートワーク・リモート対応は、取組み割合が本社に比べて第一線の割合は低く、 濃淡が出る結果となった

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 001067

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明治安田生命保険相互会社

英文名：Meiji Yasuda Life Insurance Company

■加入保険者：明治安田生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

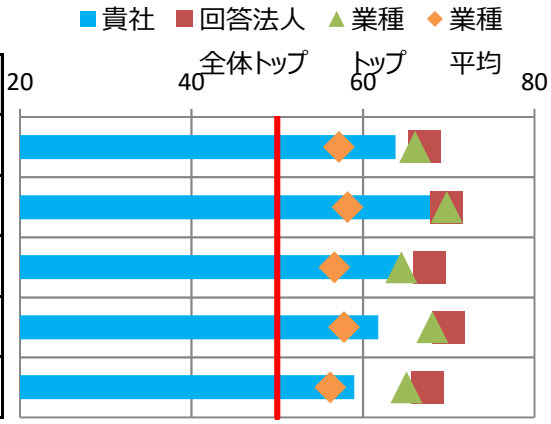
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.8**　↓0.3　（前回偏差値　64.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.8	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	69.3	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	64.5	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	61.8	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	59.0	67.5	65.1	56.2



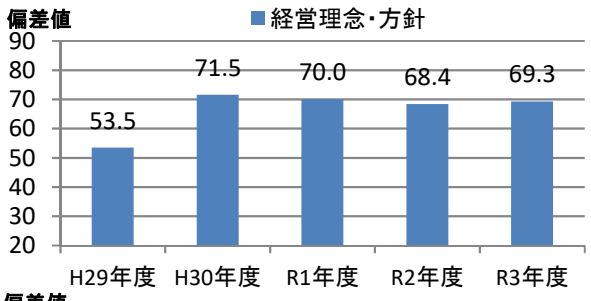
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

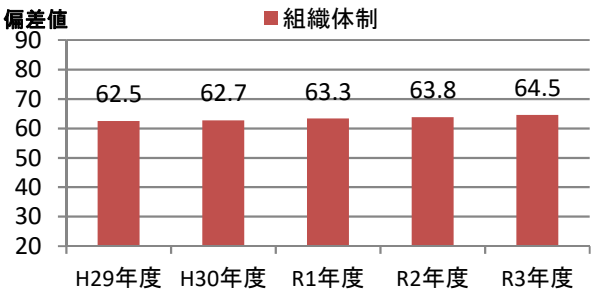
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

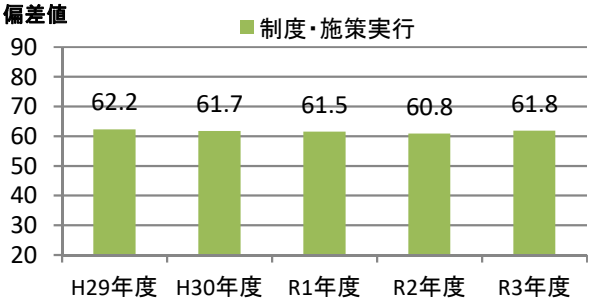
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

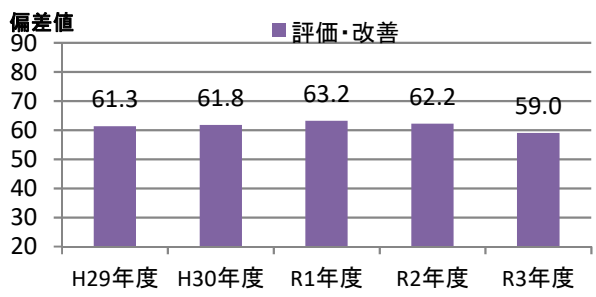
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	51～100位	1～50位	51～100位	51～100位
総合評価	59.5	64.9(↑5.4)	64.9(↑0.0)	64.1(↓0.8)	63.8(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



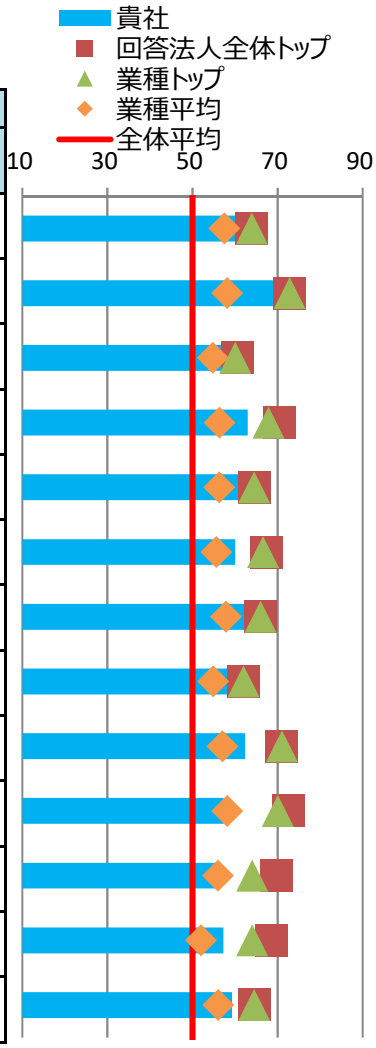






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	72.1	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.1	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.1	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.2	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.4	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.7	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.3	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.3	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「お客さまの健康増進をサポートする」とともに「お客さまといっしょに健康を育てていく」ことを通じ、健康に関する社会的な課題解決への貢献や、「健康といえば明治安田生命」と評価される企業ブランドの構築をめざしており、まずは従業員自身が健活の取組みを「自分ごと化」し、ウォーキング・健診結果の改善に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	・従業員自身の行動変容により健診結果の改善が期待でき、健康寿命の延伸や社会保障費の削減につながることを期待 ・2021年度のみんなの健活指数ポイント改善・維持率は40歳未満73.0%、40歳以上68.3%を目指す ・お客さまと一緒に健康を育て、健康増進をサポートすることで社会的な課題解決や企業ブランドの構築に寄与

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2021/pdf/20211008_01.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.4	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.1	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.6	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従業員の心の健康は、働きがいや生きがいの創造、職場の生産性向上および活気のある職場づくりのために重要であり、近年は、生活や働き方の変化に伴うストレスの増大など、長期化するコロナ禍によるメンタルヘルスへの影響が懸念される。メンタルヘルス不調者の対応に留まらず、全従業員が心の健康問題について理解し、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での「心の健康づくり」に取り組む必要がある。
	施策実施結果	・コロナ禍のストレス対処法を紹介するセルフケアハンドブックを提供 ・コロナ罹患者の復職時にチェックシートによるメンタル状況把握、必要に応じ個別ケアを実施 ・ストレスチェック後組織活性化セミナー開催
	効果検証結果	・メンタル不調による新規長期不就業者数が対前年差－8名と減少、発症要因のうち新型コロナウイルス起因は第1四半期の18.5%から第4四半期には7.1%と改善 ・従業員意識調査の「オープンなコミュニケーションがある」等において70.5%（前年差＋4.9%）が肯定的回答 ・職場環境調査にて「メンタルヘルス不調が疑われる所属員に対し適切な対応をとっている」に対し63.2%（前年差+4.8%）が肯定的回答
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	・2019年度組合員アンケート結果で「働き方改革」による生産性の向上についての肯定的回答は55.6%（前年差+8.1%）と対前年で増加しているものの、効率化の推進には報告物・帳票管理等の縮減・削減が必要とする回答が半数を占めていることから、3ヵ年プログラム「MY Mutual Way Ⅰ期」における全社的な業務プロセスの見直しとともに、書面・押印・FAXを用いる事務・手続きの廃止（3レス）を推進
	施策実施結果	・3レス等を推進した結果、2020年度は「生産性の向上」についての肯定的回答が62.3%と前年より増加 ・2021年4月末時点で書面 約15%、押印 約23%、FAX 約46%削減（対1月時点）
	効果検証結果	・「生産性の向上」についての肯定的回答の増加に伴い、仕事への満足度63.7%（+7.2%）や・適正な勤務報告97.7%（+1.8%）の肯定的回答の増加にもつながったものと推察 ・生産性の向上・総労働時間縮減に向けては業務縮減・効率化のさらなる推進と柔軟な働き方を実現するための風土醸造・インフラ整備が必要であるとする回答が65.7%となっており、継続して会社・所属主導の業務効率化推進が必要

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 007181

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社かんぽ生命保険

英文名：JAPAN POST INSURANCE Co., Ltd.

■加入保険者：日本郵政共済組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

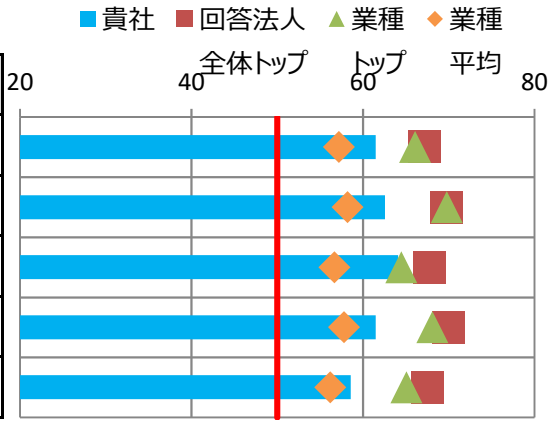
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.5**　↑0.7　（前回偏差値　60.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	62.6	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	64.1	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	61.5	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	58.6	67.5	65.1	56.2



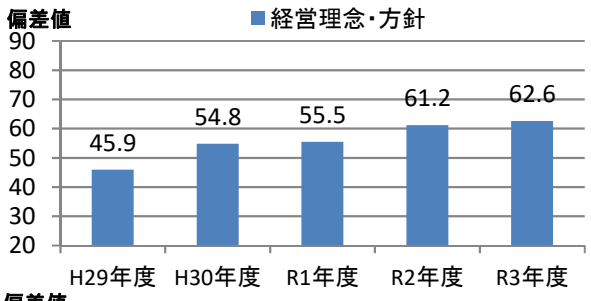
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

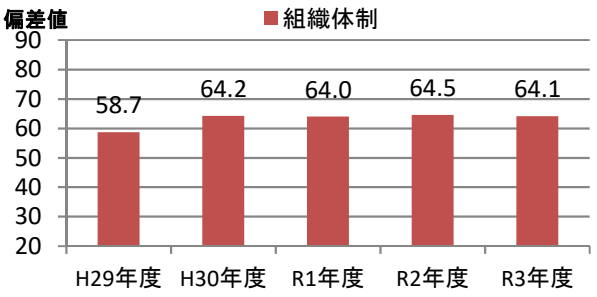
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

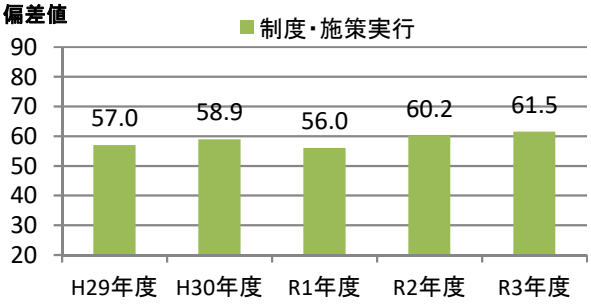
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

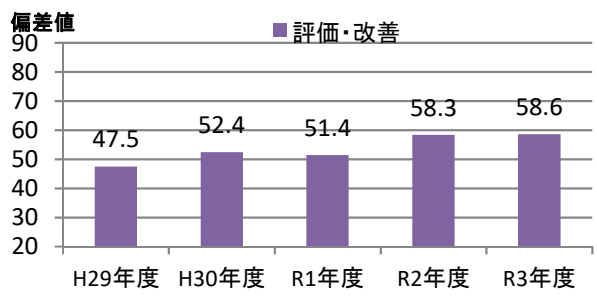
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	401～450位	701～750位	301～350位	251～300位
総合評価	52.1	57.4(↑5.3)	56.1(↓1.3)	60.8(↑4.7)	61.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



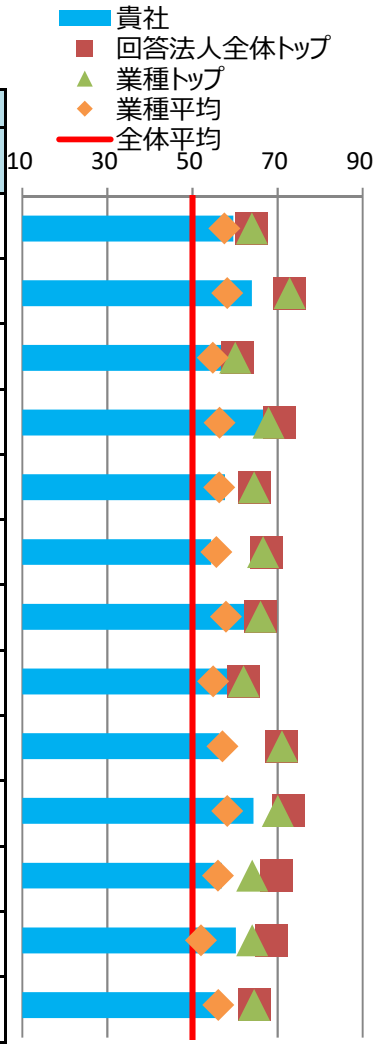






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.0	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.2	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	67.9	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.4	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.4	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.2	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.4	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し活き活きと働くためには心身の健康が大切であるとの認識の下、「長時間労働の抑制」「生活習慣病の予防・改善に向けた保健指導」「メンタルヘルスケア」などの健康保持・増進施策に取り組むことが必要であると認識しています。
健康経営の実施により期待する効果	中期的にKPIを設定し、社員の健康に関する取り組み状況を評価することとしており、2024年度までに、要医療１および２（医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者）の割合を１%以内、特定保健指導対象脱出割合を23%以上を目指しており、健康に起因して通常勤務ができなくなる社員を抑制することを目的としております。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	ディスクロージャー誌
URL	https://www.jp-life.japanpost.jp/ir/disclosure/assets/pdf/2021/disc21_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.8	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.9	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.9	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタルヘルス休職者における職場復帰のため、『職場復帰支援プラン』を定めているが、がん治療により休職していた従業員が復職する場合、がんの投薬をしながら就業するため、当社においても、新たな就業支援が必要であると認識した。
	施策実施結果	メンタルヘルスの休職者を対応するための「職場復帰支援プログラム」に、2020年4月から、がん治療の休職から復職する際の、就業と治療の両立支援プランを策定・周知し、全社的な強化に取り組みを中。
	効果検証結果	2020年度からは、従業員の主治医に、治療状況が就業上配慮すべき事項を確認。また、産業医により従業員への面談を実施。また、復職による従業員を受け入れる職場には、所属長意見書および所属として作成した職場復帰プランの提出を求め確認。それらを基に、職場復帰を審議する「就業支援委員会」を開催し、復職の可否、復職後の勤務における配慮を決定している。2020年度以降、がん治療による復職者は、3名。
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）
	課題の内容	2020年度においては、新型コロナウィルスが蔓延する中で、かんぽ生命が担う各種サービスの安定的提供と業務運行確保を図るため、従業員の感染症予防が重要であると認識。また、インフルエンザにおいても、予防が重要であると認識した。
	施策実施結果	従業員に対しては、職場でのインフルエンザ予防接種の他、各自で病院で接種したものについても、助成を実施。また、併せて感染症対策について、オンライン会議や周知を頻繁に実施した。
	効果検証結果	インフルエンザによる集団感染は見られなかった。また、感染症対策の周知等を行ったことにより、新型コロナウィルスの陽性者は発生しても、現時点で当社の事業所の閉鎖は発生していない。新型コロナワクチンにおける職域接種においては、2021年6月より開始し、全国12会場で実施。当初は従業員を優先して行い、その後、従業員の家族、当社と取引関係にある受託者とその家族まで拡大した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008630

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＳＯＭＰＯホールディングス株式会社

英文名：Sompo Holdings, Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

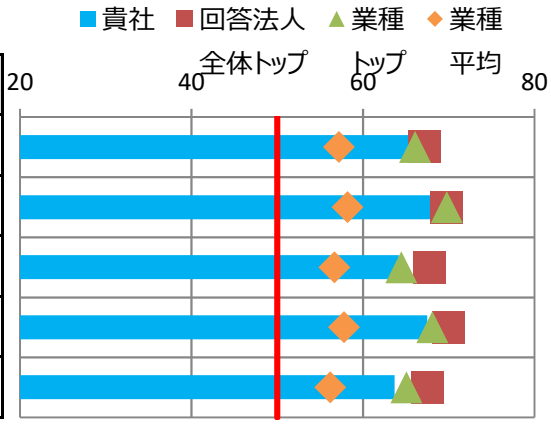
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**66.1**　↓1.9　（前回偏差値　68.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	66.1	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	68.9	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	64.2	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	67.5	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	63.7	67.5	65.1	56.2



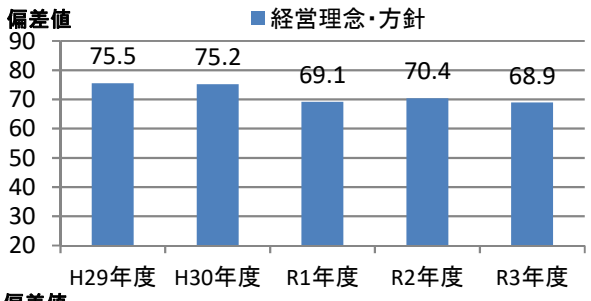
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

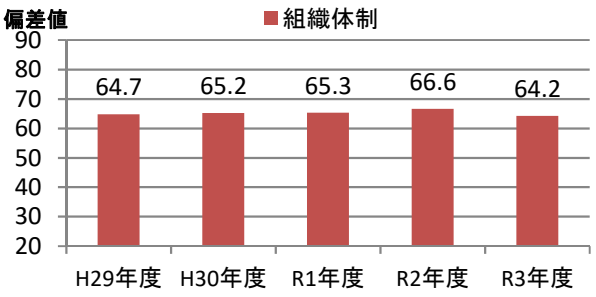
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

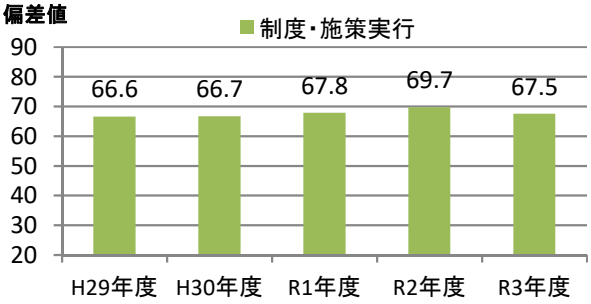
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

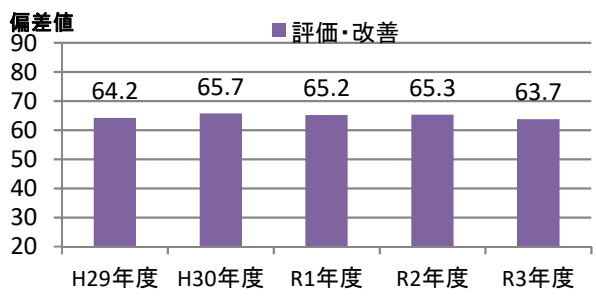
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	68.4	68.8(↑0.4)	66.9(↓1.9)	68.0(↑1.1)	66.1(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



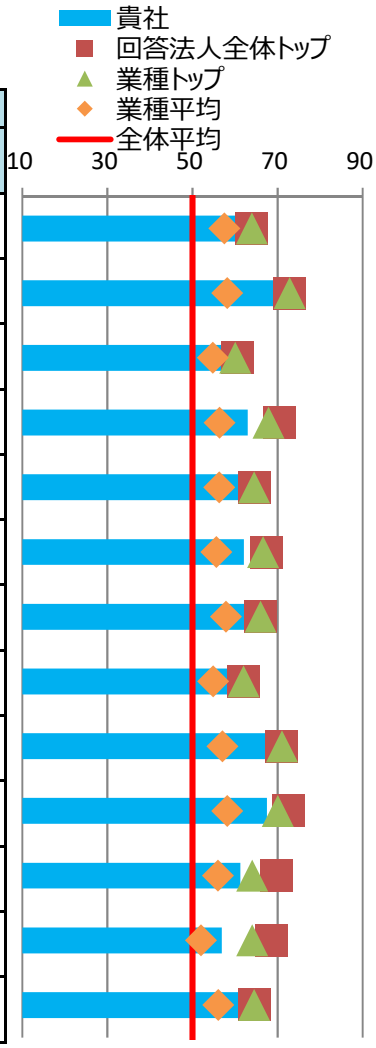






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	72.5	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.1	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	71.1	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	67.5	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.3	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.9	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	64.5	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康は、パーパス実現の原動力であると考えている。マルチステークホルダーの一角である「社員」の仕事における幸せ「Happiness at work」を、お客さまや株主の利益と同じように、より一層大事にしていくという意識改革により、健康経営に取り組む。社員やその家族の心身の健康を通じて、社員がやりがいや幸せを感じながら働く状態を実現し、さらなるエンゲージメント向上、生産性向上を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	心と体の健康の維持・増進により、アブセンティーズム・プレゼンティーズム（WLQ）の改善を目指す。最終的には人的資本におけるアウトカムとして、従業員エンゲージメント・スコアの向上を目指す（目標：2023年度中にGallupQ12平均得点3.70達成）。また、健康経営を含む働き方改革の効果を見える化するために生産性KPI体系として別途定めた財務・非財務KPIの達成も目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	アニュアルレポート
URL	https://www.sompo-hd.com/ir/data/disclosure/hd/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.1	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.3	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.8	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.5	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.6	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康診断結果および問診票等を分析したところ、生活習慣病リスク保有者数率が男女とも年代と共に増加傾向にある。特に血糖リスクは男性52.0%、女性34.0%と健保連との比較において保有率が高い。今後の悪化を防止するためには、要因と考えられる朝食欠食や遅い夕食、運動習慣・活動量の不足等の改善はもちろんのこと、健康診断受診後、結果が手元に届いたら各自が取るべき行動を理解することも必要である。
	施策実施結果	①新入社員、管理職昇格者にヘルスリテラシー向上の研修を実施（参加必須） ②全従業員対象に新設したオンライン企業内大学にて健康に関する講義を配信開始した。延べ2,000名程度が受講している。
	効果検証結果	②に関して、参加者の事後のアンケートでは「健診結果を見直した」「自己管理の大切さ、生活習慣改善に取り組みたい」という定性コメントが多くみられた。満足度は5点満点中平均「4.2」であるが、参加者数の低さが課題である。より多くの従業員に浸透させていくために、今後更なる周知を行う。また数値の改善が検証可能となるまでには、一定時間を要することも踏まえ、健康リテラシー向上のための機会を今後更に増やしていく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2016年度から禁煙の取組みを実施しており、健保組合と連携した禁煙外来補助から始まり、同年に週1回の禁煙デーを設定した。2017年度より館内および社有車などの当社専有部分の終日禁煙化を導入するなど段階的に取組みを推進。2019年度から就業時間内禁煙を導入するなど取組みを強化。2019年度の喫煙率は15.3%となったが、社内目標値（2020年度までに12%へ引き下げる）には及んでいなかった。
	施策実施結果	2020年度は、禁煙セミナーの実施に加え、喫煙状況に関するアンケートを実施し、禁煙意欲者への個別フォローを強化。オンライン禁煙プログラム（無償）への参加を斡旋し、30名がプログラムに参加。
	効果検証結果	2020年度の喫煙率は11.1%と前年度比▲4.2%と大幅に減少した。継続的な禁煙推進の啓蒙活動に加え、喫煙者への個別フォローにより、確実に喫煙率が低下している。今後は、禁煙セミナーの実施や無料オンライン禁煙プログラムの案内を強化するなど継続的な啓発活動に加え、禁煙外来費用補助を全額負担を検討し、手厚い禁煙サポート体制を確立する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008725

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＭＳ＆ＡＤインシュアランスグループホールディングス株式会社

英文名：MS&AD Insurance Group Holdings, Inc.

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

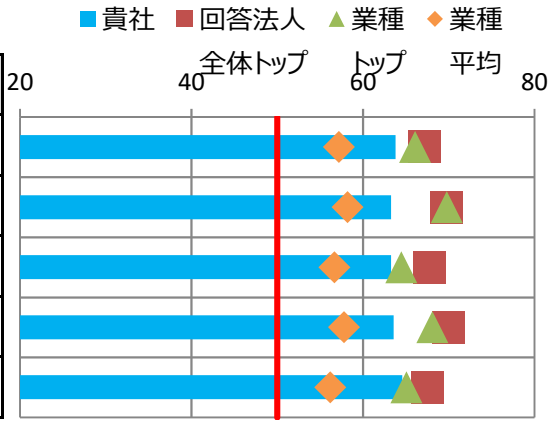
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.8**　↑4.5　（前回偏差値　59.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.8	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	63.3	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	63.3	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	63.6	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	64.6	67.5	65.1	56.2



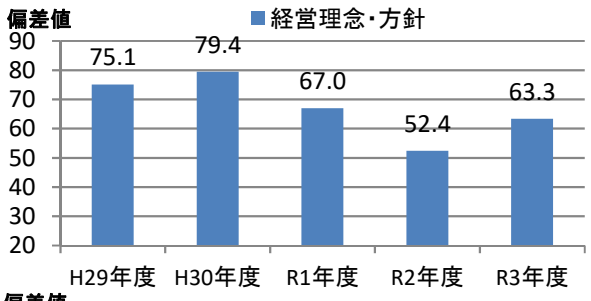
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

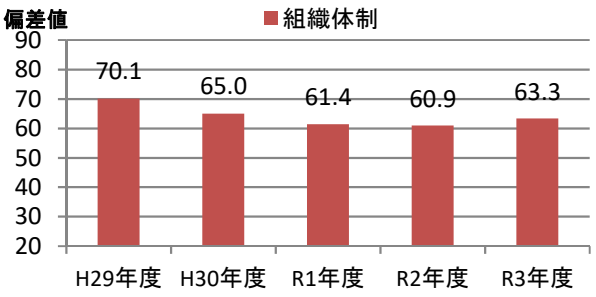
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

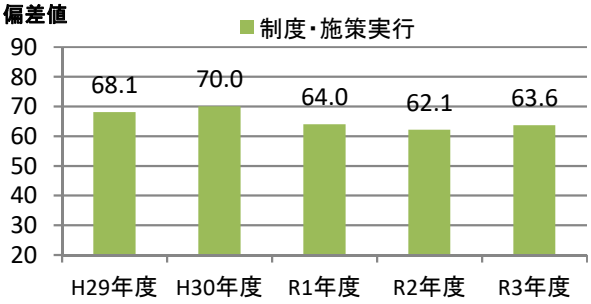
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

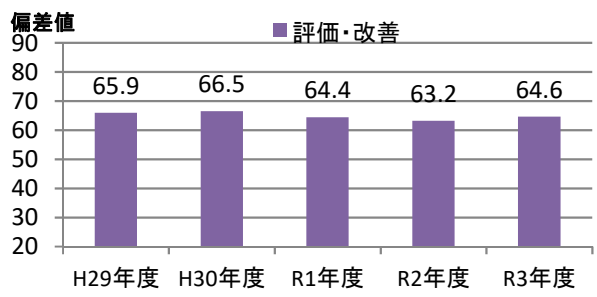
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	451～500位	51～100位
総合評価	70.2	71.1(↑0.9)	64.5(↓6.6)	59.3(↓5.2)	63.8(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



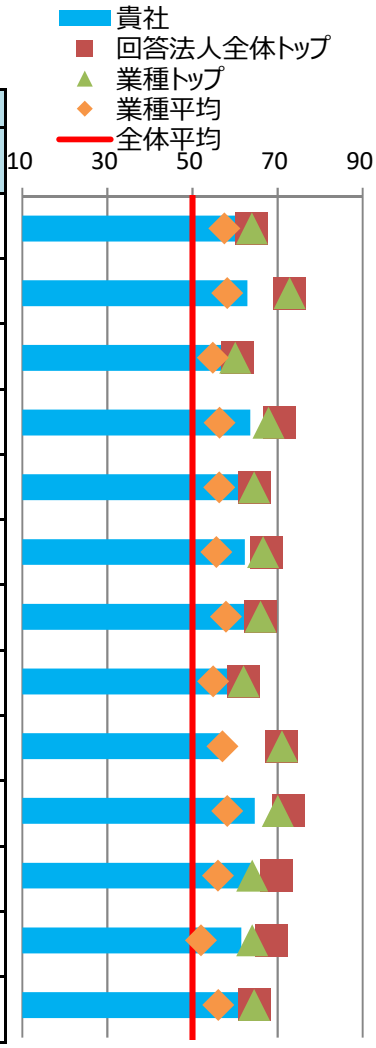






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.9	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.6	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.1	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.3	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.7	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	64.1	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.5	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.9	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な社員一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことが個と組織の生産性を高め、ひいては、当社の持続的成長と企業価値向上に繋がると考えている。他方、現状は将来の傷病リスクを高める生活習慣の乱れに繋がる要因（長時間勤務やリモートワークによる運動不足、対面でのコミュニケーション不足等）が一定存在していると考えられ、これらを中心とした対応を講じ、心身の不調者発生リスクを低減す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	社員が自身の健康に留意し継続して健康づくりができるよう、健康リテラシーの向上と健康増進取組を実施（運動習慣定着率３０％等）。また外的要因の環境整備として、働き方改革やＤ＆Ｉ等の取組を通じ、労働時間の削減（原則１９時前退社、社員意識調査の時間生産性のスコア４．４以上）、心理的安全性の確保、エンゲージメントの向上に着実に取り組んでいる。これにより「多様な社員全員が成長し活躍する会社」を実現していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ms-ad-hd.com/ja/csr/quality/health1.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.1	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.7	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.8	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.0	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.5	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.7	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	学術機関との共同研究結果にて社員の生活習慣（適正体重・運動習慣・睡眠・喫煙）は50歳以上で改善しているが、健診結果は50歳以上で生活習慣病関連項目の有所見が多い結果となった。働き盛りに急に生活習慣病で戦力から離脱することを防ぐには若いうちから健康的な生活習慣を実践する取組が必要である。
	施策実施結果	中期経営計画に健康リテラシ―の向上と健康増進企画を盛り込み、食事クイズ等により生活習慣課題の気づきを促進、健康増進企画（健康チャレンジラリー）も実施。結果８割の社員が参加し運動習慣比率は５Ｐアップ。
	効果検証結果	生活習慣改善取組は直接的には私傷病発生率の改善には繋がっていないものの（※）、喫煙率や運動習慣比率は改善している。また健康増進取組を通じ、職場のコミュニケーションが活性化され、生産性が高まったとの社員の声が多く聞かれ、エンゲージメント向上に資する取組となっている。※５０歳以上の高リスク者対策は別途実施。
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
	課題の内容	２０２０年度より新型コロナ感染症の影響を受け、働き方（※）が変化している。社員より「業務の疑問点を同僚等にすぐに聞けない」「対面ではないため意思の疎通が難しい」などの意見があり、社員間コミュニケーションの活性化には以前より取り組んでいるものの、コロナ禍においては一層の工夫が必要である。※在宅勤務の定着化、打合せのＷＥＢ化、出張や懇親会などの制限など。
	施策実施結果	２０２０年６月より「組織サーベイ」を導入し、各職場で課題解決に向けて話し合い、改善のＰＤＣＡを回す取組を開始。また、２０２１年２月には「オンライン運動会」を開催し、当社所属のアスリート社員も参加した。
	効果検証結果	各職場では、組織サーベイ結果を基に、対面に限らず、ＷＥＢツールを活用した職場での話し合いにより、チームワークの強化や、生産性向上とエンゲージメントを高める取組が行われるようになった。職場メンバーとのコミュニケーションを通じ、業務効率化に向けた具体策に取り組み、各職場での自律的な改善策にもつながっている。「オンライン運動会」には様々な部署の社員が参加し、所属部署を超えた社員間交流が図られた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008750

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：第一生命ホールディングス株式会社

英文名：Dai-ichi Life Holdings, Inc.

■加入保険者：第一生命健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

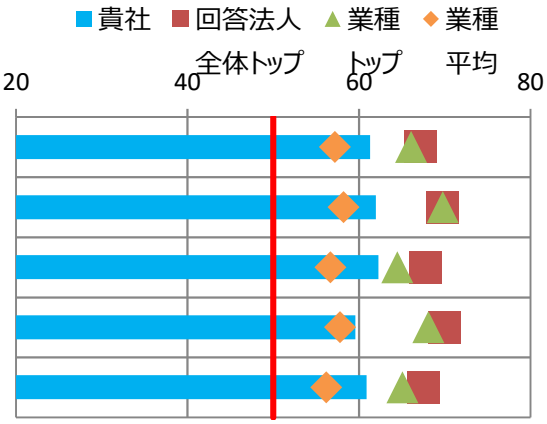
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.3**　↑0.1　（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	-	61.3	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	62.0	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	62.3	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	59.6	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	60.9	67.5	65.1	56.2



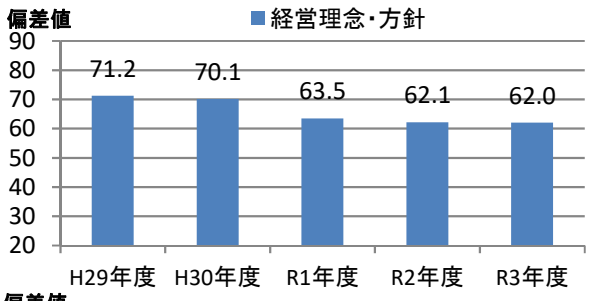
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

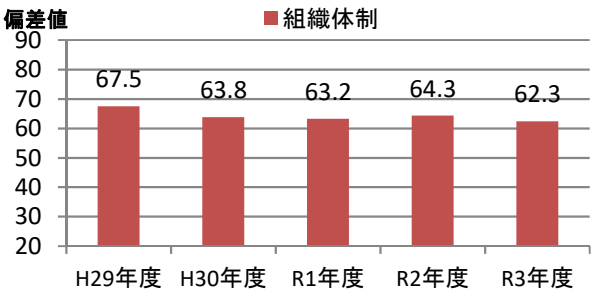
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

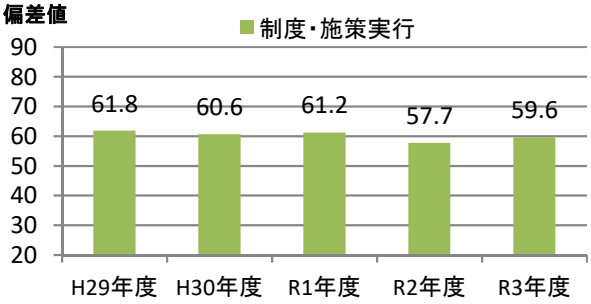
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

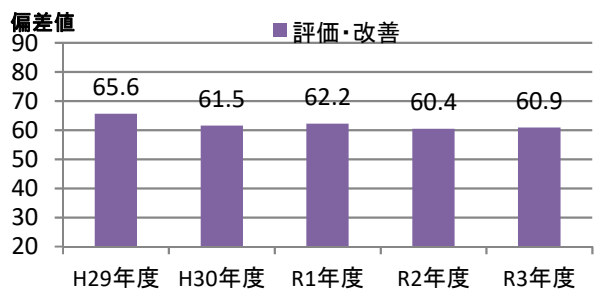
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	51～100位	101～150位	251～300位	251～300位
総合評価	66.5	64.3(↓2.2)	62.6(↓1.7)	61.2(↓1.4)	61.3(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



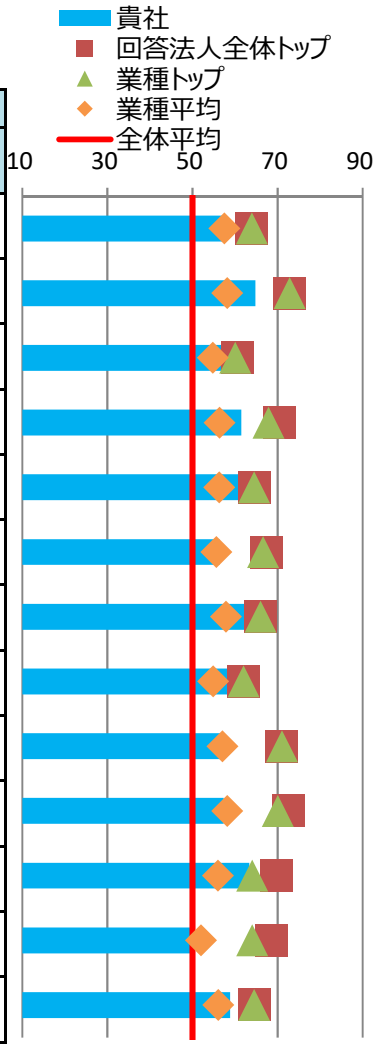






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.8	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.5	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.4	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.4	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.4	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.6	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.9	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 保険会社として、お客さまのwell-beingをサポートし、価値ある顧客体験を実現していくためには、その役目を担う社員一人ひとりのwell-beingをまず確保することが前提。このため、社員の健康増進の支援等を通じて、社員のwell-beingとエンゲージメント向上させ、社員のパフォーマンスを向上させていくことが、事業活動を推進していく上で必要。
健康経営の実施により期待する効果	Wevox＋独自質問にて測定している「健康」に関するトータルの全従業員平均点(60点)をベンチマーク（10000名以上金融機関）の平均点（61点）以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/library/data.html https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/important/index2.html#anc04

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.4	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	適正体重維持者割合が以前は改善傾向が見られたが、直近では、従業員の平均年齢の上昇とともに悪化傾向にある。生活習慣病予防のための生活習慣の改善を要する
	施策実施結果	2019年10月に従来のインセンティブ制度を健康第一アプリに搭載し、全従業員向けに活用を促進した
	効果検証結果	2021年9月現在、参加率約78%と当初計画した目標の８割水準に近しい成果。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙による生活習慣病、肺疾患、がん疾患への罹患、また感染症による重症化防止を図る。
	施策実施結果	喫煙者への禁煙プログラム（禁煙外来、遠隔プログラム等）の提供。本年度からはOTCへの費用補助も導入。
	効果検証結果	禁煙外来費用補助利用者は28名、禁煙アプリによるオンライン禁煙支援の参加者は206名で、治療完遂者の治療終了時の禁煙成功率は86%（一般的な禁煙外来の成功率は44.6%）。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008766

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上ホールディングス株式会社

英文名：Tokio Marine Holdings,Inc.

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

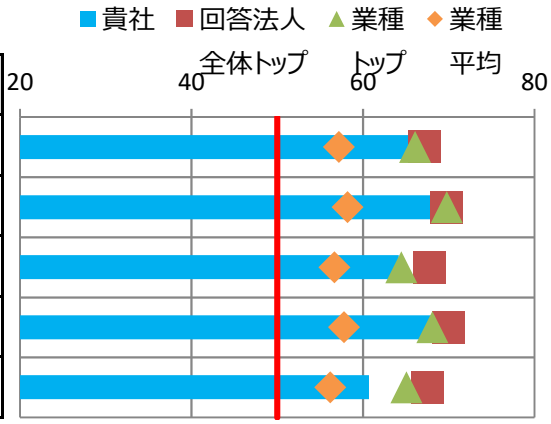
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**65.6**　↓2.0　（前回偏差値　67.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.6	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	69.8	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	64.2	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	68.1	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	60.7	67.5	65.1	56.2



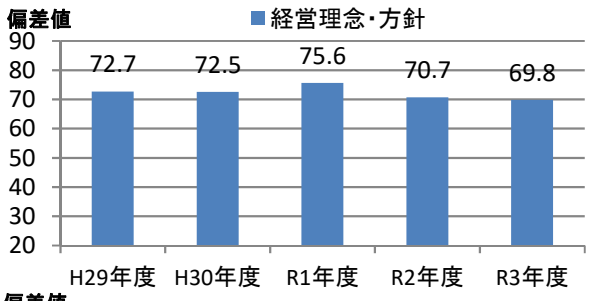
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

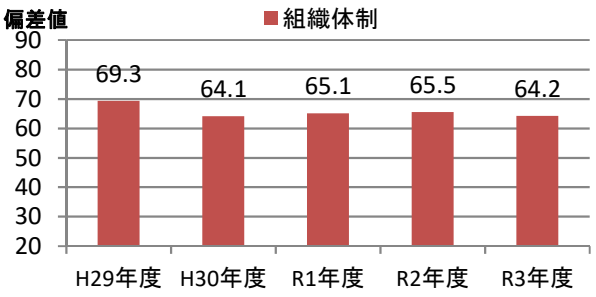
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

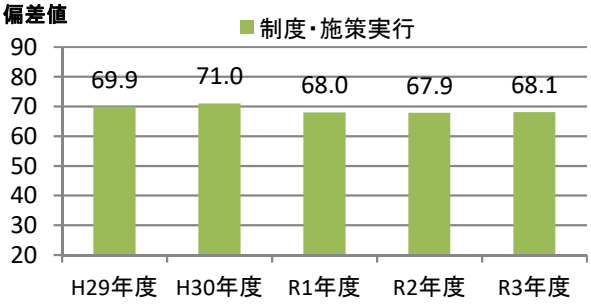
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

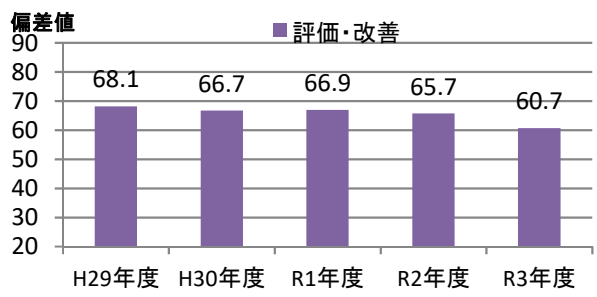
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	70.3	69.2(↓1.1)	69.4(↑0.2)	67.6(↓1.8)	65.6(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



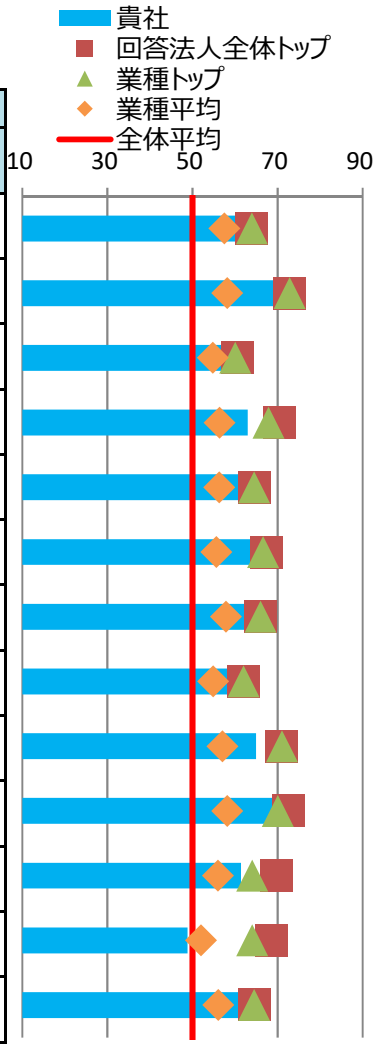






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	72.9	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	66.1	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.1	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	70.1	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.4	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.9	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.3	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 東京海上グループでは社員を大切な財産と位置づけ、社員の健康を経営の重要なテーマとし、社員が心身ともに健康な状態でいきいきと働くことで、満足度や働きがいを高め、 お客様や地域・社会の健康増進や社会課題解決に貢献し、会社の持続的成長につなげていくことを目指している。 ＜経営上の課題＞ ・社員満足度、働きがいの向上 ・女性の活躍推進 ・組織の活性化 ・生産性の向上
健康経営の実施により期待する効果	「社員が心身ともに健康であり、いきいきと働いている状態にあること」を期待しており、個人の健康と組織の健康の２軸から目標指標を設定し、以下の目標達成を通じて、企業価値・社会的価値の向上を図っていく。 ＜目標指標（現在値／2023年度目標）＞ ・プレゼンティーズムの改善（61.8／63.0） ・ワーク・エンゲイジメントの向上（2.72／2.75） ・組織のいきいき度の向上（2.95／3.00）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	・東京海上ホールディングスサステナビリティレポート └（https://www.tokiomarinehd.com/sustainability/pdf/sustainability_web_2021.pdf）

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.6	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.6	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.6	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.4	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	●社員健康データ分析から「生活習慣リスク改善」と「プレゼンティーズムや組織のいきいき度の向上」との相関が確認できている。 ●社員一人ひとりの生活習慣に応じた適切な対策を通じて、運動、食事、喫煙、睡眠、飲酒等の生活習慣リスク者の低減や生産性の向上を目指すことは、弊社の健康経営における重点課題の一つである。（生活習慣リスク該当率73.1%、食事リスク31.6%、喫煙リスク14.5%等）
	施策実施結果	■健康チャレンジ 全員参加型の健康増進策（90年度より継続）で、職場毎のキーパーソン設置、社長表彰、AI健康アプリコース導入、多様な20コース設定等工夫して実施。 参加者数7060人、満足度88.9%
	効果検証結果	①参加コースに応じた生活習慣の改善効果（不参加者対比） 例：運動コース(運動習慣約3.6倍改善)、朝食コース（食事習慣約1.9倍改善）等 ②生活習慣リスク該当率72.5%（前年対比0.6P改善） 例：食事30.9%（0.7P改善）、喫煙13.7%（0.8P改善）等 ③健康チャレンジ参加によるプレゼンティーズム悪化抑制効果（約1.6億円相当） ④プレゼンティーズム改善効果（対前年比＋1.8pt）
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
	課題の内容	●社員健康データ分析から「血圧や脂質等の健診リスク」と「プレゼンティーズムの改善」の相関が確認できている。（オッズ比：血圧1.3、脂質1.2等） ●社員の平均年齢上昇に伴い生活習慣病ハイリスク者（19年2.4%）が今後増える可能性を踏まえ、ハイリスク該当者への受診管理や流入予防を通じて、健康を維持していきいきと働ける環境を整備し、働きがいや生産性の向上を目指すことは健康経営における重点課題の一つ。
	施策実施結果	①生活習慣病ハイリスク者対策 産業医面談、受診勧奨、主治医連携、保健師等によるフォロー 実施者：333人、実施率：99.4% ②若年層肥満対策
	効果検証結果	＜施策の実施効果＞ ①ハイリスク該当者割合が低減（20年2.1%、対前年比－0.3%） 参加者の翌年度ハイリスク非該当率：高血圧65.3%、糖代謝49.3%等 ②減量成功率：70.7%、参加者の生活習慣改善率（運動38.3%、食事56.0%等） 上記取り組みの結果、プレゼンティーズム改善（19⇒20年度＋1.8pt）、組織のいきいき度改善（19⇒20年度＋0.03pt）への寄与も確認している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010060

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大樹生命保険株式会社

英文名：TAIJU LIFE INSURANCE COMPANY LIMITED

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

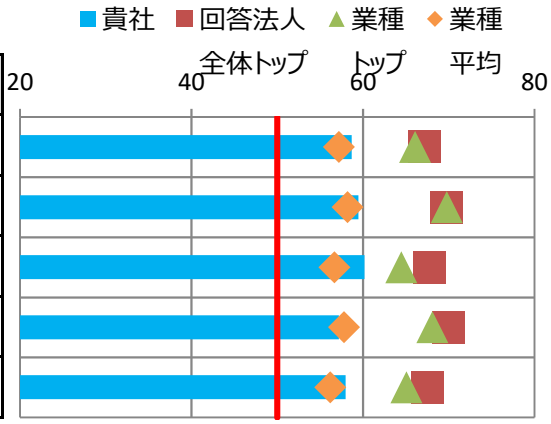
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.7**　↓4.1　（前回偏差値　62.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.7	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	59.5	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	60.2	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	57.2	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	58.0	67.5	65.1	56.2



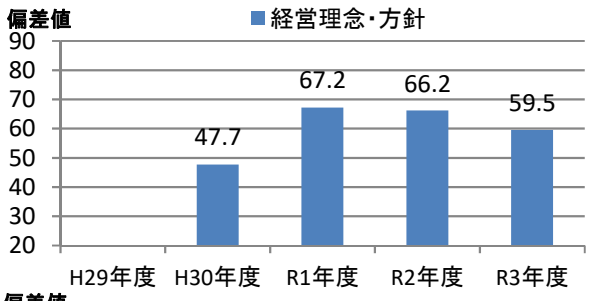
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

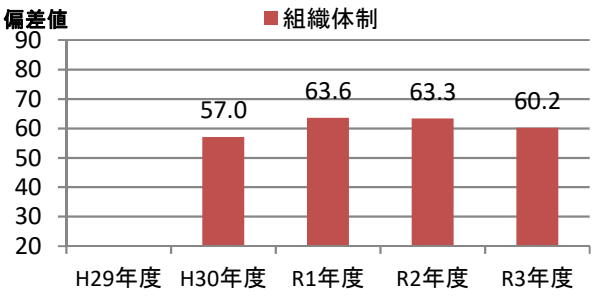
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

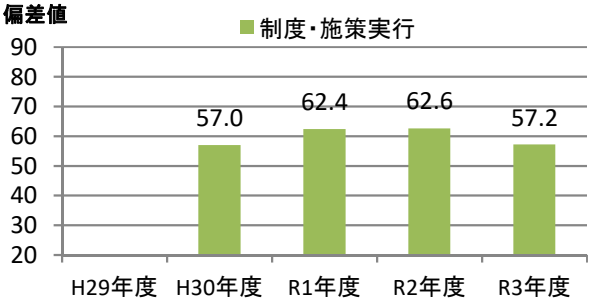
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

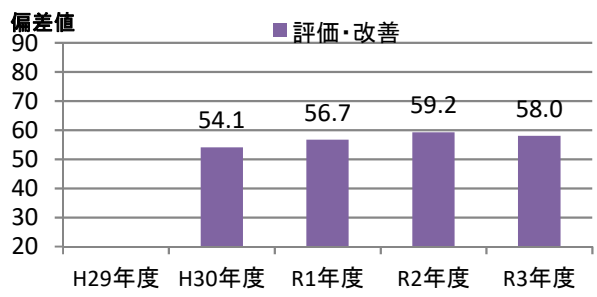
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	101～150位	101～150位	551～600位
総合評価	-	53.6(-)	62.4(↑8.8)	62.8(↑0.4)	58.7(↓4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



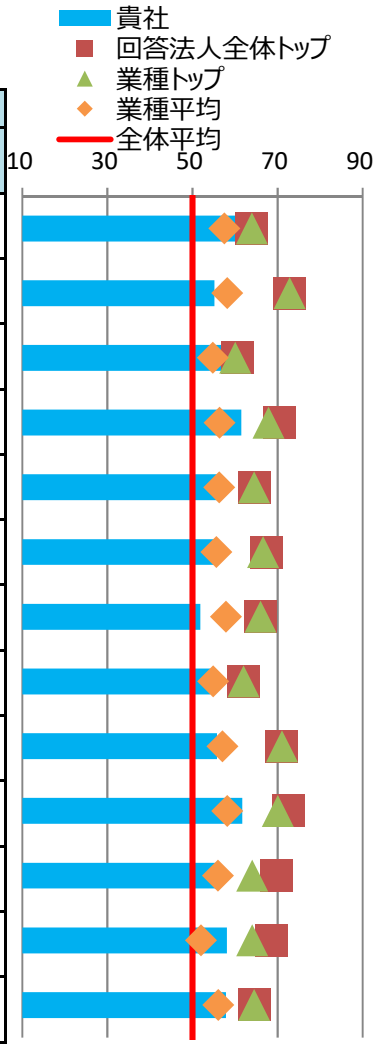






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.2	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.5	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.2	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.7	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.6	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.1	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.9	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は「健康経営への取組方針」を掲げている。「健康経営への取組方針」に基づき企業価値向上を図るため、「生産性」と「ワークエンゲージメント」が課題として捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりがヘルスリテラシーを向上させ、「生産性」と「ワークエンゲージメント」を高めることを期待している。ヘルスリテラシー向上のため、新規指標として「生活習慣病予防」に資する目標指標等を設定している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.taiju-life.co.jp/corporate/csr/management.htm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.1	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.1	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当社は男女ともに喫煙率が全国平均を大きく上回っている。禁煙デーを設けるなどの施策を講じているが、喫煙率は経年で横ばいとなっており、生命保険会社として、従業員の喫煙率の低下は課題となっている。
	施策実施結果	・就業時間内禁煙を月2回から毎週水曜日に増加 ・禁煙外来や市販の禁煙補助薬で禁煙成功した従業員へ費用補助を実施 ・産業医による禁煙促進を社内報で呼びかけ
	効果検証結果	各種施策を実施した結果、喫煙率は26.4%と前年から変化がなかったため、喫煙者の職制を分析した結果、総合職等は喫煙率が改善していた。一方、営業職員の喫煙率は増加していた。営業職員は入退社が多い職制のために中途入社の職員が喫煙者であったことが考えられる。 禁煙施策については一定の効果があったと想定されるため、引き続き禁煙促進の取組の継続を図る。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	当社は女性の営業職員が多い生命保険会社の特性があり、女性従業員比率も他業種と比較しても高めとなっているため、従業員の健康保持・推進をするにあたり女性の健康課題に注力することが重要であると考えている。また平均年齢も総合職等・営業職員ともに45歳以上となっており、女性特有の疾病予防を課題認識している。
	施策実施結果	2020年度から、定期健診受診時に婦人科検診（子宮頸がん・乳がん）を同時受診することを可能とし、費用は会社が負担することとした。婦人科検診の施策は社内報やセミナー等で従業員に周知を行った。
	効果検証結果	2019年度まで36.5%だった受診率が2020年度は61.1%と大幅に向上した。このことからも費用補助が受診率向上に大きく貢献したものと考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010125

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井ダイレクト損害保険株式会社

英文名：Mitsui Direct General Insurance Company Limited

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

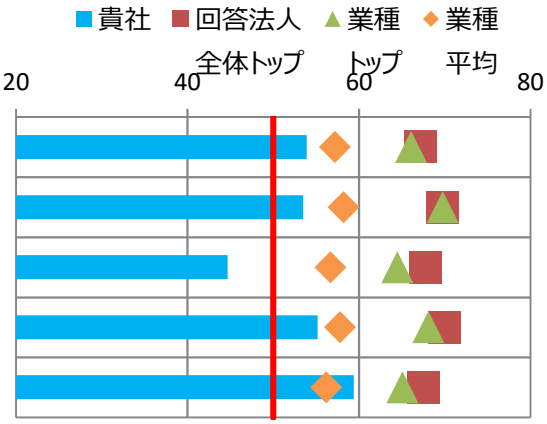
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.9**　↑2.7　（前回偏差値　51.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	53.9	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	53.5	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	44.7	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	55.2	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	59.4	67.5	65.1	56.2



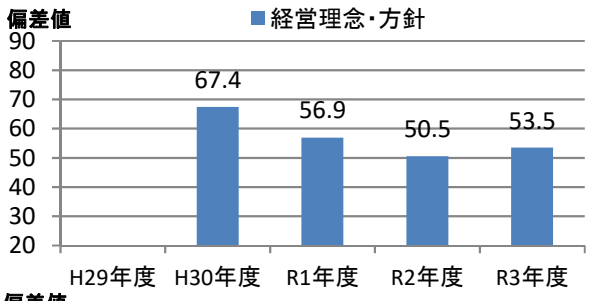
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

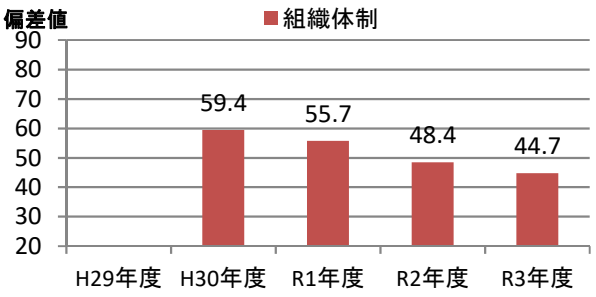
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

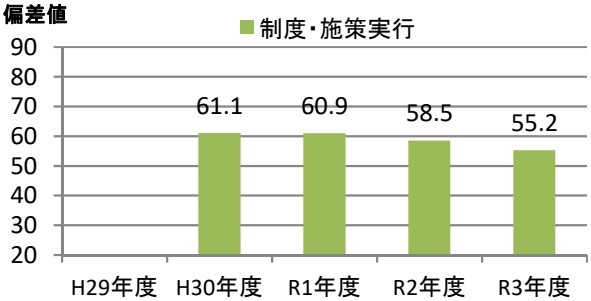
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

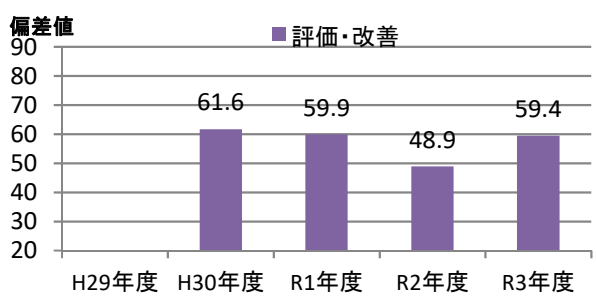
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101～150位	451～500位	1201～1250位	1101～1150位
総合評価	-	62.8(-)	58.4(↓4.4)	51.2(↓7.2)	53.9(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



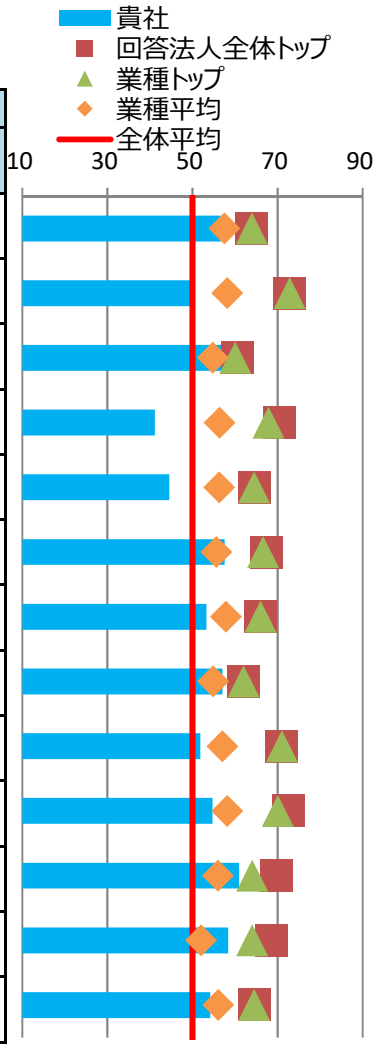






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.6	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.2	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.6	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.7	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.0	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.4	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.2	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 70歳までの雇用環境が整備されるなか、主に60歳以上の社員が健康保持・増進し、安定して勤務を継続していくことが課題である。傷病等の治療と上手く両立しながら、安定的に働き続けることが重要である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が健康で安定して勤務継続していくことを期待している。具体的には、60歳以上の社員の９割が年間８割以上の勤務率を維持・定着を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mitsui-direct.co.jp/corporate/recruit/graduate/environment/system/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.4	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.2	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.2	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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）
	課題の内容	組合等の意見交換で、新型コロナウイルス感染への不安の声が多く聞かれたことを踏まえ、社内での２次感染リスクの防止など、感染拡大防止策の周知・徹底を実施した。
	施策実施結果	社員が遵守すべき「新行動様式」の策定、また新型コロナウイルス感染・状況別対応方法を策定・運用し、全従業員への周知・徹底を図った。
	効果検証結果	新型コロナウイルス感染者は発生するも、その感染と接触した社員のなかから新たな感染の発生はなかった。職場クラスターの発生はなく、感染拡大を抑えていると評価。 ２０２０年度新型コロナウイルス感染者数；５名
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者は社員数に比して多くないものの、喫煙事態は健康に有害であることは間違いない。喫煙者の固定化、喫煙による2次被害（副流煙によるもの）が予想される。
	施策実施結果	2020年度は段階的に就業中の禁煙を推奨し、10月より就業中は全面禁煙とした運用を展開。各拠点にあった喫煙室を廃止し、2021年3月までに社員のリフレッシュルームに変更した。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、健康診断の問診表により喫煙者の一日に喫煙するタバコの本数の削減効果を検証する。引続き喫煙者には、保健指導により禁煙を推奨していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　010266

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：プルデンシャル　ジブラルタ　ファイナンシャル生命保険株式会社

英文名：The Prudential Gibraltar Financial Life Insurance Co.,Ltd

■加入保険者：ジブラルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

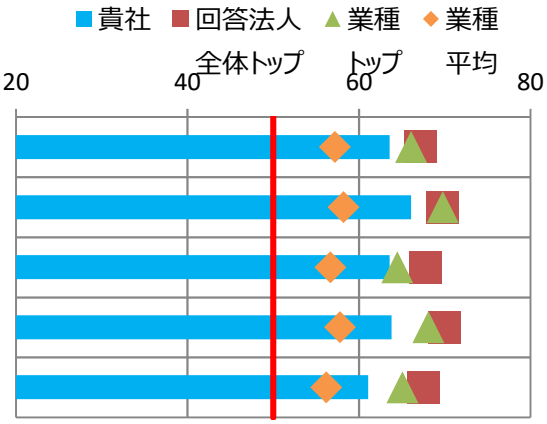
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.6**　↑6.5　（前回偏差値　57.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.6	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	66.1	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	63.6	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	63.8	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	61.1	67.5	65.1	56.2



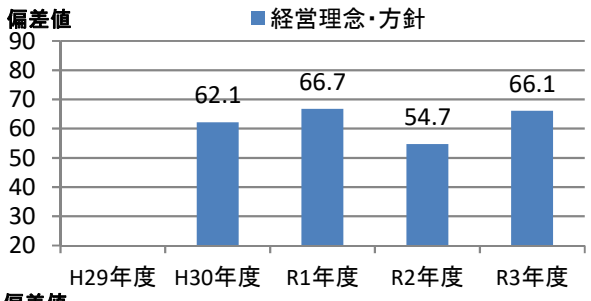
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

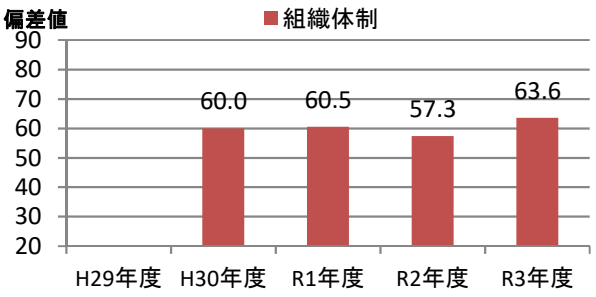
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

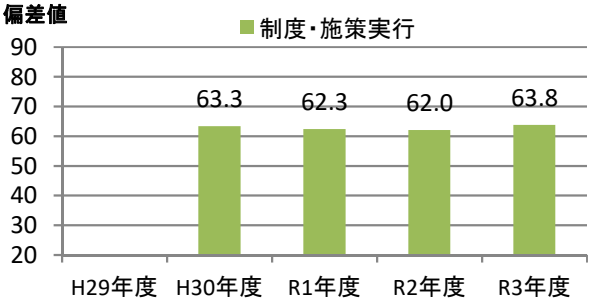
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

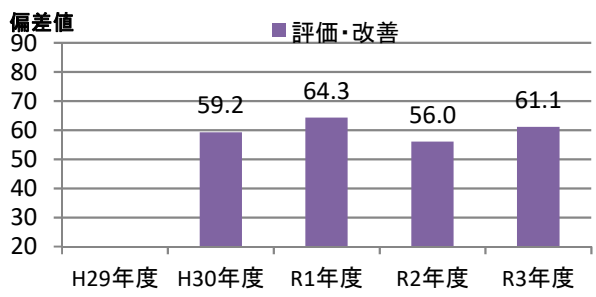
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	151～200位	51～100位	651～700位	51～100位
総合評価	-	61.5(-)	63.9(↑2.4)	57.1(↓6.8)	63.6(↑6.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



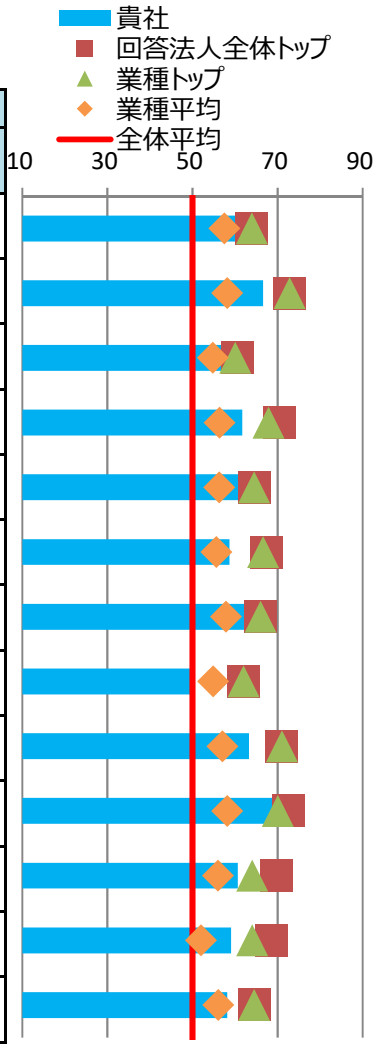






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.6	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.2	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	68.9	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.7	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.1	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.2	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・社員一人ひとりの健康意識を高め、自発的な生活習慣の向上を啓発する。 ・社員が自らストレスに気付く仕組みを円滑に運用する。 （毎年のストレスチェックも健康診断と同様、100%実施を目標にする。） ・仕事とライフイベント（育児・介護・病気治療等）の両立を支援する。 （労働時間の適正化、ワークライフバランスがとれた生活時間の確保）
健康経営の実施により期待する効果	・毎年、督促なしに全員が自発的に100%健康診断を受け、問題があれば二次（精密）検査や特定保健指導を受ける体制を構築する。 ・相談対応体制（産業医・メディカルルーム・EAP相談室の積極的活用）を充実させる。 ・社員が意欲をもってより高い成果を追求できるような働き易い職場環境づくり、ニーズに対応できる柔軟な働き方を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	決算説明会資料や中期経営計画資料
URL	当社HP（https：//www.pgf-life.co.jp/company/news/index.html）

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.5	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.8	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.9	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	全社を挙げて、生産性向上・残業時間削減に取り組んでいます。　毎月、担当役員に管下社員の労働時間一覧を開示して、適正労働時間の遵守を徹底推進しています。 併せて、福利厚生制度（プログラム）利用率向上等の推進も行っています。
	施策実施結果	長時間労働者については、上長を巻き込むことにより改善が図れています。　毎月、一定以上の長時間労働者については、上長から改善策を提出してもらい、改善を図っています。
	効果検証結果	一定の労働時間超過者は、産業医面談等を対応しています。上司を巻き込み、適正労働時間・休暇取得等を推進し、毎月フォローしています。 その結果もあり、残業時間の削減・有休休暇取得率の向上等で、少しづつですが改善がみえるようになりました。
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）
	課題の内容	2021年は、コロナ対策に全力を尽くしました。　毎日、社員の健康状況を報告してもらい、感染リスクがある場合は、出社を控えるよう徹底しました。　一方で、全社員が在宅勤務を可能とする環境整備、仕事の進め方等の改善を図りました。 また、コロナワクチンの職域接種にも早い時期に対応しました。今年も12月にインフルエンザワクチン接種を実施する予定です。
	施策実施結果	職域閉鎖等を回避し、支障なく本業の業務を推進することができています。
	効果検証結果	営業部門・コールセンター等、出勤せざる部門を除くと、国や都の方針に沿ったテレワーク環境を整えました。　引き続き、働き方改革を進めて、感染症に強い会社（体制）構築に努めます。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010307

経済産業省　令和3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：保険業

①健康経営度評価結果

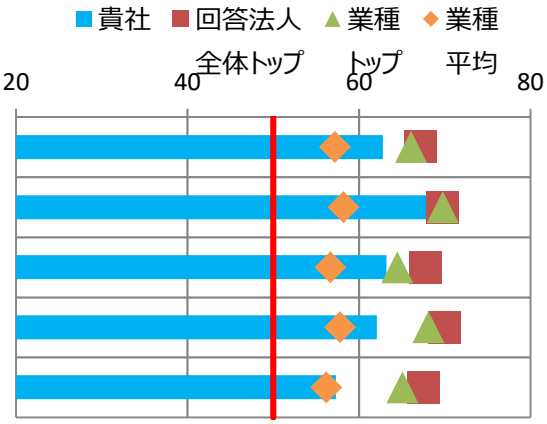
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.8**　↓1.5　（前回偏差値　64.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	68.4	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	63.2	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	62.1	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	57.3	67.5	65.1	56.2



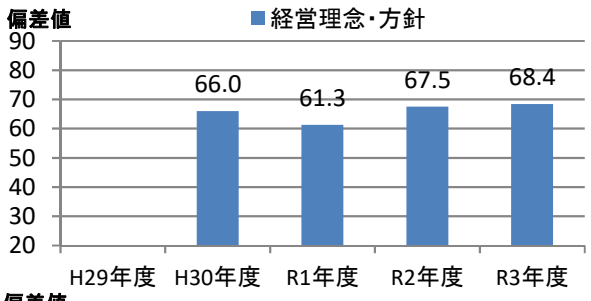
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

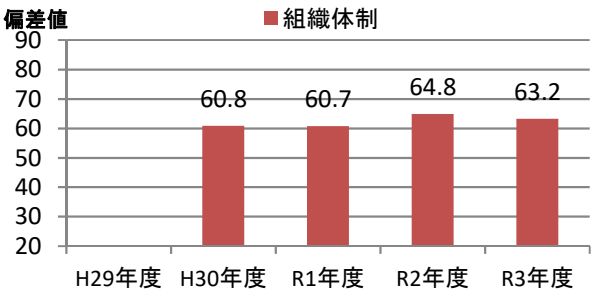
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

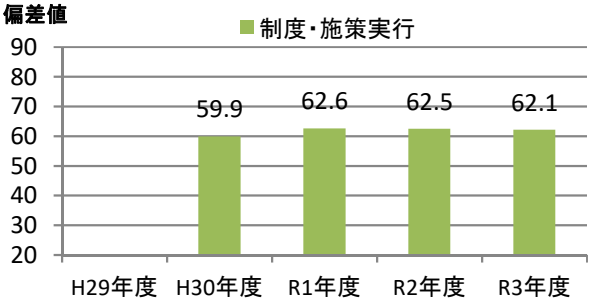
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

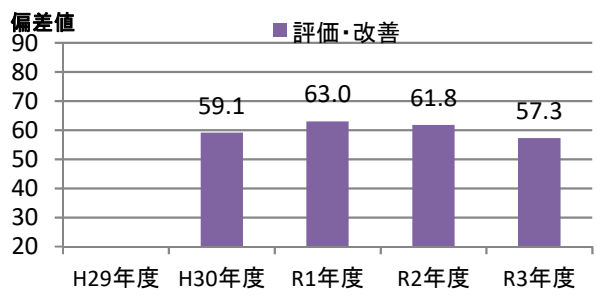
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	151～200位	151～200位	51～100位	101～150位
総合評価	-	61.8(-)	62.0(↑0.2)	64.3(↑2.3)	62.8(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



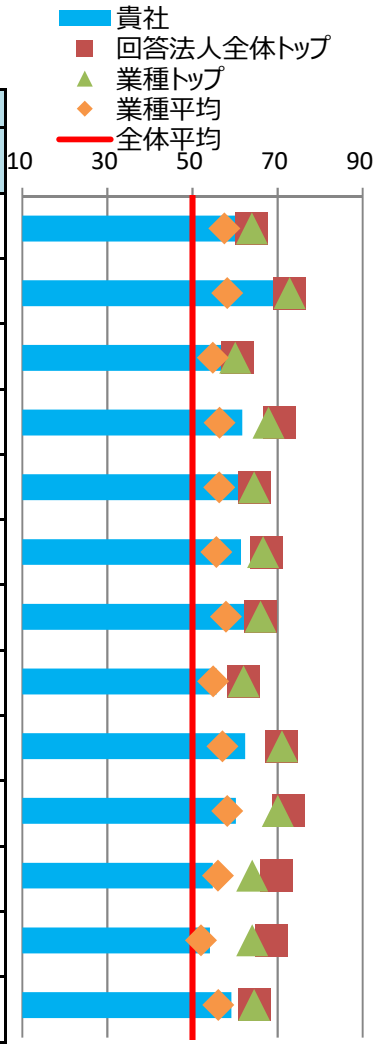






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	70.5	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.4	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.2	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.8	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.1	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.2	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の2019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。2020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。
健康経営の実施により期待する効果	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、2021年度は総労働時間170時間を目標水準に設定している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.asahi-life.co.jp/company/intro/disclosure/data2021.html（ディスクロ） https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/kenkou.html（健増HP） https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/index.html（サステナ） https://www.asahi-life.co.jp/saiyou/shinsotsu/kankyo/inc2lk0000000tqa.html（採用サイト）

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.3	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	「健康増進等に関する取組方針」のもと、健康増進に関する対策に積極的に取り組んでいるが、その中で、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、不安やストレスによりメンタル不調者の増加が懸念されている。そのため、全職員へのストレスチェック実施の受検勧奨を行い、うつ病などのメンタルヘルス不調未然防止に努める必要がある。
	施策実施結果	事前に、社内イントラで告知を行い、朝礼等で、実施に対する理解・周知を行った。実施期間中は、各支社の進捗状況を連日公開し受検推奨を強化することにより、受検率91.3%（2019年度83.8%）となった。
	効果検証結果	ストレスチェックに対する理解・周知を強化することにより、ストレスチェック実施率向上になった。結果、従業員自身の心理的な負担の程度を把握し、メンタルヘルス早期発見を促し、職場改善促した。 総合健康度が経年で向上している。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	「働き方改革」で目指す「職員がイキイキと働き、一人ひとりが力を最大限発揮できる職場環境をつくる」を実現するためには、長時間労働を改善していく必要がある。
	施策実施結果	生産性の進捗を測る指標として2020年度より「生産性指標」を導入。また営業所長の勤務モデルを設定し、休日出勤の抑制、振休を取得しやすい環境整備を実施。加えて休暇取得に向け計画年休取得推進月間を設定。
	効果検証結果	2020年度（一部業務を自粛した4～5月を除く）の総労働時間は月平均176時間で、2019年度実績差▲4時間となり、取組みの成果が出ている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010310

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：損保ジャパンパートナーズ株式会社

英文名：Sompo Japan Partners Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

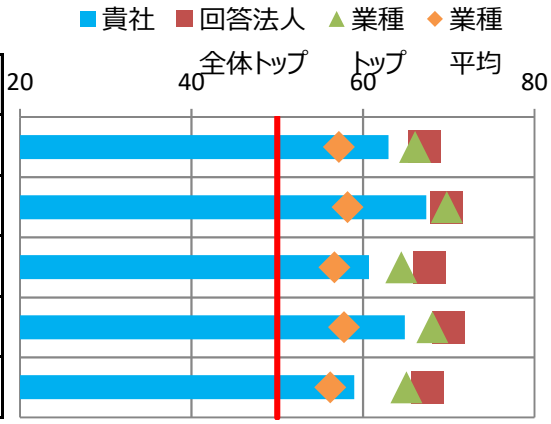
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.0**　↑2.4　（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	-	63.0	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	67.4	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	60.7	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	64.9	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	59.0	67.5	65.1	56.2



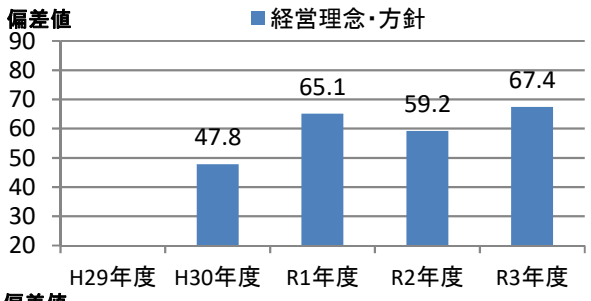
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

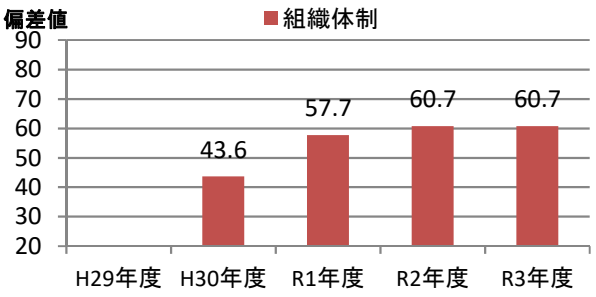
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

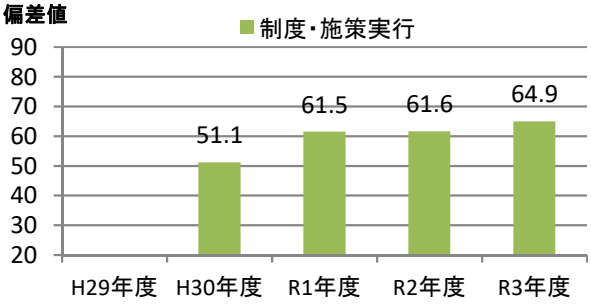
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

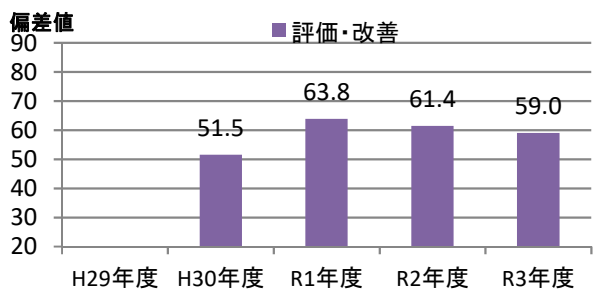
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051～1100位	101～150位	301～350位	101～150位
総合評価	-	48.7(-)	62.5(↑13.8)	60.6(↓1.9)	63.0(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



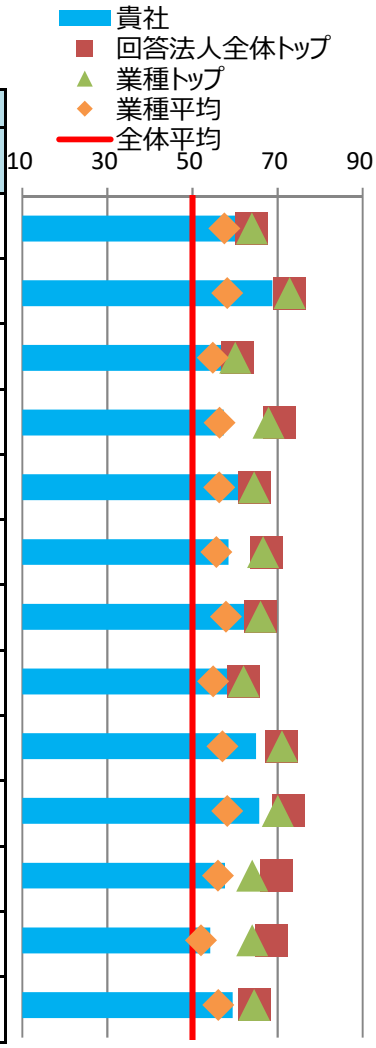






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.8	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.4	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	63.4	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.5	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.7	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.7	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の中期経営計画において「品質向上」「生産性向上」「人財力向上」「収益向上」を基本戦略（４つの柱）とし、役職員・パートナーと会社の成長や、戦略的なビジネスモデル変革へのチャレンジによる持続的な企業価値の向上を目指している。 働き方改革における健康経営の取組み強化により、上記の基本戦略の内、「生産性向上」と「人財力向上」を実現することが、当社の目指す姿を実現する上で重要な課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	「働きがいの向上」「プレゼンティーイズムの低減」「人財の確保・育成」を実現し、社員一人ひとりが心身ともに活力を持ち続ける状態となり、パフォーマンス向上の効果を発揮することを期待している。 働きがいの向上は「エンゲージメントサーベイ」、プレゼンティーイズムの低減は「パフォーマンス総合評価」により測定し（2019年度93.8%、2020年度94.4%）、改善活動の実施により前年比向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sjpt.co.jp/company/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.2	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.8	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.1	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.1	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	喫煙は様々な健康リスクの要因となること、業務中の喫煙時間は業務時間のロスにつながること、呼気などによる顧客や職場メンバーへの影響等を踏まえ、「喫煙率」の低下によりプレゼンティーイズムの低減を図り、経営課題である「生産性向上」と「人財力向上」につなげることを課題として認識。喫煙率は、2018年度28.1%、2019年度26.4%と推移しており、2020年度末目標値を25%以下と設定。
	施策実施結果	通常の喫煙リスクの周知に加え、新型コロナ重症化の要因に関連した教育を実施。また、「禁煙チャレンジキャンペーン」や禁煙達成者を対象とした「禁煙費用補助制度」などの情報を発信し、当該施策への参加を促進。
	効果検証結果	2020年度の喫煙率は24.4%となり、目標値である25%以下を達成。さらなる喫煙率の低下に向け、目標値を2023年度末20%以下に見直し、喫煙リスクの更なる教育と、禁煙支援制度への参加促進に向けた取組みを行う。 また、最終的な健康経営の目標指標である「プレゼンティーイズム」の低減をパフォーマンス総合評価で検証しており、2019年度93.8%に対して2020年度94.4%に改善。
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
	課題の内容	高血圧や高血糖などの健康課題を保有することによるパフォーマンス低下の防止、特に、合併症などの危険のある糖尿病の重症化予防を課題として認識。 社員一人ひとりの健康を保持し、心身ともに活力を持ちながら勤務する状態を目指し、糖尿病の重症化予防の支援策として「糖尿病重症化予防プログラム」を展開しており、目標値を当該プログラムの100%終了（毎年）と設定。
	施策実施結果	「糖尿病重症化予防プログラム」にて、カウンセラーによる面談・受診勧奨・服薬確認を実施。特定保健指導と同レベルの位置づけとし、所属長が主体となって就業時間内の面談時間や面談場所の確保等を行い促進。
	効果検証結果	2020年度の「糖尿病重症化予防プログラム」終了率は82.0%であり、一人でも多くの社員が最後まで面談を終了し、終了率を100%に近づけるよう引き続き取り組む。今後も当該プログラムに加えて、特定保健指導の実施も促進することにより、肥満率の低減、血圧・血糖の高数値者の極少化にもつなげる。また、最終的な健康経営の目標指標の検証については、上記効果検証①(d)と同じく、パフォーマンス総合評価で検証。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010318

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セゾン自動車火災保険株式会社

英文名：SAISON AUTOMOBILE & FIRE INSURANCE CO.,LTD.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

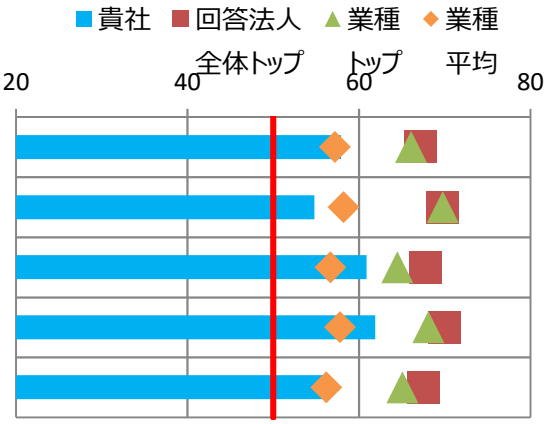
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.9**　↑1.1　（前回偏差値　56.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.9	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	54.8	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	60.9	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	61.9	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	56.3	67.5	65.1	56.2



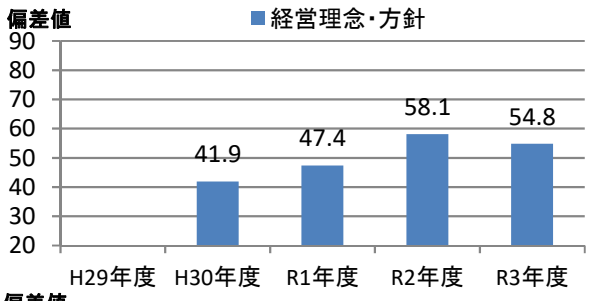
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

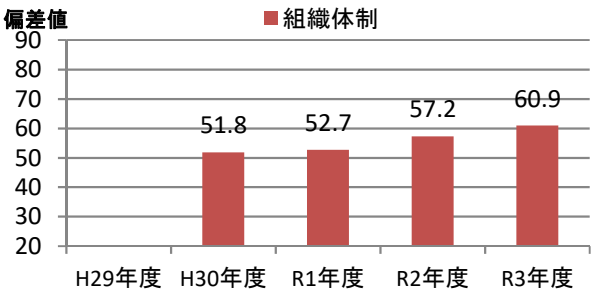
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

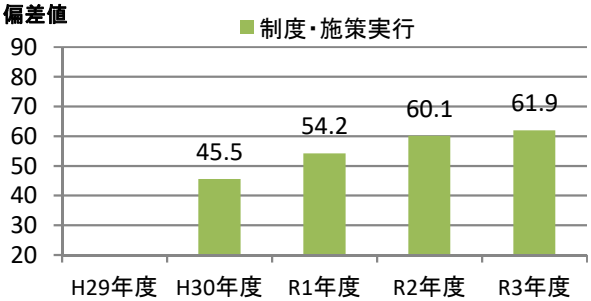
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

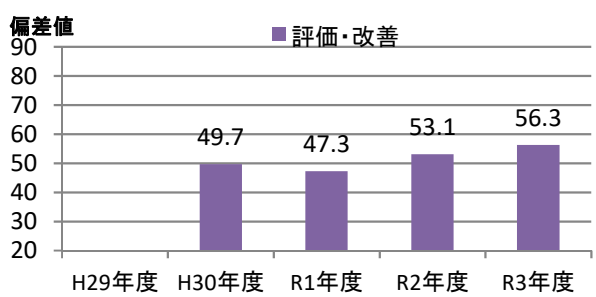
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151～1200位	1251～1300位	701～750位	651～700位
総合評価	-	46.5(-)	49.8(↑3.3)	56.8(↑7.0)	57.9(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



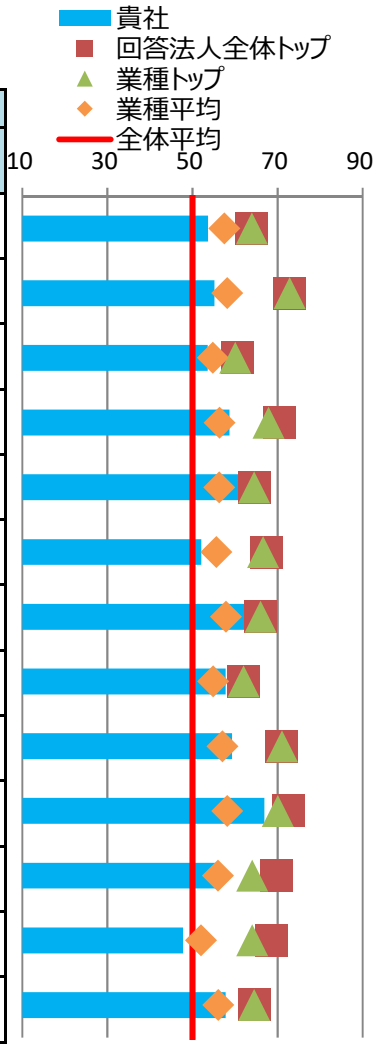






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.2	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.7	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.1	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.9	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.5	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.8	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.8	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 2019年度新入社員の入社1年以内離職率が1割に達したことが課題。離職に至るまでに、産業医や産業保健スタッフへ情報共有されず、フォロー体制が不十分であったことが離職に繋がった一因と考える。2020年度は離職防止のため、産業保健スタッフが地方拠点に出張し、新入社員を対象に面談を実施。地方拠点と東京本社間の連携強化を図ったものの新卒社員10名中1人退職。入社1年以内の離職率を下げることができなかった。
健康経営の実施により期待する効果	2021年度新入社員22名に対して、産業保健スタッフの個別面談を行い、いつでも相談できる環境があることを伝えると共に健康リスクのある社員を確認。適宜本人および部門上席者と連携を行い、心身の一次予防を行っている。2021年10月時点で離職率0%となっており、引き続き組織への介入とフォローを行う。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	ディスクロージャー誌
URL	https://www.ins-saison.co.jp/company/outline/insgenjo2021_01.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	77.0	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.1	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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）
	課題の内容	新型コロナウイルス発生により、政府より出社率の抑制を命じられたものの、当社の半数以上が受電業務を行う社員のため、万一社内クラスター発生した場合の業務継続が課題となっていた。
	施策実施結果	テレワーク環境整備のため在宅就業環境整備一時金・テレワーク手当支給、業務用PC・携帯貸与。各部署出社率を設定しテレワーク実施率44.7%。従業員および家族、グループ社員計942人を対象に職域接種実施。
	効果検証結果	2020年から現在まで職場内クラスター発生なく経過。コロナ陽性発生時も重症化することなく、社員個人の健康維持および業務遂行ともに問題なく行えている。
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）
	課題の内容	2018年度インフルエンザ予防接種率が14%と低値であることが課題。個人で自社共済会に申請すれば補助金が下りるが、申請の手間と日中に医療機関まで足を運ぶ時間の確保が困難であることが予防接種人数が少ない原因と考えた。2019年度より社内でインフルエンザ集団予防接種を無料で開催し、勤務中に予防接種を受けられる機会を提供。
	施策実施結果	2019年度は予防接種率58%、2020年度は予防接種率61%となった。
	効果検証結果	職場内でインフルエンザ集団感染が発生することなく、感染リスクの高い冬季も通常通り業務を遂行することができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010347

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大同火災海上保険株式会社

英文名：THE DAIDO FIRE AND MARINE INSURANCE COMPANY LIMITED

■加入保険者：全国健康保険協会沖縄支部

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

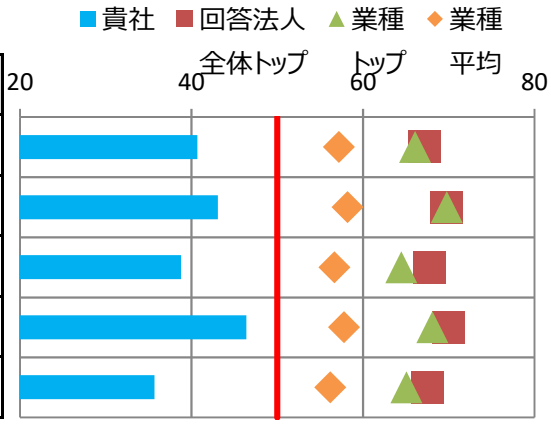
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.7**　↓0.5　（前回偏差値　41.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	40.7	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	43.1	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	38.8	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	46.4	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	35.7	67.5	65.1	56.2



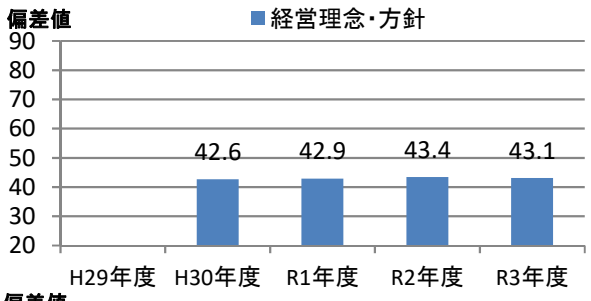
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

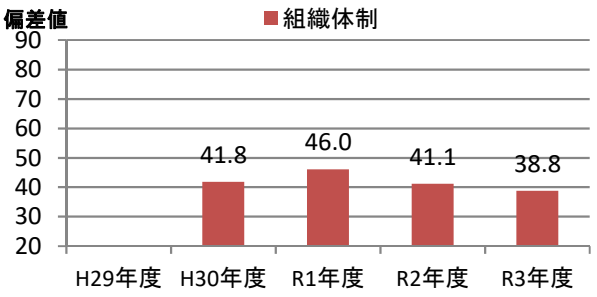
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

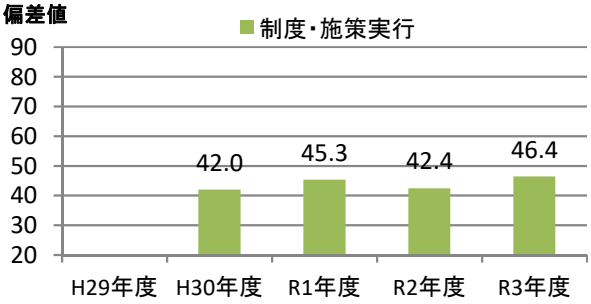
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

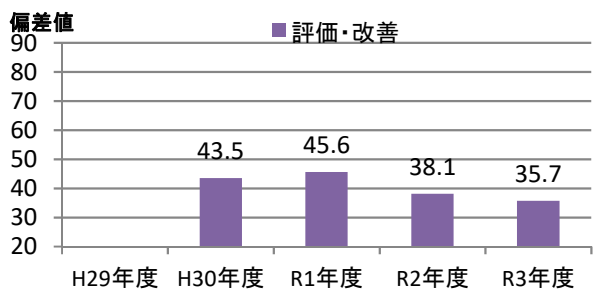
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1351～1400位	1601～1650位	2001～2050位	2401～2450位
総合評価	-	42.4(-)	44.8(↑2.4)	41.2(↓3.6)	40.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



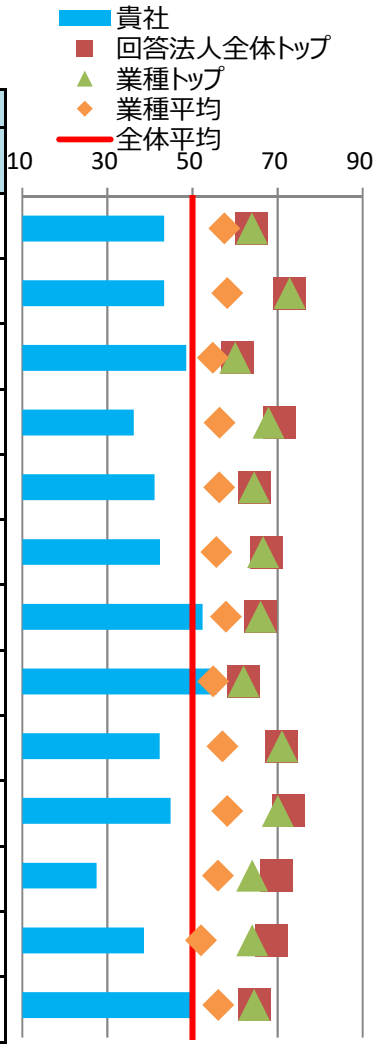






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.4	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.4	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.2	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.4	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.9	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	27.5	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	38.6	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.5	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・お客さまへより高い付加価値を提供し、沖縄とともに成長し続ける組織と個人への変革を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	・従業員の健康が「成長し続ける組織と個人の原動力」であり、一人ひとりの持つ能力を最大限発揮できる（業務の生産性向上）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.daidokasai.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	21.5	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.4	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.6	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当社では、有所見率が全国平均と比較して高い状況にあった。有所見率の低減が疾病の発生低減に繋がると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	有所見率の中でも「肝機能」と「血中脂質」の改善に主眼を置き、懇親会のルール設定「1.9.3運動」や運動促進イベント「Enjoy!Healthy Lifeコンテスト」、徒歩通勤の推奨などを行った。
	効果検証結果	全国平均を下回るというKPIは達成できなかったが、有所見率の前年比は「肝機能」▲2.3%、「血中脂質」▲3.3%と改善した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010357

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社保険ステーション

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

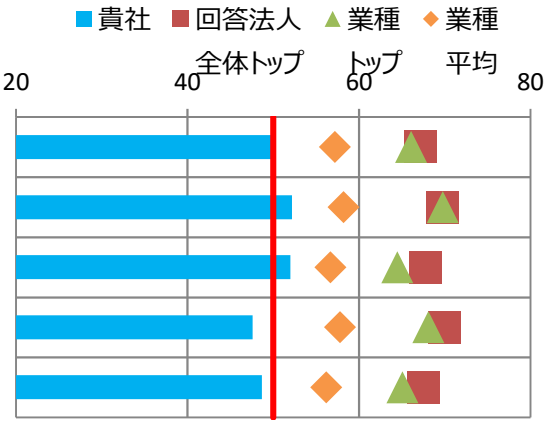
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.2**　↓0.3　（前回偏差値　50.5 ）

※「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	-	50.2	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	52.2	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	52.0	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	47.6	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	48.7	67.5	65.1	56.2



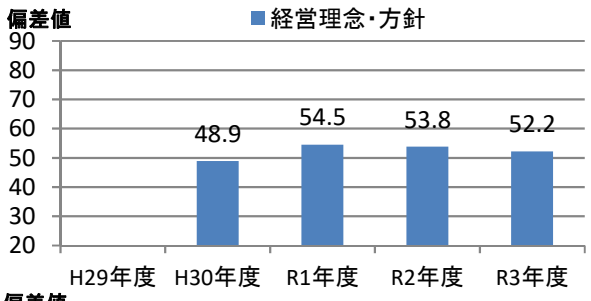
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

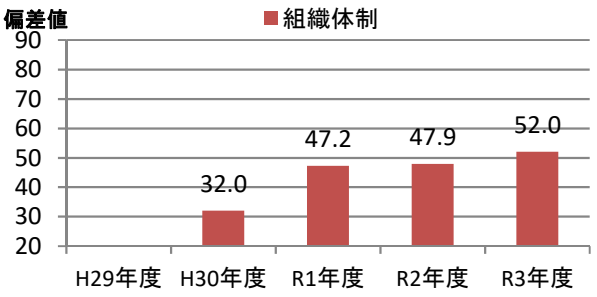
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

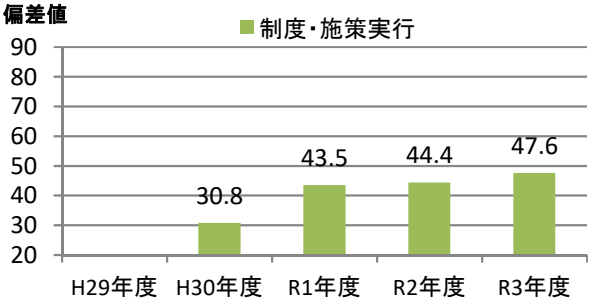
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

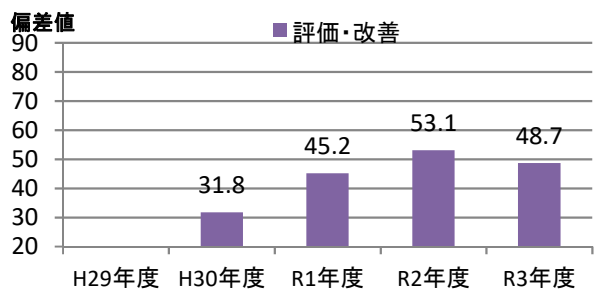
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1601～1650位	1401～1450位	1301～1350位	1551～1600位
総合評価	-	36.7(-)	48.1(↑11.4)	50.5(↑2.4)	50.2(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



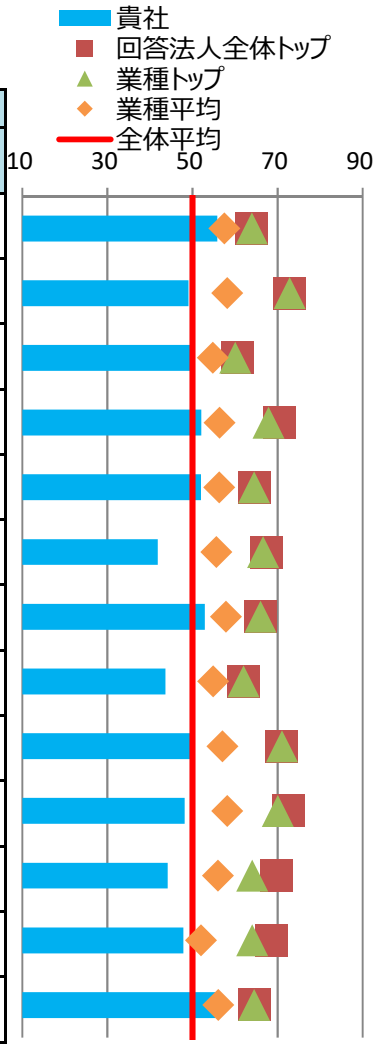






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.1	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.6	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.1	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.9	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.2	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.2	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.9	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.4	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 フィジカルヘルスだけではなくメンタルヘルスも改善させることが、会社の成長のみならず、中長期的な企業価値向上に結びつくものと認識している為、継続的な社員の健康管理が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康がもたらす効果は、従業員の定着率向上・新規採用・生産性向上など様々な場面で効果を発揮するものと考え期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hoken-station.co.jp/good-company/ https://www.hoken-station.co.jp/company/から「健康経営」をクリック

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.2	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従業員の高齢化や、コロナ禍による運動不足に伴い、生産性低下リスクが高まっている
	施策実施結果	全従業員が視聴可能な看護師による健康セミナーを行い、従業員が各自生産性を低下させない方法について学ぶことができた。
	効果検証結果	来年のストレスチェックにおいて、身体愁訴など生産性低下につながる項目のストレス値が下がることを期待する
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は減少傾向にあるが都市部以外ではまだ喫煙者が多いことから、喫煙による疾病を予防し健全な労働力を維持するために、喫煙対策が必要と考える。
	施策実施結果	禁煙希望者を募って禁煙補助剤の購入サポート（全額）を行った結果、10名からの申し出があり禁煙にチャレンジしていた。
	効果検証結果	禁煙に成功した社員もおり、喫煙率を減少させることができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　010389

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日新火災海上保険株式会社

英文名：Nisshin Fire & Marine Insurance Co.,Ltd.

■加入保険者：日新火災健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

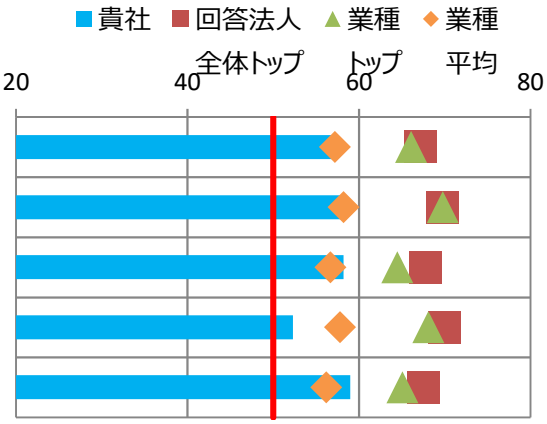
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.4**　↓0.8　（前回偏差値　58.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.4	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	58.6	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	58.2	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	52.3	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	59.0	67.5	65.1	56.2



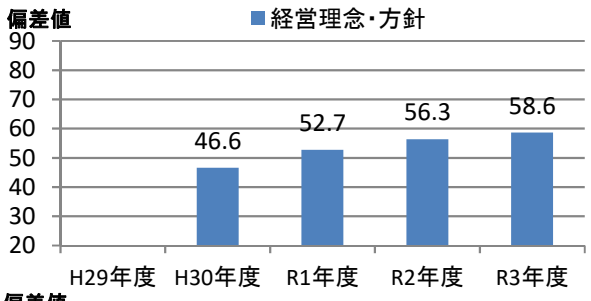
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

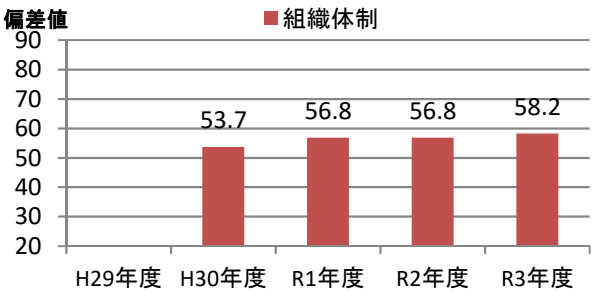
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

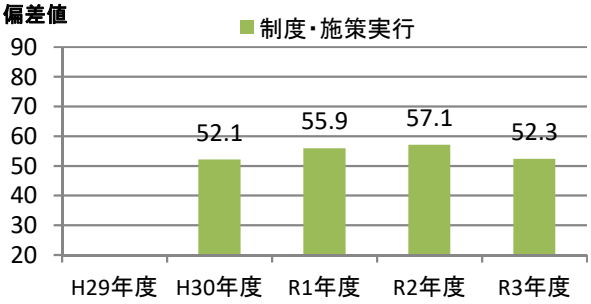
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

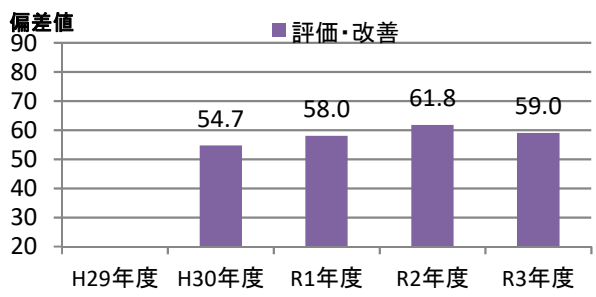
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901～950位	751～800位	551～600位	701～750位
総合評価	-	51.3(-)	55.8(↑4.5)	58.2(↑2.4)	57.4(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



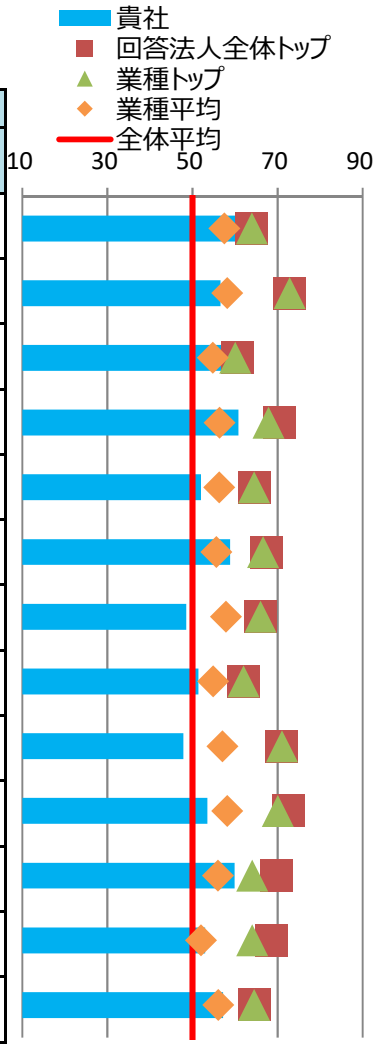






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.6	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.8	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.9	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.6	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.5	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.9	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.0	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.2	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では働き方改革と健康経営を一体として進め、「健康とは、病気でないことや弱っていないことではなく、肉体的・精神的・社会的に完全に満たされた（ウェルビーイングな）状態である。（ＷＨＯ憲章）」との認識に立ち、社員がいきいきと働き続けられる環境の構築および社員自身とお客様の幸せの実現が健康経営で解決したい課題であると捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	生活習慣の改善により健康状態の改善とプレゼンティーイズムの改善が実現されることを期待している。具体的には、健康経営ＫＰＩ４指標の2023年度目標として、運動習慣者比率30%以上、適正飲酒量超過者男性15%未満・女性10%未満、40歳未満の朝食欠食率20%未満、喫煙率12%未満の達成を目指している。また、コミュニケーションの向上によりプレゼンティーイズムを改善し、組織の活性化を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.3	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従業員の喫煙率が20%を超えており、平均と比べて高い。喫煙率を低下させ、心疾患およびガンの発症リスクを低減させる必要がある。本人だけでなく、受動喫煙を防止し、家族のリスク低減にも効果がある。
	施策実施結果	就業中全面禁煙や禁煙治療費補助などの施策を実施した。また、新規採用者を非喫煙者に限定した。2018年度以降、累計30名以上が禁煙治療費補助プログラムを利用した。
	効果検証結果	喫煙率が2018年度の21.0%から2019年度は18.0%、2020年度は16.0%に低下し、目標値15%まで近づいた。就業中全面禁煙や禁煙治療費補助などの施策による結果である。この結果を受けて、2023年度の目標値を12%に設定し、さらなる改善に向けて取り組んでいる。
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
	課題の内容	「毎日または時々2合以上飲酒する人」の割合が20.6%と高い。定期健診結果では肝機能の数値に、やや悪化傾向がみられ、受診勧奨レベルにある社員の割合も9%前後と高い。飲酒量の適正化により脳血管疾患、肝機能障害の発症リスクを低減させる必要がある。
	施策実施結果	た。また、「健康チャレンジカード」を全社員に配布した。各自が「休肝日を作る」「良い飲酒（適正量を守る）」などの目標を宣言を記入し目標達成に取り組んだ。
	効果検証結果	適正飲酒量超過者（毎日または時々2合以上飲酒する人）は2019年度、2020年度は21.4%と前年度とほぼ横ばいだった。この結果を受けて、男女別の2023年度の目標値を新たに設定し、適正飲酒量超過者男性15%未満、女性10%未満を目指して取り組んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　010433

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友海上プライマリー生命保険株式会社

英文名：Mitsui Sumitomo Primary Life Insurance Company, Limited

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

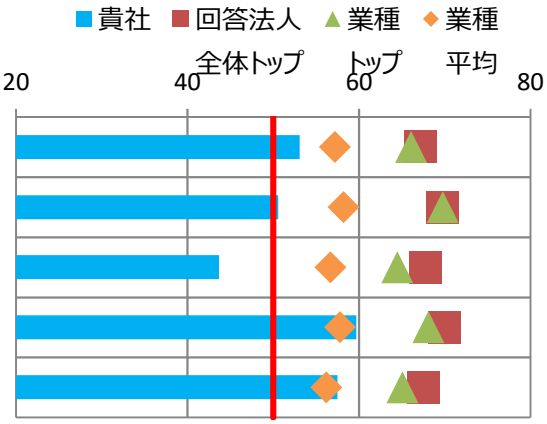
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.1**　↑1.1　（前回偏差値　52.0 ）

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

②評価の内訳

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	-	53.1	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	50.6	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	43.7	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	59.7	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	57.5	67.5	65.1	56.2



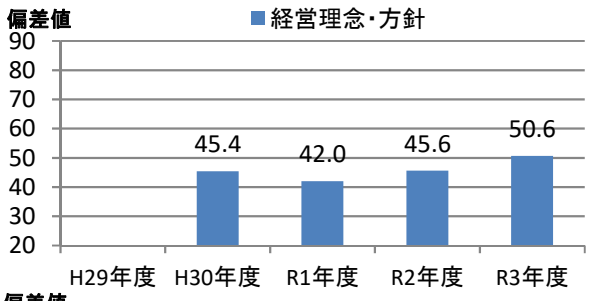
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

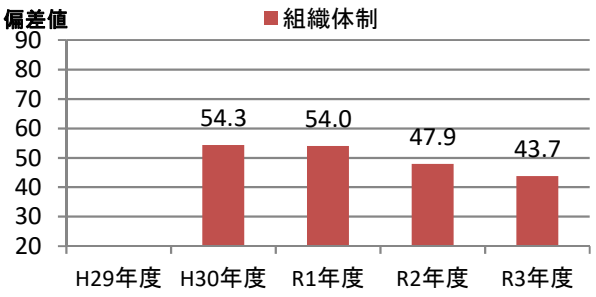
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

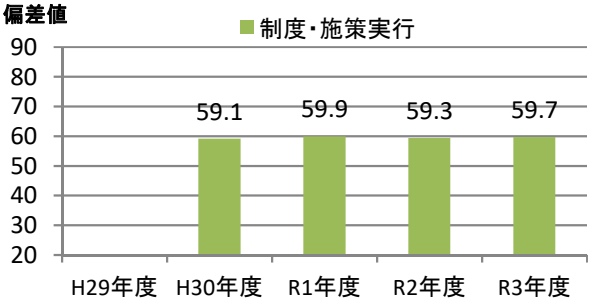
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

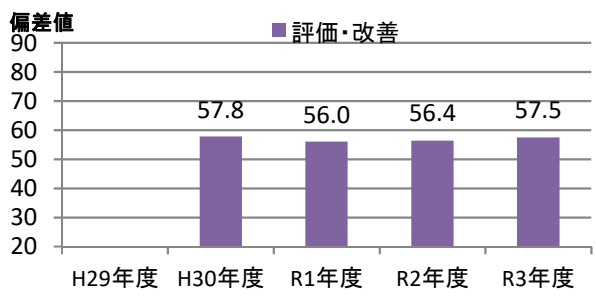
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	1101～1150位	1151～1200位	1201～1250位
総合評価	-	53.8(-)	52.2(↓1.6)	52.0(↓0.2)	53.1(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



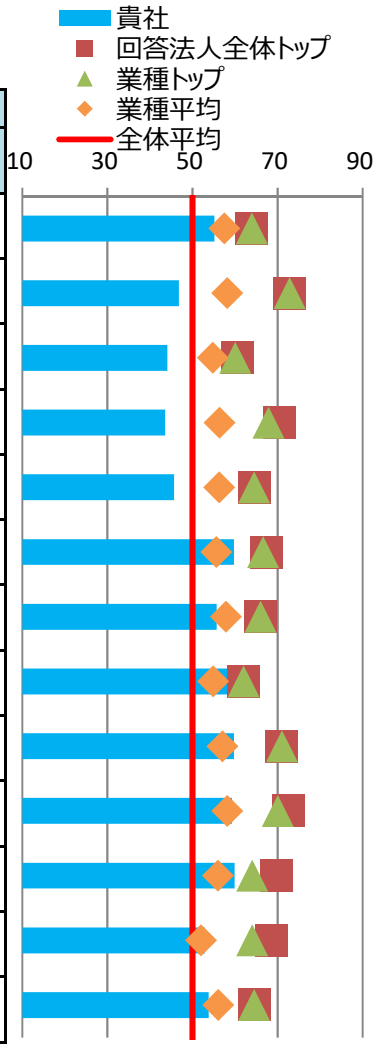






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.8	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.6	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.8	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.3	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.9	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.9	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.8	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、社員がいきいきと働くことができる職場環境を整えることが、会社の持続的成長につながると考えており、仕事に対する「誇り」と「やりがい」を継続的に持ち続けてもらうことを経営上の課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	毎年実施している社員意識調査の中にある、「仕事への誇り・やりがい」の項目を具体的指標としている。2020年度調査では95.1%がこの設問にポジティブな回答をしており、これはグループ会社の中でも高水準であるため、今後も同水準以上を保つことを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.2	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	定期健診において要精密検査の判定を受けた社員に対し受診勧奨を実施しているが、一方で精密検査を受診した後に実際に何らかの疾患が見つかる社員も一定数（2020年度は件数ベースで約31%）いる。当社としては疾病の有無が判然としないこの未受診者層をリスクと捉え、対象者の意識変化と受診しやすい環境整備が課題と考えている。
	施策実施結果	個別の受診勧奨に加え、2019年度に引き続き全社員向けの研修で再受診の重要性について周知を行った。また、新たに就業中の受診が可となるよう、社内ルールの変更を行った。
	効果検証結果	2020年度の定期健診の結果、受診率は約48%に減少した（前年度比▲18%）。これはコロナ禍における外出制限や感染防止行動の中で受診控えをした社員が一定数いたことが影響している。今後の感染状況等にもよるが、まずは2019年度の水準に戻し、最終的には100%を達成できるよう、引き続き各施策を実施していく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	これまでインフルエンザ予防接種の実施要否を社員個人の判断に委ねており、会社近隣で接種可能な医療機関の情報を、衛生委員会等を通じ提供するにとどまっていた。しかしながら、新型コロナの影響により社内の感染症予防意識も高まっており、当社としても安心して働くことができる職場環境に向けて、社員のそうした意識に応えるため、手軽に接種できる機会を提供する必要があると考えている。
	施策実施結果	2020年度に初めて、巡回型の予防接種を行う医療機関を招聘しインフルエンザワクチンの接種を社内（本社のみ）で実施した。
	効果検証結果	対象者の約3割にあたる118名が接種を受けた。まとまった人数を確保することで接種費用を安価に抑えられる、出社時に短時間で済ませられるといったメリットがあり、継続的な実施で受診率の向上を図っていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　010514

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立保険サービス

英文名：HITACHI　INSURANCE　SERVICES,LTD.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

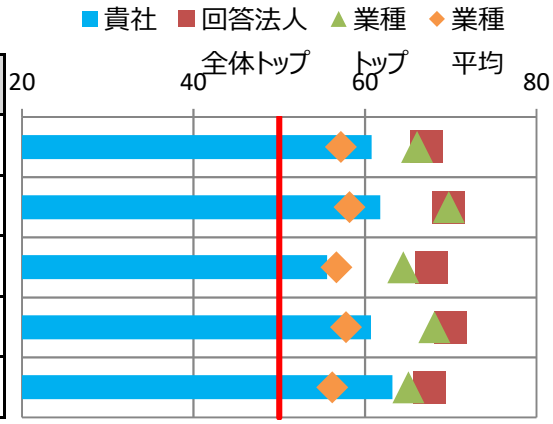
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.8**　↓0.6　（前回偏差値　61.4 ）

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

②評価の内訳

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	-	60.8	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	61.8	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	55.6	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	60.7	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	63.2	67.5	65.1	56.2



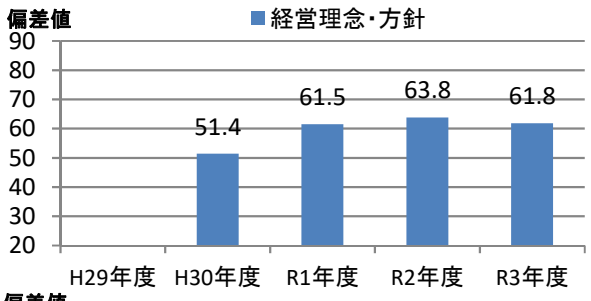
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

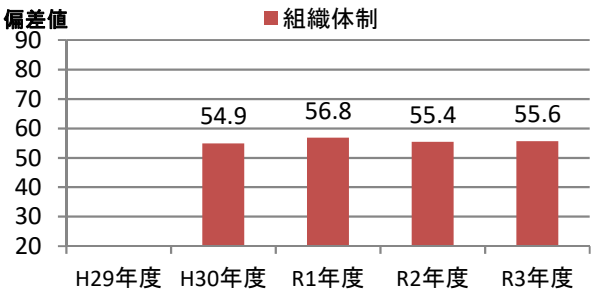
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

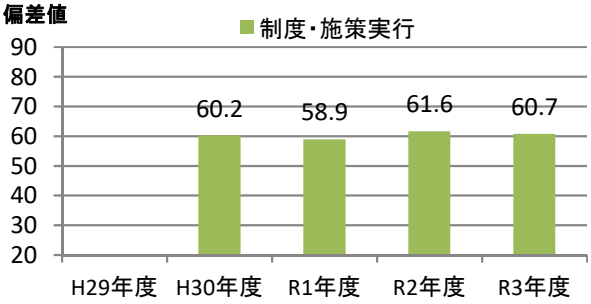
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

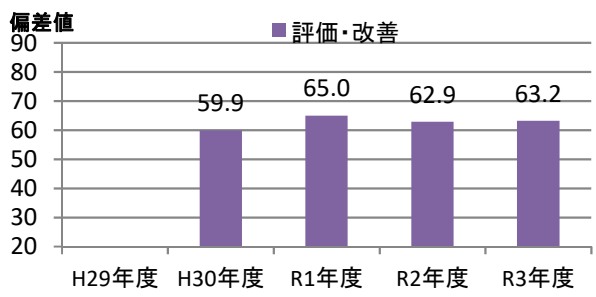
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	451～500位	201～250位	201～250位	301～350位
総合評価	-	56.4(-)	61.1(↑4.7)	61.4(↑0.3)	60.8(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



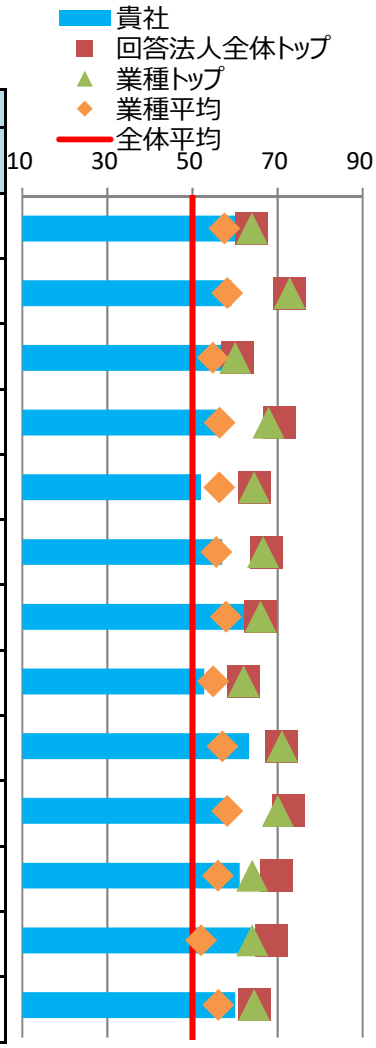






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.2	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.7	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.0	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.7	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.1	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.1	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.1	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員が、継続していきいきと働くことが事業活動を推進する上での課題と捉えている。 ・従業員の健康状態および健康に対する意識の改善・向上が必要 ・生活習慣や病気・ケガ、メンタルヘルス不調による生産性低下
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の積極推進により、従業員がいきいきと働くことで、イノベーション創出や生産性向上を実現し、個人と組織の継続的な成長・発展につながることを期待している。 そのために健康経営に関する各種取組み（健康投資）を通じて、健康リスク評価分類における高リスク・中リスク群を縮小させ、低リスク群の拡大を図る（目標「高」群を低下：７%未満）ことをめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-hoken.co.jp/recruit/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.0	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.4	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.1	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	・特定保健指導では、内臓脂肪型肥満に着目し、その要因となっている生活習慣を改善するための保健指導を行い、糖尿病等の生活習慣病の有病者・予備群を減少させること（病気の予防）を目的としているが、その実施率が低調となっている。 ・生活習慣病は自覚症状がないまま進行するため、健診は個人が生活習慣を振り返る絶好の機会と位置づけ、行動変容につながる保健指導および健康意識の向上が重要と捉えている。
	施策実施結果	①健康ポータルの登録率　2019年登録率68%（前年比＋19%）　未登録者へのフォロー等を実施 ②特定保健指導の実施率　2019年実施率16%（前年比＋ 3%）　特定保健指導重要性の周知等を実施
	効果検証結果	健康ポータルの登録率および特定保健指導実施率の向上により、運動習慣比率は2019年度：24.3%→2020年度：26.6%に改善した。 このような健康に対する意識と生活習慣の改善は、最終指標の１つである肥満の解消にもつながっており、2019年度63.0%であった適正体重維持率は2020年には63.4%に0.4%改善するなど、施策の効果が認められた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は全国平均と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施結果	毎月の禁煙デーの運用、保健師による禁煙コラム等を通じて禁煙に向けた意識づけを実施。
	効果検証結果	喫煙率は、2018年度：21.5%、2019年度：20.6%、2020年度：19.9%と少しずつ低下している状況。さらに喫煙率を下げるため2020年度において、遠隔禁煙プログラムの実施検討を行った（2021年度に実施）。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　010524

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：Ｔ＆Ｄフィナンシャル生命保険株式会社

英文名：T&D FINANCIAL LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：Ｔ＆Ｄフィナンシャル生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

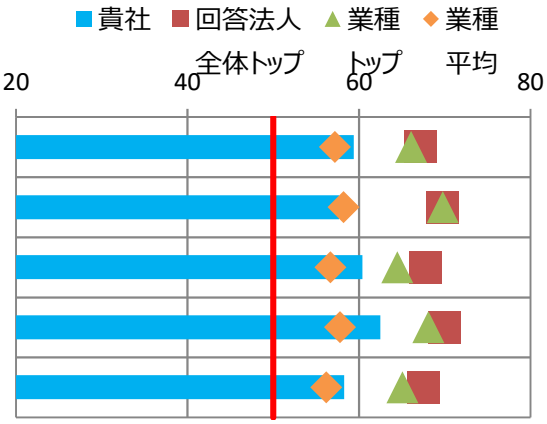
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　↑1.1　（前回偏差値　58.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.4	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	57.7	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	60.4	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	62.5	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	58.3	67.5	65.1	56.2



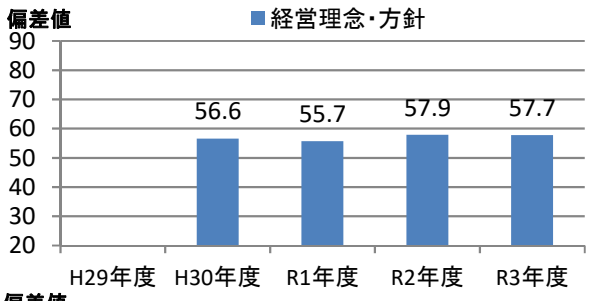
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

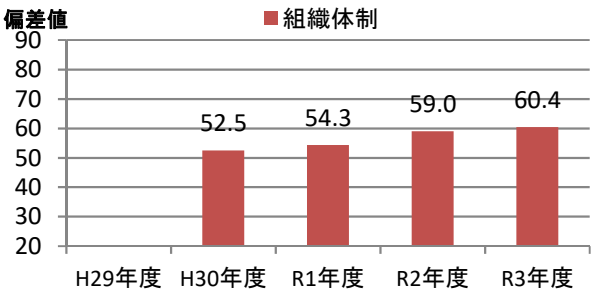
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

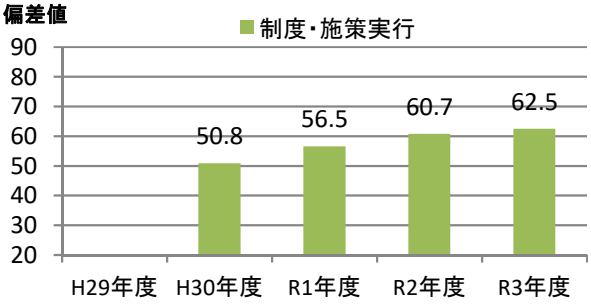
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

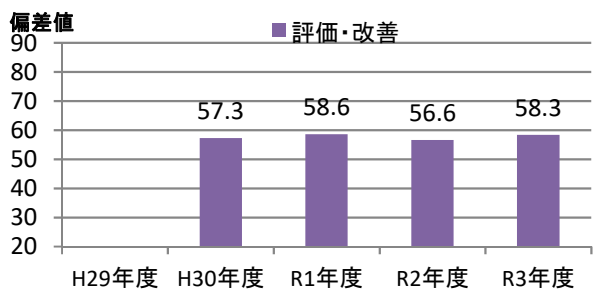
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651～700位	651～700位	551～600位	501～550位
総合評価	-	54.2(-)	56.5(↑2.3)	58.3(↑1.8)	59.4(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



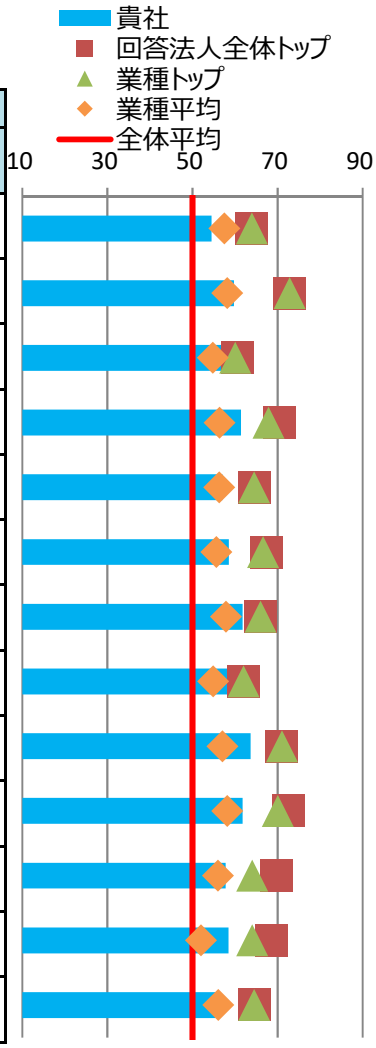






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.8	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.4	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.6	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.8	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.7	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.8	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.8	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.5	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.4	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康でイキイキと活躍できる職場づくりを積極的に推進することで、従業員エンゲージメントや労働生産性の向上を図ることが経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進に向けた取り組みの一環として、労働時間削減を実施していくことで、従業員エンゲージメントや労働生産性の向上を図ることを期待している。具体的な指標として、1人当たりの所定外労働時間を前年同月の95%以内とした目標時間内に抑制することを目指す。また、年間平均の総実労働時間を前年度未満に削減することや有給休暇取得率の向上（70%以上）にも取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	ディスクロージャー誌
URL	https://www.tdf-life.co.jp/disclosure/pdf/2021.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.7	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.6	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2015年度の1人当たりの1か月の所定外労働時間は36.4時間。また、年間平均の総実労働時間が2,132.55時間と長時間労働傾向にあった。従業員の健康（メンタル含む）に長時間労働は悪影響。
	施策実施結果	①ノー残業デー・早帰りデーの実施　②フレックスタイム制度の利用促進　③所定外労働時間目標の設定（前年比95%）　④人事評価指標に「所定外労働時間の抑制」の設定を実施し、長時間労働は解消傾向。
	効果検証結果	①2020年度所定外労働時間：26.1時間（2015年度比71.7%） ②2020年度総実労働時間：2,012.16時間（2015年度比94.4%）
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）
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大により、従業員が感染リスクに対する不安やテレワークにおけるストレスを感じる懸念があった。
	施策実施結果	テレワークの推進、執務室内における感染症対策の徹底により感染予防に努めたほか、テレワークにおけるコミュニケーションの円滑化を図るため、Zoom等のWEB会議を全従業員が利用できるよう対応を行った。
	効果検証結果	従業員に対し、感染症リスクに対する不安やテレワークにおけるストレス等に関する10項目のアンケートを2020年8月に実施。不安やストレスを感じているとの回答の割合は52%であった。今年度も同様のアンケートを実施しており、結果を分析した上で、テレワークにおける環境改善を更に推進していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　011070

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トータル保険サービス

英文名：

■加入保険者：みずほ健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

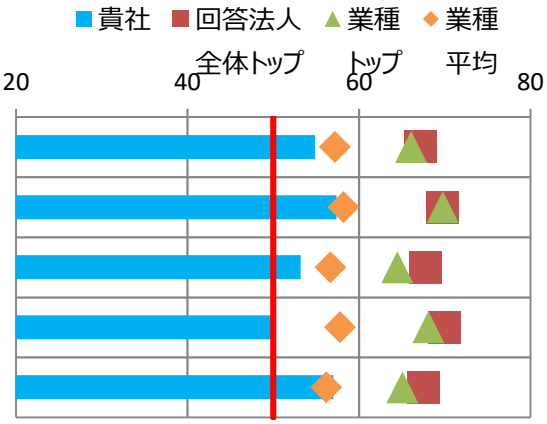
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.9**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.9	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	57.4	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	53.2	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	49.8	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	57.0	67.5	65.1	56.2



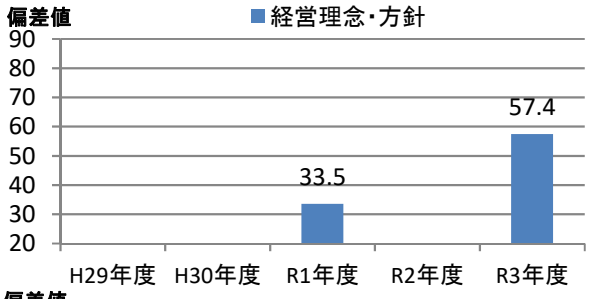
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

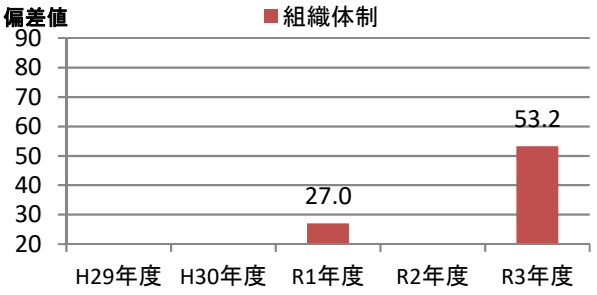
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

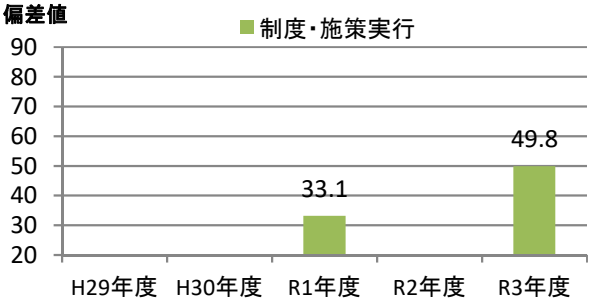
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

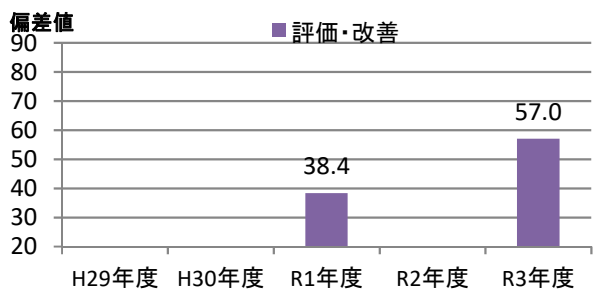
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2151～2200位	-	951～1000位
総合評価	-	-	33.6(-)	-	54.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



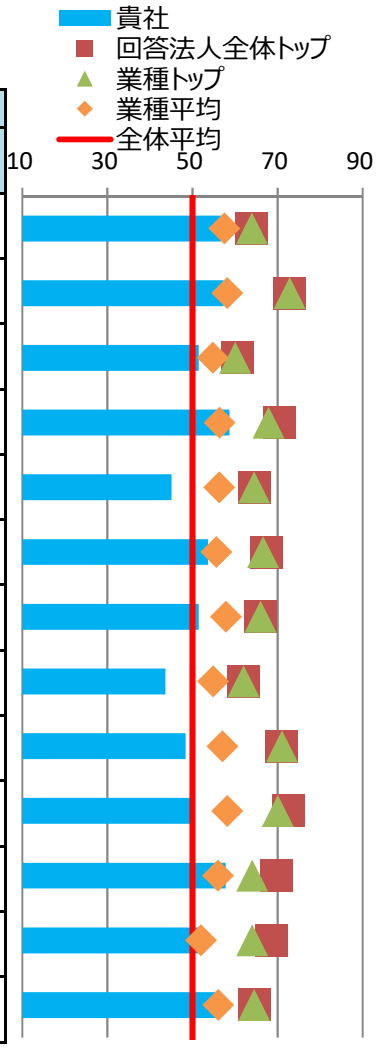






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.4	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.5	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.7	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.7	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.1	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.8	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.0	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.6	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社社員の6割を50歳以上の層が占め、健康に留意すべき中高年層が多い中、中長期的な企業価値向上のためには、社員が主体的に健康増進に努めていくと同時に、会社として社員の健康保持・増進のサポートを行うことが、社員のパフォーマンス向上ひいては企業全体の生産性向上につなげていくことが重要な課題。特に中高年や女性に関する健康への取組みと管理職・社員に対するヘルスリテラシー向上が、具体的な取組み課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員の生産性に関する具体的な指標は仕事のパフォーマンス総合評価である。今後の高齢化に伴い、健康状態によってはパフォーマンスの低下の恐れがあるため、社員の健康保持・増進によって、現状のパフォーマンス総合評価９４．６％を維持・向上を目指す。これにより、企業の生産性低下を防止し、サステナブルな経営を実現していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.total-hoken.co.jp/company/hpm/statement_hpm.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.5	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.3	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.5	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2018年度まで時間外勤務時間は紙ベースでの申告であったため、各部署ごとの総労働時間の把握に相当の体力を要することもあり、実質的な労働実態の分析や長時間労働者への対策が出来ていないという課題を抱えていたもの
	施策実施結果	2019年度より「勤次郎」のシステムを導入し、全社員が「勤次郎」に出社・退社時刻の入力、休暇取得の申請等を実施する体制に変更。その結果、各部署別の時間外、総労働時間等の把握が可能となった。
	効果検証結果	2020年度より前年度対比が可能となったことから、毎月定例開催している部支社長会議にて、各部支社別の時間外実績の足許実績と昨年度実績比較数値を人事部より報告することによって、各部支社長に時間外削減を依頼。また、勤次郎により、総労働時間の長い担当者に対し、人事部による個別面接を実施し、労働実態を確認（効果検証は2021年度に実施予定）
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2017年に現在の本社に移転。本社フロアーには喫煙室（分煙対応）を備えていたため、喫煙者の喫煙後の受動喫煙に対する対応について社員からの声が上がっていた他、喫煙による労働生産性の低下という課題も抱えていた。
	施策実施結果	2020年度に入り、コロナ感染対策も理由の１つとして、喫煙室を閉鎖。本社ビル３階にあった共用の喫煙室も閉鎖（喫煙者は効率的な喫煙を求められるようになった）
	効果検証結果	2019年度の喫煙率は15.0%、2020年度の喫煙率は12.3%と2017年度の喫煙率16.6%から改善傾向になる他、受動喫煙に対する社員の声もなくなった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 011296

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：共栄火災海上保険株式会社

英文名：The kyoei Fire and Marine Insurannce Company,Limited

■加入保険者：共栄火災健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

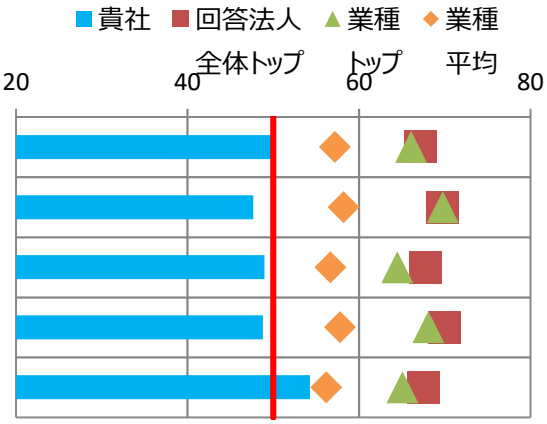
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.2**　↑4.5　（前回偏差値　45.7 ）

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

②評価の内訳

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	-	50.2	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	47.7	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	49.0	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	48.8	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	54.3	67.5	65.1	56.2



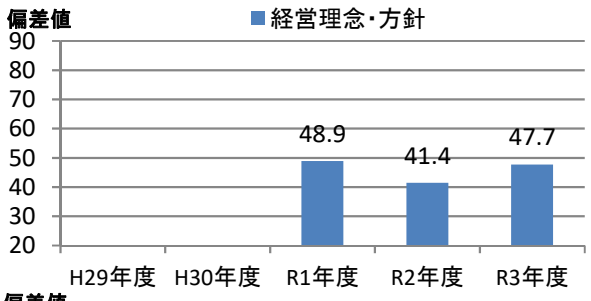
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

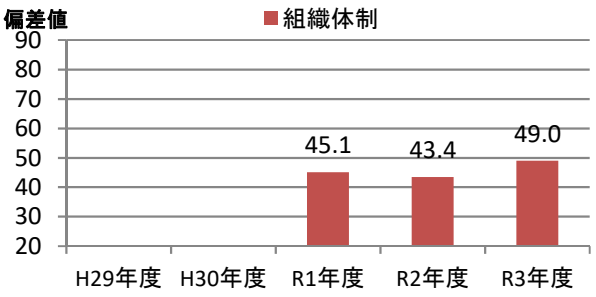
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

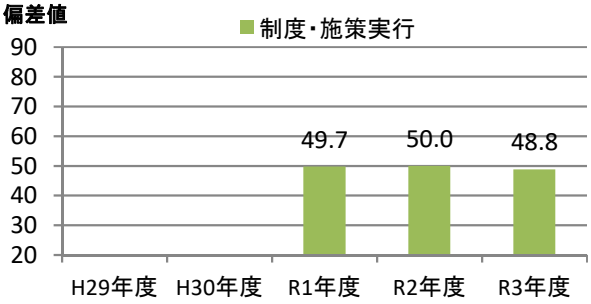
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

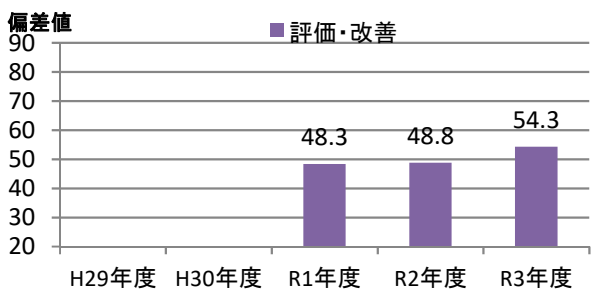
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401～1450位	1701～1750位	1551～1600位
総合評価	-	-	48.1(-)	45.7(↓2.4)	50.2(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



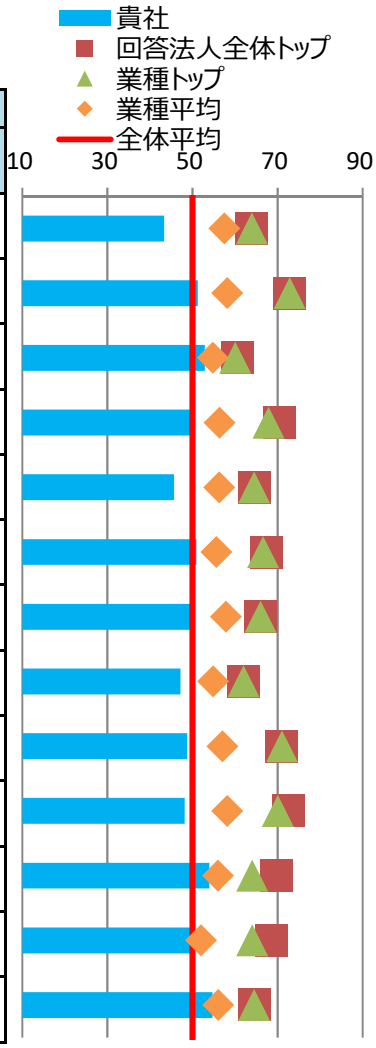






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.4	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.3	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.1	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.0	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.2	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.0	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.6	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.7	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営理念で掲げる「常にお客様の視点に立って行動し、信頼と期待にお応えします」を実現するため、そのベースとなる従業員が健康で活き活きと活躍できるように、環境整備を不断に取組み、よりよくしていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が当社で長く働き続けたいと感じられる取組みを継続実施し、従業員が将来にわたり心身ともに健康で働きがいをもって活躍できていることが常態化している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyoeikasai.co.jp/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.2	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタルヘルスについて、「特段問題がないので必要性を感じていない」という意見があるが、自分では気づかないうちにストレスを抱えているケースもあるため、積極的なメンタルヘルスの働きかけにより、メンタルヘルス不調の未然防止をしていくことが課題。
	施策実施結果	セルフケア（自分の心の状態を知り、その状態に合わせて自分で自分をケアすること）のアンケートおよび研修を実施し、セルフケアの実践率は66%となった。
	効果検証結果	アンケート結果では、研修受講前は「セルフケアを実践している」は14%であったが、研修受講後は66%（「以前から実践している」「今回の取り組みをきっかけに始めた」）となっており、主体的にセルフケアを実践している層が52ポイント上昇した。
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）
	課題の内容	2019年度より健康経営取組みとして、健保組合からインフルエンザ予防接種の費用助成を行い、事業所内でインフルエンザ予防接種を実施しているが、接種日が１日しかなかったため、希望者が接種できないことがあった。
	施策実施結果	2020年度は接種者696名となった。
	効果検証結果	2020年度は、接種日を複数設け、新型コロナの感染対策として、接種者一人一人に日時指定を行い、安心して接種できる環境を整備した。また、2020年度は新型コロナウイルスとインフルエンザが同時流行する「ツインデミック」への懸念があることを従業員に連絡文書を発信し、積極的な接種勧奨を行った。 上記の結果、2019年度は接種者315名であったのに対し2020年度は696名となり、対前年で381名増加した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 012065

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ＦＰパートナー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

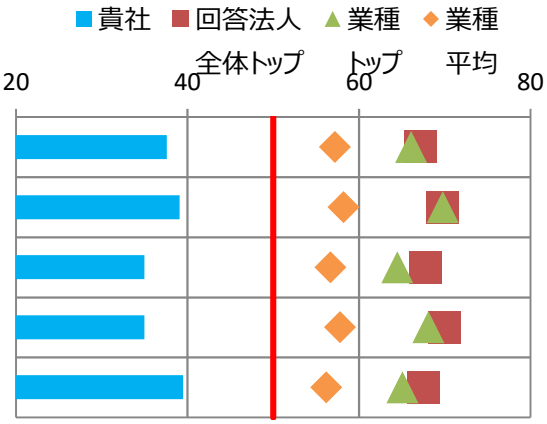
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.6**　（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

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	-	37.6	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	39.1	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	35.0	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	35.0	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	39.5	67.5	65.1	56.2



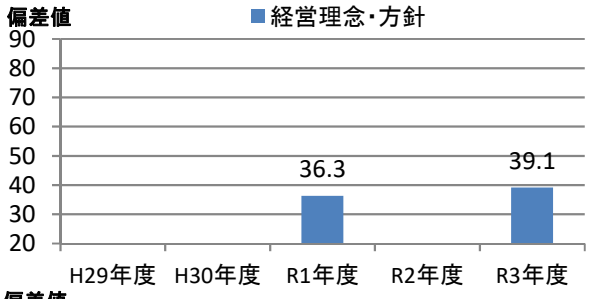
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

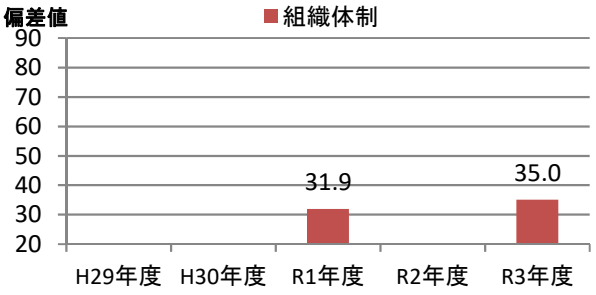
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

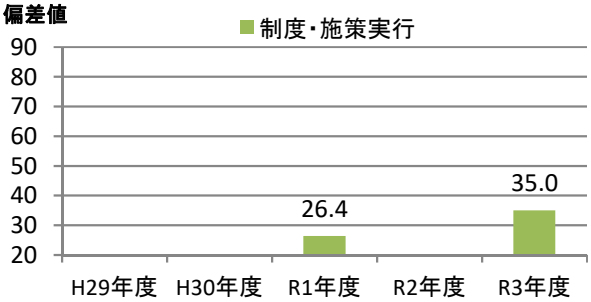
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

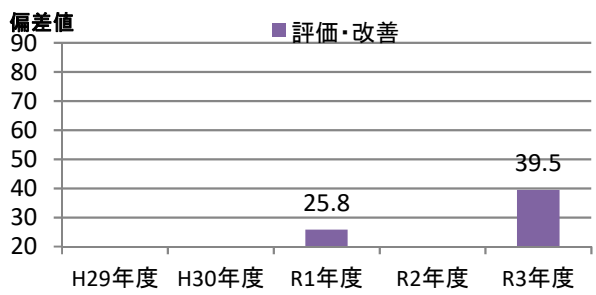
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2251～2300位	-	2501～2550位
総合評価	-	-	30.3(-)	-	37.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



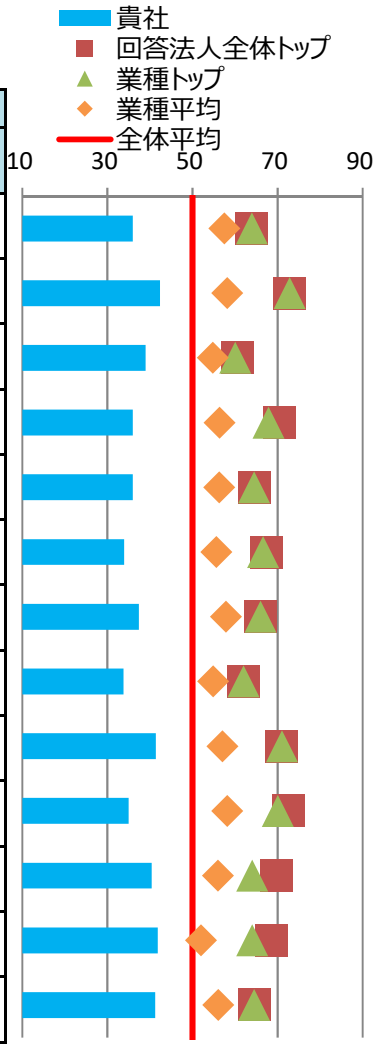






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	36.0	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.4	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.0	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.0	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	37.4	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.8	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.4	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.0	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.4	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.9	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	41.3	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
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Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://fpp.jp/kenkoukeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.8	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	29.2	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.8	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.4	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.4	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	28.6	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.0	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	組織的な長時間労働の抑制を目的に、当月中から長時間労働へ該当する可能性がある従業員及び上長へ注意喚起通知を行なっているが、その際に受ける質問から36協定をはじめとした法的な上限労働時間を含め協定内容に関する理解度が不足していると感じる。労使で協定した上限時間が健康促進を行なう為に重要な基準であることを含め、自己管理・ライン管理の運用推進と協定内容の本質理解の浸透が必要である。
	施策実施結果	36協定内容・労働法及び安全衛生法を交えた当社の時間外労働に関するマニュアルを作成・周知を行なった結果、 長時間労働による上長面談や産業医面談が減少した。
	効果検証結果	今までは、「自分が納得して残業しているから私自身は問題ない」などの発言もあったが、当社が推進している労務管理は、労使協定の内容や法令上限労働時間に基づき管理を行なっていることであり、適切な働き方が自身の健康管理や労働成果に繋がるという趣旨への理解が少しずつ浸透して来ているように感じられる。今後も労働環境を整えながら、従業員自らがより適切な働き方に向け自走できる施策を実施して行きたい。
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	−
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　012654

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：メディケア生命保険株式会社

英文名：Medicare Life Insurance Co., Ltd.

■加入保険者：住友生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

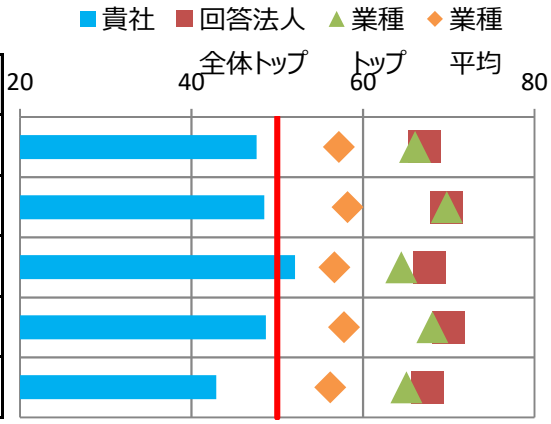
■総合順位：　**1851～1900位　／ 2869 社中**

■総合評価：　**47.6**　（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

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	-	47.6	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	48.5	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	52.1	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	48.7	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	42.9	67.5	65.1	56.2



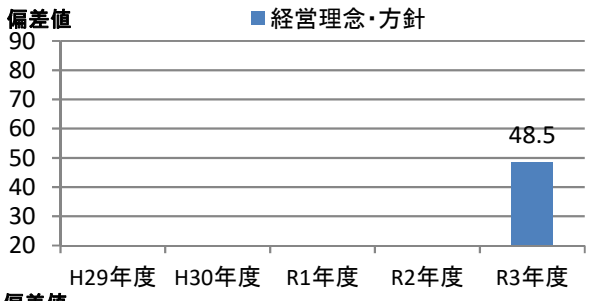
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

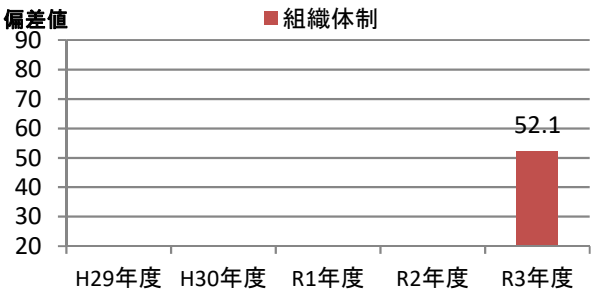
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

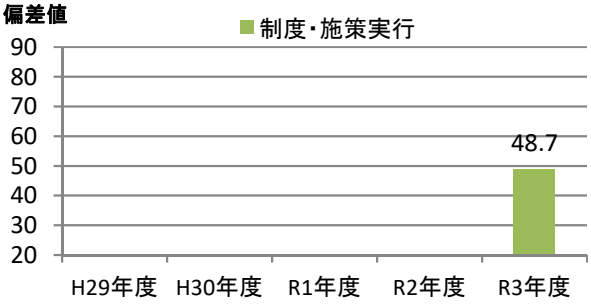
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

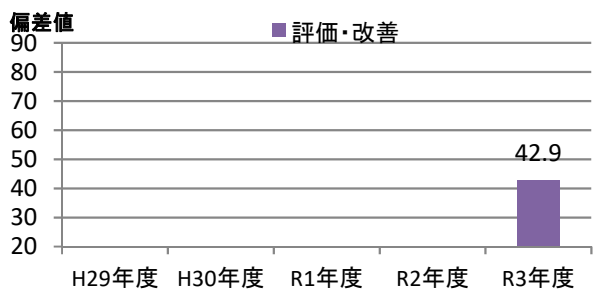
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851～1900位
総合評価	-	-	-	-	47.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



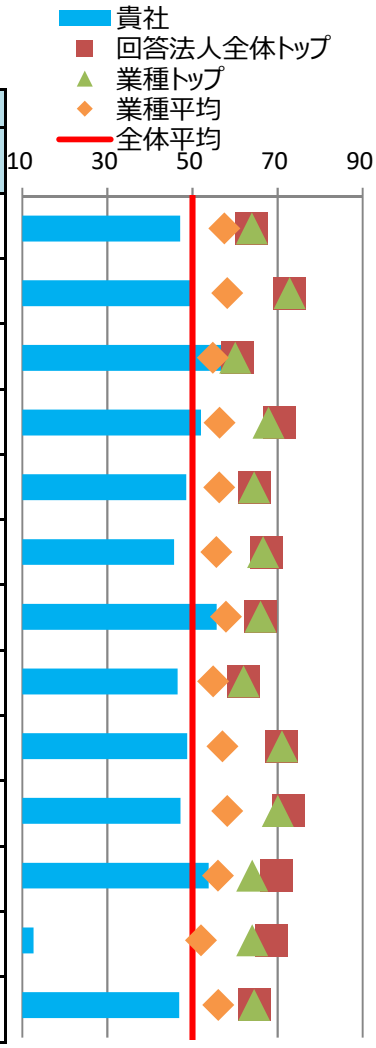






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.8	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.0	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.7	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.2	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.8	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	12.7	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.9	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 会社規模の拡大とともに、「従業員一人ひとりの活力・生産性向上」「健康でいきいきと働き続けられる会社の実現」を両立させ、企業価値向上へと繋げていくこと。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが主体的に健康維持・増進に取り組むことで、活力・生産性向上とともにＱＯＬを高め、結果、組織活性化や企業価値向上に繋げていくことを期待している。 具体的な指標として定期健康診断の二次健診対象者占率25%未満維持を設定するほか、労働時間の削減、健康増進活動の奨励等を進め、2020年度の二次健診対象者占率は20.3%となっている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.3	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.8	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.4	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.7	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	新型コロナ禍、生命保険業の社会的意義の発揮から、2020年度は総労働時間が前年度比1.8%増加という結果となった。健康リスクの軽減のためにも、総労働時間の削減が必要であると考えている。
	施策実施結果	在宅勤務、スライド勤務等のワークスタイルに関わる諸制度の整備・活用推進と月1日以上の有給休暇取得推進を行い総労働時間の適正化を図っている。９月時点で2020年度に対比0.7%削減という結果となった。
	効果検証結果	ワークスタイルの変化に関する従業員アンケートの実施※、同結果の振り返りとともに、ワークスタイルに関わる諸制度の積極活用、休暇取得等を推進といったＰＤＣＡサイクルを通じ、総労働時間の削減とともに従業員のワークライフバランス・生活時間の確保を支援していく。 ※アンケート結果の例として「時間の有効活用を実感（70%以上）」「睡眠時間増加を実感（50%以上）」などが挙げられている。
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　012776

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社京応

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

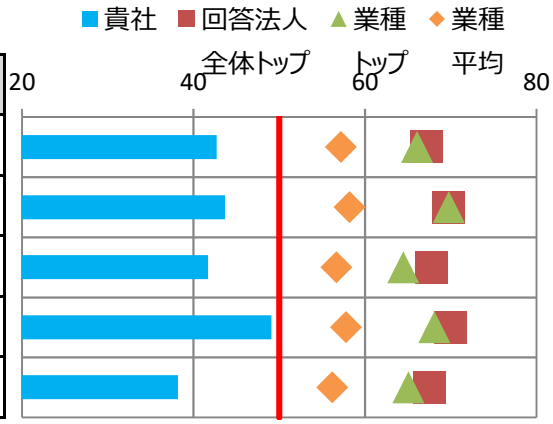
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.7**　↑0.3　（前回偏差値　42.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	42.7	67.2	66.1	57.2
経営理念・方針	3	43.7	69.8	69.8	58.2
組織体制	2	41.7	67.8	64.5	56.7
制度・施策実行	2	49.1	70.0	68.1	57.8
評価・改善	3	38.2	67.5	65.1	56.2



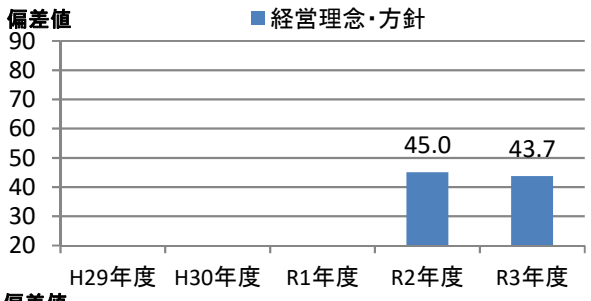
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

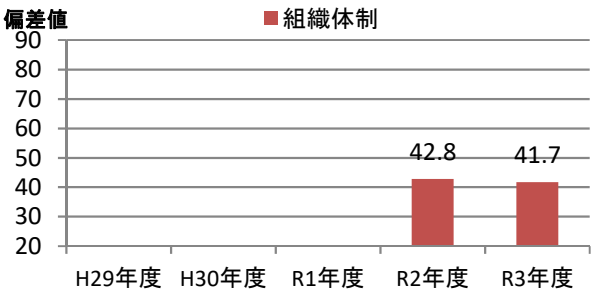
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

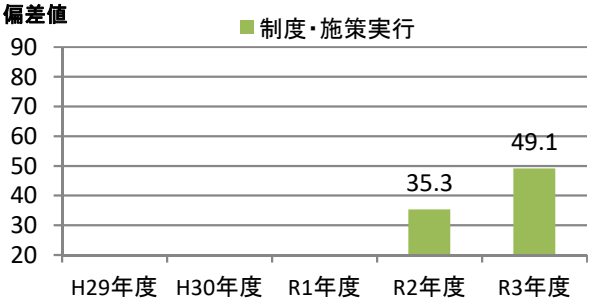
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

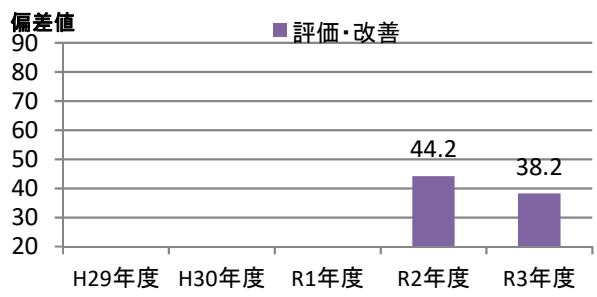
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	2251～2300位
総合評価	-	-	-	42.4(-)	42.7(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



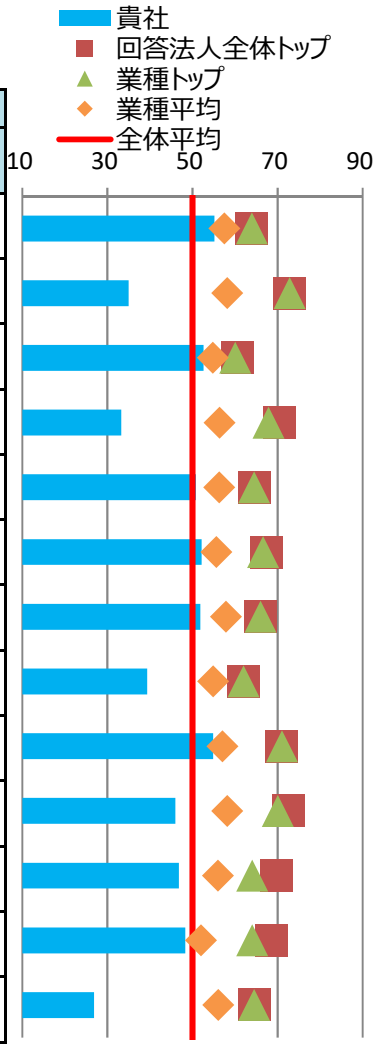






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	57.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	35.0	72.9	72.9	58.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.6	60.6	60.1	54.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	33.3	70.5	67.9	56.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	56.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.2	67.5	66.6	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	66.0	57.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	39.4	62.0	62.0	54.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	71.1	57.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.0	72.5	70.1	58.2
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.8	69.8	64.1	56.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.3	68.5	64.1	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	64.5	56.1



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 在宅勤務や時短勤務など働き方の多様性拡大、その中での組織の求心力向上。個々の従業員のパフォーマンス向上（プレゼンティズムの改善）。
健康経営の実施により期待する効果	ヘルスリテラシー向上と、セルフケアメディケーション、予防医療への取り組みと対話重視施策による信頼関係向上、チーム力向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	56.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.2	56.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	54.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	60.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	52.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.8	58.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	56.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	54.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	57.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	−
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	−
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	−
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	−
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	−
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	−
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	−
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 000154

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：野村アセットマネジメント株式会社

英文名：NOMURA ASSET MANAGEMENT CO.,LTD.

■加入保険者：野村證券健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

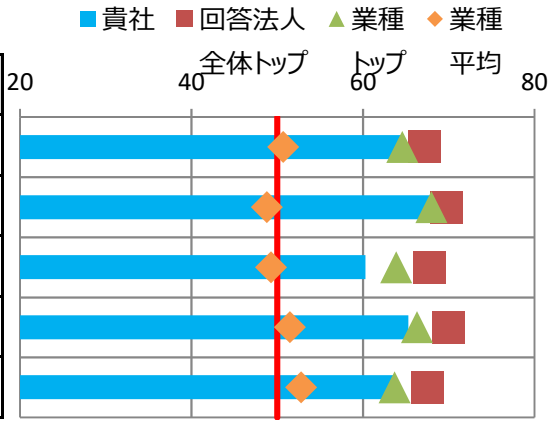
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.6**　↑6.7　（前回偏差値　57.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	68.0	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	60.3	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	65.3	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	63.7	67.5	63.7	52.8



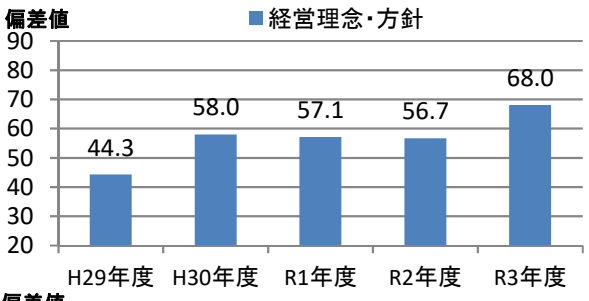
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

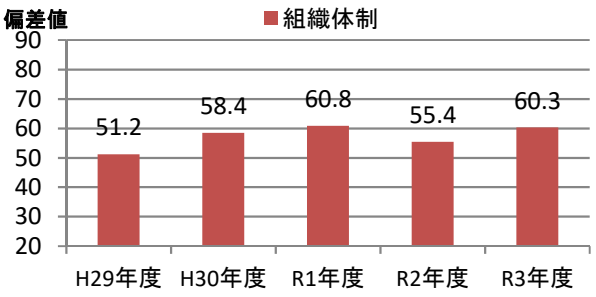
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

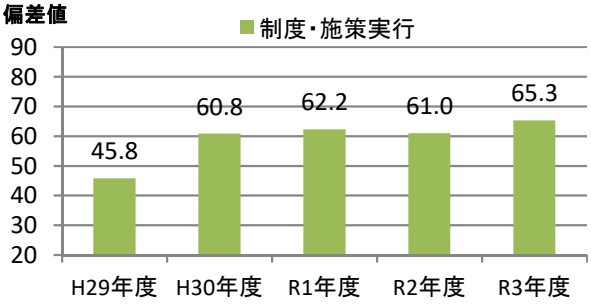
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

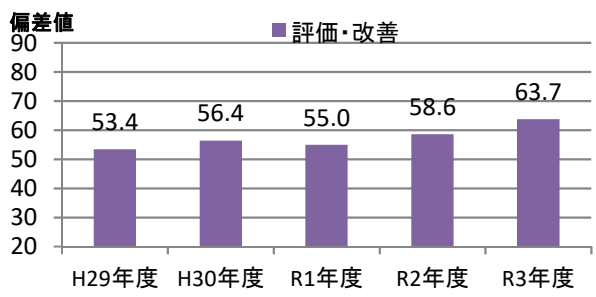
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	301～350位	501～550位	601～650位	1～50位
総合評価	48.0	58.6(↑10.6)	58.2(↓0.4)	57.9(↓0.3)	64.6(↑6.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



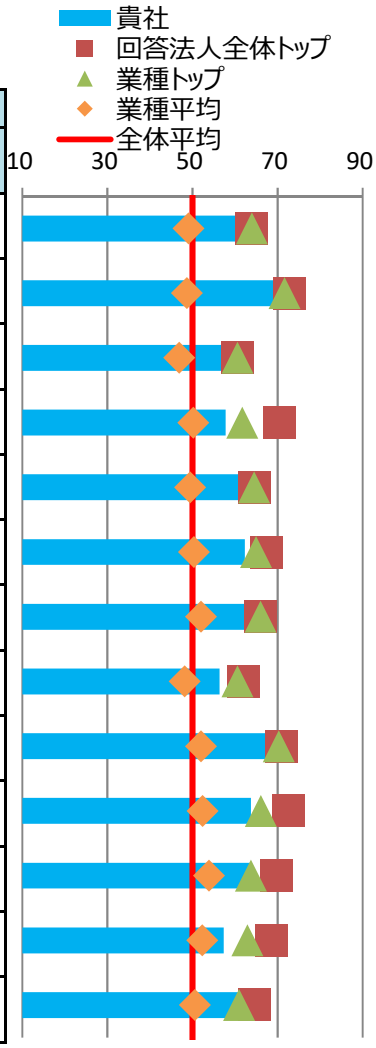






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	71.7	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.8	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.8	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.3	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.1	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.8	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.8	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.4	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.0	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 全ての社員、お客様、そして社会全体が単に健康になるのではなく肉体的にも精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）となることを目指している。そのためにはまずは社員自身がWell-beingになることが必要だが、直近行った従業員サーベイにおいては不十分との結果が出ている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進して社員が幸せだと思える環境づくりをすることによりアブセンティーイズムの低減やプレゼンティーイズムの低減、エンゲージメントの向上を目指し、Well-beingを実現する。そして、すべての社員、お客様、社会全体がWell-beingな状態となることを目指すことで、野村グループの社会的使命として掲げる「豊かな社会の創造」を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.1	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.5	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.6	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.8	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	70.0	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康診断受診後、産業医が必要と認めた社員へ二次検査（再検査、要治療等）の受診勧奨を行っているが、自覚症状のないことや、業務が多忙であることを理由に対応しない社員が6割程度いた。
	施策実施結果	二次検査を受信しない社員に対し、結果を報告するまで人事や医療専門スタッフから勧奨を繰り返し、回答がない社員に対しては、産業医自ら電話で確認を行うことで、受診率が44.26%から87.3%まで改善。
	効果検証結果	健康診断結果等への定量的な効果が表れるのはこれからだが、1人あたり医療費が2019年度14.5万円から2020年度12.2万円に減少。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率自体は10%弱程度ではあるが、喫煙者本人に加え、周囲の社員への副流煙による望まない受動喫煙が健康に与える影響の大きさに鑑み、喫煙者自身の健康だけではなく、周囲の人の健康への影響があることの意識付け、喫煙者に対する禁煙サポート、喫煙者以外が新たな喫煙者にならない為のリテラシーの向上が課題。
	施策実施結果	グループCHOおよびコーポレート担当役員から全社員を対象に喫煙対策に関するメッセージを発信し、終日禁煙を実施。併せて禁煙サポートを全社に周知したところ、利用率が上昇。
	効果検証結果	2020年度健康診断結果では、喫煙率が11.16%から9.82%に改善。当初2020年目標としていた10%を超える喫煙率の減少がみられた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 000169

経済産業省　令和3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：その他金融業

①健康経営度評価結果

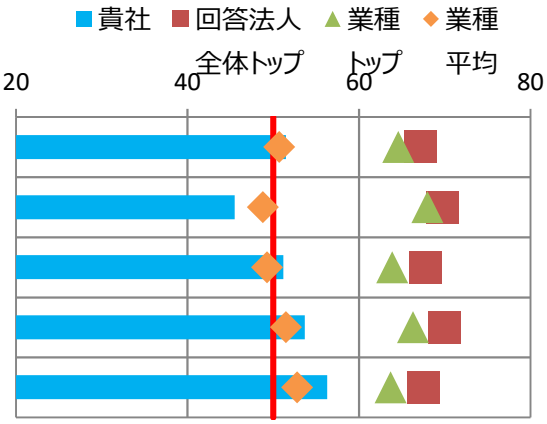
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　↑0.0　（前回偏差値　51.5 ）

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

②評価の内訳

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	-	51.5	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	45.5	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	51.2	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	53.7	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	56.3	67.5	63.7	52.8



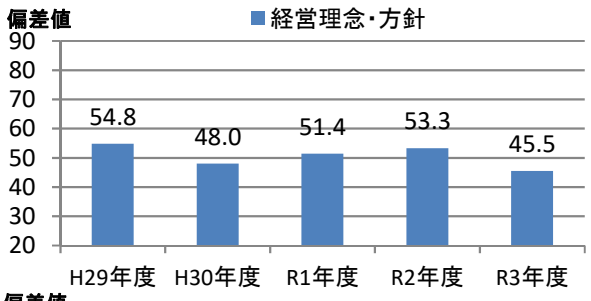
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

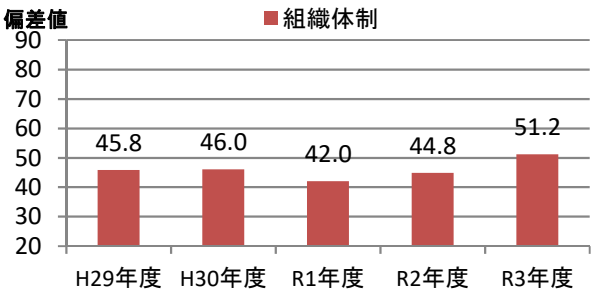
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

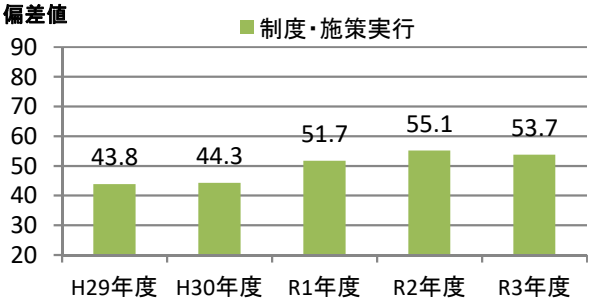
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

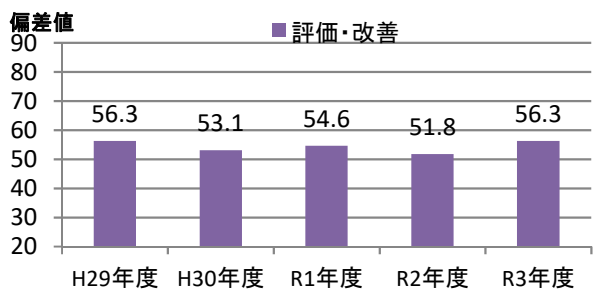
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	1101～1150位	1201～1250位	1201～1250位	1401～1450位
総合評価	50.0	47.5(↓2.5)	50.5(↑3.0)	51.5(↑1.0)	51.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



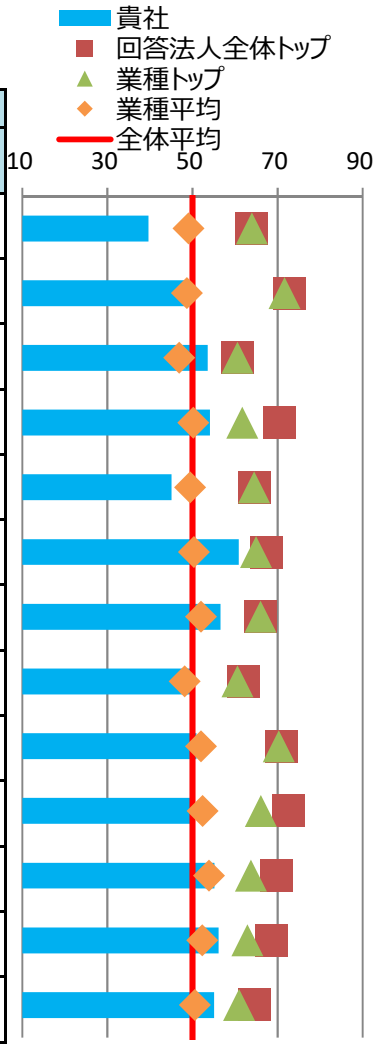






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	39.7	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.4	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.1	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.9	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.0	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.8	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.2	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.2	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.1	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
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Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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	http://www.shinkin.co.jp/kiryu/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.5	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.4	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	平成30年11月1日より勤務中敷地内全面禁煙を実施。その後、喫煙率は徐々に下がっているが、まだ2割弱の職員が喫煙をしており、令和元年度の喫煙率は厚生労働省の国民健康栄養調査の結果（16.7%）を上回っていた。
	施策実施結果	喫煙者に対して、北関東しんきん健康保険組合が実施する「オンライン禁煙プログラム」の案内を個別に送付。参加率14.0%
	効果検証結果	禁煙プログラムの参加率は14.0%であったが、2020年度の喫煙率は15.1%で前年度の18.5%を下回った。 2017年度から4年連続の減少。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 000196

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊橋信用金庫

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：その他金融業

①健康経営度評価結果

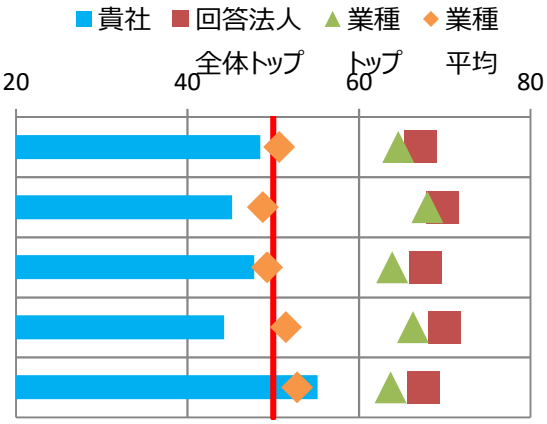
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.5**　↑2.6　（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	-	48.5	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	45.2	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	47.8	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	44.3	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	55.2	67.5	63.7	52.8



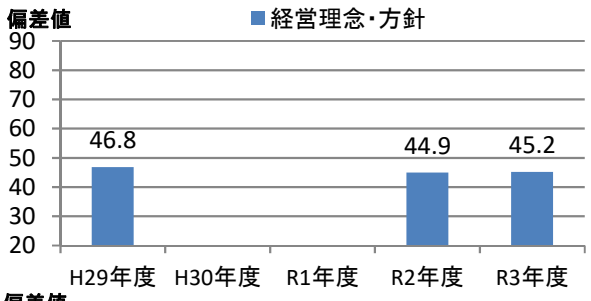
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

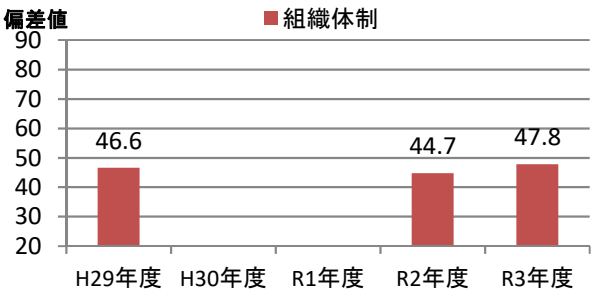
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

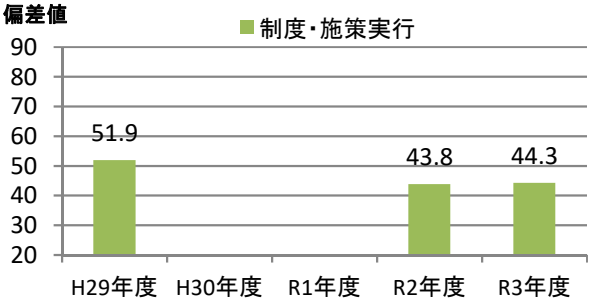
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

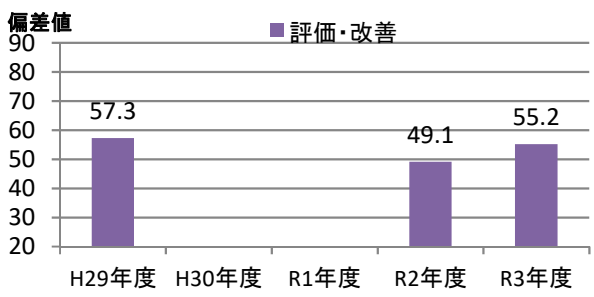
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	-	-	1701～1750位	1751～1800位
総合評価	50.4	-	-	45.9(-)	48.5(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



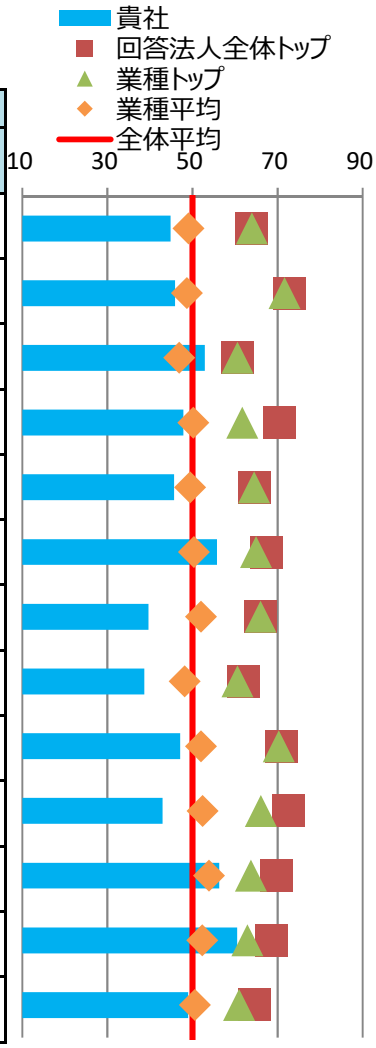






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.9	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.9	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.8	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	39.7	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.7	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.0	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.3	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.5	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.0	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 信用金庫の基本理念である「相互扶助」の精神のもと、リレーションシップを追求し、付加価値の高いサービスの提供や金融仲介機能を十分に発揮して、お客様や地域社会が抱える課題の解決に最優先に取組み、当金庫の理解者を増やしていくために、職員一人ひとりが自ら考え、行動し、これまでにない発想力や創造力による成長を追求す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	将来に向けて持続的に成長していくため、今以上に女性が活躍できるフィールドを用意し、また職員一人一人が定年まで勤務したい職場としていく。そのため、女性の育児休業取得率100%を達成するとともに、男性についても育休取得を推進する。また、毎日定時帰りができるよう勤務時間の管理を徹底し、月平均残業時間2時間以内を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyo-shin.co.jp/about/health-management.php

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.9	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.1	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	以前より健診費の補助はしていたものの、人間ドック以外で婦人科検診の受検者が少なく低位で推移。早期発見早期治療の観点から、人間ドック受診以外の職員についても婦人科検診受検者を増やすことが必要である。
	施策実施結果	事業所内に乳がん健診を実施できる場所を確保し、定期健診の受診と同時に乳がん検診を受けることができるよう取組を行った。
	効果検証結果	補助金の支給では毎年ほぼ横ばいであった受検者が、定期健診と同時受診可能となったことで大幅に受診者を増加させることに繋がった。人間ドック受診者以外の乳がん検診の受検者は補助金ベースで2018年の1名から2019年は64名、2020年は44名に増加している。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008253

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社クレディセゾン

英文名：Credit Saison Co.,Ltd.

■加入保険者：パレット健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

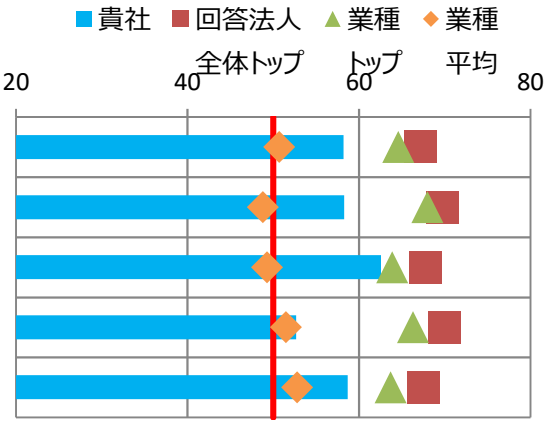
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.2**　↑5.4　（前回偏差値　52.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.2	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	58.3	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	62.6	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	52.7	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	58.7	67.5	63.7	52.8



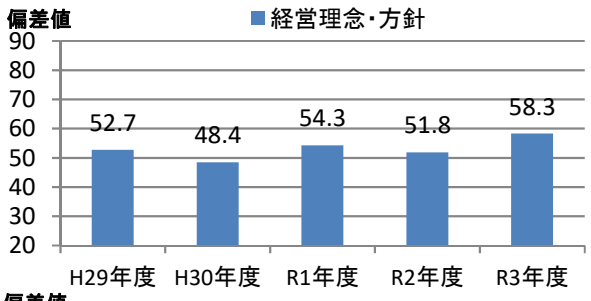
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

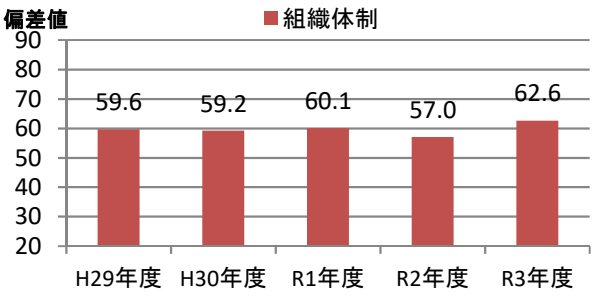
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

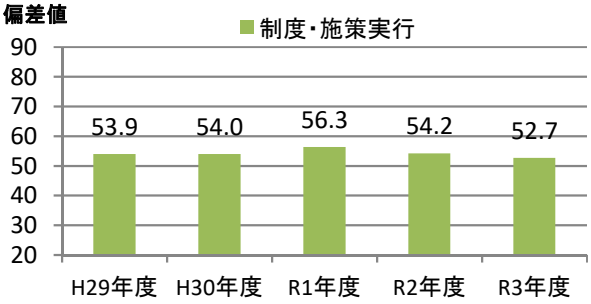
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

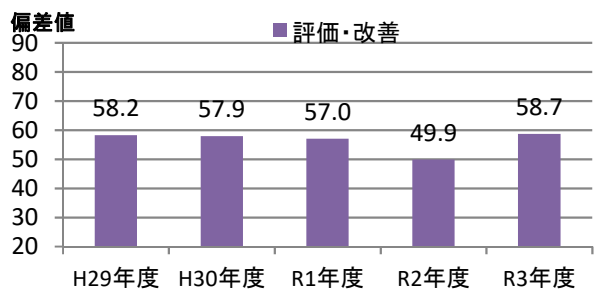
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	651～700位	651～700位	1101～1150位	601～650位
総合評価	55.5	54.1(↓1.4)	56.7(↑2.6)	52.8(↓3.9)	58.2(↑5.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



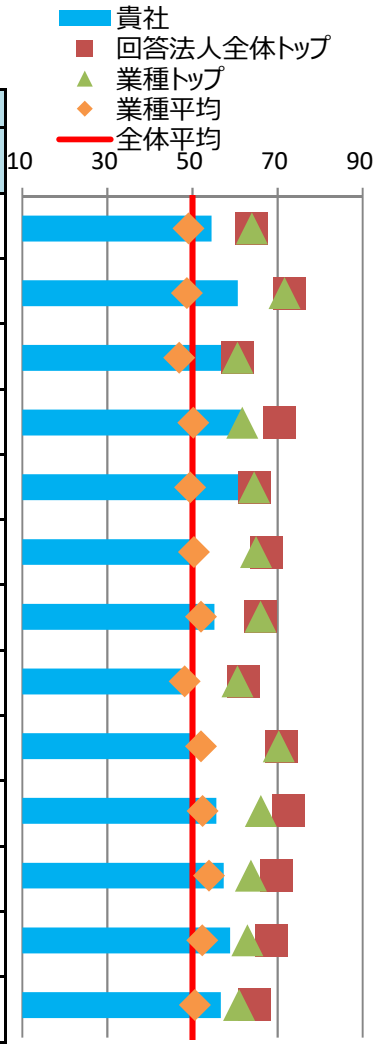






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.7	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.0	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.6	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.4	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.9	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.7	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業理念である「サービス先端企業」として新たな価値を創出し続けるために、社員一人ひとりが常にベストコンディションで最高のパフォーマンスを発揮することの実現が、組織の活性化、生産性向上、企業価値の向上をさせていくうえで非常に重要であると認識している。社員が心身ともに健康でイキイキと活力ある状態であること、働き続けられる環境の実現を目指し、健康経営を経営課題とのひとつと捉え活動を推進している。
健康経営の実施により期待する効果	社員が常に活力ある状態で能力発揮ができることを期待している。具体的には、組織健康度調査結果を職場改善に活用、上司部下の1on1の導入、異動後のフォロー面談等による社員の健康や成長のサポートを実施。休職者復職支援においては独自のプログラムを制定し復帰後も働き続けられるアシストを行うことで休業率の前年比減を目指す。またオフィス環境整備やテレワーク推進等により、社員の健康度、満足度の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://corporate.saisoncard.co.jp/sustainability/diversity/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.0	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.7	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	社員のパフォーマンス向上を健康経営上の課題として認識している中で、社員の休職者数（特にメンタル疾患）の増加、再休職者の発生が課題。休職を未然に防ぐことはもちろん、休職明けの復帰後においても職場で十分なパフォーマンスが発揮できるようなサポートや体制が必要。
	施策実施結果	復職プログラムを刷新し、社員の自律を促しスムーズな職場復帰と再発防止に向け再構成。本人・上司・産業医・保健師、人事の役割明確化。4者面談（復職前）、5者面談（復職時）を導入しフォロー体制強化。
	効果検証結果	現時点では定量的な効果は判断できかねるものの、休職者が復職にあたり自身をきちんとマネジメントしコントロールができるよう、上司、産業保健スタッフ、人事がそれぞの役割で関与している。復職後のフォロー面談時において、社員のパフォーマンス発揮が継続できているとのことから、面談を早期に終了する社員が9割を占めている。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性が約7割を占める当社において、がん検診受診率が想定よりも低く推移していたことから、若年層からがんに対する知識向上、検診の必要性とさらなる受診促進が必要と判断。
	施策実施結果	婦人科医による女性疾患セミナーをオンライン開催。男女約300名が参加。
	効果検証結果	セミナー後のアンケートでは、回答者の96.5%が内容に満足との回答であった。知っているようでいて知らなかったことが多く勉強になった、毎年受診する必要性を認識した、自身の身体を見つめなおすきっかけとなったとの回答が多数。 受診へつながった件数については現時点で把握できないが、今後定期的にがん検診受診率を検証予定。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008424

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：芙蓉総合リース株式会社

英文名：Fuyo General Lease Co.,Ltd.

上場

■加入保険者：丸紅健康保険組合

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

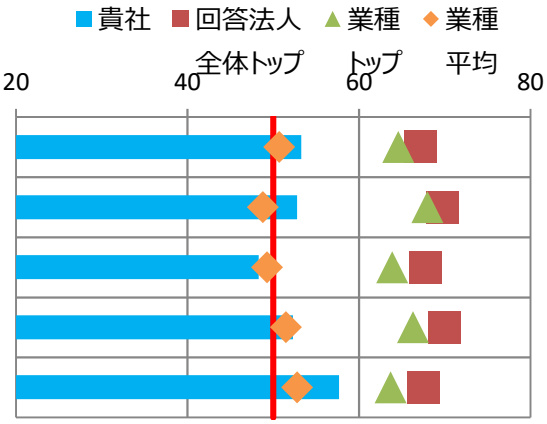
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.3**　↑15.7　（前回偏差値 37.6 ）

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

②評価の内訳

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	-	53.3	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	52.8	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	48.3	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	52.3	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	57.7	67.5	63.7	52.8



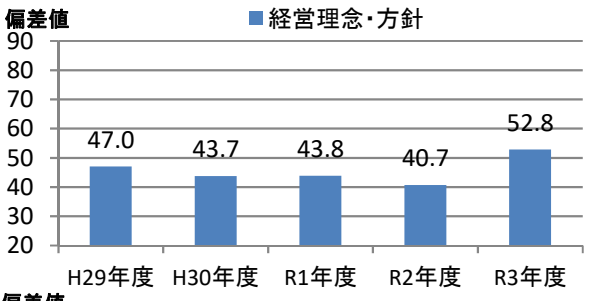
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

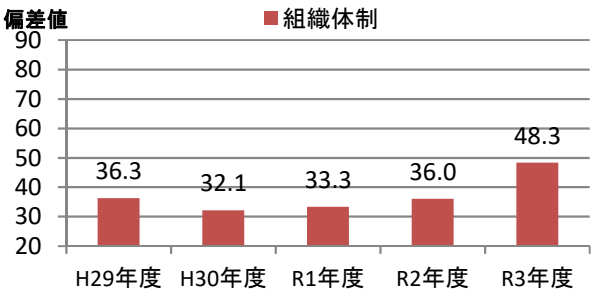
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

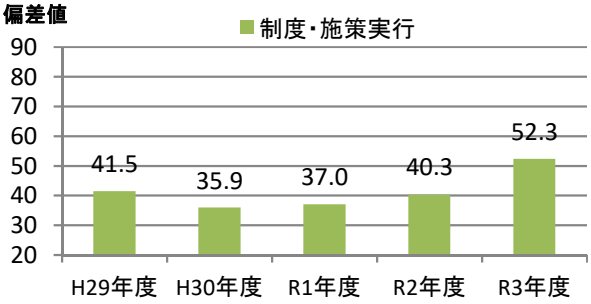
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

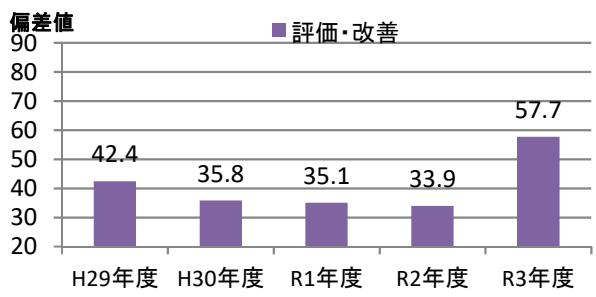
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951～1000位	1551～1600位	2001～2050位	2201～2250位	1151～1200位
総合評価	42.3	37.5(↓4.8)	37.7(↑0.2)	37.6(↓0.1)	53.3(↑15.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



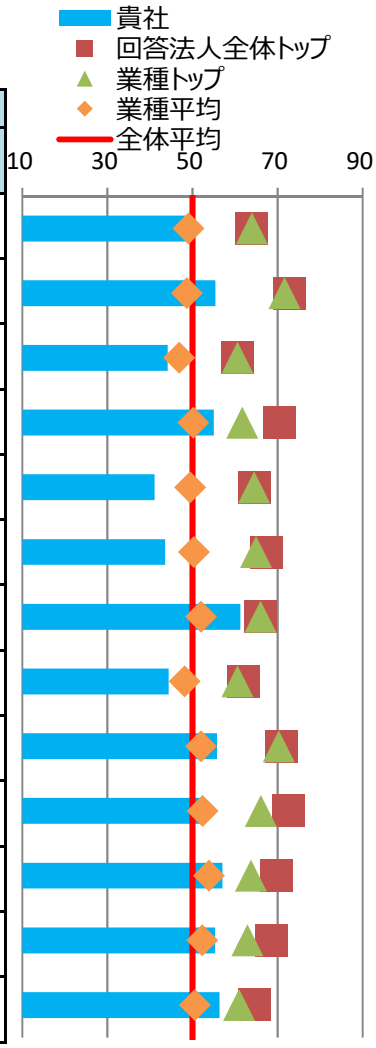






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.4	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.2	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.0	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.6	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.8	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.1	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.3	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.4	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 芙蓉リースグループでは、社員とその家族の心身にわたる健康が充実感・幸福感の源泉であり、社会的課題解決の良き担い手としての成長につながるものと考える。 こうした考えのもと、社員とその家族の健康保持・増進活動は、中長期的な企業価値向上における経営上の課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	社員の年齢構成では、50歳代以上が40%を占め高齢化が進展しており、生活習慣病リスクを有する社員も少なくない中、バイネームでのハイリスクアプローチの強化による疾病予防を期待。 また、若年層においても朝食欠食や飲酒習慣などの傾向が見られるため、啓蒙活動によるヘルスリテラシーの向上を通じて、生産性の向上と将来の疾病化予防を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fgl.co.jp/csr/society/employees/employment.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.2	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.2	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	社員の働き方改革の施策の一つとして、2019年度よりテレワークの試行し、2020年度より本格的に取り組みを進めるものの、社員のテレワーク環境が整わず、2020年度のテレワーク実施率は5.9%と低位していた。 ワークライフバランスの観点からもテレワーク実施率の改善が必要である。
	施策実施結果	在宅用ＰＣをほぼ全社員に配布したことによりテレワーク環境を整備。 また新型コロナウィルスの影響を鑑みテレワークを強く推奨した。その結果、2020年度のテレワーク実施率は76.7%と大幅に上昇した。
	効果検証結果	定性的な効果を把握する為、ヒアリングによるアンケートを実施。 通勤時間削減による、通勤ストレスの緩和・睡眠時間の確保、自己啓発の時間にあてることが出来た等、ワークライフバランスの向上につながったという社員の声が多く上がった。 また【Zoom】というWEB会議ツールの活用によりコミュニケーション不足を解消できたという声も多く、今後多方面での効果が期待できる。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙データの分析を行ったところ、18.3%とまだ改善が見込める数値であった。 新本社移転前の2020年6月までは旧本社に喫煙ルームが設置してあった為、休憩時間等に喫煙する社員が多く、業務を中断している為、生産性の低下にも繋がるという課題があった。
	施策実施結果	新本社移転後を機に、屋内・屋外共に、喫煙スペースの設置を廃止。その効果もあり、社員の喫煙率は本社移転前の18.3%から、移転後は約15.9%に改善した。
	効果検証結果	1年間で喫煙率2.4%の改善。社員からは社内で喫煙をする場所がなくなることで、空気がきれいになり、部屋のヤニなどの汚れも気にならなくなり働きやすい環境となったという声もあがっている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008566

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リコーリース株式会社

英文名：RICOH LEASING COMPANY,LTD

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

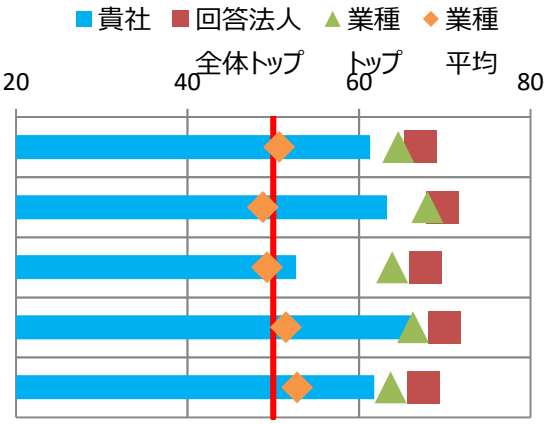
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.3**　↓0.5　（前回偏差値　61.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.3	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	63.3	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	52.7	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	66.3	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	61.8	67.5	63.7	52.8



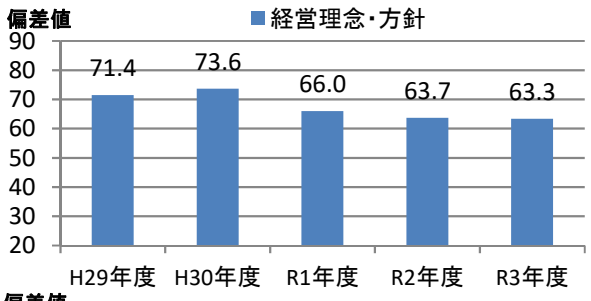
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

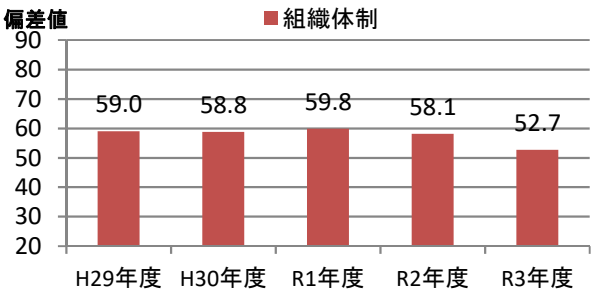
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

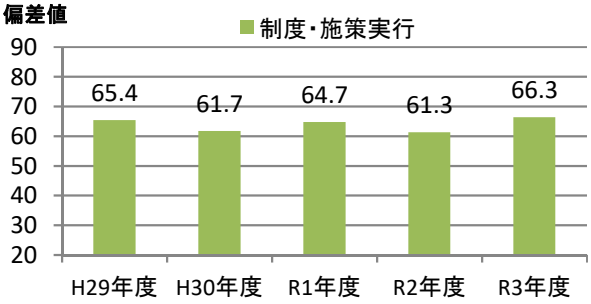
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

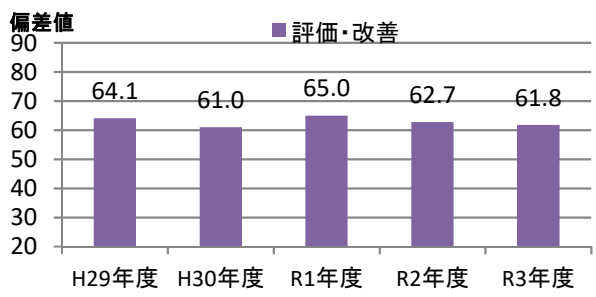
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	51～100位	51～100位	201～250位	251～300位
総合評価	65.7	64.6(↓1.1)	64.2(↓0.4)	61.8(↓2.4)	61.3(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



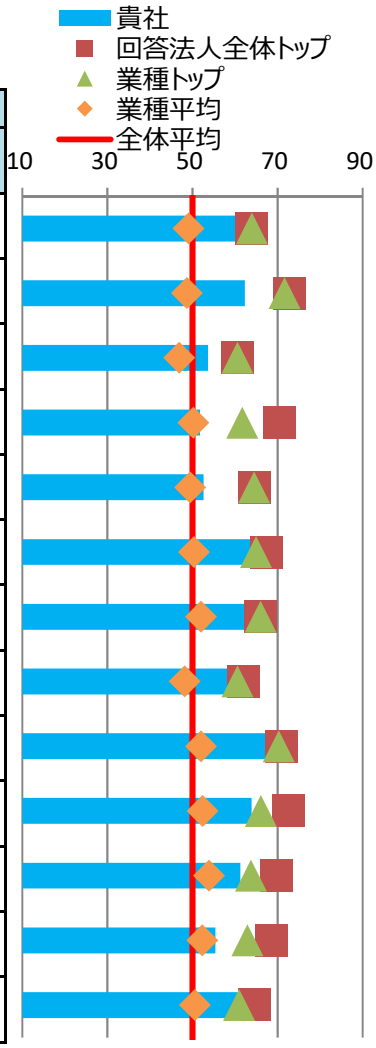






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.3	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.7	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.8	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.0	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	70.3	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.9	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.3	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.4	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.8	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 採用後、メンタル疾患を患う社員の休職が長期化し、パフォーマンスが十分発揮できずにいる状態は、本人の生産性の低下とともに、会社の事業継続と成長を担ってゆく財産である人財（社員）の損失、企業コストの負担や、休職者リスクに繋がってしまうことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が健康でいきいきと働き「働くことで幸せになる」の実現を期待している。具体的な指標として、幸福度・モチベーションを可視化するためのエンゲージメント調査の「健康」「人間関係」「自己成長」「支援」「環境」「組織風土」項目向上のため改善ＰＤＣＡを回し全社スコアの向上に繋げる。就業規則「私傷病休復職制度標準」を見直し、リワークプログラムの受講を追加、復職までのプロセスをより明確にして明文化する事により、休職者へ復職支援体制強化の実現が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.r-lease.co.jp/csr/pdf/IntegratedReport2021_16.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.1	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.0	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.1	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	コロナ渦、在宅勤務へシフトする中では生活習慣の変化により、心身の健康上の問題が現れやすくなってきており、コミュンケーション・モチベーションの低下にも繋がる原因にもなる。昨年1月測定した社員エンゲージメント調査「健康」のスコアが「56」であった。会社で設定しているスコアは「71」である。そのため「在宅勤務に特化」した、心身両面の健康リスクを予防するための健康管理、健康リテラシー向上のための施策が必要である。
	施策実施結果	①オンラインセミナー実施「在宅勤務勤務での健康管理」在宅勤務のメリット・デメリット、セルフケア（ストレス対処法）、長時間労働回避のための時間管理（仕事オン・オフ）、より良い睡眠をとる、コミュニケーション不足で起こりうるミス、生活習慣・運動習慣を見直す、自宅でできる運動等健康管理の総合的なコンテンツを配信。健保イベント（ウォーキング・生活習慣改善）への参加呼びかけ②特定保健指導 の
	効果検証結果	①オンラインセミナーは８割以上が受講を完了、「健康改善に前向きになった」「オンタイムで運動ができて良かった」等、声が寄せられた。②対象者から健康相談、参加意欲を伝えてくる割合が多く見られた。指導は2021年に入っても継続しているため結果は2021年度検証とする。③産業医が自社各種健康指標の状況を経営層と共有できた事で今後の健康経営を実践するための会社の方向性に寄与できた。結果：社員エンゲージメントスコア「健康」56→64（＋8）健康リテラシーの向上が見られた。（※以下効果検証②を参照）、喫煙率：13.6%（４%減少）、医療費（医外外来）:会社Total 9.2%減少・1人当たり8.6%減少となった。
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
	課題の内容	コロナ渦における行動制限により日常的なコミュニケーションの希薄化、社内においても在宅勤務が推奨される中、働き方の柔軟性が出たものの、対面でのコミュニケーション機会減少により、横のコミュニケーションの減少、一人暮らしの社員には孤独感やふさぎ込む傾向が見られるようになった。また、世の中ではメンタル疾患、自殺増加傾向にあったことから、当社では意図的にコミュニケーションの機会を創出する施策を複合的に並行して実施した。
	施策実施結果	上司と部下の１on１ミーティング強化、新規入社者フォロー面談・若手社員のキャリア面談を定期実施と状況把握。四半期毎実施しているエンゲージメント調査スコアの結果に関して組織ごとの振り返りと改善施策のためのディスカッション実施。コミュニケーションをランダムに繋ぐオンライン交流会の実施（共通の趣味や感心事について集まり会話する機会の提供）タレントマネジメントシステムの活用、横や斜めのコミュ
	効果検証結果	エンゲージメント調査結果「健康」56→64（+8）ストレス反応：58→64（＋6）「人間関係」74→77（＋3）上司との関係：73→76（＋3）同僚との関係76→77（＋1）「組織風土」63→69（＋6）部署間での協力：64→69（＋5）「環境」63→71（＋8）ワークライフバランス68→74（＋6）実施した施策の関連項目では初回実施時期より1～8ポイント向上、社員間の多方面からのコミュニケーション促進が図られ、関係性の構築や強化によりエンゲージメントスコア全体が向上したと思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008572

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アコム株式会社

英文名：ACOM CO., LTD.

■加入保険者：アコム健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

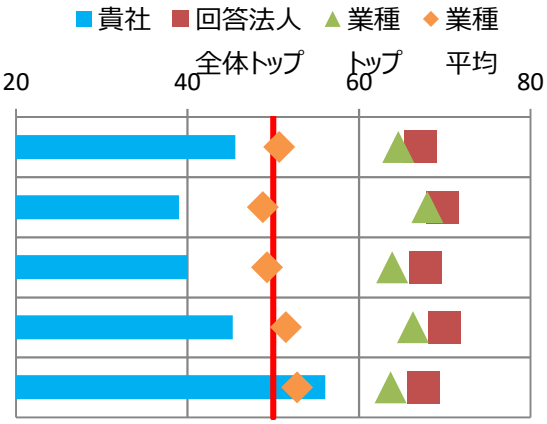
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.6**　↑4.1　（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

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	-	45.6	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	39.0	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	40.0	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	45.3	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	56.1	67.5	63.7	52.8



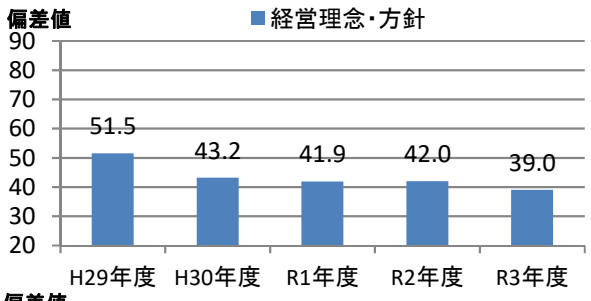
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

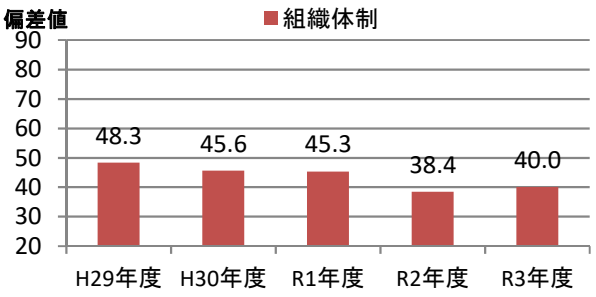
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

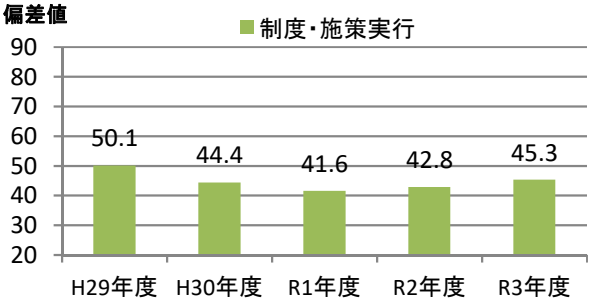
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

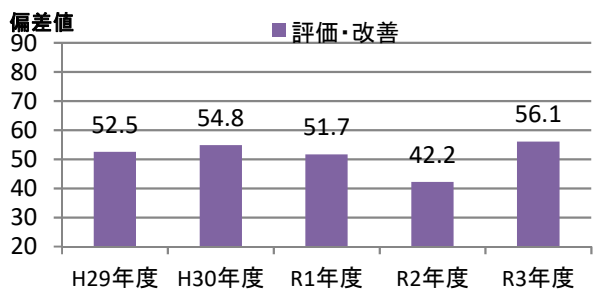
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	1151～1200位	1601～1650位	2001～2050位	2001～2050位
総合評価	50.6	46.4(↓4.2)	45.5(↓0.9)	41.5(↓4.0)	45.6(↑4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



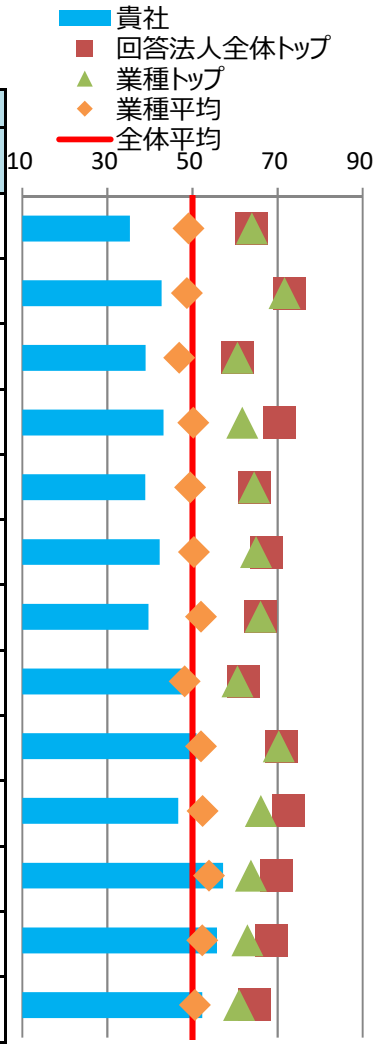






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	35.3	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.8	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.2	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.9	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.3	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	39.7	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.0	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.7	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.2	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.8	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.3	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
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Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.acom.co.jp/corp/csr/theme/staff/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.9	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.2	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.6	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.8	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.0	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康に配慮した「ワークライフバランス」「リテンション」を考える上で、従来はトップダウン型のアプローチとなっており、社員自らがその職場ならではの視点で社員の声をもっと拾う必要があった。
	施策実施結果	ESワーキンググループを発足させ、全社員への時間単位年休導入・有期雇用者へのフレックスタイム制や時差勤務制の拡大、夏季休暇を通年取得可能な季節休暇への変更等により、社員の柔軟な働き方の支援を行った。
	効果検証結果	社員意識調査を実施し、「会社満足度」「仕事満足度」「上司満足度」「職場満足度」の『総合満足度』は、昨年度当社は53.6（他社平均50.0）であったところ、今年度は57.1と社員の満足度を上げることができた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	以前に比べると喫煙率は減ってきたものの、喫煙が様々な生活習慣病の高リスクとなることの社員の認知が低く、未だ男女とも全国平均より高い喫煙率となっている。
	施策実施結果	健保・産業医と連携し、社員の禁煙を以下のように後押し、非喫煙者へのインセンティブ付与、禁煙外来と同様社内で実施、健保によるチャンピックス（内服薬）の補助を行った
	効果検証結果	2019年度の禁煙率は、男性38.4%・女性14.9%・全体29.6%であったが、2020年度は男性35.3%・女性12.7%・全体26.8%と2.8%も下がっているが、まだ全国平均より上回っているので、全国平均以下を目指し今後も活動を続けていく予定

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	−
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008584

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャックス

英文名：Jaccs

■加入保険者：ジャックス健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

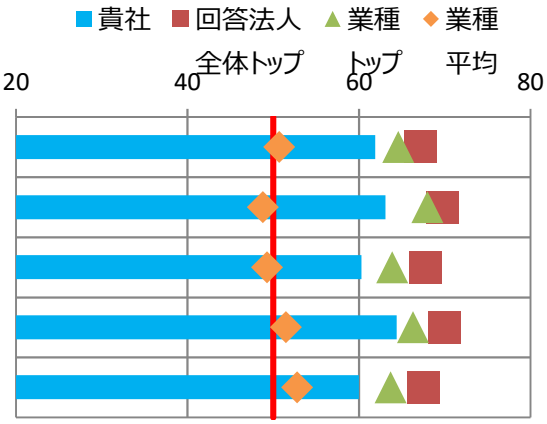
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.9**　↑0.9　（前回偏差値　61.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	63.1	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	60.3	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	64.4	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	60.0	67.5	63.7	52.8



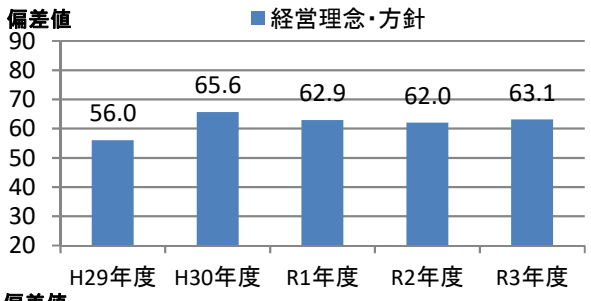
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

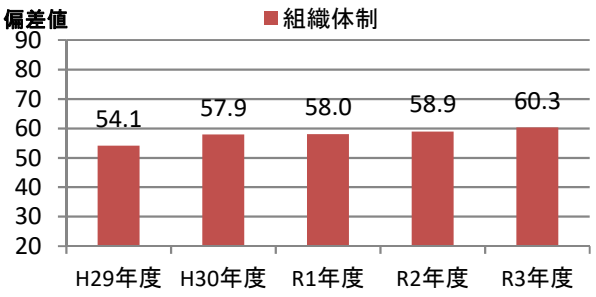
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

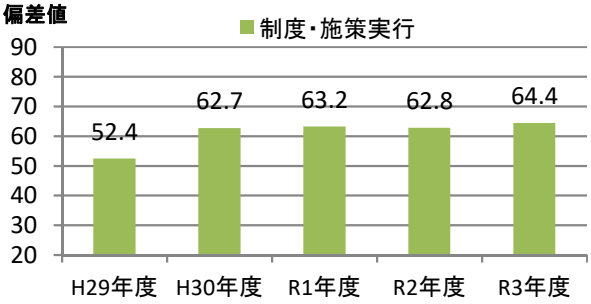
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

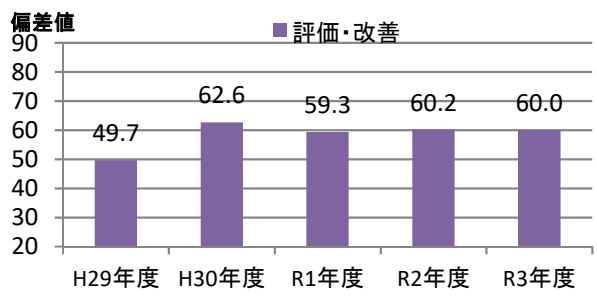
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	101～150位	251～300位	251～300位	201～250位
総合評価	53.3	62.6(↑9.3)	60.9(↓1.7)	61.0(↑0.1)	61.9(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



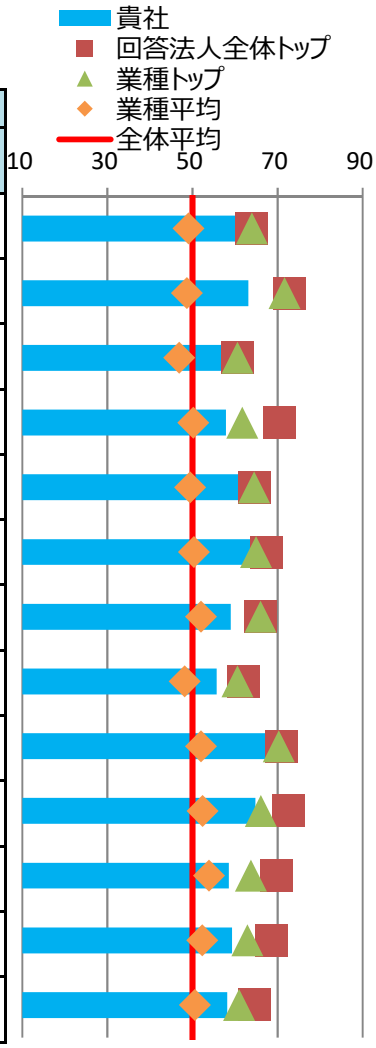






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.2	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.9	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.0	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.8	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.6	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.3	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.2	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働力人口の減少による採用の激化によって、当社ではいかに長く満足感を持って働き続け、活躍してもらう人材を定着させていくことが出来るかが、事業活動を今後も継続していく上で重要であり、経営上の課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	人材定着に向け1.ハード面の充実を図る（在宅勤務や健康に特化した昇降デスクの導入等）2.多様な働き方（時差出勤、短時間勤務等）3.ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽの推進（ﾉｰ残業ﾃﾞｰ３日の取得義務化・有給取得7割以上でｲﾝｾﾝﾃｨﾌﾞ等）4.快適な職場環境づくり（ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝの活性化やﾒﾝﾀﾙﾍﾙｽ等に関する研修やｻﾎﾟｰﾄ体制の強化）人材定着率　60.0%＝100-離職率（入社～10年後）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.7	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.4	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.2	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.1	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	コロナ禍で仕事以外の日常生活でも、家族以外とのコミュニケーションが希薄となったことで、メンタル不調の早期発見が困難になってきており、休職者が発生した場合の社内リスクが健康課題となっている。
	施策実施結果	社内に２名の専任担当者を設置。メンタル不調者へ継続的な面接を実施することで、復職後の再発防止に繋がった。また、ストレスチェック結果に基づく部署別面談を全員に実施したことで、休職の未然防止に繋がった。
	効果検証結果	休職者発生時には復職まで完全にサポートする旨を伝え、休職中も定期的な面談を行うとともに、家族・主治医とも連携を図り、復職に向けた復職支援プランを作成し対応にあたった。復職後は６か月間のフォローアップ面談の実施と、体調面と業務遂行面のバランス定着度、周囲の評価、慣らし勤務利用者の場合は利用延長の有無等を行い、再発防止に繋げた。その結果再発率は10%を維持している。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働による生産性低下を防ぐだけでなく、ワークライフバランスの充実を実現することで、従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態で、安心して活き活きと働き続けられることが重要であり、適正な労働時間の把握と自分らしい時間の確保が課題となっている。
	施策実施結果	勤務表以外にもパソコン端末のログ、入退室記録もチェックし、適正な労働環境を整備した。また、全国のJWP推進担当者が中心となって、定期的にミーティングを実施することで各部署に適した働き方の改善を図った。
	効果検証結果	全国の各事業場にJWP推進リーダーを設置し、事業場毎に効果や施策の実施状況について検証を行っていくことで、事業場毎に課題はあるが、社員の自分らしい時間の確保の一途になっていることがわかった。 JWP施策・実績①ﾉｰ残業ﾃﾞｰ3日+ｼﾞｬｯｸｽ版ﾌﾟﾚﾐｱﾑﾌﾗｲﾃﾞｰ1日の取得率：98.8% ②当年度付与有給休暇日数の6割以上取得率：65.9% ③超過勤務月間30時間以内を目標として推進

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 008585

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オリエントコーポレーション

英文名：Orient Corporation

上場

■加入保険者：オリエントコーポレーション健康保険組合

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

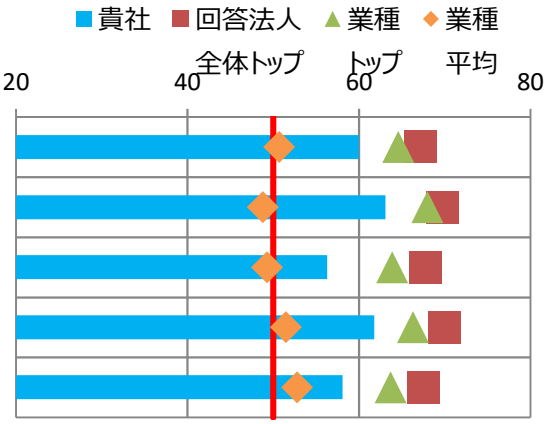
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.0**　↑0.1　（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

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	-	60.0	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	63.1	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	56.3	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	61.8	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	58.1	67.5	63.7	52.8



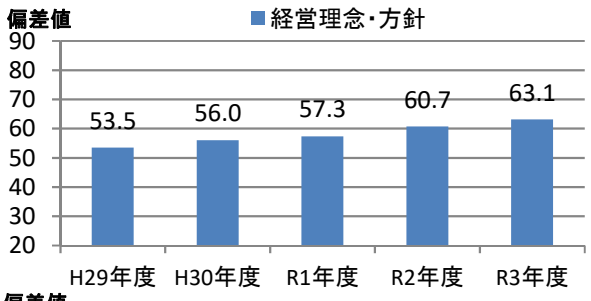
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

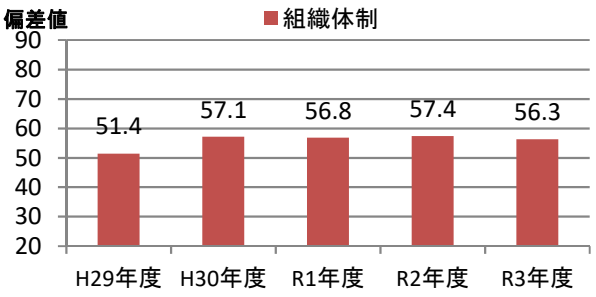
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

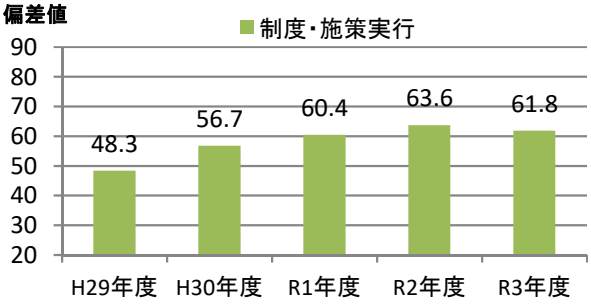
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

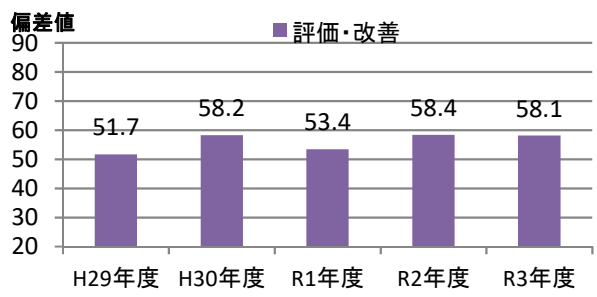
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	451～500位	651～700位	401～450位	401～450位
総合評価	51.2	56.9(↑5.7)	56.7(↓0.2)	59.9(↑3.2)	60.0(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



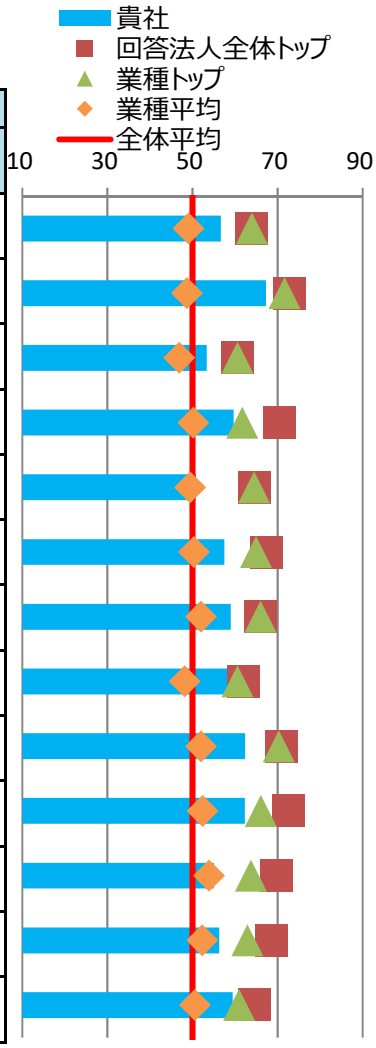






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.3	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.4	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.7	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.5	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.3	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.0	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.3	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 日本における少子高齢化と人口減少が進む中、事業成長に必要な人材の確保や社員に健康でより長く働いてもらうことが、事業活動を継続する上で重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ワーク・ライフ・バランスの充実や働き方改革の実践を通じて、社員が長く働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、育児休業の取得率については2020年度目標の100%を達成しており、有給休暇取得率については現在の61.2%から80%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.5	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	事後措置の実施は昨年に引き続き実施しているものの、依然として受診確認が取れない社員も多い。引き続き社員の健康意識の醸成が必要であるとともに、継続的な介入により、ハイリスク群（管理不良者（血圧180/110、血糖HbA1c 10%相当）、要受診者（血圧150/100、血糖HbA1c6.5%相当））の人数を減らしていくことが必要である。
	施策実施結果	管理不良者や要受診者に該当した社員に対し、産業医及び保健師により事後措置を徹底して行った。精密検査や治療が必要な者に対しては全員にメールを送付し、確実に受診勧奨を行うとともに、受診結果を確認した。
	効果検証結果	血圧及び血糖の管理不良者は、各々昨年より11人、6人減少した。血圧の要受診者は24名増加したが、血糖の要受診者は51名減少した。合計として、血糖及び血圧のハイリスク群は48名減少した。また、脳心血管疾患によるアブセンティズム（年間総休業日数の全従業員平均）は0.04日であった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	全社喫煙率は29.8%と、全国平均と比較して高い状態であった。喫煙は肺がんや脳血管疾患などのリスク因子であり、社員がこれらに罹患することによる労働生産性の損失や医療費増加が課題となっている。 2018年度より、禁煙成功者に対してインセンティブを付与する「禁煙チャレンジ」を開始。2019年度も産業医サポートのもと、ニコチンパッチまたは離煙パイプ購入費用補助や、禁煙外来受診費用の補助を行った。
	施策実施結果	通達を発信し、2020年4月1日からの「全事業場内喫煙所（屋内・屋外含む）廃止」及び「勤務時間内禁煙」を全社員に周知。
	効果検証結果	効果指標として全社喫煙率を設定し、2022年度迄に20.6%まで削減することを目標としている。 全社喫煙率は、2018年度26.9%→2019年度25.8%→2020年度24.6%と推移しており、喫煙率の低下は停滞傾向にあるため、今後さらなる施策の検討が必要である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　008593

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱HCキャピタル株式会社

英文名：Mitsubishi HC Capital Inc.

■加入保険者：三菱ＵＦＪ銀行健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

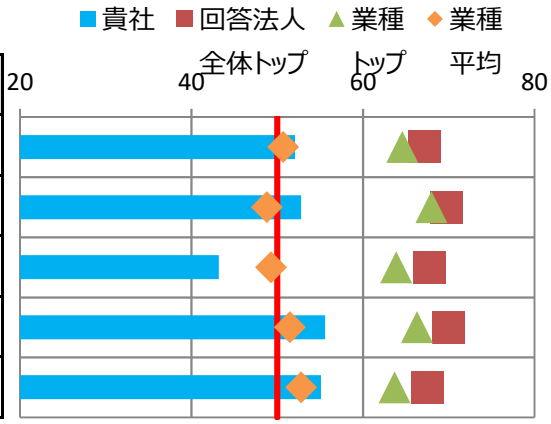
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.1**　↓1.0　（前回偏差値　53.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.1	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	52.8	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	43.2	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	55.6	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	55.1	67.5	63.7	52.8



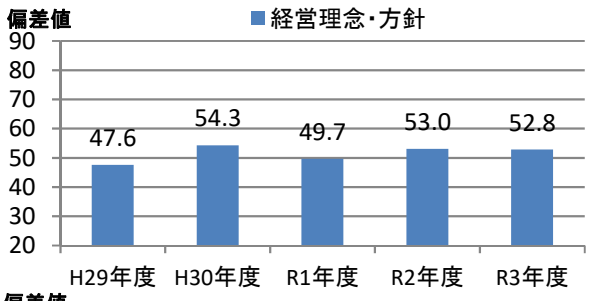
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

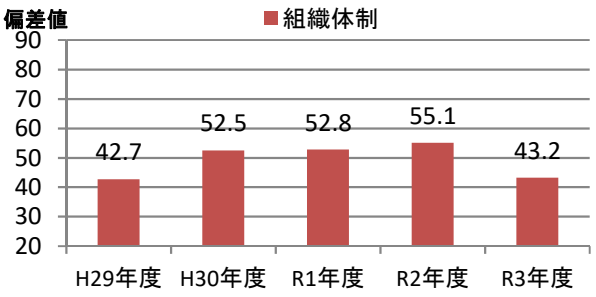
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

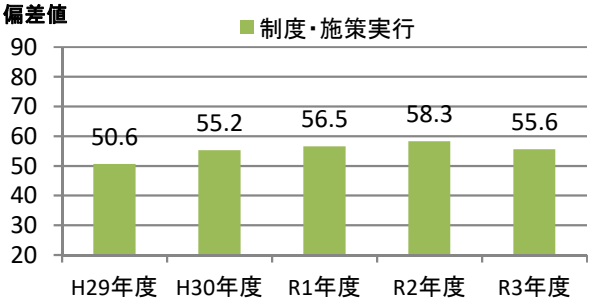
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

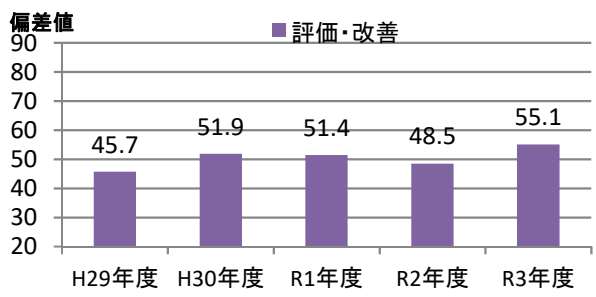
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	701～750位	1101～1150位	1051～1100位	1301～1350位
総合評価	47.1	53.7(↑6.6)	52.2(↓1.5)	53.1(↑0.9)	52.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



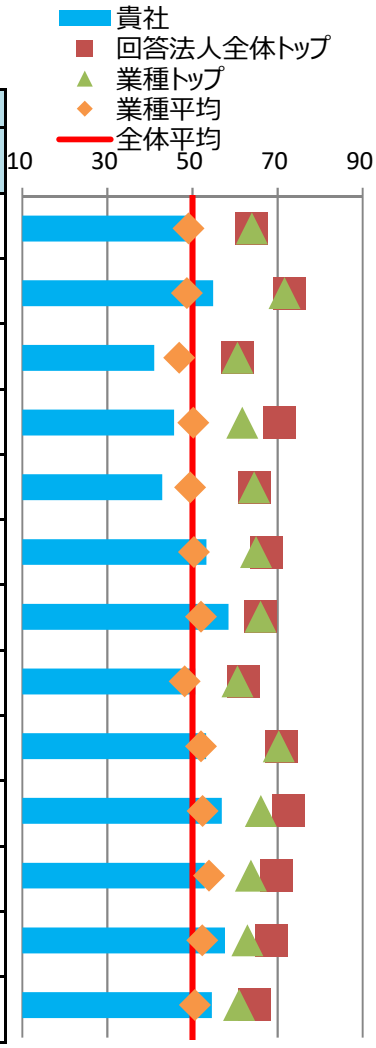






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.0**	**64.0**	**64.0**	**49.1**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.9**	**72.9**	**71.7**	**48.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**41.0**	**60.6**	**60.6**	**46.9**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**45.7**	**70.5**	**61.7**	**50.2**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.9**	**64.5**	**64.5**	**49.5**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.3**	**67.5**	**65.0**	**50.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**58.5**	**66.0**	**66.0**	**52.0**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**50.7**	**62.0**	**60.6**	**48.2**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**53.2**	**71.1**	**70.3**	**52.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**56.9**	**72.5**	**66.1**	**52.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**52.9**	**69.8**	**63.8**	**53.9**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**57.7**	**68.5**	**62.9**	**52.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**54.6**	**64.5**	**61.0**	**50.6**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員一人ひとりが働きがいと誇りを持ち自由闊達で魅力ある企業文化の醸成及び社員が最大限に能力を発揮しパフォーマンスの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	社員の従業員満足度や働きがいの向上を目指す。具体的には、平均残業時間、有給取得率、フルタイム従業員離職率などの指標について新会社においても、前年度比向上を目指す。（尚、各種指標の改善率については、今年度が新会社として初年度になるため、具体的な数値は設定しないが、全ての指標において向上を目指す）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/employees_and_families.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.2	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.4	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	会社を取り巻く環境や業務内容の変化、社員のニーズの多様化が進んでおり、その変化に合わせた働きやすい職場環境の整備が課題。
	施策実施結果	①部店長会議やコンプライアンス研修において、労務管理や人権に関する内容等を管理職層向け研修を実施。②男性社員への育児休業取得勧奨。③全社員に有給休暇取得率60%を義務化。
	効果検証結果	上記施策を実施の結果、2020年度の有給取得率63.8%を達成。
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
	課題の内容	社員一人一人が意欲と誇りを持って働ける職場作りを目指している。他方、一定数の社員がメンタルヘルス不調等のストレス関連疾患を発症してしまう。
	施策実施結果	①外部業者と提携し対面カウンセリング、24時間電話相談、メール等による相談窓口を設け未然防止に努める②ストレスチェック、サーベイ結果を踏まえた人事面談の実施。③新任次課長向けメンタルヘルス研修の実施
	効果検証結果	2020年度ストレスチェック受験率93%。2020年度のメンタルヘルス不調による長期欠勤者数については2017年度比2人増加の19人（全社比率は0.98%）となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　010134

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＳＭＢＣファイナンスサービス株式会社

英文名：SMBC Finance Service Co., Ltd.

■加入保険者：ＳＭＢＣファイナンスサービス健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

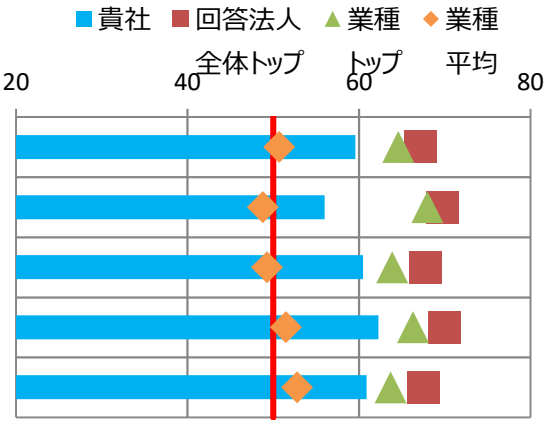
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.6**　↑1.6　（前回偏差値　58.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.6	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	56.0	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	60.5	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	62.3	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	60.9	67.5	63.7	52.8



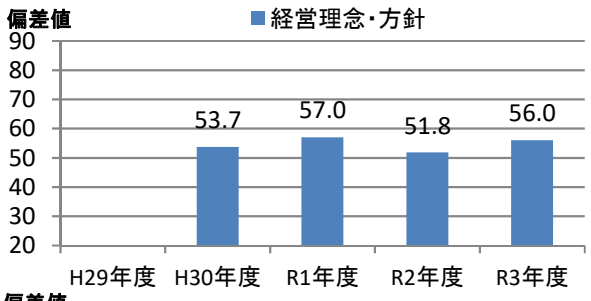
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

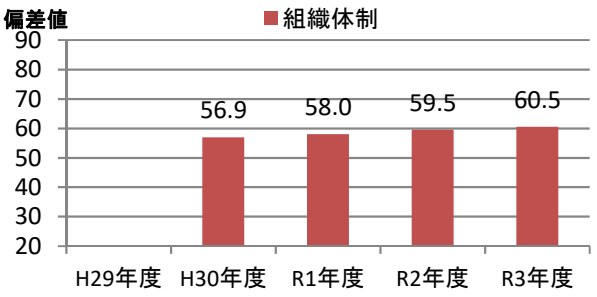
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

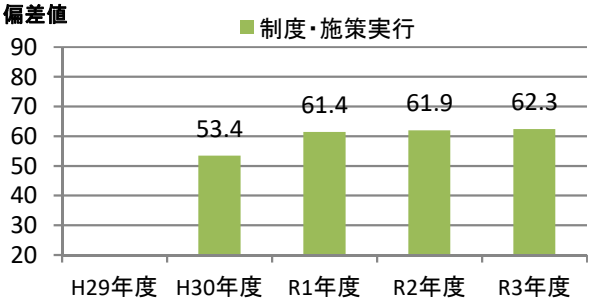
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

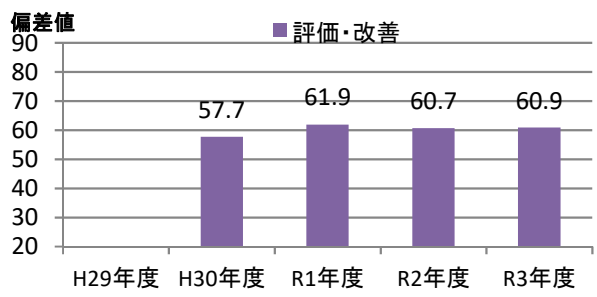
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	601～650位	351～400位	601～650位	451～500位
総合評価	-	55.1(-)	59.6(↑4.5)	58.0(↓1.6)	59.6(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



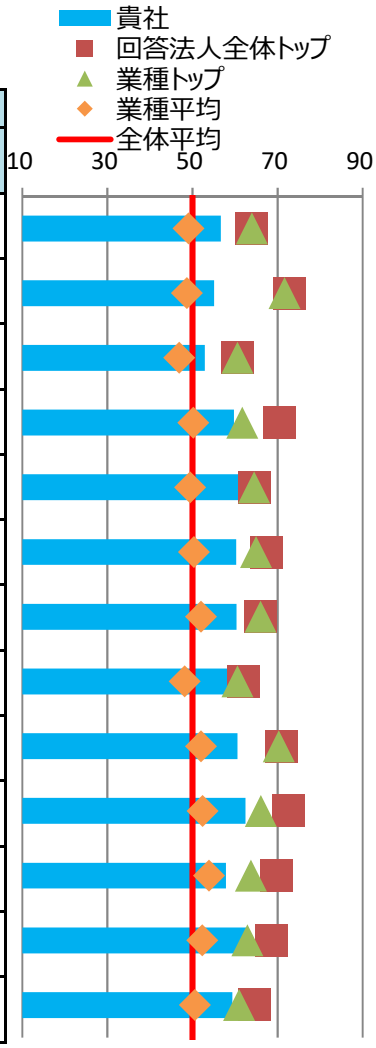






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.1	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.8	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.3	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.5	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.9	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.9	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.4	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、40代以上の従業員が全体の65%を占めており、少子高齢化の深刻化に伴う労働人口の減少や加齢に伴う健康リスクの増加などによる労働力の損失リスクを潜在的に抱えている。またコロナ禍におけるメンタルヘルス不調者が社会的に増加していることを踏まえ、従業員一人ひとりが心身共に健康でパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えウェルビーイング経営を推進していくことが重要だと認識している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンス向上に向けて、心身共に健康でいきいきと働くための「環境整備」と「各種施策」の両輪を確り推進することで、休業者数や欠勤率等のプレゼンティーイズムの改善、労働生産性の向上等を期待。さらに健康リスクを最小化し、プレゼンティーイズムを改善させることで、表面化している健康リスクに対する医療費を縮減し、これらの取組により組織の健康度も向上させることで企業としての持続的成長を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.smbc-fs.co.jp/company/sustainability/employee/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.6	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.7	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当社では2010年よりストレスチェックを実施しており、対個人には、高ストレス者に対する産業医や外部カウンセラーと面談勧奨を、対部署には、特にストレス度合の高い部署に対して外部講師を招いた職場改善施策等を実施してきたが、高ストレス者率は全国平均並みで横ばい状態。（19年度：12.1%）合併やコロナ禍等の環境変化等により不調者が増加する懸念もありメンタルヘルス対策は最重要課題の一つとして認識している。
	施策実施結果	結果に基づき部署を「要対応部署」「予備群部署」「その他部署」に区分し、区分に応じた濃淡を設定しセルフ・ラインケアセミナーや自部署自走の職場改善施策を実施。（19年度：要対応6、予備群33）
	効果検証結果	対個人では、高ストレス者面談の基準を拡大し産業医や外部カウンセラーとの面談勧奨を定期的に行った結果、気軽に相談できる環境醸成につながりメンタル不調の未然予防強化に繋がった。（希望者16人、15人増加）。対部署では、部主体でPDCAサイクルを回す改善施策の実行により「要対応部署」「予備群部署」は年々減少し継続的な組織活性化に寄与。（20年度：要対応2部署減、予備群13部署減）※カッコ内は前年比
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
	課題の内容	09年より時間外労働の削減や有休取得推進を継続的に展開し全国水準を超えるレベルではあるものの、時間外労働は微増傾向、有休取得率の伸び率は鈍化している。 （19年度：法定時間外労働(月間)/5.9時間、有休取得率(年間)/78.2%） 企業として生産性を維持しつつ更なるワークライフバランスの実現・個人のワークスタイルに応じた働き方が選択でき、多様な人材が活躍できる環境を整備することが課題と認識。
	施策実施結果	フレックスタイム制やサテライトオフィス等環境を整備し、働き方の改革を推進。運用面では期初に労務管理方針（所定外労働・有休取得率等の目標値を策定）を全社へ通知し定期的に実績を経営層・全社へ還元。
	効果検証結果	全社的な施策推進で役員・従業員一体となった風土情勢に繋がり柔軟な働き方が実現。制度面の整備や進捗管理等多方面からのアプローチにより働き方のマインドチェンジが図られ着実に生産性向上に寄与。各施策の効果検証は以下の通り。 法定外労働時間（平均/人）：5.7時間（0.2時間減少） 有休取得率（年間）：81.2%（2.5%増加） サテライトオフィス利用人数（21/6～9月累計）：127人 ※増減は前年比

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010261

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタファイナンス株式会社

英文名：TOYOTA FINANCE CORPORATION

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

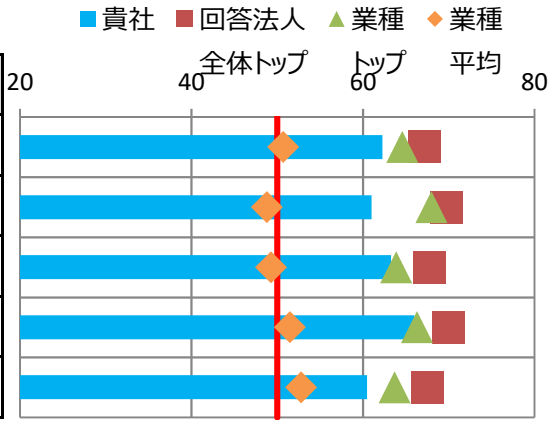
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.3**　↑4.3　（前回偏差値　58.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.3	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	61.0	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	63.3	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	66.0	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	60.5	67.5	63.7	52.8



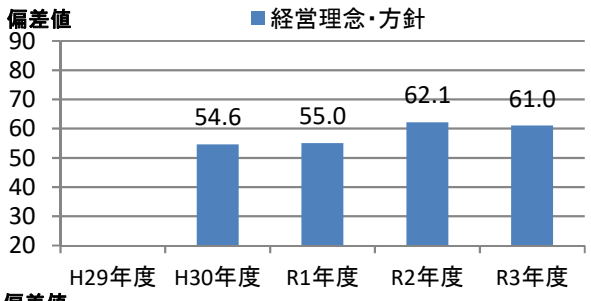
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

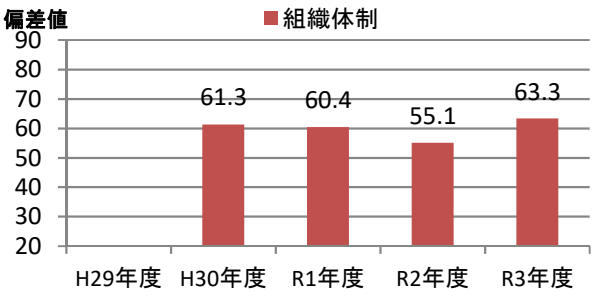
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

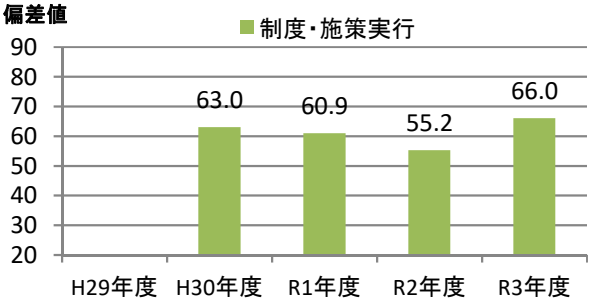
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

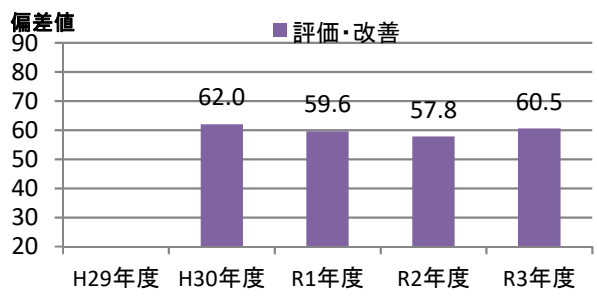
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	251～300位	451～500位	601～650位	151～200位
総合評価	-	59.9(-)	58.6(↓1.3)	58.0(↓0.6)	62.3(↑4.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



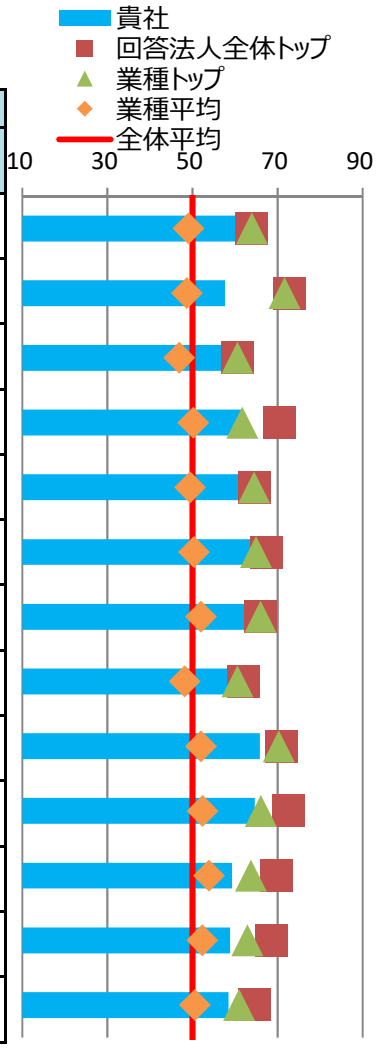






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.7	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.9	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.0	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.7	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.9	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.5	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のこころと身体の健康を大切に考える『健康でいきいきとした職場づくり』を目指すために、従業員の平均年齢増加に伴う「生活習慣病」の発生を減らし、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減を実現することが、事業活動を推進する上で大きな課題である
健康経営の実施により期待する効果	従業員の日々のパフォーマンスが向上することを期待している。具体的な指標としては、特定保健指導の積極的支援実施率60%→80%を目標としている。積極的支援者を減少させることは、将来の健診再受診者を減少させる未然防止策となり健康でいきいきとした職場づくりに繋がる。段階を踏んで100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota-finance.co.jp/about/health_and_productivity.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.7	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.1	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	83.2	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.2	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	ストレス診断結果について不活性職場の割合が高い傾向。医療職による個の対策、職場マネジメント層からの組織対策に分けた対策の必要性を認識した上で、特に高リスク職場への対策強化による計画的な施策の実施により数値改善を目指す
	施策実施結果	高ストレス者面談実施率58%（メール反応のあった12名中7名に実施）、高リスク職場に選定した5グループ全部署に6か月間フォローを2回行い職場内でのPDCAを回しながら各種指標の改善実現を目指す
	効果検証結果	不活性化職場の割合が高い傾向は残るが、昨年度重点的にフォローした高リスク職場の5グループの数値は総合健康リスクは30、ワークエンゲイジメントは0.4それぞれ改善された
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙による健康上の問題、業務時間中の喫煙による非喫煙者からの疑問の声やスメルの問題、外部環境の変化への対応が課題であり、生産性の向上、創造性の向上、モラルの向上を図る必要があるため
	施策実施結果	2020年1月より段階的に禁煙対策に取組開始、2021年4月より全面禁煙を開始（第1段開始）2020/1～2021/3 就業時間内禁煙（全面禁煙開始）2021/4～　休憩　残業時含めて全面禁煙
	効果検証結果	喫煙率：23.8%（2019年度）→21.4%(2020年度)へ改善

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010320

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エー・シー・エス債権管理回収株式会社

英文名：

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

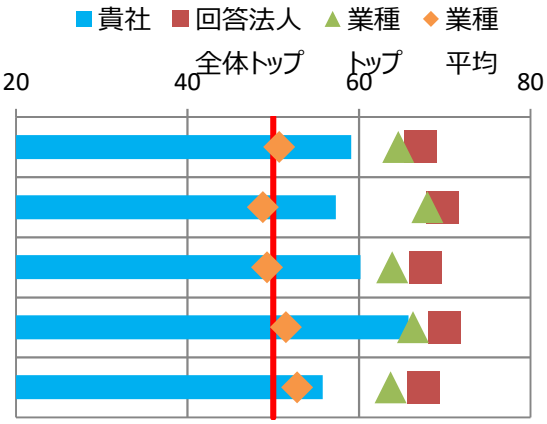
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.1**　↓3.5　（前回偏差値　62.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.1	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	57.3	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	60.2	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	65.8	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	55.8	67.5	63.7	52.8



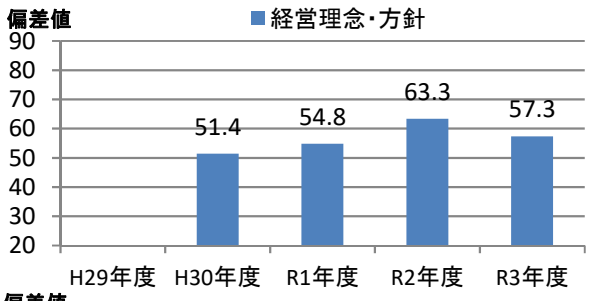
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

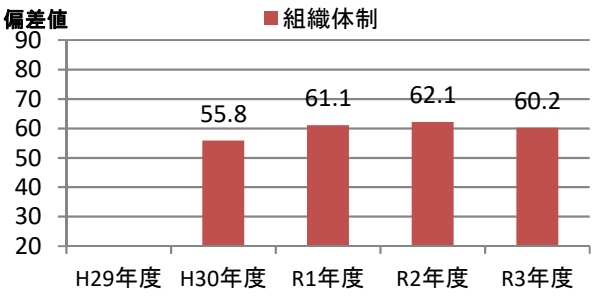
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

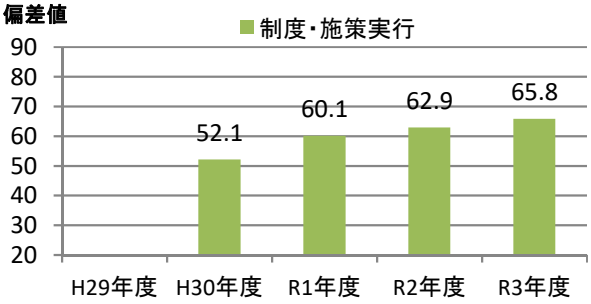
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

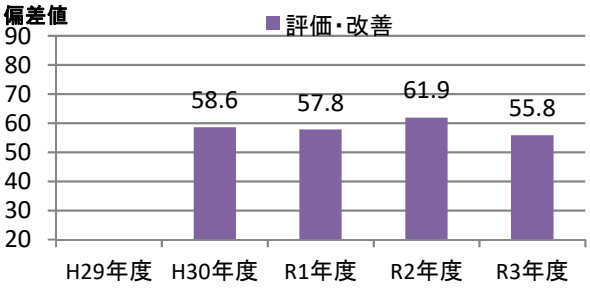
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651～700位	501～550位	151～200位	501～550位
総合評価	-	53.9(-)	58.0(↑4.1)	62.6(↑4.6)	59.1(↓3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



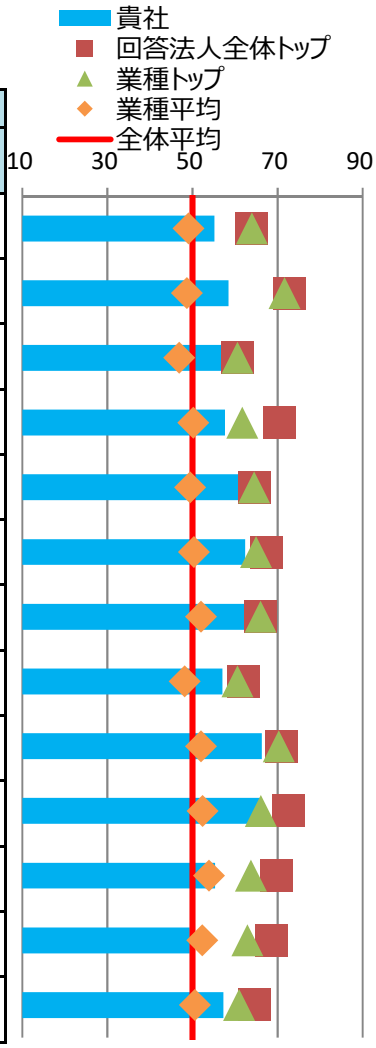






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.5	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.7	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.4	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.6	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.3	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.1	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.3	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.4	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.3	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 過去に新卒採用を行っていなかったが、企業として持続的な成長と企業価値の向上を中長期的な視点で行うため、ミレニアル世代の採用強化を行い、社内活性化、平均年齢の低下、適正人員バランスを取り従業員にとって働きがいのある職場環境作りを行う事が当社の課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	ミレニアル世代と言われる若年層の中で特に当社が実施していなかったDX人材や理系人材の採用強化を行う。新規人材の採用により、社内デジタル化の実施とそれに伴う業務効率改善や労働時間の削減、従業員にとって理想のワークライフバランスを実現。さらに新たな事業への進出を行う事による業容拡大を行い、働きがいのある職場環境の実現と企業価値の向上を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aeoncredit.co.jp/acmc/employee/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.9	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.2	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	年に1度の健康診断では発見が難しい疾病に対する対策や、メンタルヘルス不調者に対するケアサポート。コロナ感染症対策を鑑みて、従来の対面だけの面談にこだわらず、幅広い面談の実施方法検討が課題となった。
	施策実施結果	疾病やメンタル不調が疑われる場合、産業医や保健師など状況に応じて面談できる体制を構築。コロナ感染症対策としてオンライン面談や電話など対面以外の面談方法など、希望者に対する配慮も行い実施した。
	効果検証結果	対面だけではなく、オンライン、電話といった多様な相談方法があることの周知を行い、実際に利用した従業員から的確なアドバイスをもらえたや今後の生活習慣を見直すきっかけになったとの反響があった。面談方法や面談実施者を限定せず、産業医面談に加えて保健師面談という選択肢を増やしたことにより結果として面談希望者数も増加した。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働を是正し、従業員の体調不良や、私生活とのバランをきちんと取ること。特に法定外時間外労働の削減と有給取得率の改善により、仕事と私生活のメリハリをつけることが課題となっていた。
	施策実施結果	管理職・一般職を問わず、労働時間についての月度内の進捗管理強化を行った。更に全従業員に対して労働基準法で決められた有給休暇取得日数を超える取得義務を定めて、年間で全員が取得できるよう進捗管理を行った。
	効果検証結果	総労働時間については大きな変化はなかったが、有給取得日数増加と、有給取得率が61%から77%と改善した。全従業員が決められた有給を取得することで、有給取得に対する考え方も変化し始め、有給取得しやすい企業風土となってきた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 010548

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日産フィナンシャルサービス

英文名：NISSAN FINANCIAL SERVICES CO.,LTD

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

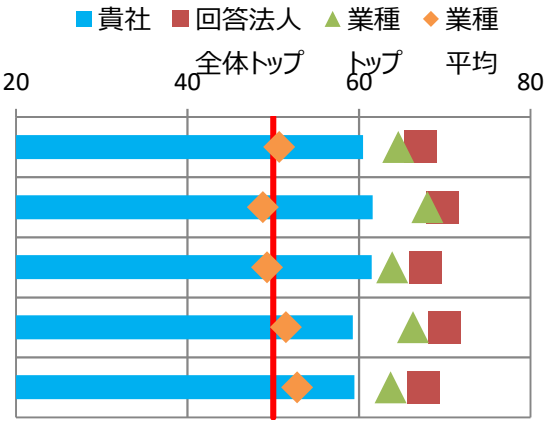
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.5**　↑0.8　（前回偏差値　59.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.5	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	61.6	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	61.5	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	59.3	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	59.5	67.5	63.7	52.8



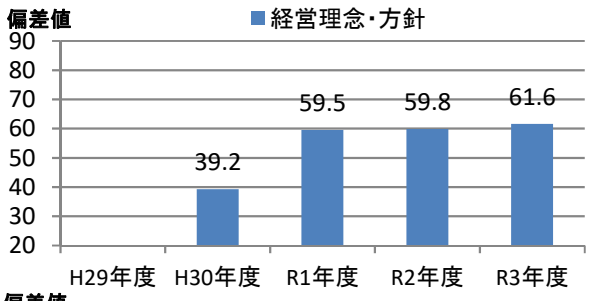
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

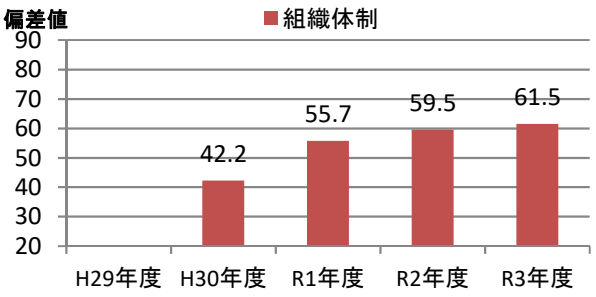
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

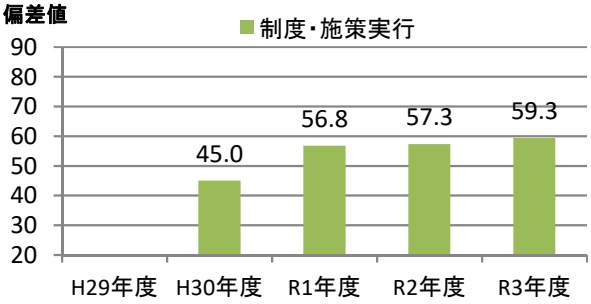
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

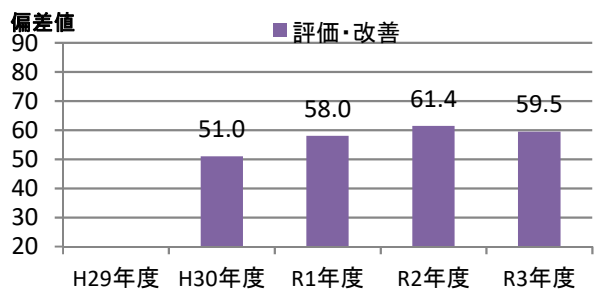
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	551～600位	401～450位	351～400位
総合評価	-	43.9(-)	57.8(↑13.9)	59.7(↑1.9)	60.5(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



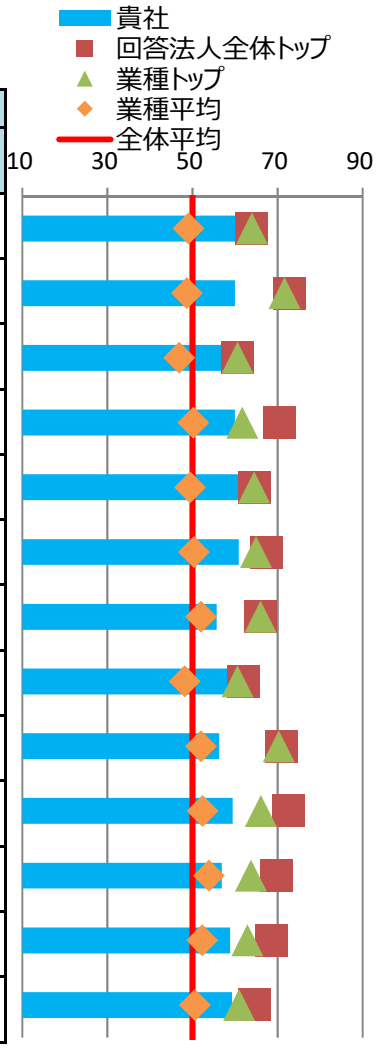






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.0	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.0	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.9	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.5	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.9	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.3	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが「心」と「体」の健康を保ち、ワークライフバランスを意識し充実した生活を過ごすことが、会社で活き活きと働くための基礎であり、企業の活力につながる。そのため、年齢や家庭環境に関係なく、社員がモチベーション高く安心して仕事に取り組めるよう、社員のワークライフバランスとその充実につながる健康の取組みが、会社の経営にとっても重要な経営課題のひとつと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスについては、現在有給取得日数が１５．６日であるところを、１６日までは向上させたい。 また、社員のモチベーション指標としてのワークエンゲージメントについて、現在肯定的回答者が６０．７％であるところ、６５％まで向上させたい。社員が心身共に充実している事で会社は活力が上がり、お客さまの期待を超える価値を提供することができる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nissan-fs.co.jp/information/work_life.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.6	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	全国に拠点のある当社は公平に健康促進を行う事が課題。本社だけのイベントや集合参加型のセミナーではなく、平等にどこからでも気軽に参加できる健康企画や、全国含め会社一丸となり健康意識を高めるための協力者が必要である。
	施策実施結果	全事務所に健康衛生担当者を任命し、衛生推進者講座の受講を義務付けた。４０人の担当者全員が衛生管理者又は衛生推進者講座を全員受講した。オンラインセミナー実施、ヘルスキーパーによるストレッチ動画を配信
	効果検証結果	健康衛生担当者が、健康イベントのチーム参加などの旗振り役となったり、健康セミナーの参加の声かけをした。本社からの案内ではなく、同じ事務所で働くメンバーからの声かけであると参加率は高まる。任意出席のオンラインセミナーを２０１９年度は５０名しか参加者が集まらないような状態であったが、２０２０年度では１００名を超す参加となっている。
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
	課題の内容	２０１９年度健康診断受診後の要精密検査受診率は、４２．２%であった。半数以上の社員が精密検査を受診できていない。健康リスクに繋がる課題である。
	施策実施結果	特に健康リスクの高い対象者で医療機関を受診しない場合、人事部員より受診を勧奨。また健康促進休暇を導入、人間ドック補助費用額を拡大し、より要精密検査を受けるための運用と体制を整えた。
	効果検証結果	２０２０年度の要精密検査受診率が５３%と１０%上昇した。受診した方が良い者が、２０１９年１６．２%から、２０２０年度１５．３%に減少。また治療する必要がある者が、９．５%から９．０%に減少している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　011108

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SMBCコンシューマーファイナンス株式会社

英文名：SMBC CONSUMER FINANCE

■加入保険者：ＳＭＢＣコンシューマーファイナンス健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

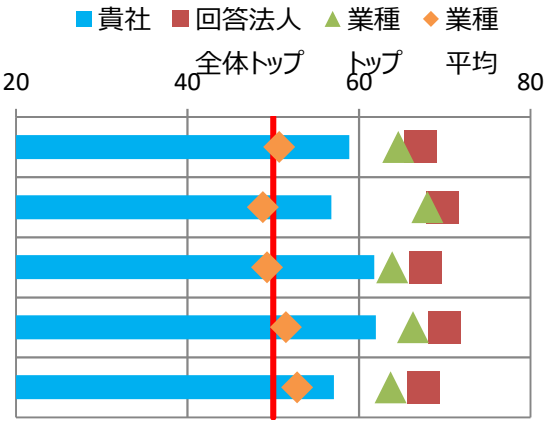
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.9**　↑1.0　（前回偏差値　57.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.9	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	56.8	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	61.8	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	62.0	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	57.1	67.5	63.7	52.8



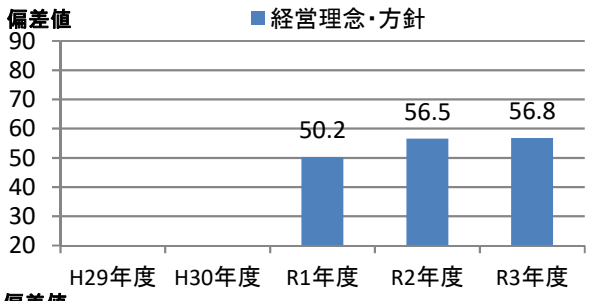
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

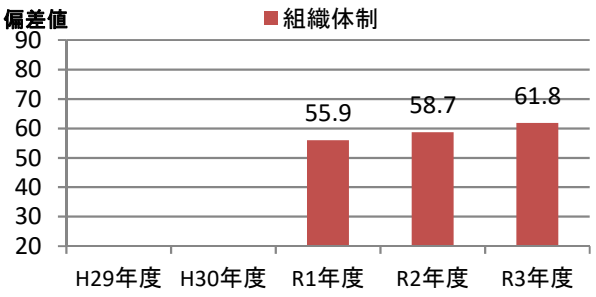
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

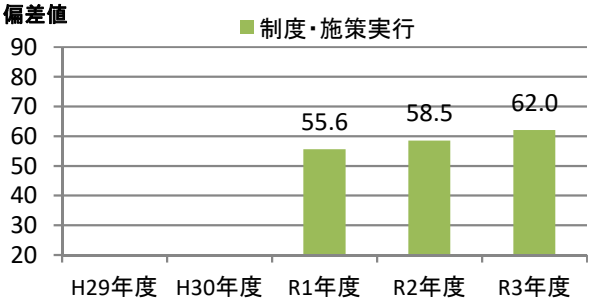
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

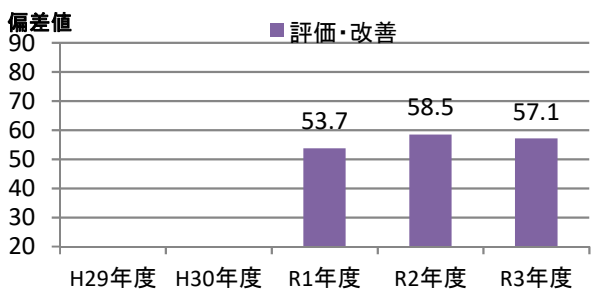
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	951～1000位	601～650位	501～550位
総合評価	-	-	53.5(-)	57.9(↑4.4)	58.9(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



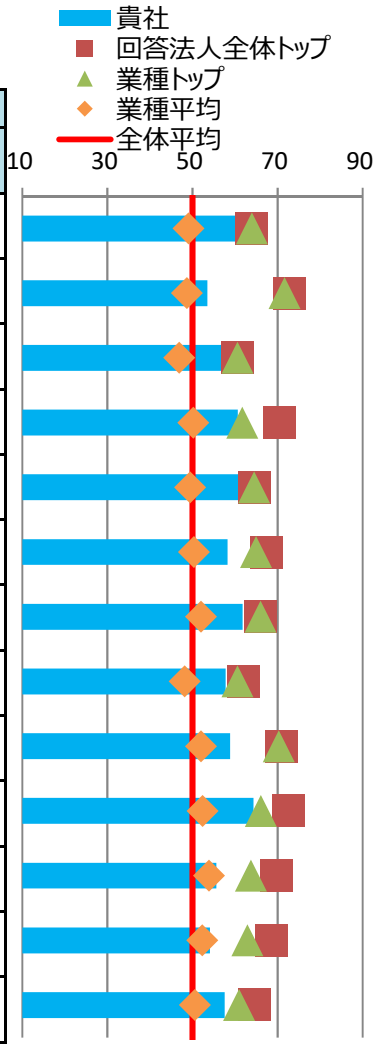






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.5	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.7	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.3	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.8	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.4	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.6	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.1	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社では、「お客さまから最高の信頼を得られるグローバルなコンシューマーファイナンスカンパニーを目指す」ことを実現するため、社員一人ひとりが心身ともに健康で活き活きと働き、お客さまの視点に立ったサービスを提供し続けられるよう、「健康経営」に取り組んでいる。 ＜経営上の課題＞ ●社員が活き活きと働ける環境の実現
健康経営の実施により期待する効果	●健康経営の実施を通じて、社員とその家族が心身ともに健康な状態で、いきいきと働いている状態の実現を期待する。 ●以下KPI指標の目標達成を通じて企業価値の向上を目指す。 ＜目標指標（現在値／2022年度目標）＞ ・身体的に良好な状態の社員：非喫煙率69.8／80% ・精神的および社会的に良好な状態の社員／長期休業者率（1カ月以上、有休含む）の割合（１．６%／１．０%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.smbc-cf.com/sustainability/employee.html#ac03

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.7	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.3	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	●19年度健診データ分析から、生活習慣リスク該当者率が他社ベンチマーク対比で高い水準にあり、さらにBMI（肥満）リスク該当者率の悪化傾向も確認されることから、運動・食事等の生活習慣リスク者の低減が重点課題である。 ■リスク該当者率（19年）：身体活動70.3%、就寝前食事50.4%、朝食の欠食35.0%
	施策実施結果	①健康増進強化月間キャンペーン（全従業員参加型） ②ウォーキングイベント（参加者：180人） ③ウェアラブル端末「Fitbit」の無償配布による歩行推奨（配布数：390個）
	効果検証結果	●①②③取組の結果、以下リスク該当者率の改善が確認された （20年実績）身体活動65.3%（-5.0%）、就寝前食事44.9%（-5.5%）、朝食の欠食34.0%（-1.0%））。 ●一方で、BMI（肥満）リスク該当者率は依然悪化傾向（28.4%（+0.5%））にあるため、今後も健康イベントを継続すると共に、経営トップのメッセージ発信等により、不参加者層の健康意識醸成および参加率向上を目指す。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 011213

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友DSアセットマネジメント株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui DS Asset Management Company, Limited

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

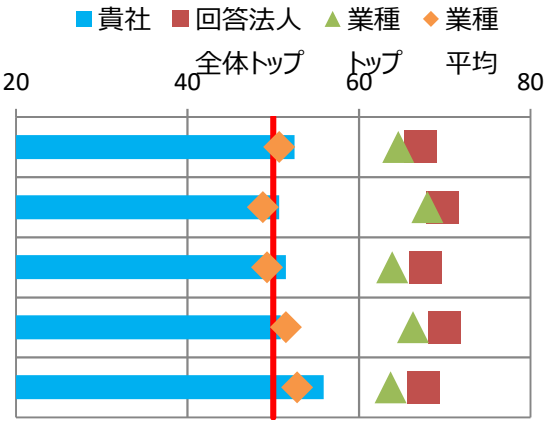
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.5**　↑0.2　（前回偏差値　52.3 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	52.5	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	50.7	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	51.5	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	50.9	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	55.9	67.5	63.7	52.8



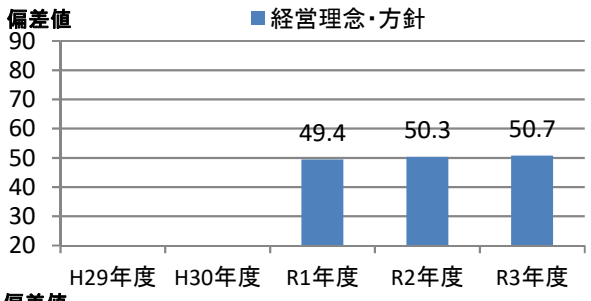
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

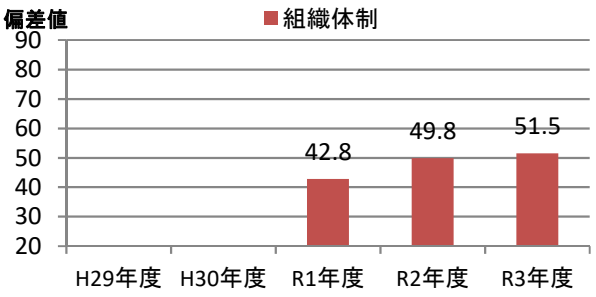
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

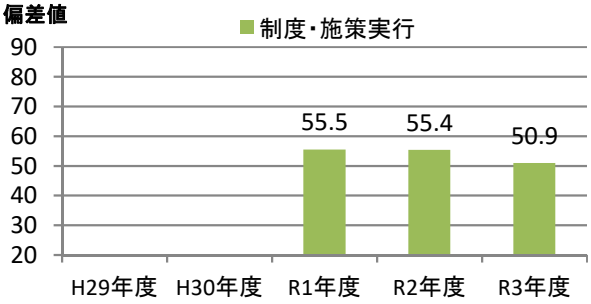
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

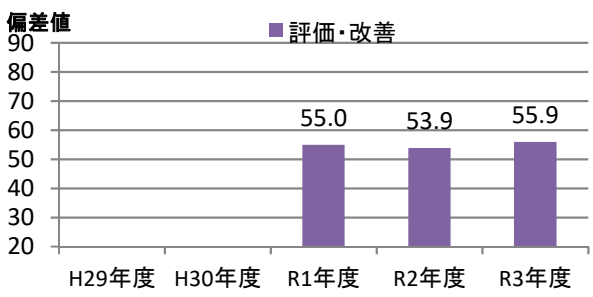
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1201～1250位	1101～1150位	1251～1300位
総合評価	-	-	51.0(-)	52.3(↑1.3)	52.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



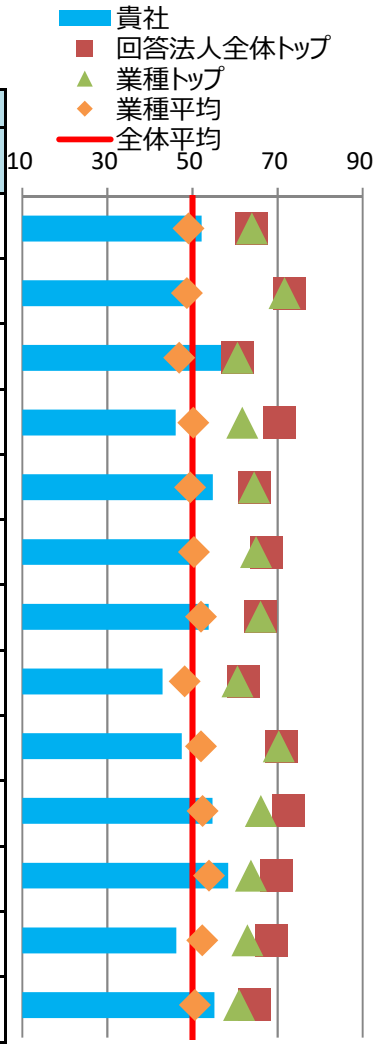






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.4	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.1	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.4	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.8	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.7	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.4	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.2	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.2	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様なバックグラウンド、ライフスタイルを持つ社員が、満足度高く生き生きと働くことができ、エンゲージメントや生産性の高い組織にしていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員満足度を毎年計測、前年度より向上を目指す。育児、介護、療養と仕事の両立が可能になるように、フレックスタイム制、テレワーク制度、休業・休暇、短時間勤務、復職支援等制度以外に、長時間労働の削減（2022年度20時間/月）、休暇取得率の向上（2022年度75%）を目標に取組んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.smd-am.co.jp/corporate/vision/fiduciary/pdf/susutainability_report_202.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.0	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタル不調者が一定数存在。職場環境調査で職場でのハラスメントが課題として認識された。ハラスメント撲滅のため、管理監督者への教育とハラスメントを行わない組織風土醸成が課題。
	施策実施結果	全社を対象に階層別ハラスメント研修を実施。職場環境調査でのハラスメントの有無についての問への回答は、「ある」が2018年度25%、2019年度20%、2020年度17.7%に低下。
	効果検証結果	メンタル不調者数の有意な低減はまだ見られないが、早期の発見、対応を心がけていることで以前より、当人や周囲の者も気にし相談しやすくなったことが、数が減少しにくくなっている背景にあると考えられる。メンタル不調が長期化する、それを事由に退社する等の深刻な例は減少している。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	月平均時間外労働時間（法定労働時間の超過時間）が高水準。社員のQOL向上、多様な人材が生き生きと働くことができる環境作りのために、労働時間の適正化が必要。
	施策実施結果	トップメッセージ発信、毎月の経営会議報告等の施策を展開。月平均時間外労働時間は、2018年度24.1時間、2019年度22.8時間に減少したものの、2020年度は26.3時間に増加。
	効果検証結果	職場環境調査でワークライフバランスのは浸透しているとの回答が、2019年度86.2%、2020年度84.2%とやや低下。2020年度の時間外労働時間の長時間化が要因の1つと思料。同年度は、システム不具合の発生、コロナ禍の下の旅行控えによる有休取得率低下等により労働時間短縮が進まなかった。しかし、今後特殊要因の終息により、労働時間の適正化、ワークライフバランスの向上に繋がっていくものと推測。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　012063

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱ＵＦＪ国際投信株式会社

英文名：Mitsubishi UFJ Kokusai Asset Management Co., Ltd.

■加入保険者：三菱ＵＦＪ銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

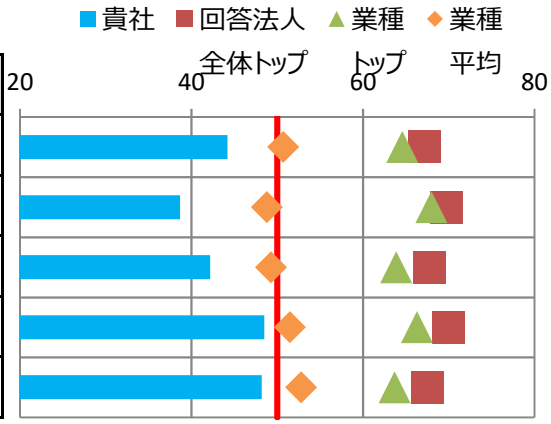
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.2**　↑3.3　（前回偏差値　40.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.2	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	38.7	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	42.2	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	48.5	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	48.2	67.5	63.7	52.8



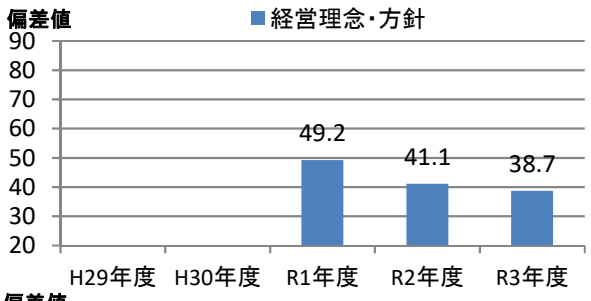
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

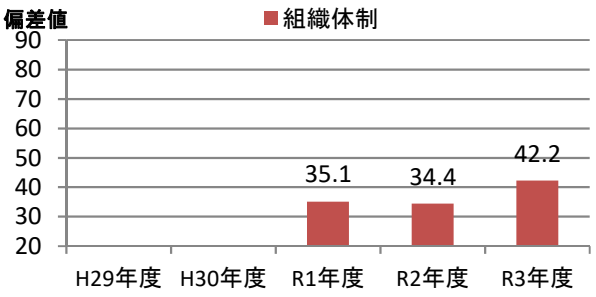
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

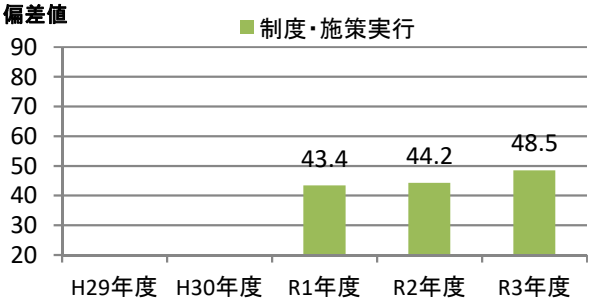
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

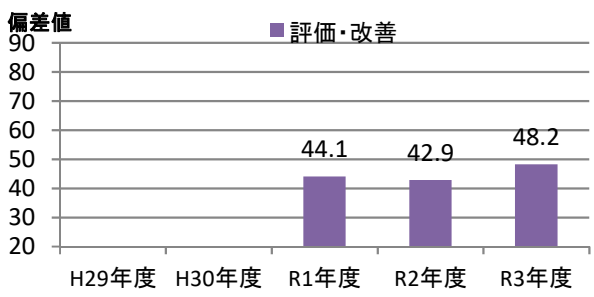
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	2051～2100位	2151～2200位
総合評価	-	-	43.7(-)	40.9(↓2.8)	44.2(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



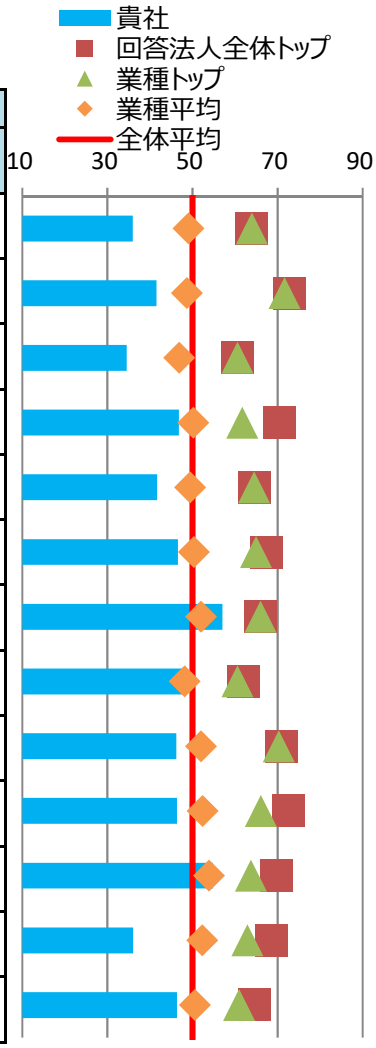






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	36.0	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.6	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.8	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.6	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.1	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.4	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.8	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	36.1	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.4	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
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Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.am.mufg.jp/corp/houshin/csr05.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.2	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.3	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	コロナ禍により、2020年7月以降にリモートワーク常態化。リモートワークでは社員の勤務状況の実態把握が難しい面があり、また勤務とプライベートの線引きが曖昧となりやすいことから長時間労働が増加していた。リモートワーク下においても適正な労働時間を確保すべく、2020年9月末に、長時間労働を抑制するための方針・施策を社内提示した。
	施策実施結果	「就業管理方針」を社内提示し、時間外労働に関して事前口頭申請から事跡の残るシステムでの事前申請方式に変更。また、一定時刻以降の時間外労働を原則禁止と設定した。
	効果検証結果	「就業管理方針」提示前の2020年7～9月は、前年同期比で一人あたり9.2%の時間外業務時間増加していた。「就業管理方針」提示後の2020年10～12月は、前年同期比で一人当たり5.6%減少。ところが、2021年1～3月は前年同期比5.7%増加し、翌年度への課題を残した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	–
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 012553

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友カード株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui Card Company, Limited

非上場

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

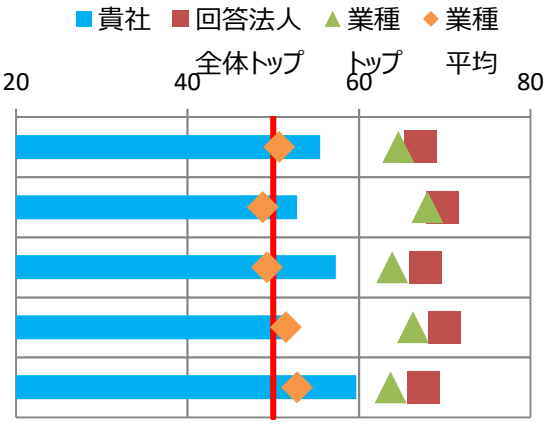
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.5**　↑8.5　（前回偏差値　47.0 ）

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

②評価の内訳

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	-	55.5	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	52.8	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	57.3	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	51.2	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	59.7	67.5	63.7	52.8



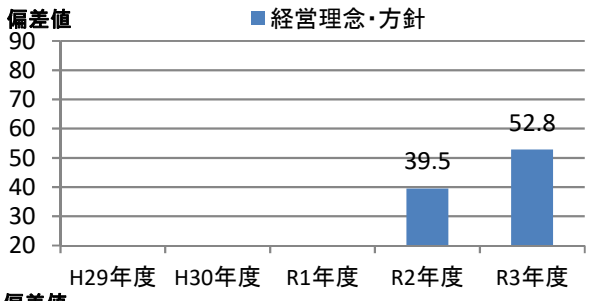
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

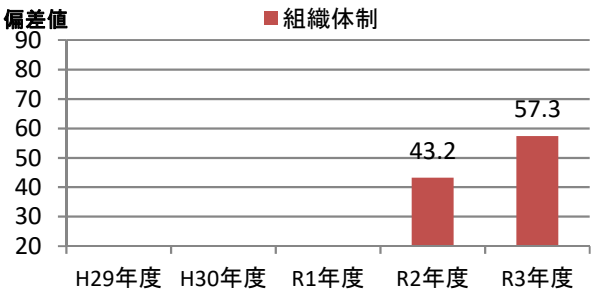
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

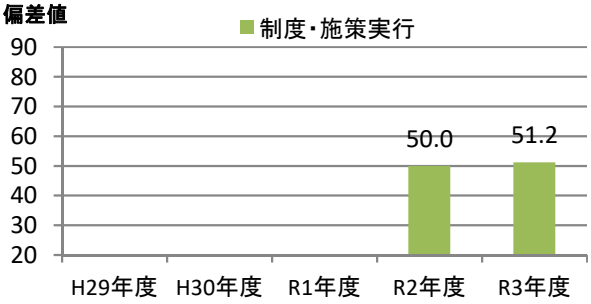
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

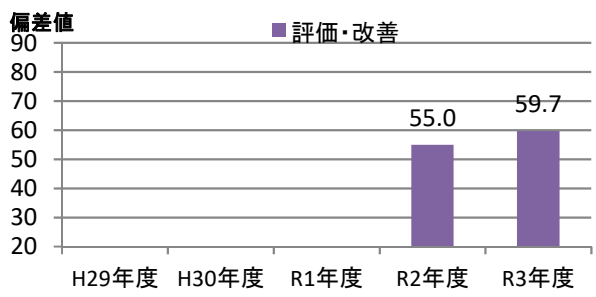
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1601～1650位	901～950位
総合評価	-	-	-	47.0(-)	55.5(↑8.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



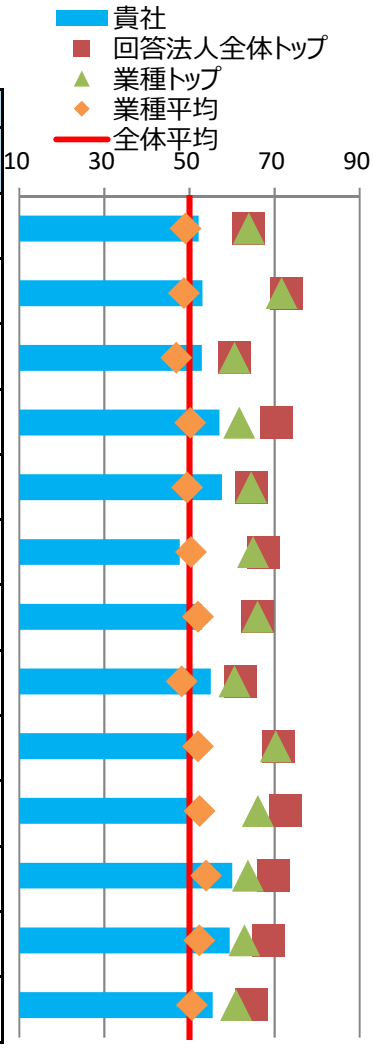






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**52.2**	**64.0**	**64.0**	**49.1**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.1**	**72.9**	**71.7**	**48.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.9**	**60.6**	**60.6**	**46.9**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.1**	**70.5**	**61.7**	**50.2**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.7**	**64.5**	**64.5**	**49.5**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.7**	**67.5**	**65.0**	**50.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**52.9**	**66.0**	**66.0**	**52.0**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**55.0**	**62.0**	**60.6**	**48.2**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**51.0**	**71.1**	**70.3**	**52.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**50.3**	**72.5**	**66.1**	**52.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**60.1**	**69.8**	**63.8**	**53.9**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**59.5**	**68.5**	**62.9**	**52.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**55.5**	**64.5**	**61.0**	**50.6**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 近年、国内キャッシュレス市場の拡大に伴い、当社の事業領域も拡大し、社員の業務量は増加傾向。業務の自動化・効率化を図る一方で、限られた人員の中で更なる生産性向上が求められており、社員一人ひとりのパフォーマンスの質を向上させる必要がある。また、多様化した働き方・就業感等、社員を取り巻く環境の変化も加わり、社員の健康管理は重要な経営課題と位置付けている。
健康経営の実施により期待する効果	社員の一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働き続けることができることで、生産性や競争力が向上することを期待する。また、健康経営の推進にあたって、経営層、社員、健康保険組合が一体で取り組むことで、社員が成長・活躍し続ける職場づくりと社会へ貢献する組織を目指す。最終的には、いきいきと働く社員によって今後も新たな価値を顧客へ創出し続けることが出来ると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.smbc-card.com/company/responsibility/employee.jsp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.3	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	【課題１】時間外労働の削減。前述の通り当社の事業領域拡大に伴う業務量の増加によって、時間外労働はやや増加傾向にある。 【課題２】多様な働き方に対する環境整備。仕事と私生活を両立すべく、有給休暇取得率の向上を継続して努める必要がある。また、コロナ禍によって従業員のワークスタイルや就業に対する価値観が多様化したため、社員一人ひとりが生活に合わせた働き方を選択できるよう環境整備が課題である。
	施策実施結果	フレックスタイム制やサテライトオフィス等環境を整備し、働き方の改革を推進。運用面では期初に労務管理方針（所定外労働・有休取得率等の目標値を策定）を全社へ通知し、定期的に実績を経営層・全社へ還元。
	効果検証結果	【課題１】従業員アンケートの結果、時間外労働に関する取組施策に対し、約45%の社員が肯定的に捉えていた。但し、業務量が多く時間外労働の削減の実現は困難との意見も散見された。時間外労働への取り組みは一層の強化が必要だ。 【課題２】有給取得率は年々改善され、「休みやすい風土」は一定醸成できた。従業員の生活に応じた働き方（在宅勤務等）は、改善の余地が多々ある為、引き続き継続した取り組みが必要である。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍以前は福利厚生の一環である社員クラブ活動や飲みニケーションが盛んに催されており、業務以外でも従業員同士のコミュニケーションを図る機会が多くあった。しかしコロナ禍により、そうした活発な社員間コミュニケーションは希薄化。また、若手・中堅社員を中心とした「やりがい」や「成長」を求める社員に対して、支援しながら育成する新しい管理職の在り方を上司側へ教育・理解させる必要がある。
	施策実施結果	直属の上司と部下による1on1ミーティングを導入・対象者拡大（前年度比）、Microsoft Teams導入によりオンライン上での社員間コミュニケーションの機会創出、エンゲージメントサーベイの導入。
	効果検証結果	1on1ミーティング（以下、1on1）のアンケートから、実施率は約55%の結果となり、一定の社員へ浸透している。1on1を活用する社員は、上司・部下間の関係構築にあたって有効だと捉えている。また、Teams導入によりオンライン上のコミュニケーション促進に寄与。エンゲージメントサーベイではサーベイ回答率80%超を維持し、マネジメント層が毎月自グループの結果を確認し、コミュニケーション向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　012682

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマトクレジットファイナンス株式会社

英文名：

■加入保険者：ヤマトグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

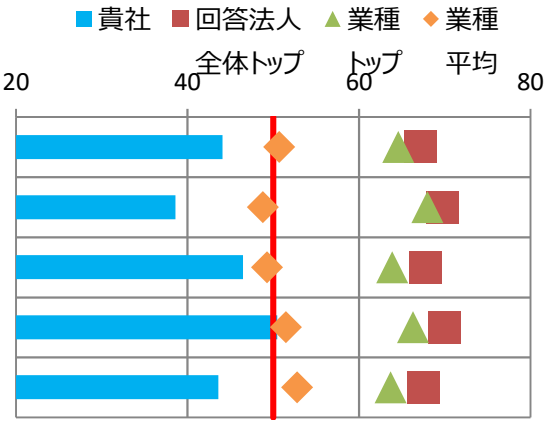
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.1**　↓4.8　（前回偏差値　48.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	44.1	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	38.6	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	46.5	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	50.5	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	43.6	67.5	63.7	52.8



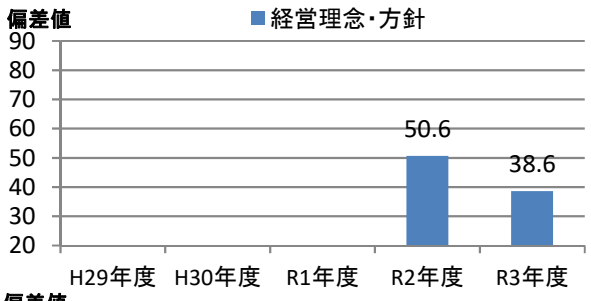
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

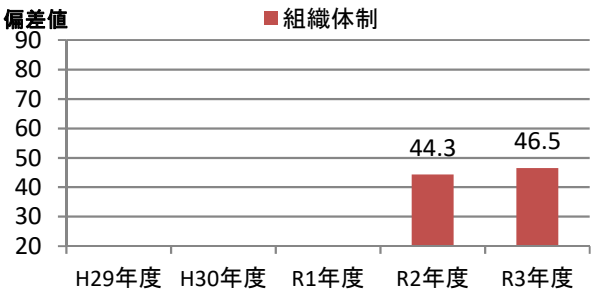
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

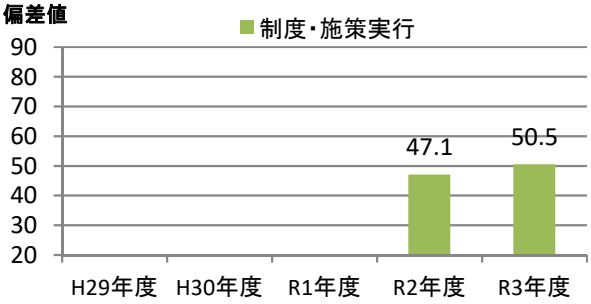
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

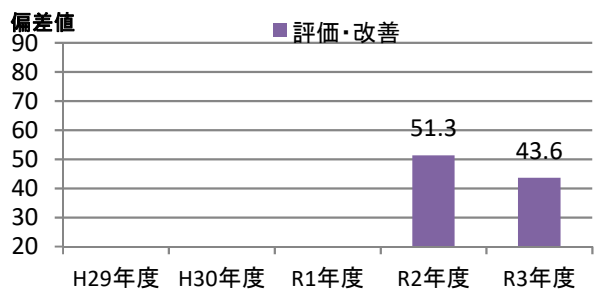
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1451～1500位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	48.9(-)	44.1(↓4.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



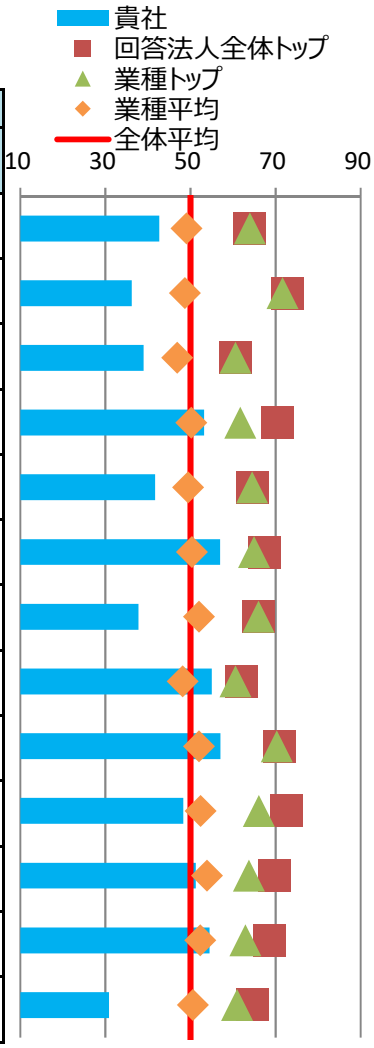






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.7	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	36.2	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.2	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.0	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	37.8	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.3	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.3	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.5	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	30.9	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
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Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.8	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	−
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	−
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	−
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	−
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　012694

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ＳＭＢＣモビット

英文名：SMBC Mobit Co.,Ltd.

■加入保険者：ＳＭＢＣコンシューマーファイナンス健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

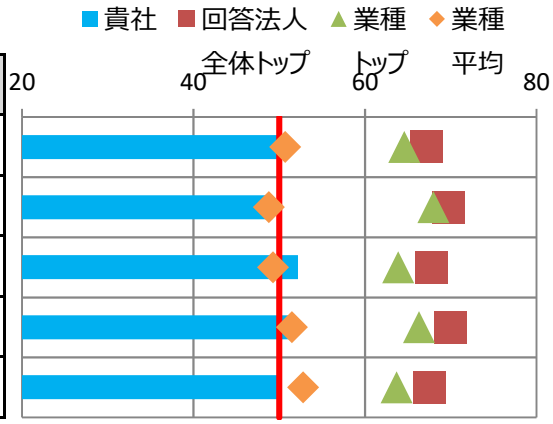
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.5**　↑7.2　（前回偏差値　43.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.5	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	49.2	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	52.2	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	51.3	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	50.2	67.5	63.7	52.8



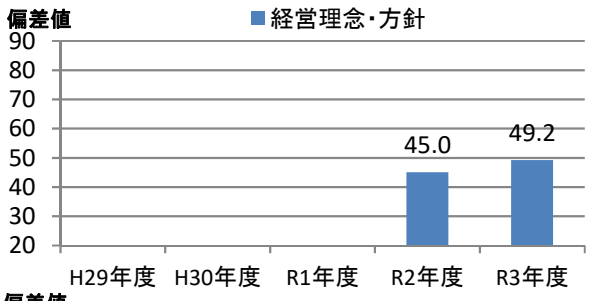
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

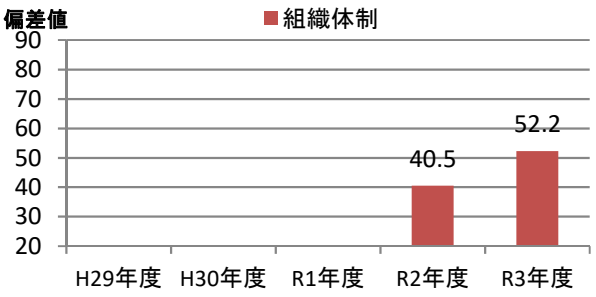
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

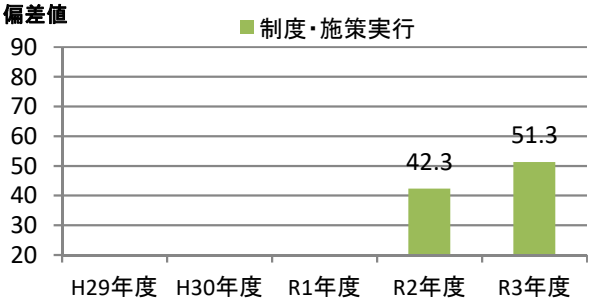
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

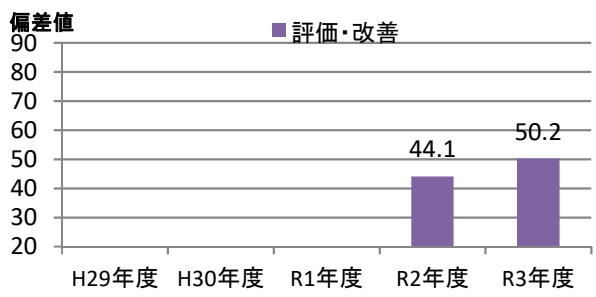
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	1501～1550位
総合評価	-	-	-	43.3(-)	50.5(↑7.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



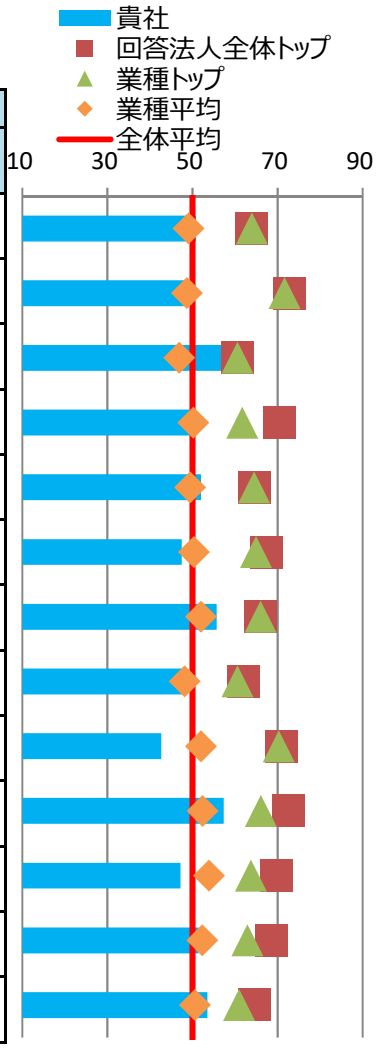






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.8	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.0	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.7	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.5	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.4	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.2	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.5	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ①コロナ禍の影響や、コールセンターの業務性質上、メンタル不調者が増加傾向。2020年度全体の0.31%で、2019年度より0.26%上昇。メンタル不調の未然防止及び不調からの早期回復が課題。 ②2020年度健康診断の結果、肝機能異常6%　脂質異常症5%。コロナ禍の影響やシフト制勤務による不規則な生活習慣によって、生活習慣病のハイリスク者が一定数存在。不規則な生活習慣への対応が課題。
健康経営の実施により期待する効果	①就業環境の改善を図り、従業員のメンタル不調を予防する。休職者にはプログラムに沿ったケアを行い、再休職10%を目指す。 ②保健師による健康指導、研修の強化及び、各種運動施策等の実施により、肝機能6%➡4%へ（20名➡13名）、脂質異常症5%➡3%（16名➡10名）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mobit.ne.jp/company/about/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.6	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.5	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	疾病の発生予防に資する勉強会等、学習機会の未充足
	施策実施結果	・保健師によるセルフケアセミナー実施：定員の93%が埋まる。開催後、YouTubeを介してセミナー内容を共有。 ・健康ポータルサイトを開設：健康情報発信の場を開設。相談窓口や月次便りを掲載。
	効果検証結果	セルフケアセミナー：セミナー後、参加者へアンケートを実施。84%がセミナー内容について“非常に良かった”“良かった”との回答。35%が本セミナーがきっかけで保健師の存在を認知。次回は2021年12月にセミナー実施予定。 健康ポータルサイト：2021年9月にリリース。利用者数はリリースから間もないため少数だが、今後、保健師によるセミナーの際や、月次の健康便りの更新と併せ、周知徹底をしていく。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新任管理職に向けた、部下のメンタルケア・フォロー方法を学ぶ機会の不足
	施策実施結果	・面談力向上研修の実施 ・保健師による新任管理職を対象としたセルフケアセミナーの実施
	効果検証結果	面談力向上研修：ロールプレイの様子を録画し実施したため、研修後のアンケートでは、自身の良い点、改善点に気づき、他者との比較することでより客観的なれたとの意見が多く挙がる。 保健師によるセミナーについても新任管理職に向けた内容ではあるが、部下のメンタルケアに有用であるため、経験等を考慮した内容で今後も実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 012766

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上アセットマネジメント株式会社

英文名：Tokio Marine Asset Management Co., Ltd.

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

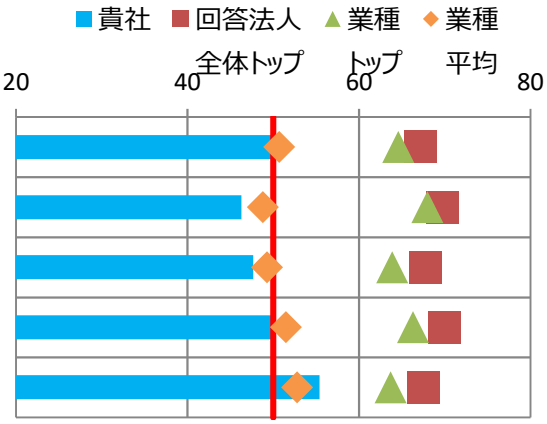
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.1**　↑4.8　（前回偏差値　45.3 ）

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

②評価の内訳

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	-	50.1	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	46.3	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	47.7	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	50.2	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	55.4	67.5	63.7	52.8



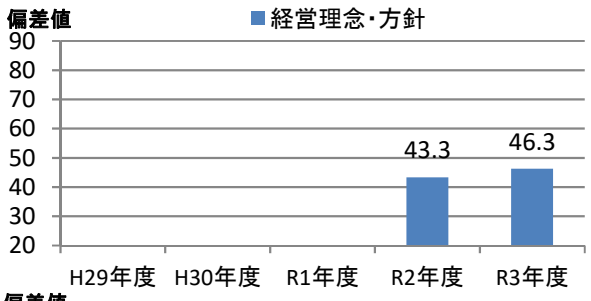
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

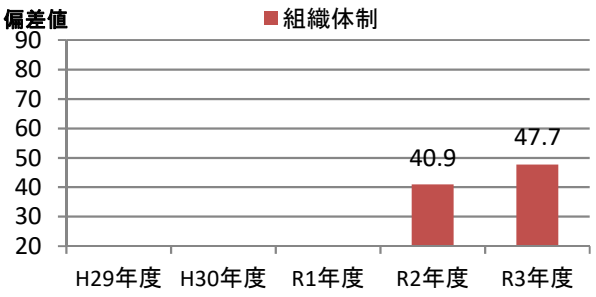
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

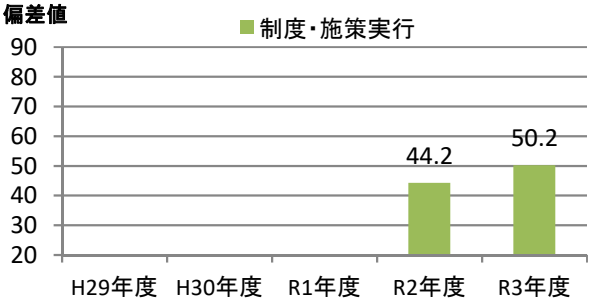
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

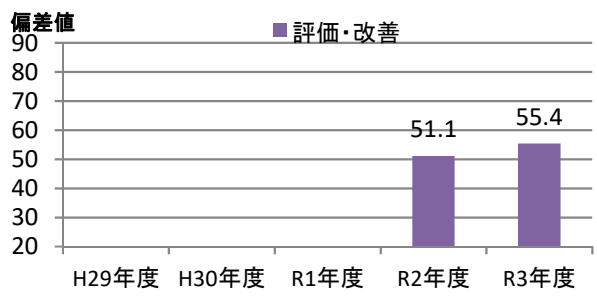
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1701～1750位	1551～1600位
総合評価	-	-	-	45.3(-)	50.1(↑4.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



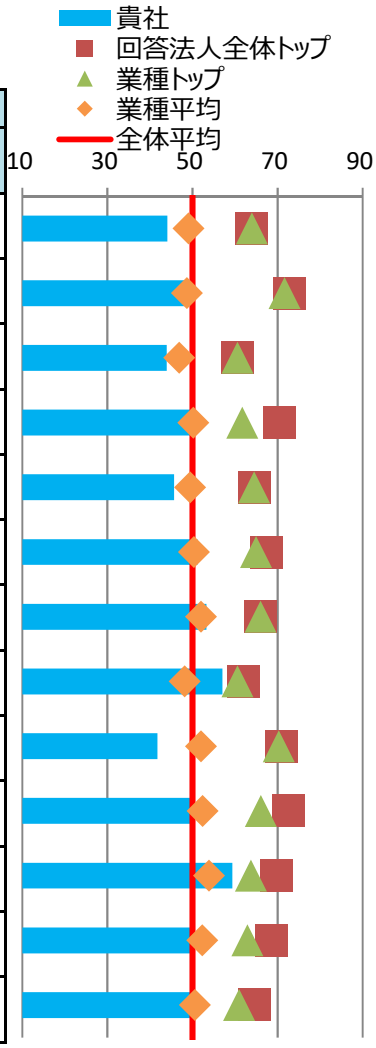






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**44.1**	**64.0**	**64.0**	**49.1**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.3**	**72.9**	**71.7**	**48.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.0**	**60.6**	**60.6**	**46.9**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.8**	**70.5**	**61.7**	**50.2**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**45.7**	**64.5**	**64.5**	**49.5**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.2**	**67.5**	**65.0**	**50.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**53.3**	**66.0**	**66.0**	**52.0**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**57.1**	**62.0**	**60.6**	**48.2**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**41.8**	**71.1**	**70.3**	**52.0**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**50.3**	**72.5**	**66.1**	**52.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**59.4**	**69.8**	**63.8**	**53.9**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**50.2**	**68.5**	**62.9**	**52.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**50.7**	**64.5**	**61.0**	**50.6**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が最大限のパフォーマンスを発揮し、職場全体の生産性や効率を底上げさせるには、従業員一人ひとりが心身ともに健全な状態でいられる職場環境の整備が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	労働時間の適正化・ワークライフバランスの向上・健康支援に対する福利厚生サービスの充実化を図り、従業員のメンタルヘルス改善およびモチベーションアップを期待している。前年度から年休取得率の向上、ストレスチェック結果の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokiomarineam.co.jp/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.1	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.0	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.1	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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）
	課題の内容	新型コロナウイルスが蔓延する中、コロナ以外のウイルスを予防することにより、万が一新型コロナウイルスに感染してしまった際の重篤化リスクを低減させることが会社の使命だと考えている。
	施策実施結果	2020年度よりインフルエンザ予防接種（会社負担）を実施。当社役職員・出向者・派遣スタッフ・協力会社社員すべてを対象とすることで会社全体の流行を押さえることを目標とし、全体で8割近い接種率となった。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果などの定量的効果は出ていないものの、インフルエンザ予防に伴い、新型コロナウイルスの重複感染による重篤化リスクを低減するとともにも、欠勤による生産性の低下防止につながっている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	在宅勤務が加速する中で社員同士のコミュニケーション方法が大きく変わってきている。現在は顕在化していないものの、コミュニケーション不足に伴うメンタル不調リスク等を抱えていると考えている。アフターコロナを見据え、新しいコミュニケーション方法を考える必要がある。
	施策実施結果	オンラインによる社内交流イベントを実施。また、社内報による新入社員や部門紹介などを通じて組織の見える化を図り、社内コミュニケーション活性化の一助としている。
	効果検証結果	現時点では定量的な効果測定はできていないものの、社内アンケートの結果、コミュニケーションに対する意識改革に伴い生産性の向上を図ることができたと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 013106

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友ファイナンス＆リース株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui Finance and Leasing Company, Limited

非上場

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

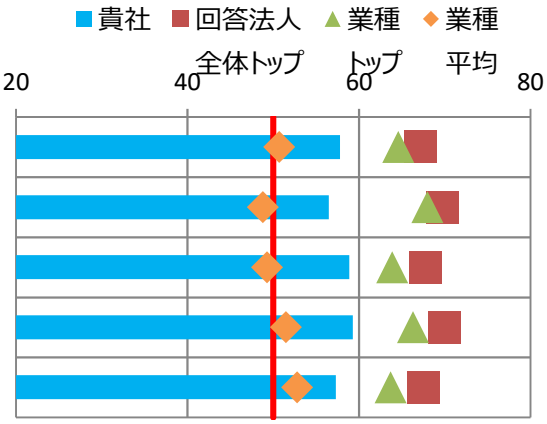
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.8**　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.8	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	56.5	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	58.9	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	59.3	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	57.3	67.5	63.7	52.8



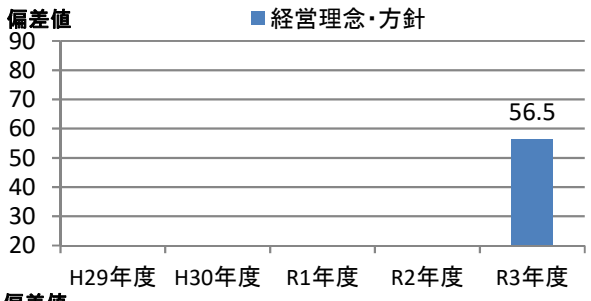
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

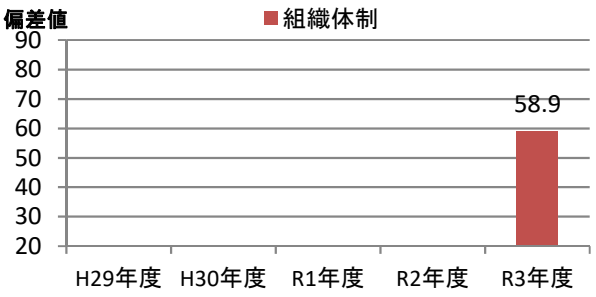
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

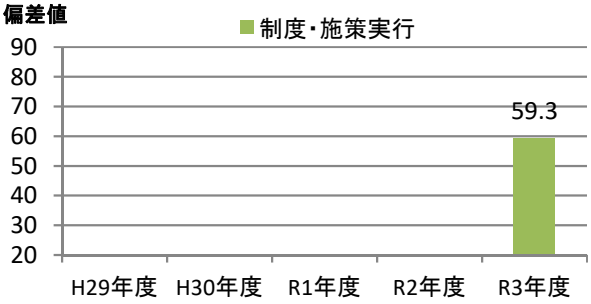
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

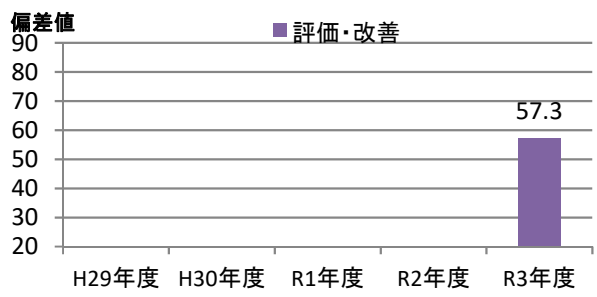
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	651～700位
総合評価	-	-	-	-	57.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



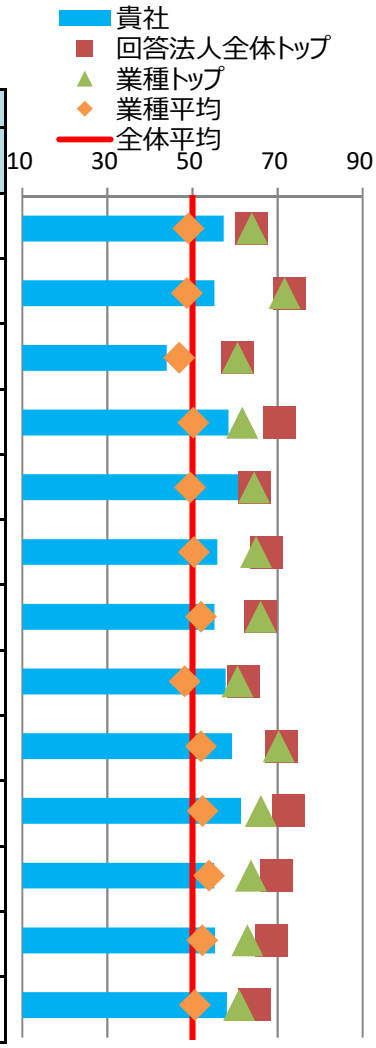






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.2	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.0	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.5	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.9	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.4	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.3	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.1	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の理念であるＳＭＦＬ Ｗａｙの「ＯｕｒＶｉｓｉｏｎ（私たちの目指す姿）」に基づき、「社員のチャレンジと成長を応援する企業」として、当社を支える社員一人ひとりが健康で、各人の能力を最大限に発揮できるよう応援している。社員が身体的にも精神的にも、そして社会的にも健康であり続けるで効率よくパフォーマンスを発揮できるよう、主体的に意識を高め、中長期的な実践を定着させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズムとプレゼンティーズムが減少し、社員一人ひとりが健康を維持増進、いきいきとチャレンジし成長できる環境とする。そのために、継続的な施策の浸透を図り、対象者のマインドセットの醸成、そして効果的なＰＤＣＡを実践。特定保健指導率80%、喫煙率は20%から10%への減少を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.smfl.co.jp/future/work/diversity/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.1	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	在宅勤務では出社時と情報機器が異なる事から、業務遂行速度の低下や生産性の低下が多く挙げられた。また在宅勤務による長時間労働化の傾向がみられ、従業員の健康状況にも影響を与えていると考え、改善が必要となった。
	施策実施結果	在宅勤務で出社時と同じ情報機器となるよう全従業員に在宅勤務用ノートパソコンと会社携帯を配付した。全社として勤務体系はコア無しフレックスタイム制とし、朝5時～夜10時間で個々に合った柔軟な働き方を実現。
	効果検証結果	問診表申告内容より、「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合は２割増加(2017年対2020年）。多くの従業員から睡眠時間、休憩時間の確保ができ、身体的な負担軽減になったと声があった。毎週水曜日は「SMART WORK DAY」と定め、早帰りを経営層から発信することで、従業員の労働時間に対する意識が向上したと言える。
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
	課題の内容	コロナ禍によるコミュニケーション不足の増加、メンタルヘルス不調の増加が懸念された。また、育休や傷病からの復帰者が在宅勤務下におけるストレスを抱え込む可能性を想定した。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調の早期発見・対応を図るべく、従業員の３分の２を対象に、人事部員と面談を実施。育休や傷病からの復帰者は全員を対象に、支援内容に関する説明や複数回に渡る面談を実施。
	効果検証結果	外部ＥＡＰコンサルティングを利用し、2020年は30名が問題解決に至った（前年13名）。社員との面談を踏まえ人事部員・ＥＡＰ担当窓口・管理職と連携強化が図られた結果である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE: 013271

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンクレジットサービス株式会社

英文名：AEON Credit Service Co., Ltd.

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

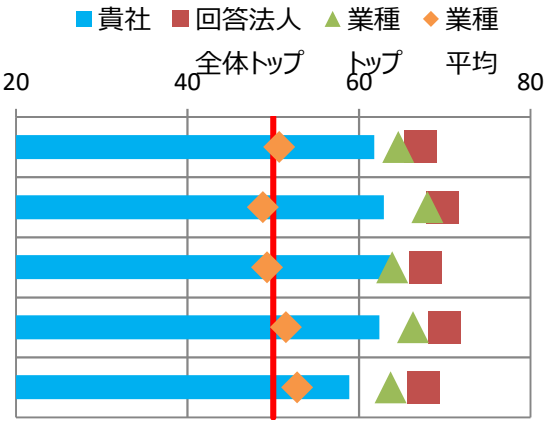
■総合順位：　201～250位　／ 2869 社中

■総合評価：　61.8　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	62.9	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	63.9	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	62.4	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	58.9	67.5	63.7	52.8



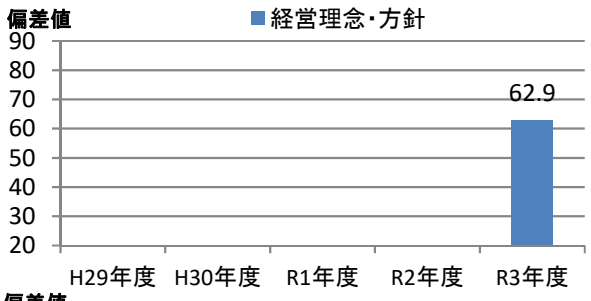
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

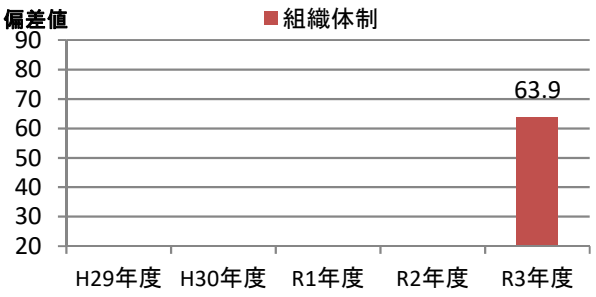
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

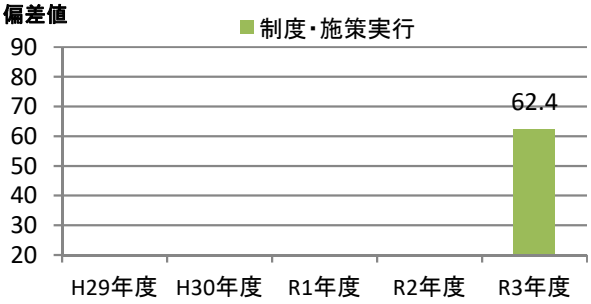
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

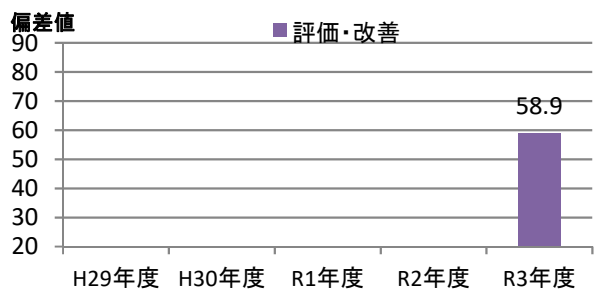
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	201～250位
総合評価	-	-	-	-	61.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



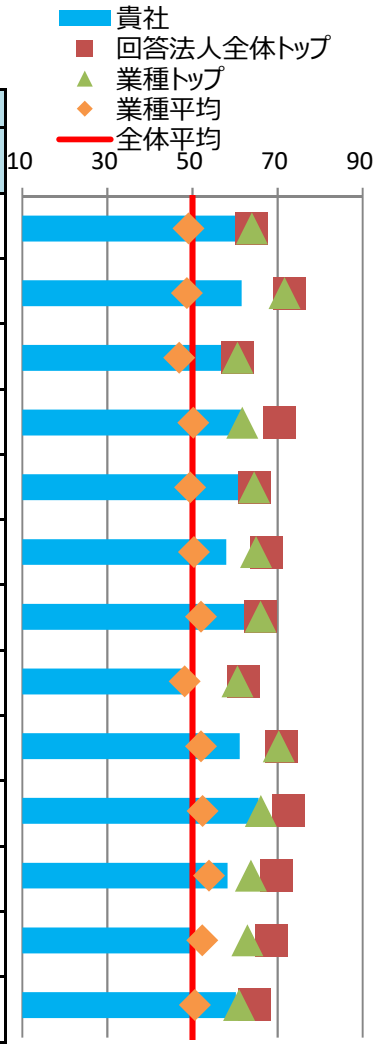






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.6	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.0	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.6	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.3	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.6	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.2	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は健康経営宣言において、『当社が「お客さま第一」を実現し、持続的に成長していくためには、従業員が心身ともに健康で働く意欲に満ちた存在であることが重要』としており、従業員の健康が会社の持続的な成長＝中長期的な企業価値向上に向けた課題であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身が健康であることにより、従業員一人ひとりのパフォーマンスの発揮が期待される。また、会社が従業員の健康投資を周知することにもつながるため、従業員満足の向上にもつながる。実際に直近では従業員満足度調査において健康経営施策に対する評価数値が2.94から3.23に飛躍的に向上している（0.1以上の向上で満足度向上とされる）。これにより、当社の持続的な成長＝中長期的な企業価値向上に繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.8	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.7	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	会社が従業員の健康増進に投資をしていることや具体的な施策を数多く実施していることがあまり伝わっておらず、利用率も低調であった。ゆえに従業員に対する健康増進策に関しての満足度が低かった。
	施策実施結果	毎月定期的に健康増進に関するレポートを全社に配信するとともに、健康管理アプリPePUpの登録推進に取り組んだ。また、産業医と保健師が常駐する健康支援センターを開設した。
	効果検証結果	従業員満足度調査において、健康増進策に対する満足度が2.94点（2019年度）から3.23点（2020年度）に向上した。
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
	課題の内容	ストレスチェックを実施したところ、コミュニケーション上の課題が顕在化していることが判明した。また、評価制度もコミュニケーション上の重要な役割を果たしていることを認識した。
	施策実施結果	全社を挙げて月１回以上の1on1の取り組みを推進した結果、制度が定着し、実施率は現在までに100%を達成、維持している。評価制度を刷新し、評価者教育を幅広い階層に実施した。
	効果検証結果	これらに関する従業員満足度調査結果の点数が向上した。具体的には、評価に関する満足度が3.25点（2019年度）から3.35点（2020年度）に向上した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。

確定版

CODE:　013526

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：PayPayカード株式会社

英文名：PayPay Card Corporation

■加入保険者：ＰａｙＰａｙカード健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

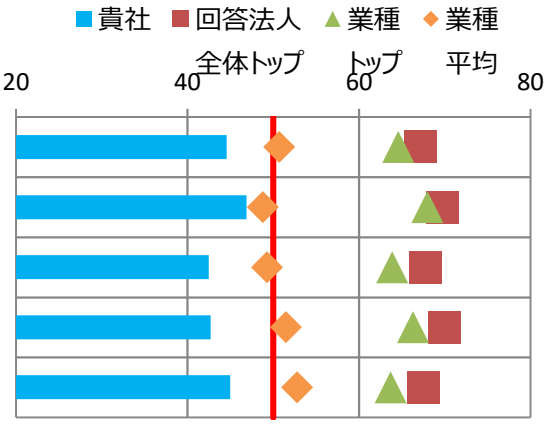
■総合順位：　**2101～2150位　／ 2869 社中**

■総合評価：　**44.6**　（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

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	-	44.6	67.2	64.6	50.7
経営理念・方針	3	46.9	69.8	68.0	48.8
組織体制	2	42.5	67.8	63.9	49.3
制度・施策実行	2	42.7	70.0	66.3	51.5
評価・改善	3	45.0	67.5	63.7	52.8



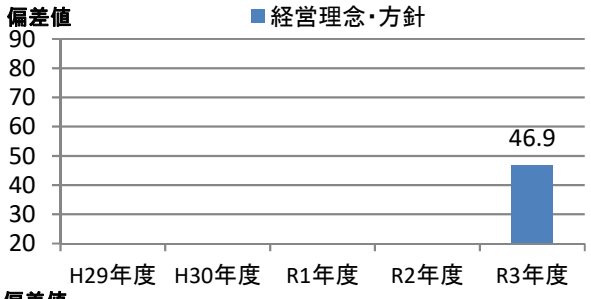
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

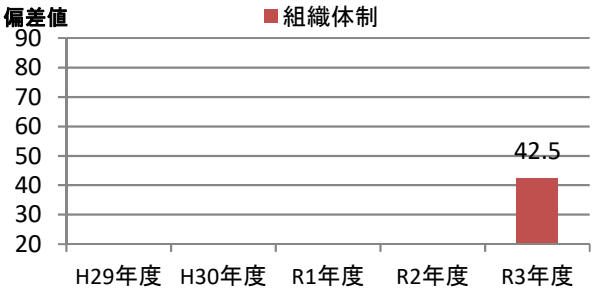
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

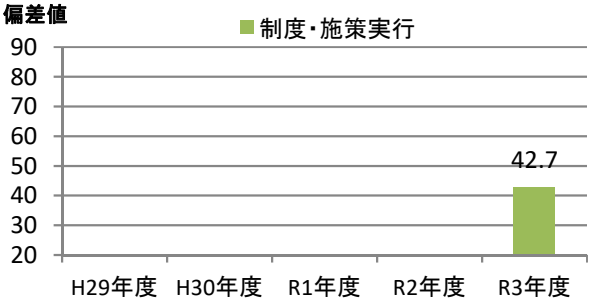
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

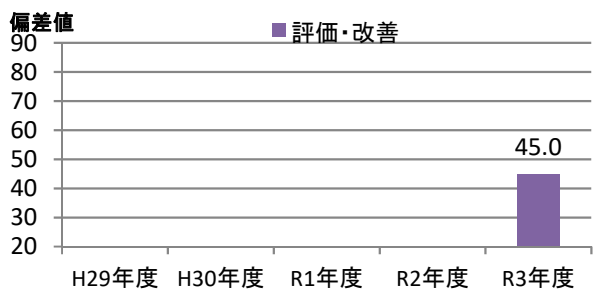
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	44.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



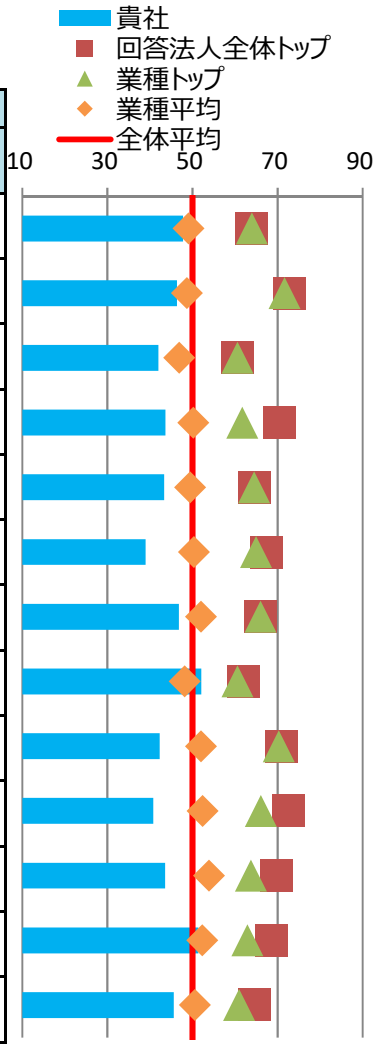






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.8	64.0	64.0	49.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	71.7	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.0	60.6	60.6	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.7	70.5	61.7	50.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	49.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.0	67.5	65.0	50.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.8	66.0	66.0	52.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	60.6	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	70.3	52.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.8	72.5	66.1	52.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.6	69.8	63.8	53.9
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	62.9	52.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.6	64.5	61.0	50.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 PayPayブランド統一など、益々の事業拡大の中、長時間労働や過重労働を抑制し、健康で生き生きと働いてもらい、生産性の向上を図ることが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	全ての社員が心身ともに健康で業務に従事することができ、働き甲斐のある会社であることを期待している。適切な人員配置、研修・教育を通じて管理職・従業員の意識改革への取組、さらにはIT技術の投資を行い、現在の時間外を5年後には3割削減の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.paypay-card.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.7	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.6	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.8	52.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.6	51.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	53.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	51.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	53.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	51.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.3	54.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	PayPayブランド統一など、益々の事業拡大の中での時間外増加傾向にあることや、DXやITが進む中での働き方の多様性・柔軟性などの世の中の水準と見合った制度設計が必要である。
	施策実施結果	従業員のワークライフバランスや生活時間の確保へとつながる各種制度の導入を行った。（副業制度・在宅勤務制度・育児短時間勤務の終了を小学校6年生まで引き上げなどど）
	効果検証結果	
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
	課題の内容	毎月の衛生委員会や社員との面談の時間にてコロナ禍により在宅勤務によりメンバー間のコミュニケーションが希薄になったとの意見がでた。在宅勤務部署と出社必須部署のそれぞれでコミュニケーションの工夫が必要である。
	施策実施結果	社員との1対1の面談や全従業員が参加するコミュニケーションツールを活用し、相談や雑談ができる環境を提供。全従業員にストレングスファインダーを実施しており、仲間を知るきっかけを提供している。
	効果検証結果	現時点では定量的な数値は出ていないが、部内メンバーだけのコミュニケーションだけでなく、全社員との交流の機会があるだけで視野が広がったとの声や、気持ちの切り替えができたなどの声をいただく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27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、28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。