確定版

CODE: 000022

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：医療法人社団生光会

英文名：

■加入保険者：関東百貨店健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

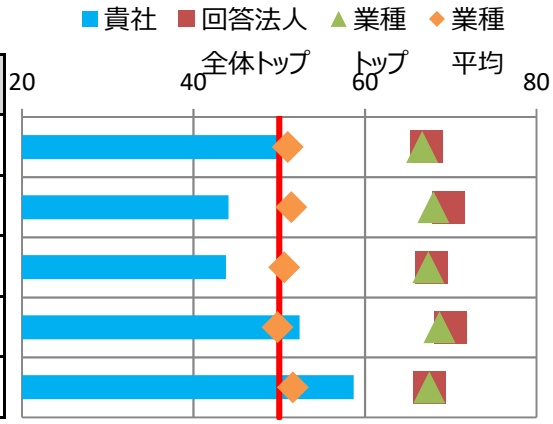
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.1**　↓2.0　（前回偏差値　52.1　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	44.1	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	43.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	52.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	58.7	67.5	67.5	51.6



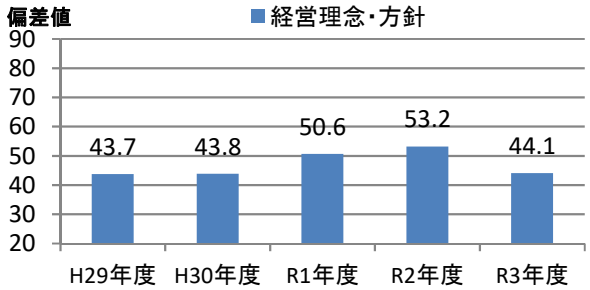
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

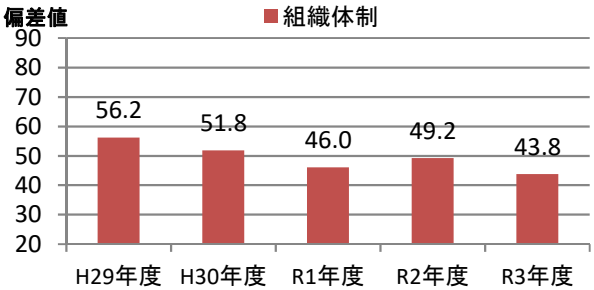
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

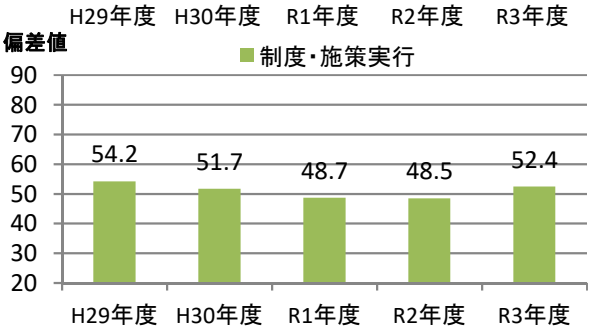
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

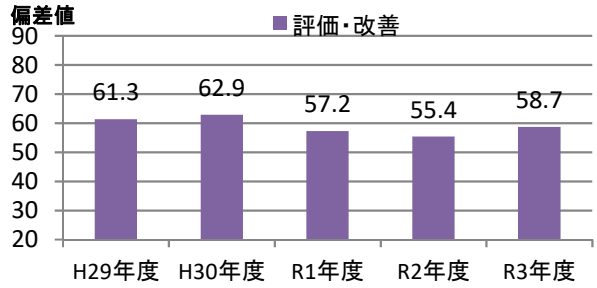
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	851～900位	1151～1200位	1151～1200位	1551～1600位
総合評価	52.9	51.6(↓1.3)	51.3(↓0.3)	52.1(↑0.8)	50.1(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



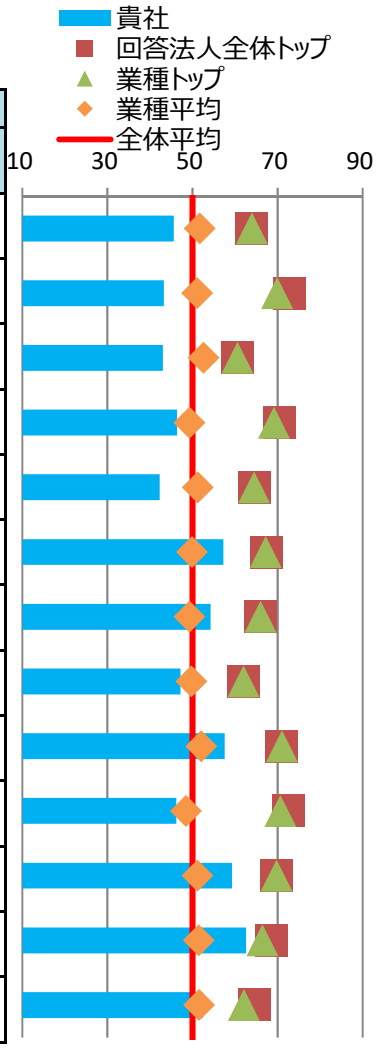






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.1	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.3	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.5	64.5	62.1	51.6



※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 採用応募者の増加と離職者の減少
健康経営の実施により期待する効果	会社のイメージアップにつながり、より良い人材の採用と定着を期待している。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.seikokai.or.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	62.7	50.6	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	48.2	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	50.0	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	54.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.6	55.0	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	平均年齢の上昇もあり自身の健康管理は職員個人の必須課題であることを意識づけ、全職員の疾病予防につなげたい。
	施策実施結果	2020年10月に健康管理システムを導入。内外の専門家に相談できる窓口を整備・強化した。
	効果検証結果	勤怠システムを導入したが利用率は50%以下であった。健康管理システム利用について社内周知を徹底したい。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	特定職員への業務の偏り改善や業務の効率化を図りたい。
	施策実施結果	手作業から機械化やシステム化に向け説明指導・勉強会を行うなど業務の見直しや効率化を図った。
	効果検証結果	システム化への勉強会や作業手順の変更に伴い運用に慣れるまでに時間はかかるが労働時間の短縮化につながることを期待している。

※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: 000023

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：社会医療法人財団董仙会

英文名：

■加入保険者：けいじゅ健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

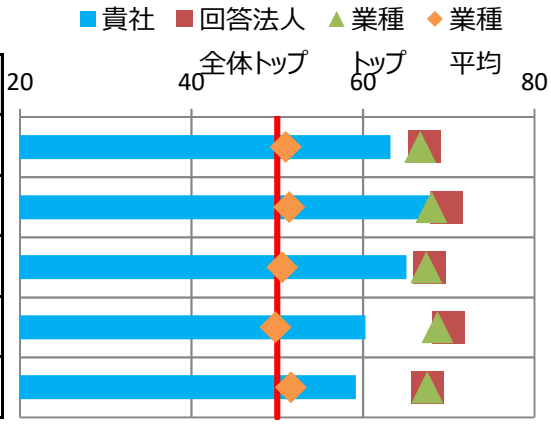
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.2**　↓2.6　（前回偏差値　65.8 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	68.0	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	65.1	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	60.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	59.2	67.5	67.5	51.6

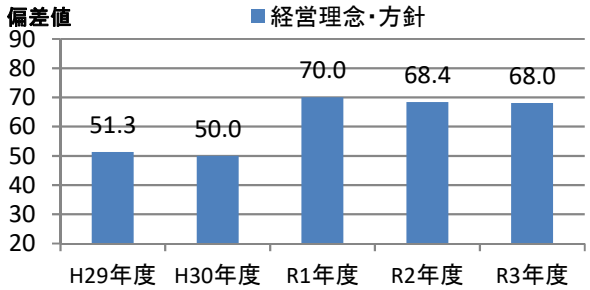


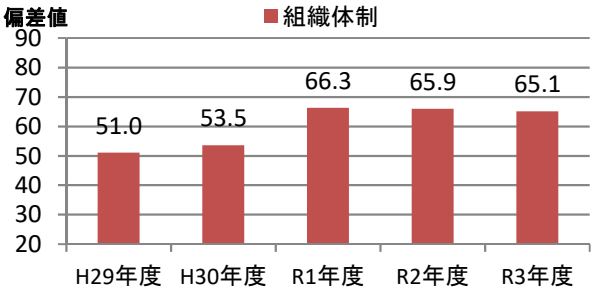
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

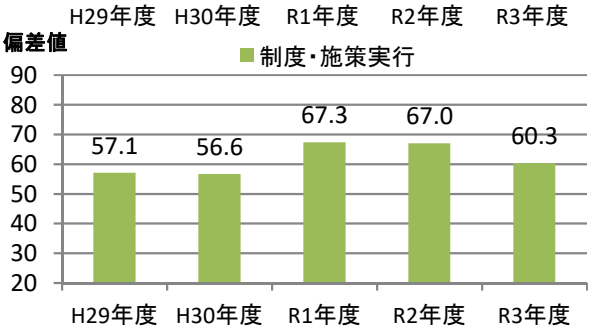
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

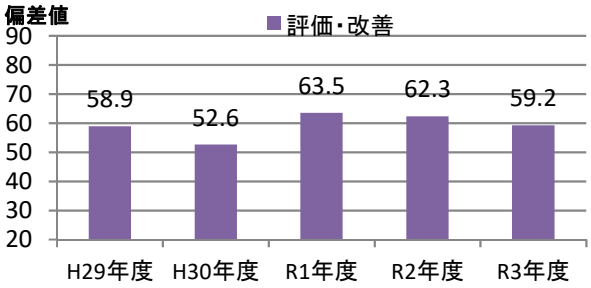
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	751～800位	1～50位	1～50位	51～100位
総合評価	54.5	53.2(↓1.3)	66.8(↑13.6)	65.8(↓1.0)	63.2(↓2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



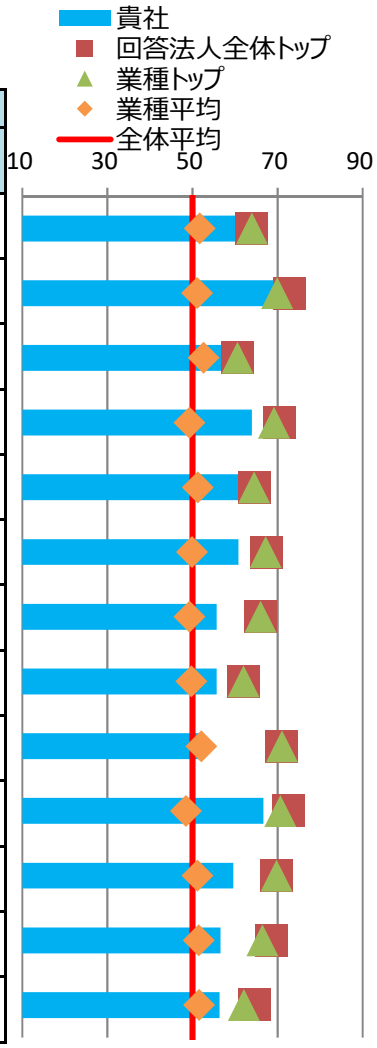






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.8	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.4	64.5	62.1	51.6



※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 2点挙げている。1点目は、病欠による生産性の低下を回避すること、2点目は、一人あたりの医療費を削減することである。
健康経営の実施により期待する効果	①健康診断を勧奨なしで100%の受診率を維持すること、②その中でがん検診受診者を増加させる。③この健診の結果、二次検診受診率100%を目差す、④特定保健指導受診者を現在の14%から70%を目差すことである。⑤全職員の運動習慣を増加させること、⑥業務上ノーリフトケア（持ち上げない看護・介護）を定着させること、⑦メンタル面の自己管理のためのツール利用を増やしていくことである。

※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	http://www.keiju.co.jp/about/healthmanagement.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	54.8	50.6	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	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	50.0	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	65.7	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.4	55.0	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期間が6ヶ月以上を職員の0.5%以内とする
	施策実施結果	①ストレスチェックを実施率の改善 → 2020年97.2%と改善 ②メンタル相談 → 恵寿こころの相談室に移行、相談件数13件 ③2018年カルテコを導入 → 2020年年度末登録率26.1%
	効果検証結果	メンタルヘルス不調による休職期間が6ヶ月以上は0% 高ストレス者割合が20%以上の部署は減少 メンタルヘルスの休職者の復職率は50%
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	看護・介護現場での人材確保のため、そして魅力ある職場づくりのため、腰痛発症を予防する 腰痛など身体に関わることで病欠となった人 2018年27人（2%）を半減する
	施策実施結果	①人：ノーリフティング（持ち上げない）介護 研修の実施、介護ワーキング実施 月1回 ②物：浴室、特殊浴槽の改修、電動ベッド、福祉機器の購入
	効果検証結果	腰痛など身体に関わることで病欠となった人は7人0.5%（2020年）水準まで低下した。

※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: 000046

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：社会福祉法人聖隷福祉事業団

英文名：Seirei social welfare community

非上場

■加入保険者：聖隷健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

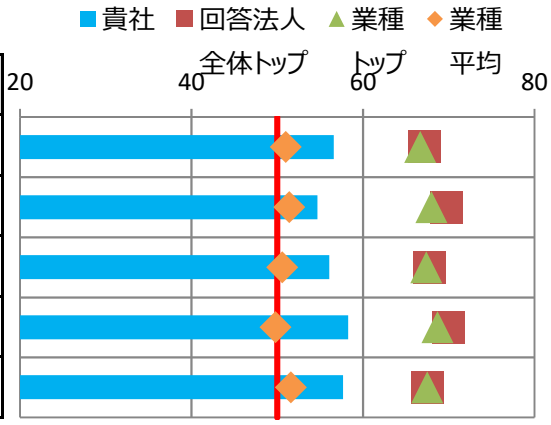
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.6**　↑0.4　（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	-	56.6	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	54.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	56.1	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	58.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	57.7	67.5	67.5	51.6

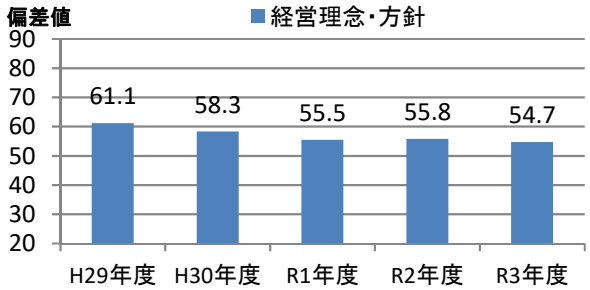


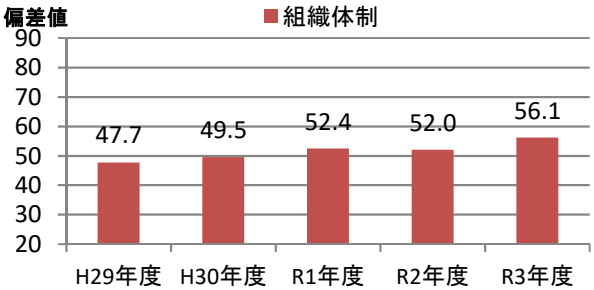
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

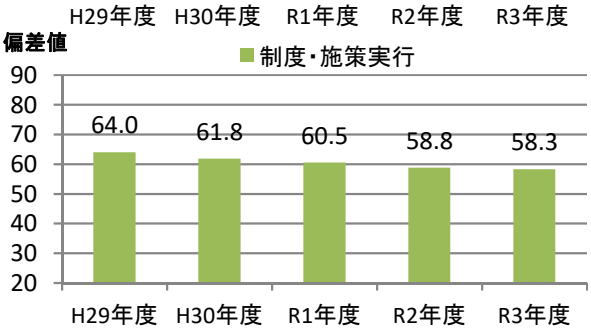
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

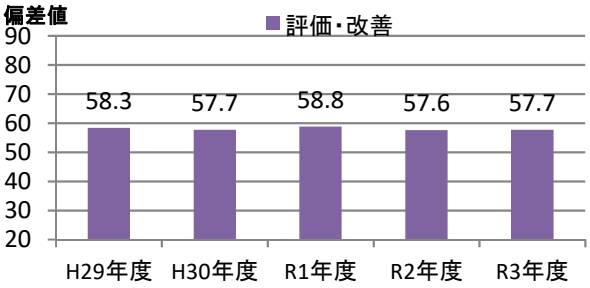
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	401～450位	651～700位	751～800位	801～850位
総合評価	58.7	57.5(↓1.2)	56.9(↓0.6)	56.2(↓0.7)	56.6(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



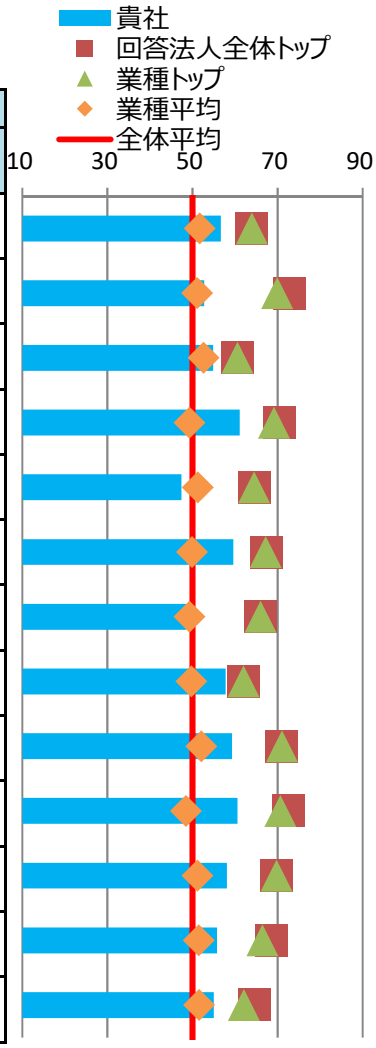






④評価の詳細分析

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	56.7	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.6	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.6	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.1	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.8	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.0	64.5	62.1	51.6



※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 少子高齢化によって、医療・介護を担う人材不足が予見されるなか、2025年までの中期事業計画において、人材確保とは異なる視点で重要課題として「人生と両立できる働きがいのある仕事を推進する」を掲げ、「生産性の高い運営体制を築く」ことを目標としている。
健康経営の実施により期待する効果	職員が元気に長く働き続けられる組織体制（環境）を構築し、職員がエンゲージメントの高い状態を維持し、地域の利用者、患者様に最高のサービスを提供し続けることができることを目指している。 健康診断、精・再検査の受診率100%を達成し、職員健康リスクの把握の徹底から、傷病件数の減少、医療費（メタボ関連、メンタルヘルス関連）の削減を目指す。

※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	http://www.seirei.or.jp/hq/corporations/initiatives/kenkokeiei/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	55.8	50.6	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	61.3	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	50.0	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	55.4	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.7	55.0	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	職員の多くが交替勤務を実施しているため、生活習慣病が発生しやすい勤務形態が背景にあり、2020年度において生活習慣病で通院・服薬治療中の方は1400人弱で、その中に通院中でもコントロール不良者が見られた。過去5年以内の心筋梗塞・脳梗塞等の血管病の発症者が293人おり、治療中職員の重症化予防対策が課題である。
	施策実施結果	通院中の職員から対象者を抽出し、各職員へ参加勧奨の案内を送付した。施設ごとの対象者リストを該当職員のいる所属長に渡し、直接参加勧奨を行った。現時点までで33名の参加者がおり、参加率は16.3%である。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等の定量的結果は出ていないが、10名のプログラムが終了している。6か月間の専門職による電話やチャット支援、アプリやウェアラブル端末を使ったセルフモニタリングを通して、食生活の改善・運動習慣の継続・一部の検査項目などの改善したとの回答が得られている。申し込みをしただけでの辞退や主治医による中止指示以外は面談開始後の中断者はおらず、継続率は100%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	医療・福祉の現場では、患者・利用者がいるため時間によって業務を終了できないことも多い状況である。また、事業所によっては超過勤務時間が多い事業所があり、また有給休暇の取得が進んでいない。また、コロナ禍もあり、通常時に比べて対応が増えている面もある。
	施策実施結果	仕事の生産性向上、ワークライフバランスを推進するため、各事業所において、長時間労働が多い職場に対して指導を行う事で、超過勤務時間を減少させ、有給休暇取得率を増加させる。
	効果検証結果	医師を除き、所定時間外労働が月45時間超の職員が前年度に比べて約16%減少した。また、有給取得率においても、前年度に比べて僅か（約1%）ではあるが増加した。コロナ禍の影響を直接受ける苦しい状況においても、メリハリをつけた勤務の推進に向けて意識が高まっている事が数値から感じられる。

※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: 000058

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：医療法人社団こころとからだの元氣プラザ

英文名：

非上場

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

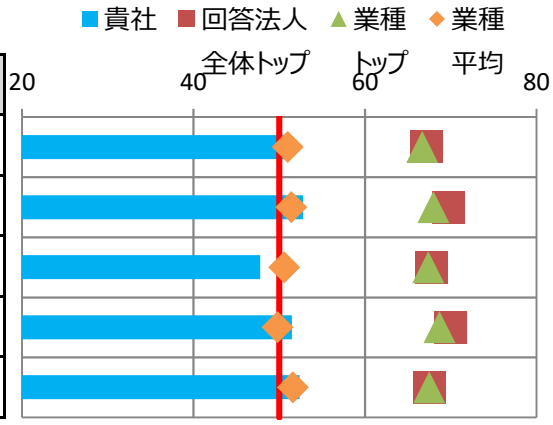
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.4**　↓5.0　（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	-	51.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	47.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	51.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	52.4	67.5	67.5	51.6

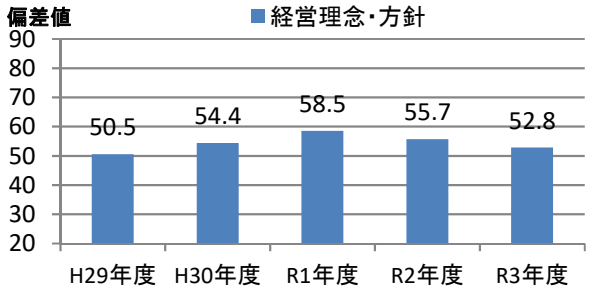


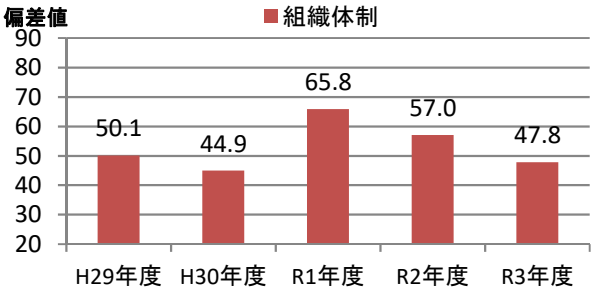
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

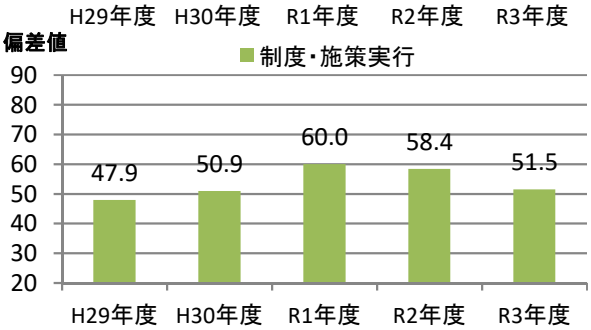
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

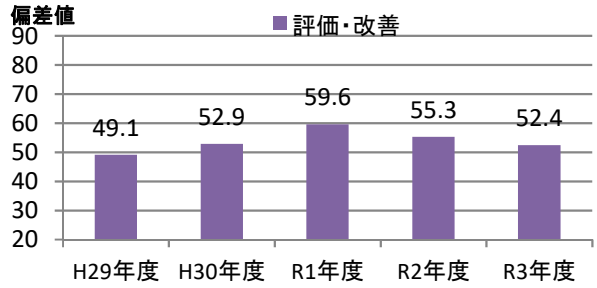
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	901～950位	251～300位	751～800位	1401～1450位
総合評価	49.4	51.2(↑1.8)	60.6(↑9.4)	56.4(↓4.2)	51.4(↓5.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



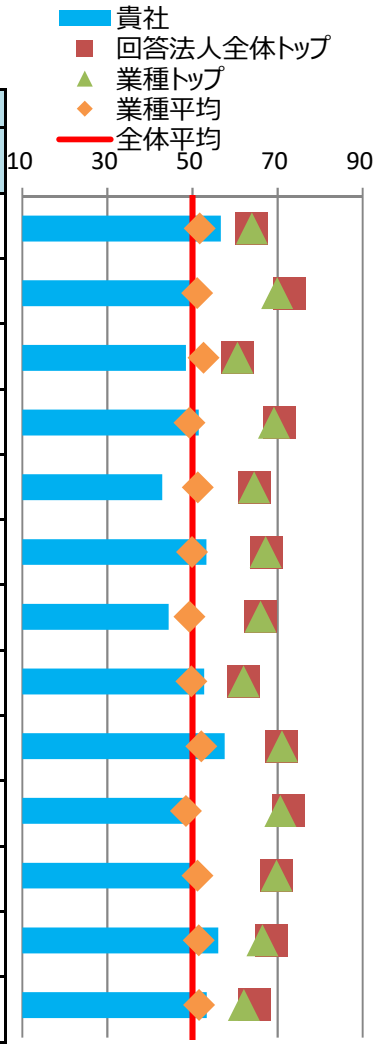






④評価の詳細分析

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	56.7	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.6	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.9	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.3	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.6	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.4	64.5	62.1	51.6



※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 当法人は基本理念として「すべての人びとのいのちと環境のために」を掲げており、職員とその家族が心身ともに健康でいきいきとした生活を送ることが、事業を展開していく上での基本的な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員にとって魅力があり働きやすい職場環境を作ることにより、人材の定着と採用力の向上を期待する。現在、平均勤続年数は男性17.8年、女性11.7年であり、高い水準を維持しているが、今後もこれを維持しつつ、若年層の採用及び定着にも引き続き力を入れていきたい。

※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.genkiplaza.or.jp/about/healthmanagement.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	50.5	50.6	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	55.0	50.2	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	47.4	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	50.0	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	55.4	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.5	55.0	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	職員喫煙率の引き下げ。すべての人々の健康を推進する医療法人として、職員についての受動喫煙・禁煙は大きな課題と認識している。過去4年間、喫煙率は低下しているが、喫煙者は横ばいが続いており、重点健康課題と捉え、一層の推進を図る。
	施策実施結果	禁煙補助剤の購入費補助、禁煙外来治療費の補助、禁煙セミナーを実施。禁煙ポスターの掲示。
	効果検証結果	職員喫煙率について、目標を2022年度末までに10.0%と設定。実績は2018年度10.8%⇒2019年度10.6%⇒2020年度10.6%であり、昨年度は0.2%低下させることはできたが、この1年は横ばいとなった。個人情報の問題から喫煙者一人一人にピンポイントで当たっていくことは困難ではあるが、今後も引き続き施策を展開させていく必要がある。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	有給休暇取得率の推進。働き方改革への積極的な取り組みが求められるなか、長時間労働の縮減と有給休暇の取得率の向上を大きな柱と捉えて、有給休暇の一層の取得促進に取り組む。
	施策実施結果	当法人の有給休暇取得率推移と取得率目標を、部長会で説明するなど取得しやすい環境を整備するとともに、取得が遅れている職員に人事部から個別に指導。また2021年度に入り、時間単位年休の制度を導入した。
	効果検証結果	有給休暇取得率、目標87%。実績は2018年度80.1%⇒2019年度91.8%⇒2020年度87.2%。2019年度は11.7%向上させることができたが、2020年度は新型コロナ感染症により、上期に休業となった職員に特別休暇を付与したことも影響して、前年結果を下回った。

※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: 000072

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：医療法人玉昌会

英文名：GYOKUSHOUKAI Medical Corporation

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

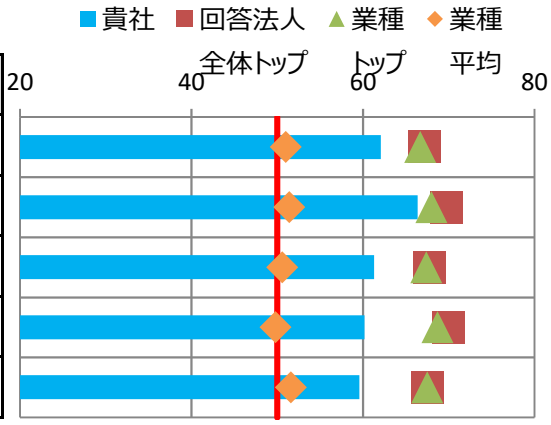
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.1**　↓1.0　（前回偏差値　63.1 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	62.1	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	66.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	61.3	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	60.2	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	59.6	67.5	67.5	51.6

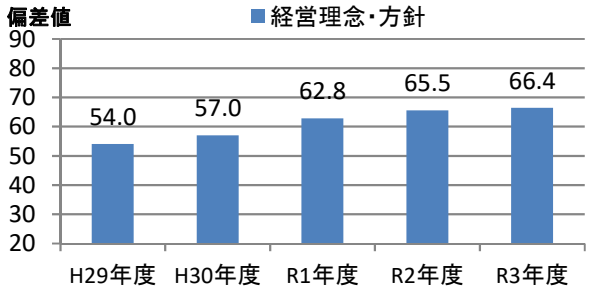


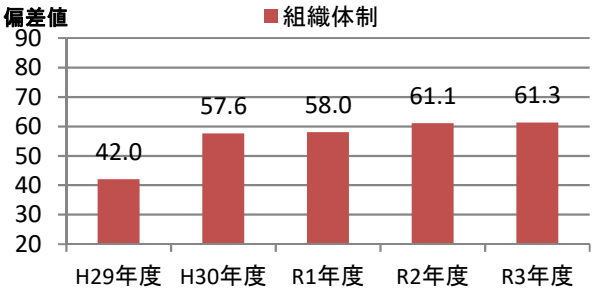
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

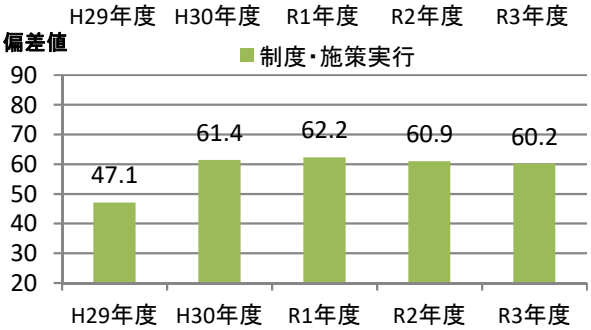
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

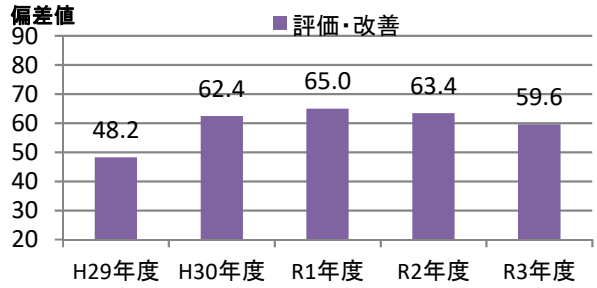
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	251～300位	101～150位	101～150位	151～200位
総合評価	48.4	59.5(↑11.1)	62.4(↑2.9)	63.1(↑0.7)	62.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



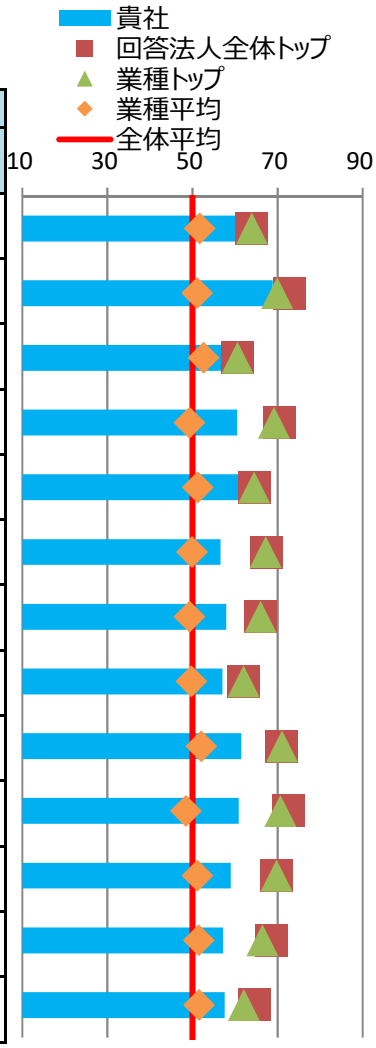






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.6	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	62.1	51.6



※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 少子高齢化が進み、医療・介護・福祉サービスの重要性が高まり人材確保の難易度が増す中で、働きやすい環境・体制を整備し医師・職員の定着・採用数の向上を実現しすることは当法人が、持続的に成長し、きめ細やかな医療環境を患者様・サービス利用者様に提供する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策によりワーク・エンゲイジメント、ソーシャル・キャピタル、コミュニケーションを改善し会社満足度を向上することによる人材の定着・採用数の増加。具体的な指標としては高田病院・加治木温泉病院とも医師の充足率150%維持を目標とする。また、医師・職員を含めた退職率は各年度15%以下の維持を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.gyokushoukai.com/health_company

※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	58.2	50.6	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	58.2	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	50.0	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	63.0	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	47.9	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	62.5	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.4	55.0	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	メンタルヘルス不調や身体疾患による休職者が毎年発生しており、半数以上が退職する年があり、復帰後の職員の再休職も課題であった。職場復帰において、段階的なフォローや現場でのサポート体制の不足が要因と推測する。 早期発見・早期治療による重症化予防にも力を入れ、前記の復職支援と合わせ平均休職日数の削減を目標に掲げて対策を進め、復職リハ実施により平均休職日数の削減には着実に効果が現れているため継続する。
	施策実施結果	復帰リハビリプログラムの見直し、管理者へ周知。（参加率:2019年100%、2020年100%）（見直し後の適用2019年4件、2020年8件）、就業センターリワークプログラムを提供。
	効果検証結果	2016年度平均休職日数152.8日（取組実施前）→2017年度143.3日→2018年度140日→2019年度129日→2020年度99日。 継続的な施策の実施により2019年度で出始めた効果が2020年度により大きくでた。施策の効果が立証されたので引き続き継続実施し今後は効果の安定化を図る。
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	取組開始前の調査で職員の75.7%が腰痛を抱えていることが判明し、業務パフォーマンス低下との相関関係が確認された。 部署別でみると、看護部やリハビリ部で腰痛保有率が高く、業務における身体的負担が影響を与えていると推測される。 腰痛は悪化すると業務パフォーマンス低下だけでなく、退職にもつながりかねないことから、優先的に対策が求められる課題として捉え、腰痛の発生予防・症状緩和への対策を行っている。
	施策実施結果	①看護・介護部門スタッフ対象、②新卒者新人研修）、③中途入職者オリエンテーションと腰痛が生じやすい職種と新入職スタッフに実施。業務で出席できないもの以外はほぼ全員が参加（対象者のうち8割以上参加）。
	効果検証結果	2019年度は76.0%と施策取組前とほぼ変化がない状態であった。2020年度は腰痛予防研修を定期的な実施としたが腰痛保有率は78.4%と増加し効果は出ていない。座学（セルフケア）と補助器具の提供・エクセサイズ機会の提供（ラインケア）では効果が出にくいため、実施中の施策に加え治療と言う観点からの施策を検討する。

※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: 000093

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：医療法人社団せいおう会

英文名：

非上場

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

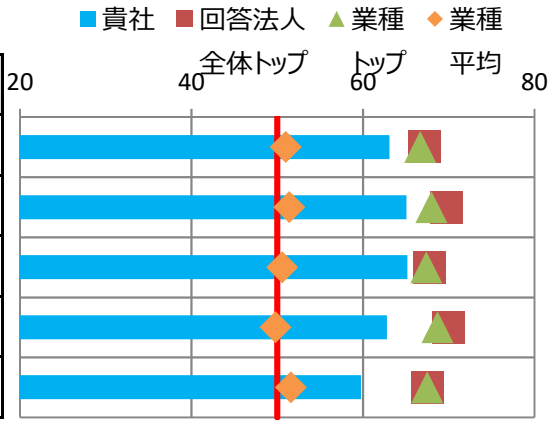
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.1**　↑4.5　（前回偏差値　58.6 ）

※「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	-	63.1	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	65.1	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	65.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	62.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	59.8	67.5	67.5	51.6



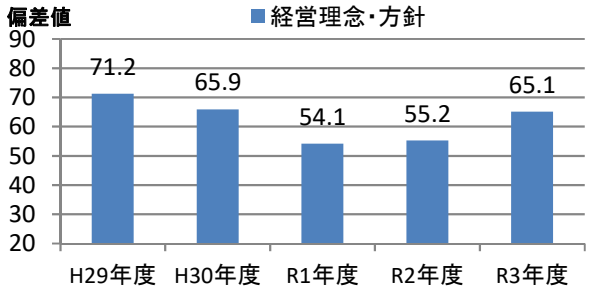
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

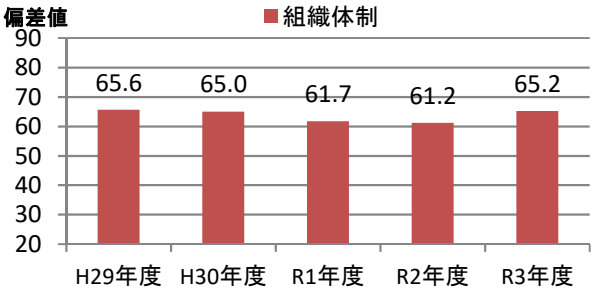
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

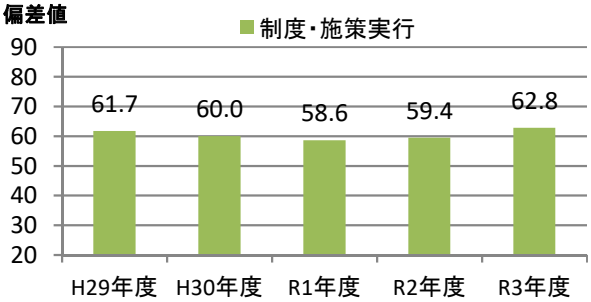
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

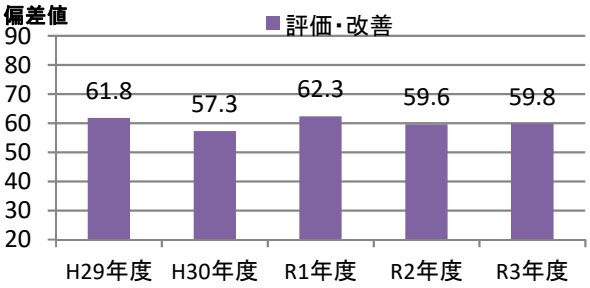
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	101～150位	401～450位	551～600位	101～150位
総合評価	65.4	62.2(↓3.2)	59.0(↓3.2)	58.6(↓0.4)	63.1(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



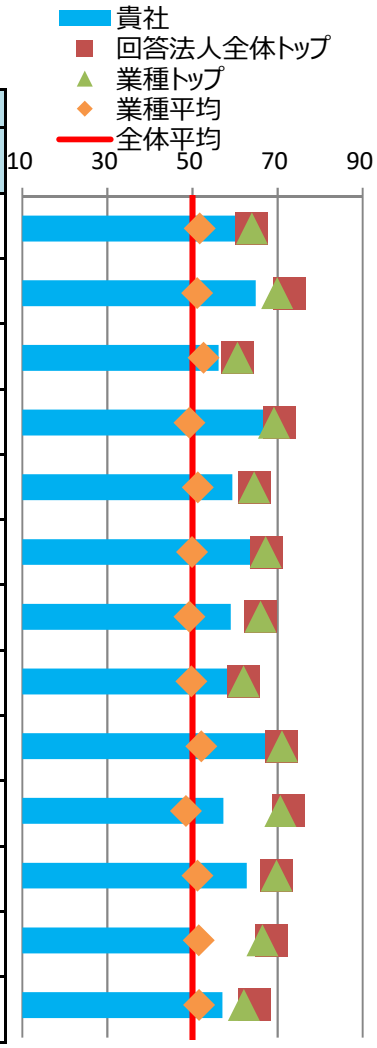






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	69.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.1	64.5	62.1	51.6



※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 優秀な人材採用や勤続年数に伸び悩んでいる。医療従事者としての職務技能や接客のスキルを身に着けた人材育成・習熟度向上と同時に採用に関わるコストの削減が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が働きやすい、長く働きたいと感じられることを期待している。具体的指標は平均勤続年数について2019年度の6.7年から2025年度で9.2年以上を目指す。＊当会の設立は2009年

※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://seioukai.jp/about/

※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	65.3	50.6	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	64.0	50.2	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	58.1	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	50.0	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	63.5	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	71.0	55.0	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	健康診断、予防医療を事業の柱とし、お客様に禁煙を勧めている主体でありながら、社員全体の喫煙率が2013年度時点で29.2%であり全国平均の20.8%より高いことがわかった。また、禁煙による健康リスク軽減や労働時間のロス削減を図るため、2022年度までに喫煙率10%未満とすることを目標とした。
	施策実施結果	施策実施により徐々に改善され、2016年度に全国平均を下回った。2019年度には8.0%となり、目標を達成。
	効果検証結果	禁煙達成後、頭痛、咳・痰、疲れやすさ等の症状が改善したという声がみられた。また、喫煙により影響を受ける脂質について、禁煙外来参加者のうち46.2%が基準範囲を超えていたところ禁煙後0%となった。なかには体重が増加してしまった社員もいたが、次のステップとして自主的に減量に取り組む姿もみられ、自身の健康に対する意識の向上にもつながっている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	健康診断を事業としていることから、接客業務に従事する社員の新型コロナウイルスの感染リスクが課題である。また、その他感染症（インフルエンザ、B型肝炎、ノロウイルス等）についても対策することで社員の健康維持を図る必要がある。
	施策実施結果	新型コロナウイルスワクチン88.4%接種、インフルエンザワクチン76.4%接種（職場内で無償にて被扶養者等も含めて実施）、消毒液・アクリル板設置、全社員へマスク配布、行動指針周知、在宅勤務実施
	効果検証結果	2020年度新型コロナウイルス感染者割合2名（0.9%）、インフルエンザ感染者0名、現時点での2021年度新型コロナウイルス感染者割合2名（0.9%）。その他ノロウイルス等の感染は発生せず、通常通り営業することができている。

※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: 000181

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：医療法人財団三友会

英文名：

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

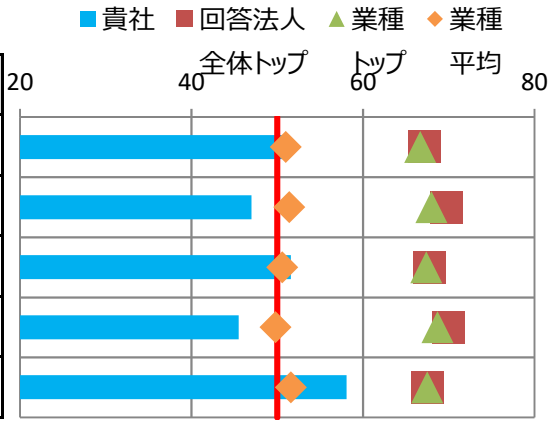
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.0**　↓0.1　（前回偏差値　51.1　）

※「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	-	51.0	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	47.0	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	51.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	45.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	58.1	67.5	67.5	51.6

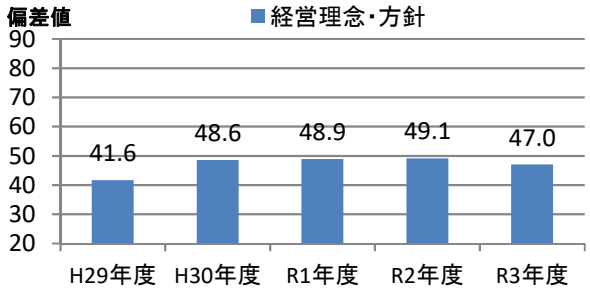


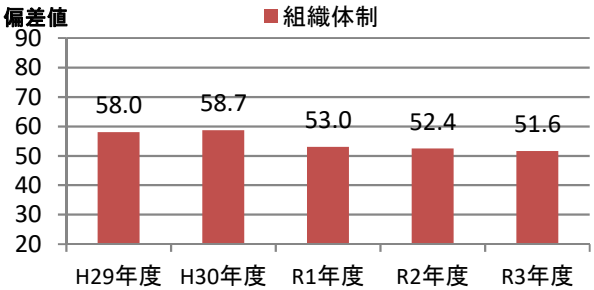
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

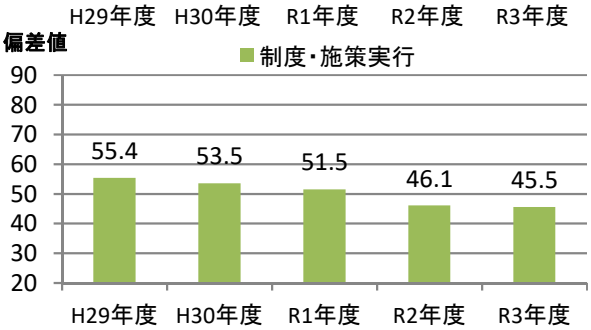
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

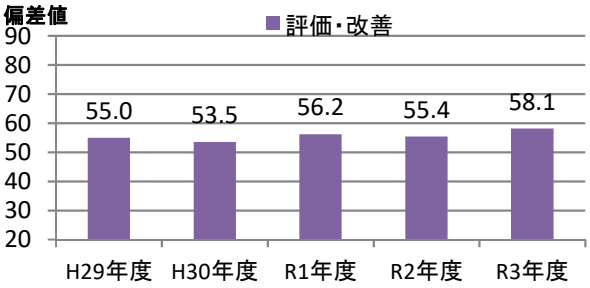
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	751～800位	1051～1100位	1251～1300位	1451～1500位
総合評価	51.7	53.1(↑1.4)	52.4(↓0.7)	51.1(↓1.3)	51.0(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



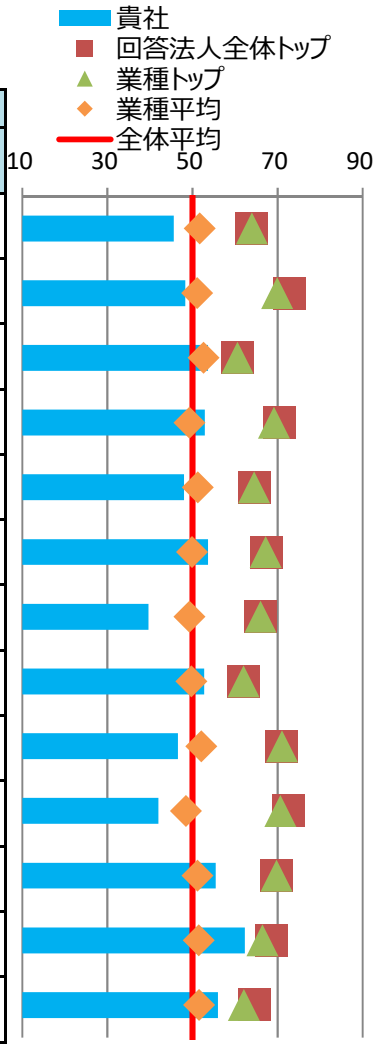






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.7	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.9	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.3	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.0	64.5	62.1	51.6



※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 人材が定着することで、業務の効率化や高度化につなげ、事業の継続性を高めるとともにお客様へのサービス向上に寄与する。
健康経営の実施により期待する効果	職員一人一人が健康であること、健康経営を推進することで長く働きたいと思ってもらう事で平均勤務年数10年以上を目指す。

※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://ssl.fgcl.or.jp/declaration.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	50.6	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	53.1	50.2	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	48.7	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.7	50.0	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	41.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	47.9	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	42.4	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.7	55.0	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	職員の肥満率の院内の健康目標は2023年度までに8.0%としているが、2019年度の肥満率が14.1%と目標に届いていない状況であり、生活習慣病の要因にもなる肥満対策を検討する必要があり。
	施策実施結果	2019年度の健康診断でBMI30以上であり、健康診断結果が要精密検査・要医療となっている職員に関しては、全員、保健師が1人30分程度の保健指導を就業時間内に実施。
	効果検証結果	対象者は全員面談を実施、その後の経過についても追跡をしたが、2020年度の健康診断の肥満率は14.0%とほぼ横ばい状態であった。2020年度の健康診断実施分については対象を広げ、BMI25かつ再検査以上の判定までを保健指導対象とした。
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	喫煙率の院内の健康目標は2023年度までに男性は27.5%、女性は1.5%であるが、2019年度の結果は、男性は38.2%、女性は4.4%であり、目標達成に向け施策を行う必要があり。
	施策実施結果	就業時間の完全禁煙を就業規則として盛り込み、「禁煙チャレンジ」という禁煙成功者にインセンティブを与える施策を実施。また、全体研修等で定期的に全職員に禁煙施策の紹介を行い、禁煙勧奨を行った。
	効果検証結果	禁煙チャレンジにて1名禁煙が成功。2020年度の喫煙率は、男性は34.3%、女性は6.0%と男性は喫煙率が低下したが、女性は喫煙率が上昇してしまった。原因は、2020年の入職者の喫煙率が高かったことであった。その為、今後は採用時基準に非喫煙者であることを検討中。

※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: 000187

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：社会医療法人社団 愛有会

英文名：AIYUKAI

非上場

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

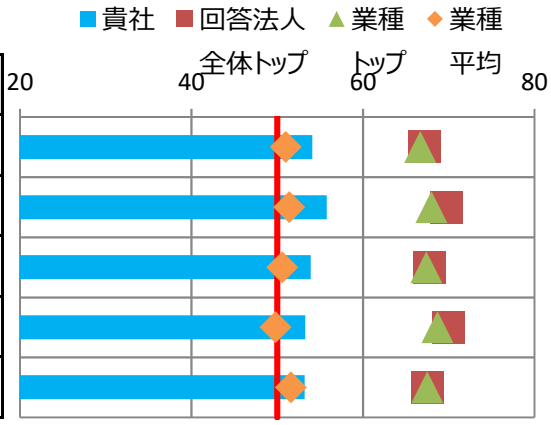
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.1**　↑3.2　（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	-	54.1	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	55.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	53.9	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	53.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	53.2	67.5	67.5	51.6

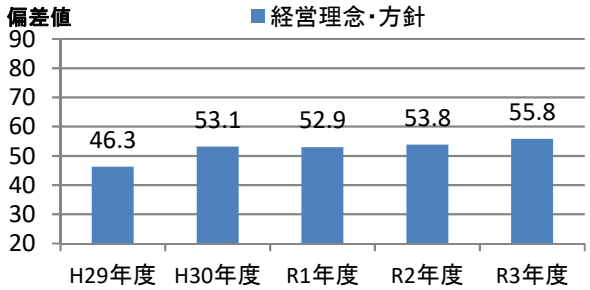


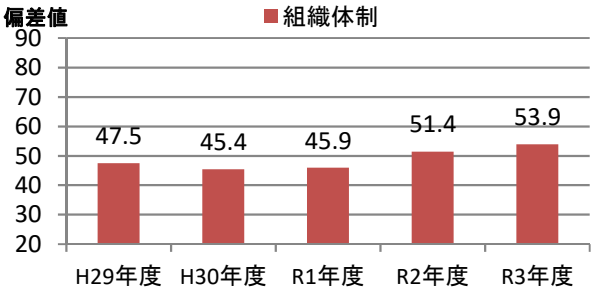
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

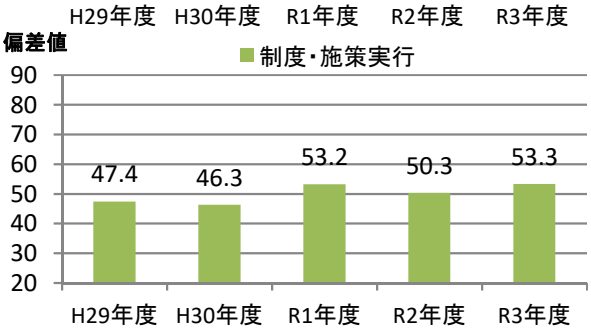
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

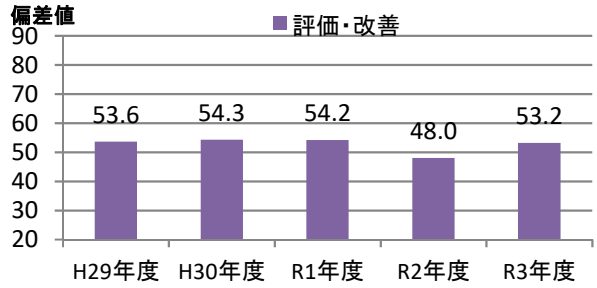
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	1001～1050位	1101～1150位	1251～1300位	1051～1100位
総合評価	48.3	49.8(↑1.5)	52.0(↑2.2)	50.9(↓1.1)	54.1(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



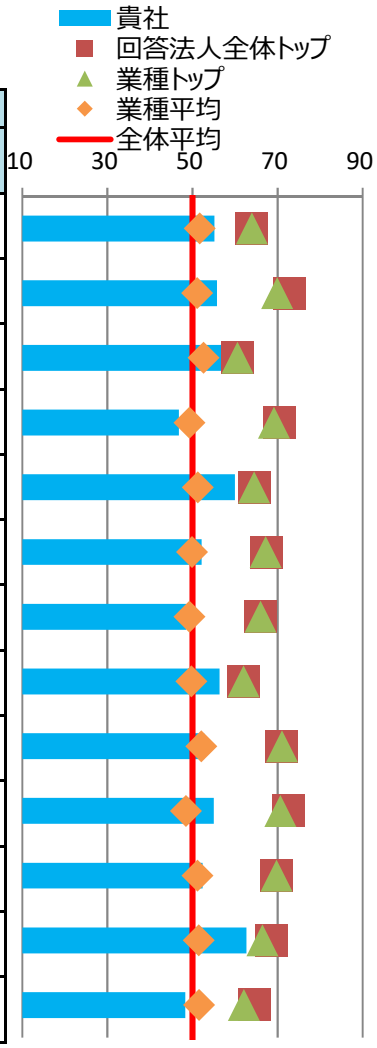






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.4	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.3	64.5	62.1	51.6



※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 事業計画の目標として、①残業ゼロ②年次有給休暇消化率100%③メンタルによる離職ゼロを目指している。
健康経営の実施により期待する効果	残業時間の削減や年次有給休暇消化率の向上により、心身ともに健康な体で勤務できる体制を整え、従業員のパフォーマンスの向上により業務の効率化・生産性の向上を図りたい。また、健康で長く働いてもらえる環境を実現することで、人材定着や採用力の向上を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.aiyukai.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	51.6	50.6	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	54.0	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	50.0	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	52.0	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.6	55.0	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	人間関係不良により職場環境が悪化し、生産性の低下や離職に繋がる為、改善が必要。
	施策実施結果	上司、他部署、顧問等との定期的面談実施。
	効果検証結果	ストレス緩和、適正配置などにより改善。
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	QOWLの向上
	施策実施結果	毎月、残業時間の削減、年次有給消化状況を確認し改善に向け働きかけを検討していく。
	効果検証結果	残業時間の削減、年次有給取得率について毎月の会議で確認している

※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: 000190

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：社会福祉法人旭生会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

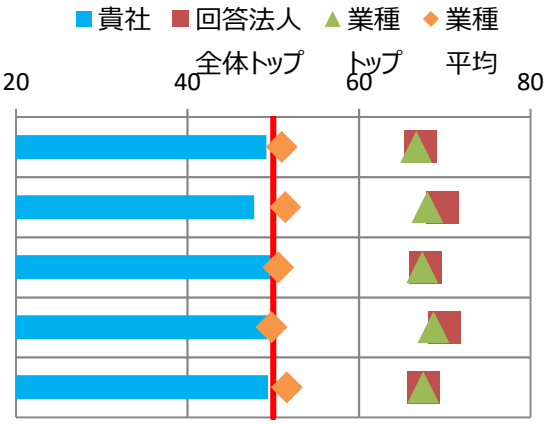
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.2**　↓2.7　（前回偏差値　51.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	49.2	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	47.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	50.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	49.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	49.4	67.5	67.5	51.6

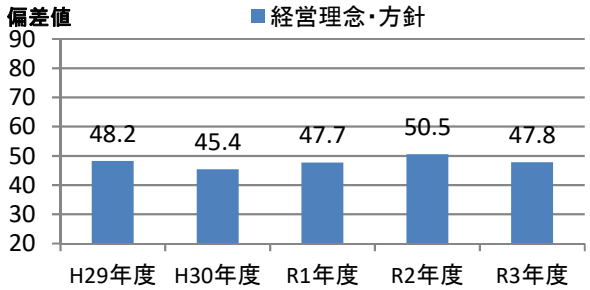


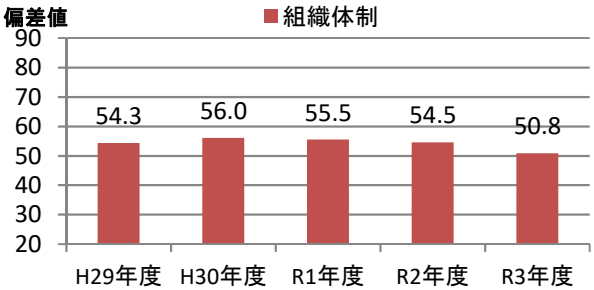
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

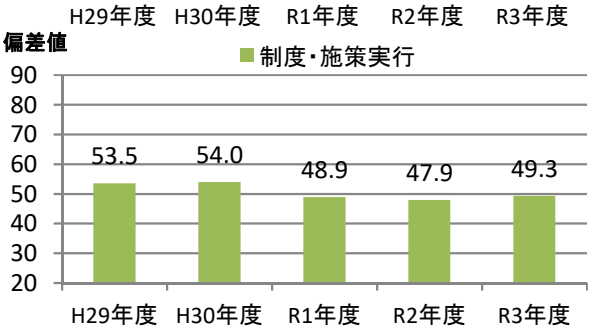
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

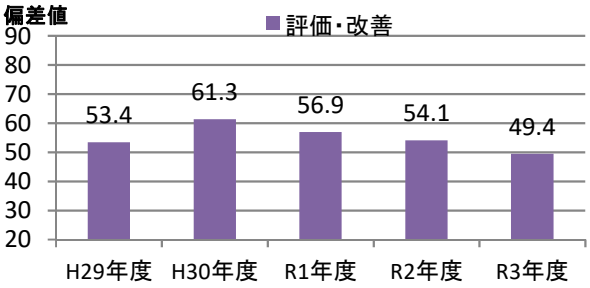
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	751～800位	1051～1100位	1151～1200位	1651～1700位
総合評価	52.1	53.3(↑1.2)	52.3(↓1.0)	51.9(↓0.4)	49.2(↓2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



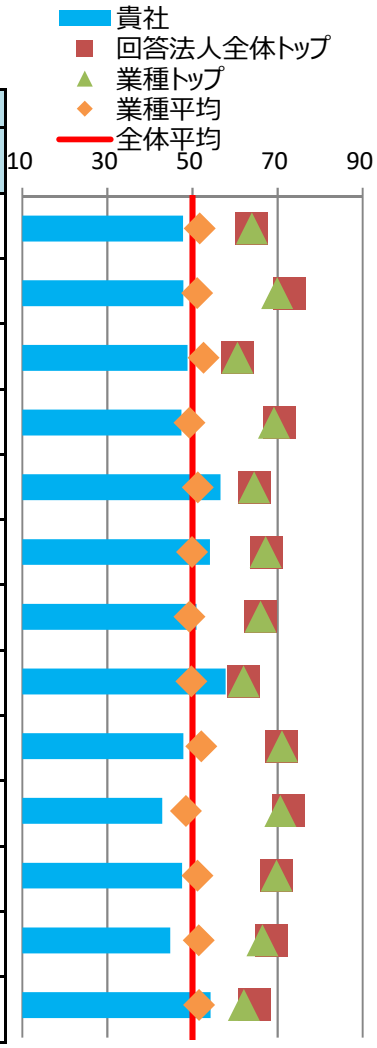






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.8	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	62.1	51.6



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

※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.asahigaokaen.com/recruit.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	53.3	50.6	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	52.4	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	50.0	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	41.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	47.9	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	42.8	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.9	55.0	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	高齢者の方が多く入居している施設のため、感染対策がおろそかになり、欠勤者が増えると人手不足となり生産性の低下が顕著となる。
	施策実施結果	集団予防接種の実施場所と費用補助を行った。2020年度のインフルエンザ罹患率は0%であった。
	効果検証結果	「従業員インフルエンザ罹患率5年連続0%」を目標に設定し、現在4年連続0%を達成している。検証を行い、5年連続達成を目標に取り組みを推進していく。
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	コロナ禍の行動制限でなかなか外出することもできず、また職場の感染対策にかかる業務量も増えている。このような状況で従業員のストレスは以前より増しており、メンタルヘルスのケアが今までより課題となっている。
	施策実施結果	ストレスチェック後に高ストレスではない従業員の希望者に対して、外部の臨床心理士、公認心理師によるカウンセリングを行っている。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調による離職者数は前年度より改善が見られた。

※貴社が健康経営度調査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: 000204

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：医療法人医誠会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部・京都支部・愛知支部・奈良支部・岡山支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

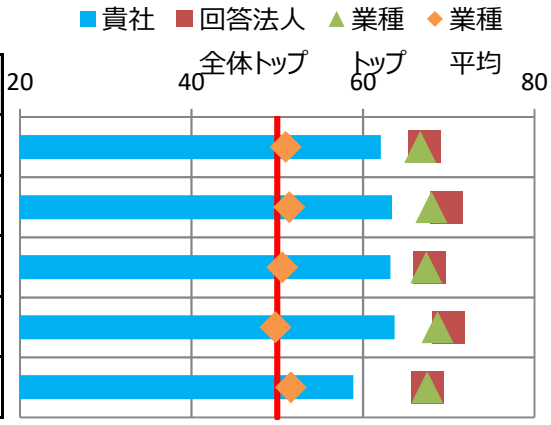
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.1**　↓1.7　（前回偏差値　63.8 ）

※「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	-	62.1	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	63.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	63.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	63.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	58.9	67.5	67.5	51.6

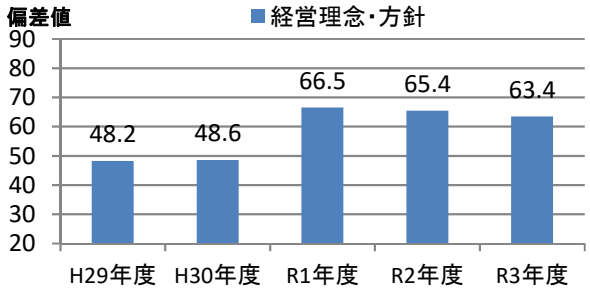


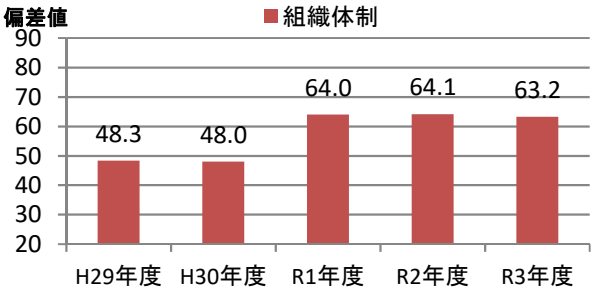
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

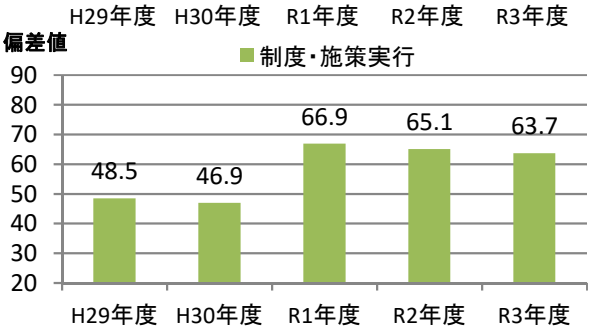
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

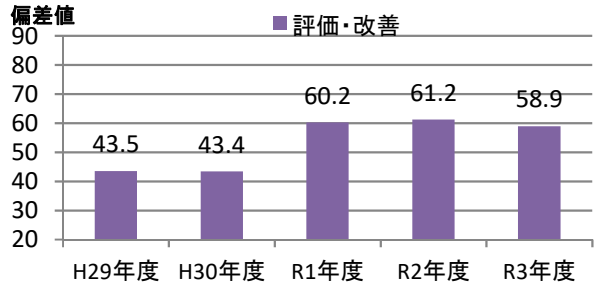
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	1151～1200位	51～100位	51～100位	151～200位
総合評価	47.4	46.9(↓0.5)	64.2(↑17.3)	63.8(↓0.4)	62.1(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



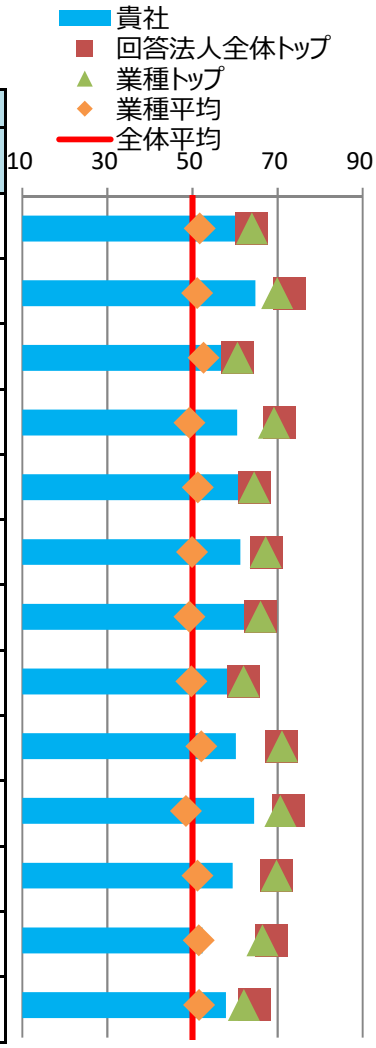






④評価の詳細分析

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	60.3	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.3	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.2	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.4	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.9	64.5	62.1	51.6



※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 近年労働者の超過勤務時間について問題となっている中、当法人でも超過勤務時間が膨らみ、労働者の健康と法人の運営に影響を与えている。 超過勤務時間を削減、ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考える。
健康経営の実施により期待する効果	超過作業時間の申請制度に承認者を法人トップへ変更。またタイプ別職員制度を導入し、定時後の時間帯に於いて社内で作業できる職員を限定。定時時間経過職員へは帰宅奨励を原則とする。オン・オフの切り替えをスムーズに実施できるように職員数の定数配置を行う。これらの施策を実施することで、職員の心身ともにバランスの取れている状況を作り出し、オンタイムのパフォーマンス向上を目指す。

※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	http://www.holonicsystem.com/hp.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	61.4	50.6	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	63.4	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	50.0	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	74.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.9	55.0	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	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に何も行っていなかったこともあり、精密検査の受診率が非常に低い状態にあった。まずは従業員の健康意識の醸成が課題。 生活習慣病発症の有無に関わらず、健康保持・増進の機会、場所、時間を法人グループが提供し、疾病発生の予防を図る。
	施策実施結果	対象者へ直接連絡、精密検査受診勧奨と事後確認。管理職へ健診結果の放置は就業制限や休職の元、本人と会社ともにマイナスとなる旨の教育を行っている。受診率改善に向け、職員共有サイトを利用した情報の提供。
	効果検証結果	精密検査受診率について、昨年度４１．５％のところ今年度は４１．７％と微増で留まってしまった。健診後の精密検査に対してコロナ禍の中検査通院に向かうことに対して拒否反応を示す職員が多々出たことによる。今後コロナ対策でワクチン接種が更に進むことで、精密検査へ出向く職員が増える予想をしており、次年度は６０％まで精密検査受診率を伸ばす目標を設定する。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	近年労働者の超過勤務時間について問題となっている中、当法人でも超過勤務時間が膨らみ、労働者の健康と法人の運営に影響を与えている。 超過勤務時間を削減、ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考える。
	施策実施結果	不足していた要員の確保、シフト勤務体制の整備、変形労働時間制に導入により、超過勤務時間が削減された。また欠勤、遅刻、早退をした職員へ面談を実施することにより、欠勤、遅刻、早退職員数、時間も削減できた。
	効果検証結果	効果は残業時間に表れており、２０１８年度が職員一人について１カ月５時間あった超過勤務時間が２０１９年度は２時間、２０２０年度は１時間と目標値に向かい減少を続けている。現在の施策が正しい結果を出していると判断し、このまま継続する。今後はストレスチェック結果へのリンク状況を確認し、ストレス軽減を図られているかを検証する。

※貴社が健康経営度調査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: 000225

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：社会医療法人仁寿会

英文名：Jinjukai healthcare corporation

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会島根支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

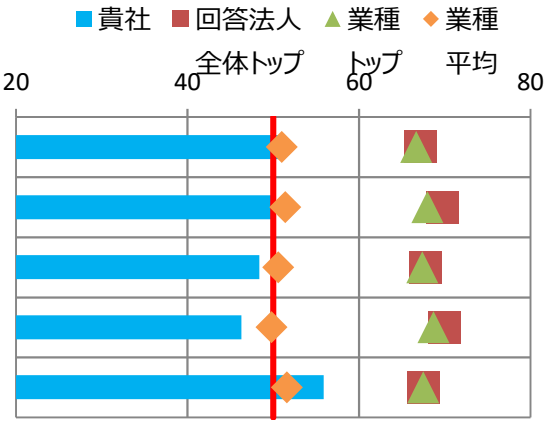
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.8**　↓4.0　（前回偏差値　54.8 ）

※「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	-	50.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	50.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	48.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	46.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	55.9	67.5	67.5	51.6



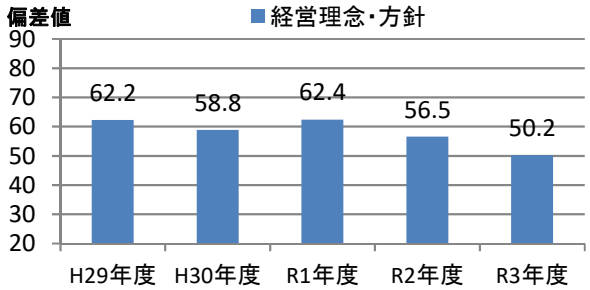
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

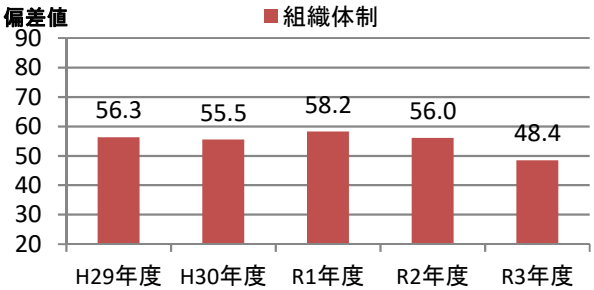
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

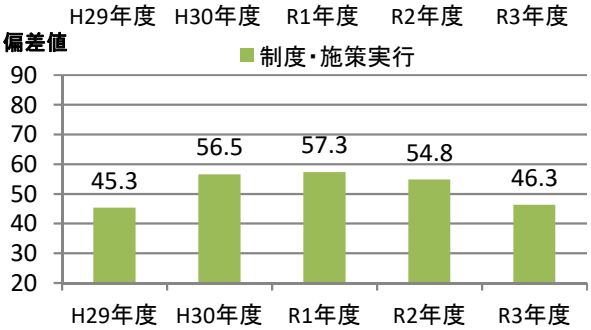
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

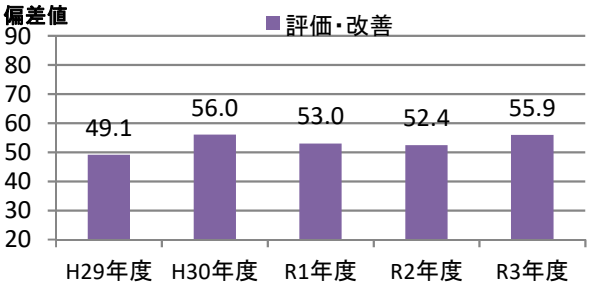
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	451～500位	551～600位	901～950位	1451～1500位
総合評価	53.3	56.9(↑3.6)	57.7(↑0.8)	54.8(↓2.9)	50.8(↓4.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



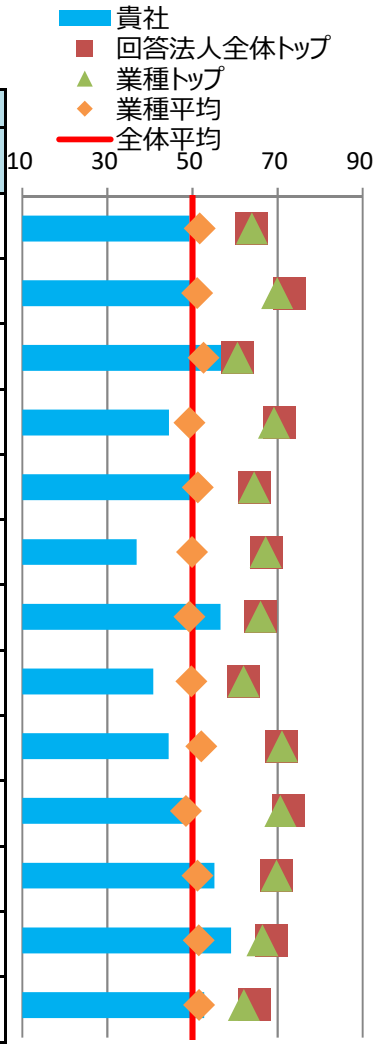






④評価の詳細分析

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	49.3	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.9	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.1	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.2	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.8	64.5	62.1	51.6



※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 山間部の過疎地域に位置する医療介護福祉施設ということもあり、人材の確保と定着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	高年齢労働者、介護世代、子育て世代、若者ら幅広い年齢層が、長く働き続けられる職場環境を整える。離職率　低減、産休・育休復帰後の就業継続率　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	上記以外の文書・サイト
URL	https://k-jinju.or.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	45.4	50.6	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	44.0	50.2	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	37.8	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	50.0	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	51.0	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.9	55.0	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	毎年、職員の10%がインフルエンザに罹患し、欠勤している。コロナ禍における予防可能な感染症対策として、職員ならびに同居家族のインフルエンザワクチン接種費用を全額助成し、予防接種を促進することで、職員のインフルエンザ罹患率の低減を図る。
	施策実施結果	インフルエンザワクチンを十分に確保し、任意接種であるが、希望者全員に接種することができた。
	効果検証結果	新型コロナウイルス感染予防対策を徹底した効果も重なり、2020-2021年シーズンは、職員のインフルエンザ罹患者が一人も発生しなかった。
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: 000226

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：トヨタ自動車健康保険組合

英文名：TOYOTA Motor Health Insurance Society

非上場

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

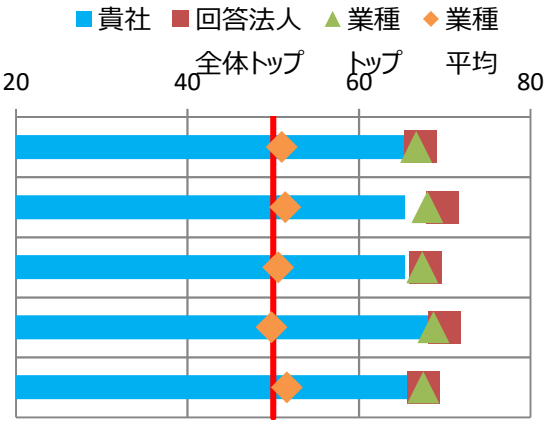
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**66.7**　↑6.4　（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	-	66.7	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	65.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	65.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	68.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	67.5	67.5	67.5	51.6



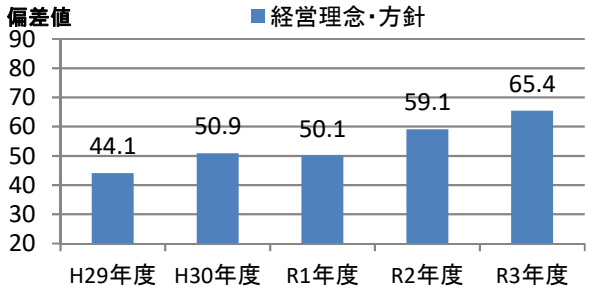
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

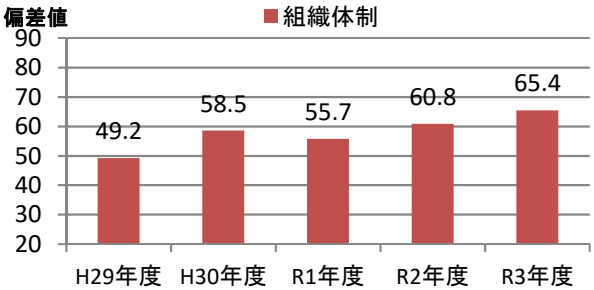
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

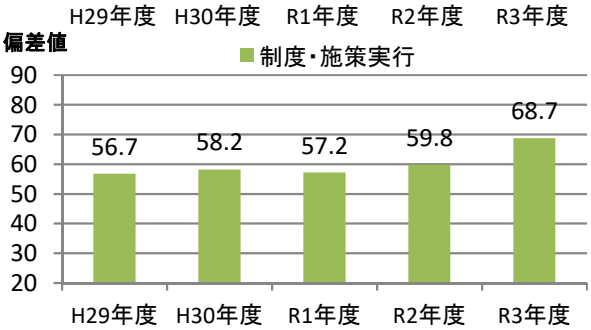
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

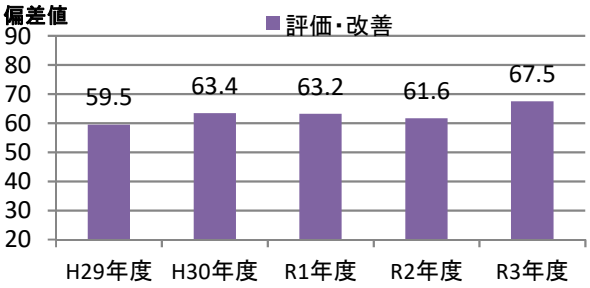
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	451～500位	651～700位	351～400位	1～50位
総合評価	52.0	57.1(↑5.1)	56.6(↓0.5)	60.3(↑3.7)	66.7(↑6.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



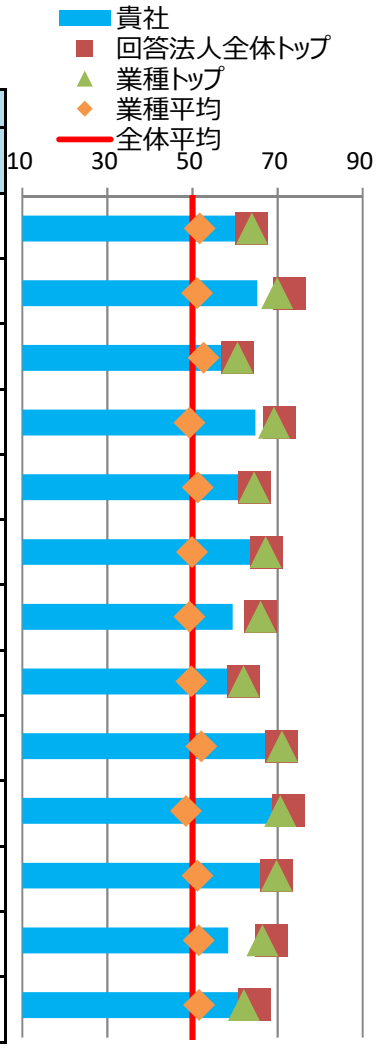






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	67.2	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	71.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	70.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	69.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.4	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	62.1	64.5	62.1	51.6



※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 職員の平均年齢は上昇しており、加齢に伴う健康課題は増えている（体重増加・筋力低下・女性特有の健康課題等）。健康課題の増加に伴い「絶対的プレゼンティーイズム」が低下する要因が増える中でも、職員が高いパフォーマンスを発揮することが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が高いパフォーマンスを発揮することを期待している。具体的な指標として、2025年度までに「絶対的プレゼンティーイズム」の平均値を現在の54点から60点への改善を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.toyotakenpo.jp/organization/organization_02/toyotakenpo_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	70.6	50.6	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	63.7	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	71.9	50.0	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	77.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.9	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.6	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	71.5	55.0	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	適正体重維持者率は全国平均よりも良好なものの、当組合職員の経年の結果と比較すると悪化傾向（2016年度69.0%⇒ 2019年度63.4%）。当組合の職員は平均年齢が42.7歳のため、加齢に伴う体重の増加・運動不足が悪化の一因として考えられる。運動習慣に関してのアンケートを実施したところ約半数の職員は「運動不足だという自覚がある」と回答。職場として運動習慣づくりをサポートする必要がある。
	施策実施結果	希望する職員にウエアラブル端末貸与し、歩数を簡単にアプリ上で管理。また職場の仲間と歩数を競えるような仕掛けをつくりウォーキングイベントを実施。結果1日8,000歩以上歩くようになった職員が4倍に増加。
	効果検証結果	運動習慣習慣率が約5pt改善（2017年度42.1%→2020年度46.9%）。職員からも施策の継続を希望する肯定的な意見が多く集まった。
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	2017年度の時間外労働の平均は約12時間/月。当組合の職員は平均年齢42.7歳と子育て世代が多く、生活時間もきっちり確保できるよう、更なるワーク・ライフバランスの向上を目指す必要がある。
	施策実施結果	①時間外労働の目標値を明確化②ノー残業デーの曜日を見直し③定時以降1時間ごとにチャイムを鳴らす等の施策を実施。2017年度約12時間/月から2020年度は10時間/月と改善。
	効果検証結果	時間外労働の低減に伴い、職員からは「働きやすくなった」「ノー残業デーを活用しやすくなった」「コアレスフレックスが使いやすくなった」との肯定的な意見が集まり、現在も施策を継続している。今後も職員の声に耳を傾け、職員環境の改善を図る。

※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: 000253

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：社会福祉法人東京児童協会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

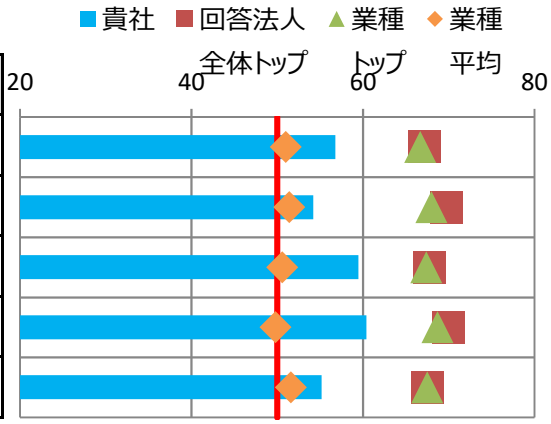
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.8**　↑0.7　（前回偏差値　56.1　）

※「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	-	56.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	54.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	59.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	60.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	55.2	67.5	67.5	51.6

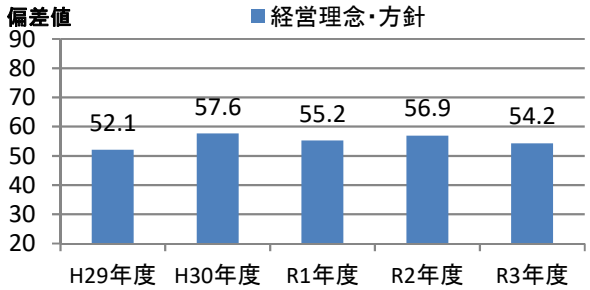


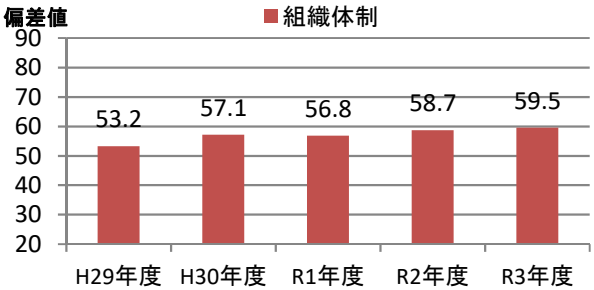
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

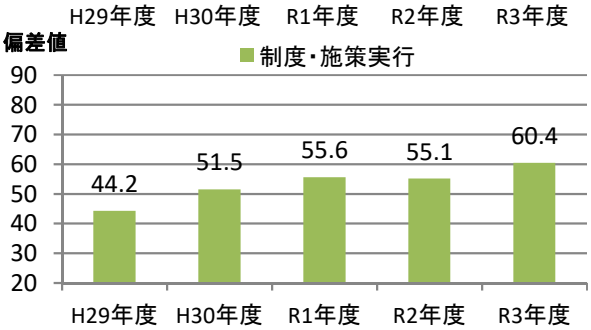
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

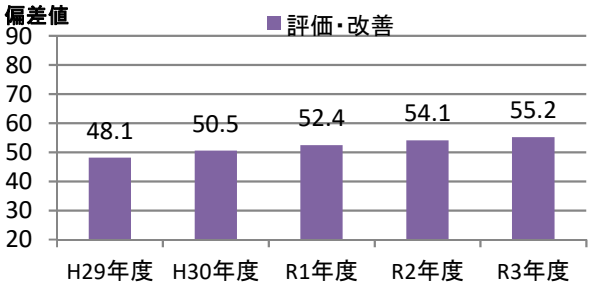
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	651～700位	851～900位	801～850位	751～800位
総合評価	49.2	54.3(↑5.1)	54.8(↑0.5)	56.1(↑1.3)	56.8(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



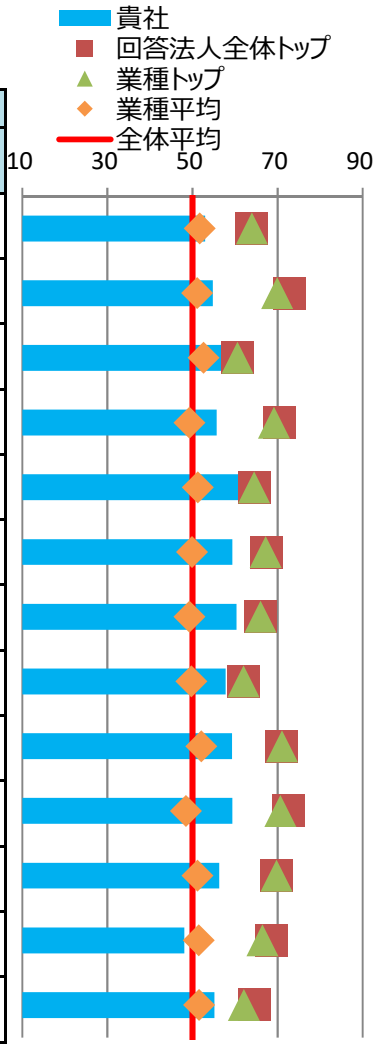






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.4	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.2	64.5	62.1	51.6



※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 毎年の開園に伴う配置人員の増加と、常に30～50人前後の職員が産休育休の為、人員不足の状況が起こる。職員の離職を止め、休職者には復職してもらい、定着してもらうことが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が、ここで長く働き続けたい、休職しても退職することなく復職したいと感じられることを期待している。働きやすい環境を整え、働き方の選択を増やすことで、産休育休の職場復帰率を100%としたい。また、傷病等で休職した職員の復帰への手助けを手厚くすることで、労働力の損失を防ぐ。現在は傷病等で休職した者の85%が復職しているが、定着が70%に留まっているため80%の定着を目指す。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://tokyojidokyokai.com/contents/Feature/satisfaction/

※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	59.5	50.6	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	56.1	50.2	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	58.1	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	50.0	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	57.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.0	55.0	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	休職者の離職が40%であった。専門職であり事務への転換が難しい事や常に園児の命を預かる業務である為に、不安や自信喪失になることが多く復職せずに退職する事もあった。まずは復職し定着につなげることが課題であった
	施策実施結果	休職中と、復職し産業医による制限措置や状況に合わせた勤務プランを実施中も不安や焦りを取り除くため社内の産業カウンセラーが定期的に連絡とフォローをすることを実施。復職せず休職のまま退職する割合は減少した
	効果検証結果	休職中に密に連絡をとることにより、復職数は増加した。復職後は産業医、管理職、産業保健スタッフによる勤務プランを作成し、月に１回の産業医の病気に対する面談と、社内の産業カウンセラーの継続的な相談窓口としての連絡と面談により復職した後の退職は30%に減少し、定着率は70%と向上した
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	１か月の変形労働時間制の為、労働時間が多く（177ｈ/月、171h/月、休日105日）職員から１日の稼働時間数が長い日があることへの不満と休日が少なく疲労がとれないとの声が多くあった
	施策実施結果	勤務時間を8h/日と固定し休日も増加した。最大で１か月9時間減少となった。また有休付与時期も見直し法定より早い時期の付与を実施。働きやすさと疲労感は減少したが、一時的に残業数が増加した
	効果検証結果	就業時間数の減少、休日の増加をしたが給与は下げなかった為、職員からは働きやすい、疲労が減少した、自身の時間が確保できるようになった等の喜びの声があった。時間にもメリハリがつきﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｨｰｲｽﾞﾑも向上した。従業員満足度調査においても、コロナ禍にも関わらず、ワークライフバランス因子と安全感尺度が向上した。来年度は、一時的に増えてしまった残業時間数の改善に取り組む必要がある

※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: 000262

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：医療法人社団美心会

英文名：MEDICAL CORPORATION "BISHINKAI"

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

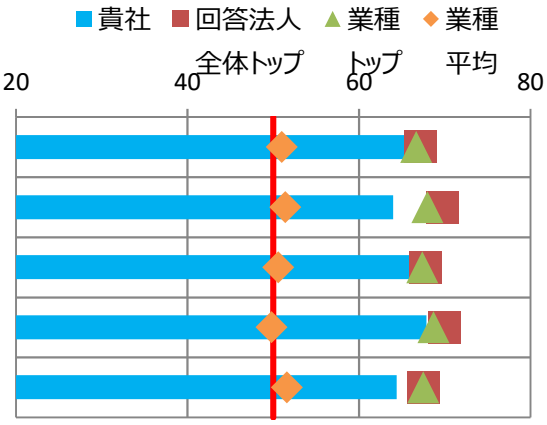
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**65.4**　↑1.9　（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	-	65.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	64.0	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	66.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	67.9	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	64.4	67.5	67.5	51.6

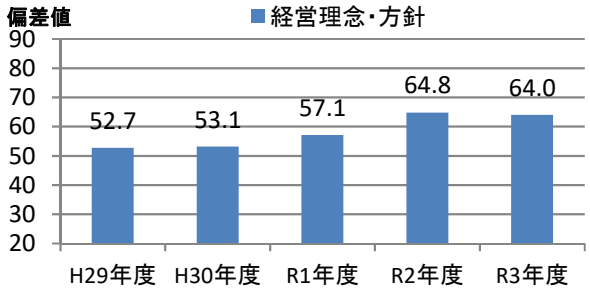


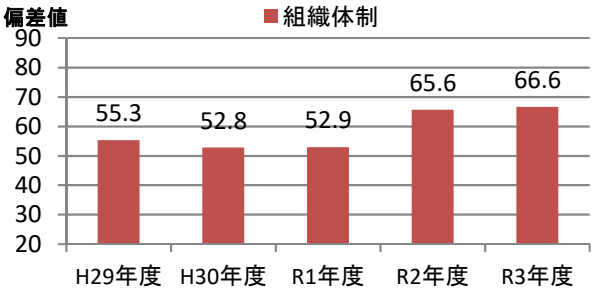
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

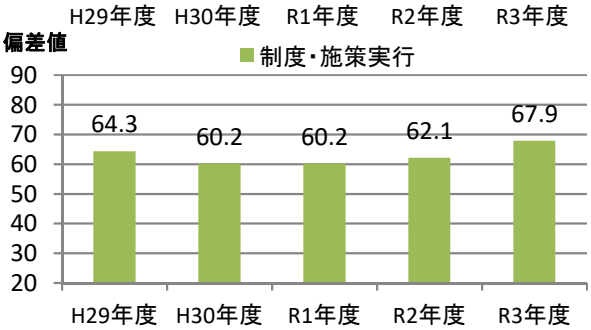
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

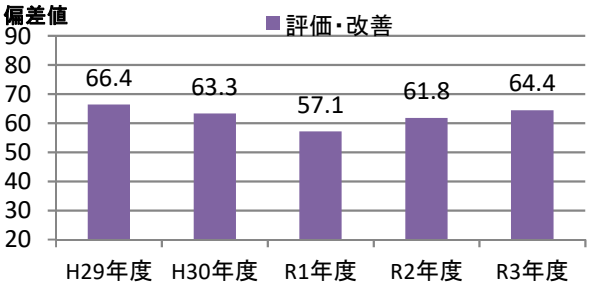
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	401～450位	651～700位	51～100位	1～50位
総合評価	59.4	57.2(↓2.2)	56.9(↓0.3)	63.5(↑6.6)	65.4(↑1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



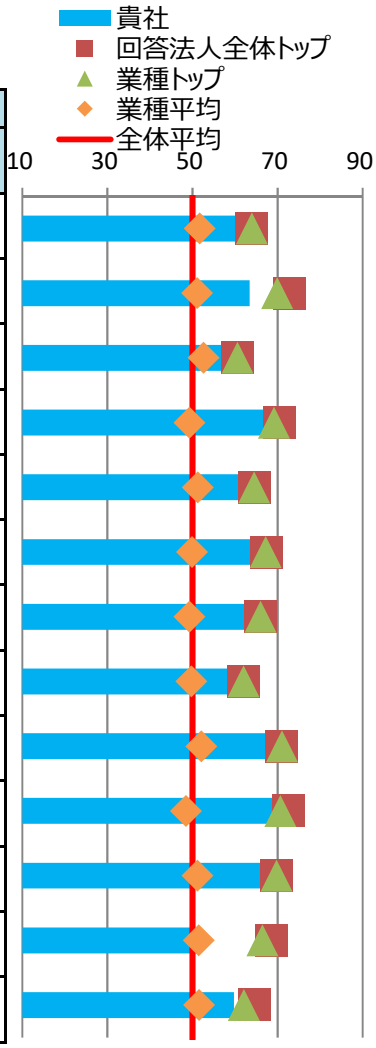






④評価の詳細分析

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	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	66.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.4	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	69.1	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	68.4	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.8	64.5	62.1	51.6



※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 通常業務に新型コロナウイルス対応が加わり職員の労働環境が厳しい状況にある。こうした中、地域医療サービスの安定的提供と事業活動の継続推進を図るためには、健康的な職場環境の実現が大きな課題となる。 その為にも職員の定期健康診断の100%実施、40歳以上脳健診、運転業務者への無呼吸診断、更に要再検査対象者への100%精密検査を実施し、健康経営の継続とともに黒字経営の歴史（これまで25年）の継続を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	コロナ禍及びコロナ収束後も職員が自身の健康管理に注力し、安定的に働き続けられることを期待している。地域住民の安心・安全な生活維持のため、通常業務に加え発熱外来、コロナ感染者入院治療、ワクチン接種、受診者への電話によるアフターフォロー等コロナ対応を継続しつつ、職員の5年後定着率80%を目指し、また産休・育休希望者の100%受け入れと共に復帰後の就業継続を現在の86%から95%への改善を目指していく。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.bishinkai.or.jp/about/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	67.1	50.6	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	64.2	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.2	50.0	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	74.7	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	71.4	55.0	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	定期健康診断に於ける2次健診受診率が、2018年度は26%と低かった。このままでは職員の健康の保持増進、疾病の早期発見、早期診断、早期治療がなされないため、二次検診受診率の目標値を100%にする必要がある。2019年度には80%、2021年度までには100%と段階を追って目標値を定め達成する。医師の健診実施率も100%と目標を決めた。
	施策実施結果	健診センター保健師及び健康管理室（産業医・カウンセラー・事務）による①書面②電話③対面相談④必要に応じてカウンセラーのカウンセリング⑤受診しやすい環境を整備。⑥自社独自の健康サポートプログラムを策定
	効果検証結果	2019年度は二次検査対象者159名の内138名が受診済みとなり、目標値の80%を超え87%を達成した。2020年度は二次検査対象者158名の内158名が受診済みとなり、最終目標期限2021年を1年前倒しする形で100%を達成した。この要因には、①～⑤実施の他、⑥の自社独自の「健康サポートプログラム」策定実施により、法人全体の健康意識を高める風土が醸成され、受診行動が高まったと考えられる。
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	特定保健指導実施率は、2018年度は70%、2019年度は94%と上昇傾向にあるが、目標値の100%には到達していない。特にコロナ禍に於る医療現場は、行動制限による運動不足、ストレスによる過食等が懸念されるため、メタボリックシンドロームの予防は安全な職業生活には欠かせないものとなる。積極的勧奨により、2020年度には100%実施を目指す必要がある。
	施策実施結果	①健康診断当日に即日実施をする　②勤務時間内実施への環境整備　③未実施者へ手紙・電話勧奨　④本人の希望する実施日や時間調整⑤特定保健指導ポスター掲示　⑥保健指導内容の標準化のために「面接シート」作成
	効果検証結果	2019年度までは健康診断当日の保健師からの特定保健指導勧奨は行われなかったが、2020年度は個別に声を掛け、当日に受けるよう積極的勧奨を実施したところ、59%が実施できた。また勤務時間内実施を実現し41%の人が実施し、目標値100%を達成した。さらに「面談シート」を作成し指導内容の標準化を図ったところ、対象者から満足の声が上がった。今後は実施率100%に加え指導内容について満足度の検証も行う。

※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: 000326

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：社会医療法人共愛会

英文名：Kyoaikai

■加入保険者：共愛会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

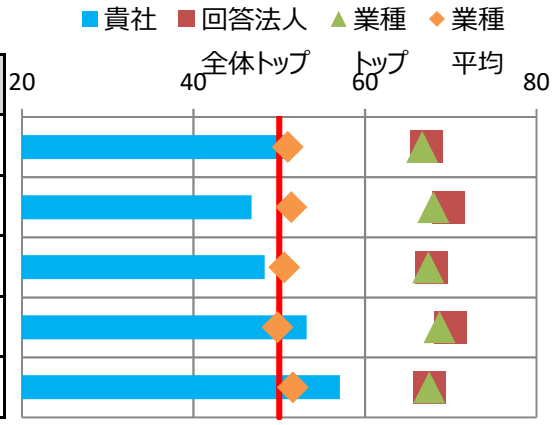
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　↓4.6　（前回偏差値　56.1　）

※「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	-	51.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	46.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	48.3	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	53.2	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	57.1	67.5	67.5	51.6

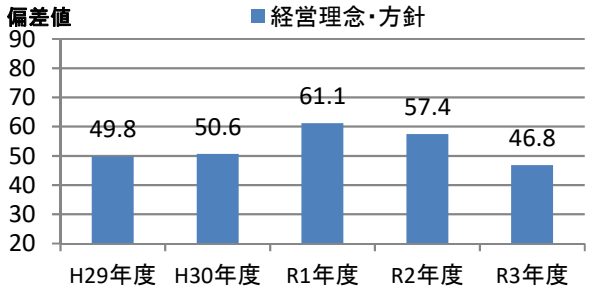


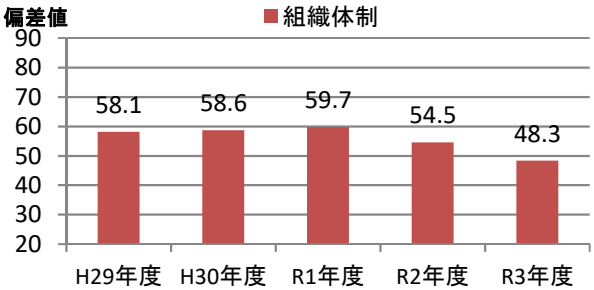
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

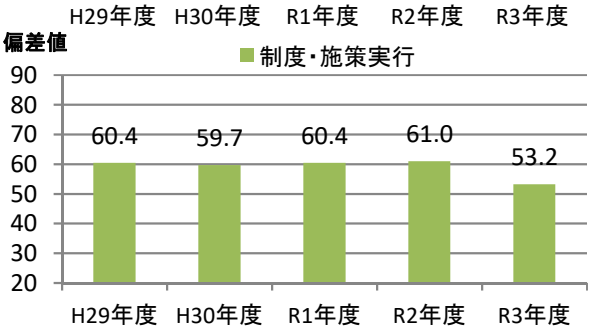
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

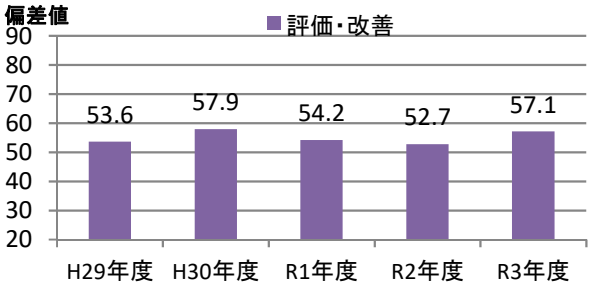
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	501～550位	451～500位	751～800位	1401～1450位
総合評価	55.4	56.4(↑1.0)	58.6(↑2.2)	56.1(↓2.5)	51.5(↓4.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



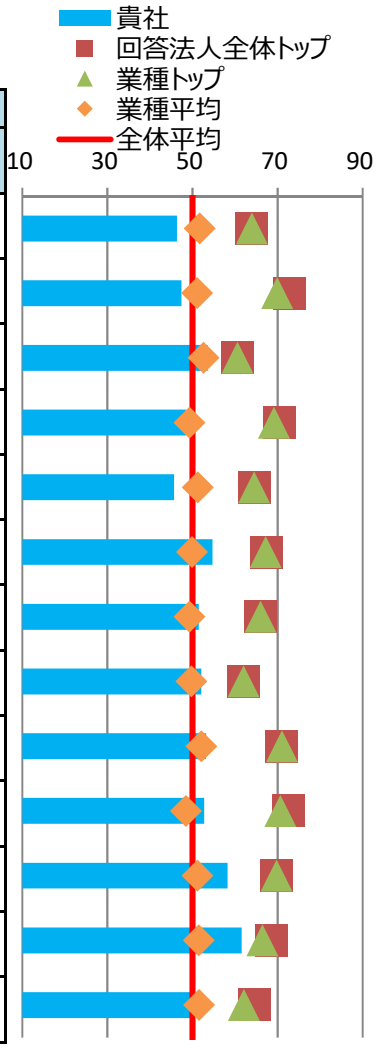






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.7	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.8	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.6	64.5	62.1	51.6



※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 コロナ禍で人材確保が困難な状況である。
健康経営の実施により期待する効果	離職率10%以下 産休・育休復帰率90%以上 新規採用計画100%達成

※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.kyoaikai.com

※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	53.5	50.6	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	57.6	50.2	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	48.7	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	50.0	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	47.9	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.6	55.0	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	マスク等の防護備品の適正な装着、手指消毒の適時施行が不充分による感染症の発生がみられる。
	施策実施結果	マスク等の防護備品や手指消毒剤の使用量を測定し、部署毎にフィードバックすることにより、１人当たりの使用量を把握できた。
	効果検証結果	感染症の増減に因果関係は検証できていないが、職員の感染予防に対する意識は向上した。
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	職員の喫煙率が期待ほど低下しない。
	施策実施結果	禁煙外来の受診勧奨、禁煙セミナーの開催を行い、若干の喫煙率低下は見られた。
	効果検証結果	今後は効果的な施策が必要。 健康アプリの活用を検討する。

※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: 000476

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：社会福祉法人青谷学園

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：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

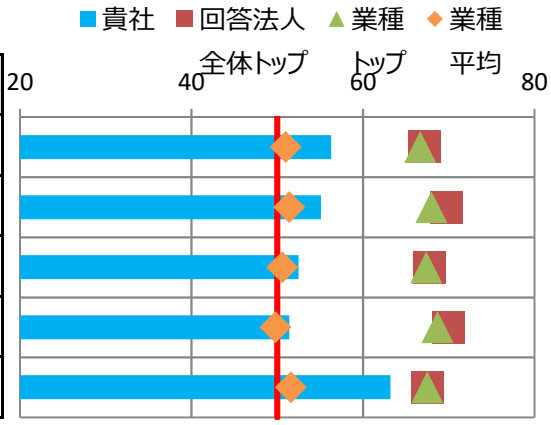
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.3**　↑9.2　（前回偏差値　47.1　）

※「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	-	56.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	55.1	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	52.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	51.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	63.2	67.5	67.5	51.6

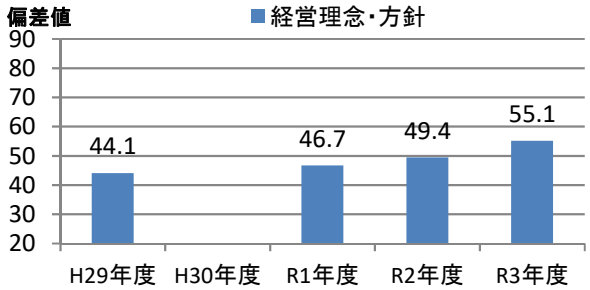


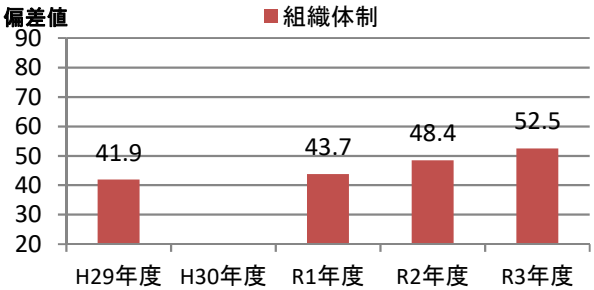
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

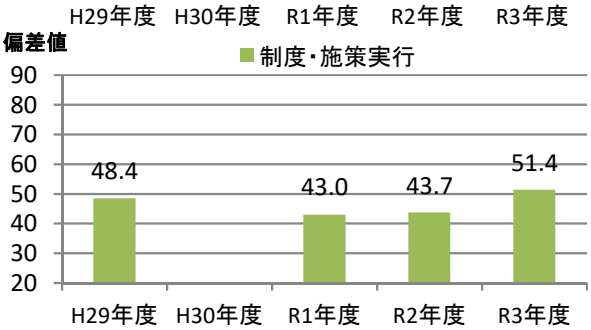
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

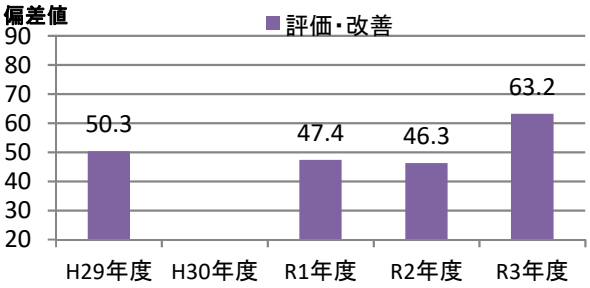
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	-	1551～1600位	1601～1650位	801～850位
総合評価	46.2	-	45.6(-)	47.1(↑1.5)	56.3(↑9.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



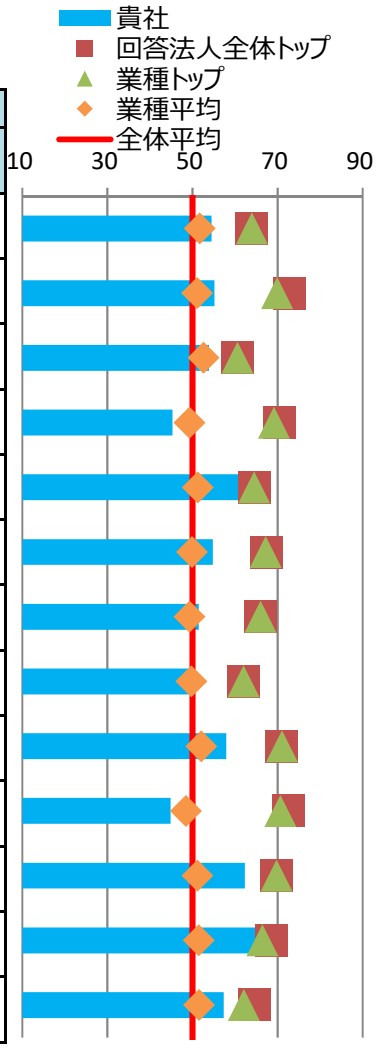






④評価の詳細分析

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	54.5	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.8	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	66.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.4	64.5	62.1	51.6



※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 安定した福祉サービスの継続と地域共生社会の実現という社会福祉法人の使命はＳＤＧｓの理念に共通しています。ＳＤＧｓの目標３「すべての人に健康と福祉を」の取り組みを続けるためには源泉となる人材が不可欠です。職員が元気で活き活きと働き続けられることは、職員にとっての幸福であり、それがご利用者様に笑顔で接することにつながります。職員のＱＯＬを上げることでエンゲージメントを高め共に成長させることが課題です。
健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で笑顔で長く働き続けらることを期待しています。具体的な指標としては、ワークライフバランスを整え職員のＱＯＬの向上をはかり、エンゲージメントを高め、男女共に平均勤続年数が１０年以上となることを目指します。

※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	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://aodani.or.jp/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	57.3	50.6	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	52.6	50.2	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	55.2	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	50.0	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	51.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	47.9	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	60.0	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.5	55.0	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	日本では就労世代の50歳代前半までは女性のがんが多く、20～30歳代のがんの80%は女性が占めています。その中でも20歳以上の女性を対象として、国が検診を推奨している子宮頸がんの受診率が低い状態でした。特に若年層に未受診者が多く見られるのは経済的な面も関係がありそうでした。また、がんに対する健康意識の低さも関係しているなど、いくつか課題がありました。
	施策実施結果	子宮頸がんについて社内研修を実施し検診の必要性を説きました。さらに検診費用を法人負担としました。その結果、子宮頸がんの検診率は60.9%から73.0%まで大幅に上がりました。
	効果検証結果	がんへの理解を深め様々な対策を講じたことで子宮頸がんの検診率は大幅に上がり、施策の効果が実証されました。７月には、がん対策推進企業アクションの女性会議 Working RIBBONに参画し、より一層女性のがん予防・早期発見、就労支援に取り組むことを宣言し、次は乳がん検診の対策を行います。その他のがん教育も実施しており、多くの職員が「がんの知識が深まった」とし教育に対して高い満足度を示しています。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	職員のワークライフバランスの充実により仕事に対しての活力の向上を目標としました。具体的にはまず年次有給休暇取得率の向上を掲げ、全職員の平均取得率70%以上を継続しました。また各自の取得率も70%以上を推奨し、年次有給休暇の消化による「休む文化」の醸成を目指し、休日の充足感を仕事への活力の向上につなげる足がかりにすることを課題としました。
	施策実施結果	毎月の職員会議で年休の取得を奨励したり、管理職から取得の声掛けをするなどした結果、全職員の平均年次有給休暇取得率は89.8%と高い値にすることができました。「休む文化」が醸成してきたと言えます。
	効果検証結果	年次有給休暇の取得率の向上と合わせて時間外労働の削減にも取り組むなど、様々な対策を行ってきた結果、職員満足度も向上してきました。満足度調査の一つのワークライフバランスの項目では、京都府の同業種平均と比較して非常に高い結果となっていました。ワークライフバランスの充実は十分に図れたので、次はワークエンゲイジメントの向上を目指すことで仕事の活力の向上につなげていきます。

※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: 000478

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：社会福祉法人大野和光園

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

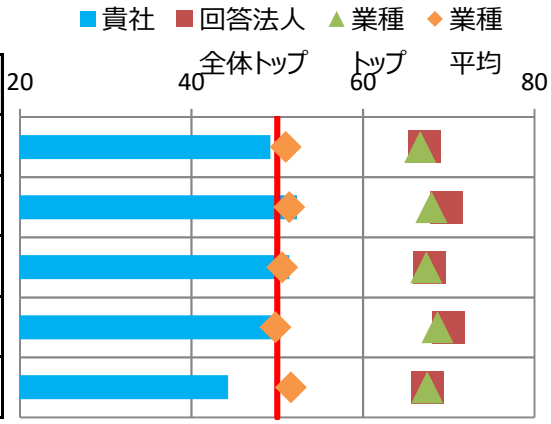
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.2**　↑6.6　（前回偏差値 42.6 ）

※「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	-	49.2	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	51.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	49.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	44.3	67.5	67.5	51.6

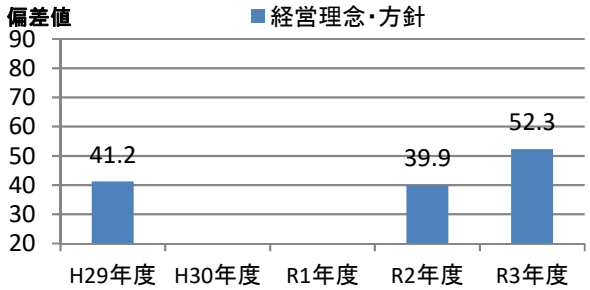


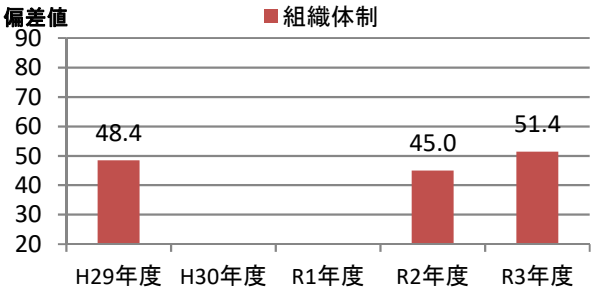
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

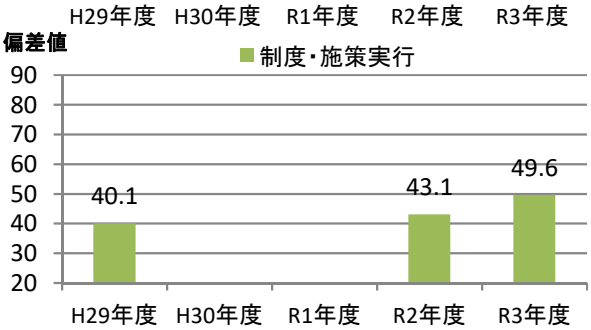
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

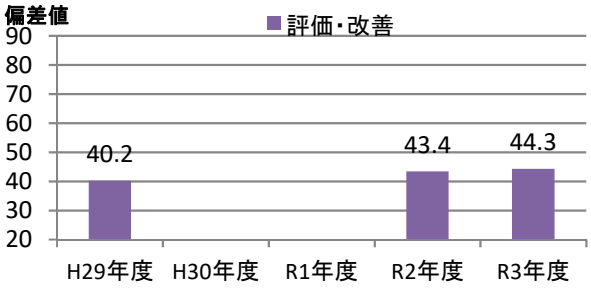
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951～1000位	-	-	1901～1950位	1651～1700位
総合評価	42.1	-	-	42.6(-)	49.2(↑6.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



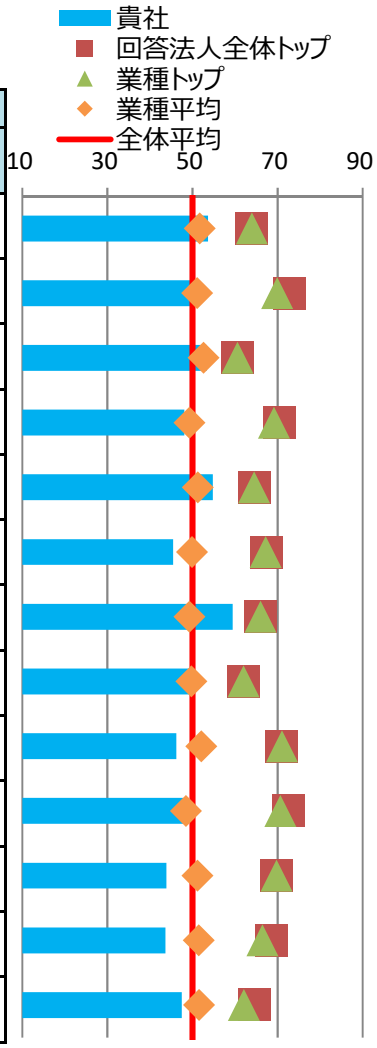






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.5	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.5	64.5	62.1	51.6



※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心身を休ませる休息日の確保②自分の意見を話せる、相談できる職場に③健康に対する意識の醸成の３点を掲げている。コロナ禍において、介護サービスに従事する者は、大変な恐怖とストレスを抱え毎日を送っている。我慢する日々が続くが、その中で思考を変えて、『楽しむ』には何ができるのか、職員各々が職場づくりに参加している意識を持つ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	法人や職員自身の職場に愛着を感じられることを期待している。愛着を持つということは、チームで工夫をして何かを実行できたり、リフレッシュが出来ることによって仕事に取り組める、チームの仲間を信頼できることで安心して仕事ができる、ことより醸成されていくものだと感じている。従業員のパフォーマンスが上がることにより、サービスの質の向上、職場の活性化につながると期待している。

※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	上記以外の文書・サイト
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	50.7	50.6	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	42.8	50.2	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	57.5	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.4	50.0	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	45.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	47.9	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	43.8	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.7	55.0	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	従業員満足度調査（エンゲージメント調査）を行ったところ、他部署との交流が少ない、と回答した職員が多かった。自部署だけでなく、他部署・法人全体へ視野を広げることと、職場の活性化を図るには、情報交換や職員交流が必要である。また、他部署の取り組みを知る機会を提供することも必要である。
	施策実施結果	業務・研修において人的交流を図った。運営委員会（各部署代表で構成する法人活動）で、情報交換の機会を得た。各委員会は、年4～12回開催。施設内研修では他部署の職員同士のチーム編成にするなど、考慮した。
	効果検証結果	1年に1回、満足度調査を行い数値的な結果を確認する予定である。研修や委員会がきっかけで新しい交流や同世代同士の交流が生まれた。また、他部署の取り組みや成果を知ることで、自部署での取り組みを工夫するようになった。コミュニケーションの活性化は飲食の懇親会の許可がほしい、と職員から要望があり、衛生委員と管理部門、役員との協議（意見交換会）を行い、人数制限・感染対策のルールを設け、実施の許可が出た。
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: 000538

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：医療法人社団洋和会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

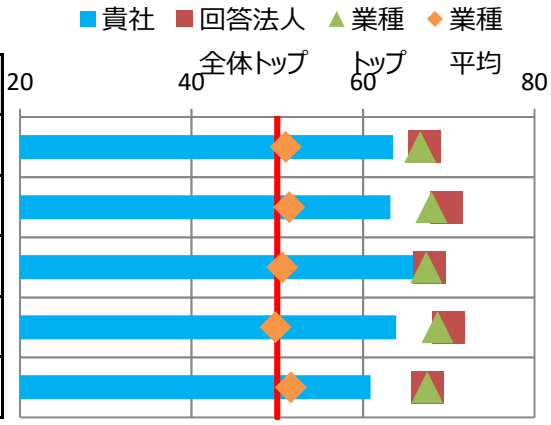
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.5**　↓0.4　（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	-	63.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	63.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	67.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	63.9	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	60.9	67.5	67.5	51.6

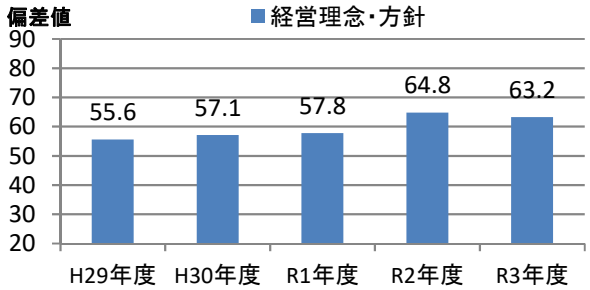


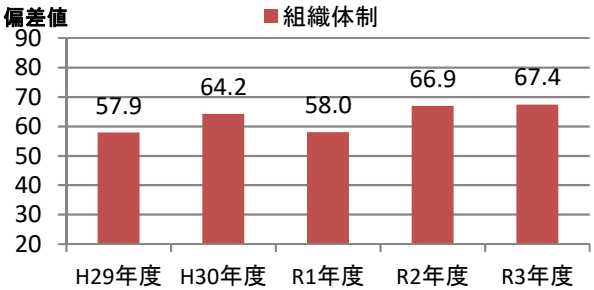
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

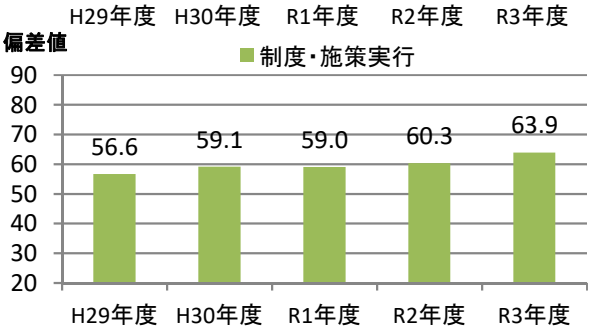
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

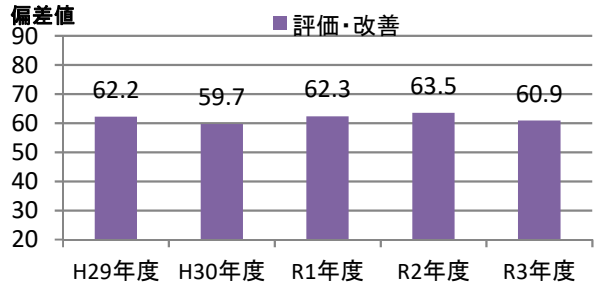
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	251～300位	351～400位	51～100位	51～100位
総合評価	57.7	59.6(↑1.9)	59.4(↓0.2)	63.9(↑4.5)	63.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



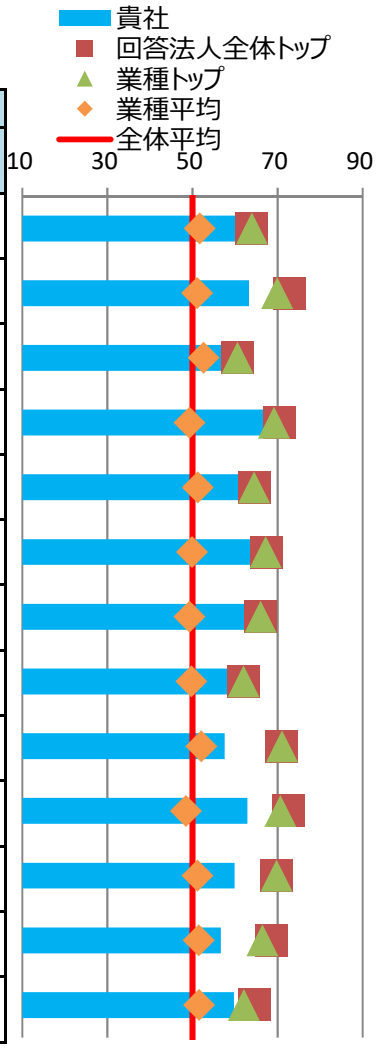






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	68.9	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	67.2	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.8	64.5	62.1	51.6



※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 地域の皆さまに良質の医療サービスを持続的に供していきたいとの経営トップの思いで従業員が働きがいのある、働きやすいと感じる職場づくりを目指して2016年より健康経営に取り組んできた。今後はより高い従業員のパフォーマンス向上のため「アブセンティーズム」「プレゼンティーズム」、「ワークエンゲージメント」を数値化し１つ評価に加味していくことにした。
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」の改善、「プレゼンティーズム」の改善、「ワークエンゲージメント」の向上を指標を使って各々５年間で１０％の改善を目指す。現時点では、 病気による休暇、欠勤、休職の１人当たり日数　４．６日、SPQ（東大１項目版）７０．１％　　ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度３項目版　３.1点であった。

※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://yowakai.jp　　PROJECT「健康宣言」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	61.9	50.6	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	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.5	50.0	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	59.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.3	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.3	55.0	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	定期健康診断の結果、貧血検査の有所見率が全国平均値より高く、女性の多い職場でもあり（７５％）早急に対策を開始した（２０１９年）。目標は２０２２年度内に１０％未満とした。
	施策実施結果	貧血に特化した健康教育を実施（８０％受講）、保健指導の実施（対象者は１００％）、医療機関受診（対象者は１００％）、社内自販機に鉄分を多く含むドリンクを置くなど実施してきた。
	効果検証結果	貧血検査有所見率は２０１９年　１７．９％→２０２０年　１５．９％→２０２１年　１１．８％と確実に改善が認められた。今後は全国平均値　７．７％を目指す。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの健康リスク低減のため、時間外労働時間を減らすことを決定。２０１８年度より出社時間と退社時間を正確に把握するためタイムレコーダーを導入し、同時にグループウエアで本人及び管理職がリアルタイムに確認できるようにした。
	施策実施結果	時間外労働時間は職員１人あたり年間　２０１８年度１２．３時間→２０１９年度１０．４時間→２０２０年度８．６時間と減少した。
	効果検証結果	労働時間適正化の意識が高まり、労働時間が減少した。ストレスックの健康リスクも　２０１７年度１０１→２０１８年度９６→２０１９年度９７→２０２０年度１００と減少傾向にあったが、２０２０年度の再上昇はコロナ禍のさまざまな要因も考えられる。今後も注視していきたい。

※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: 001058

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：医療法人社団同友会

英文名：MEDICAL CORPORATION DOYUKAI

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

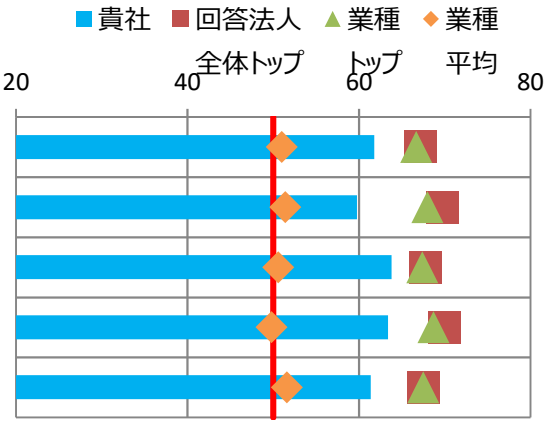
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.8**　↓1.7　（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	-	61.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	59.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	63.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	63.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	61.4	67.5	67.5	51.6

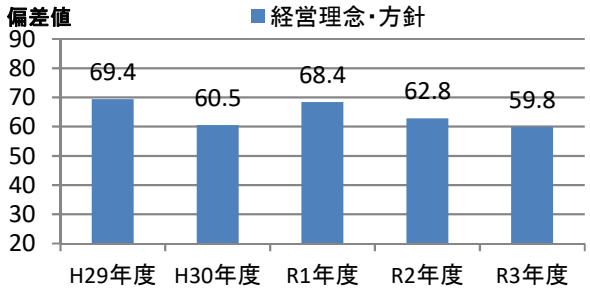


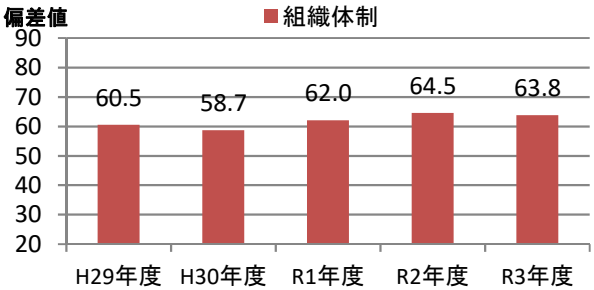
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

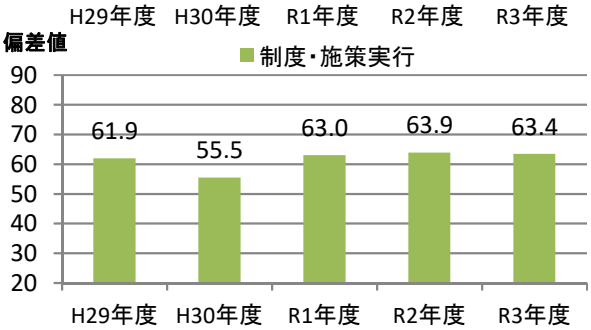
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

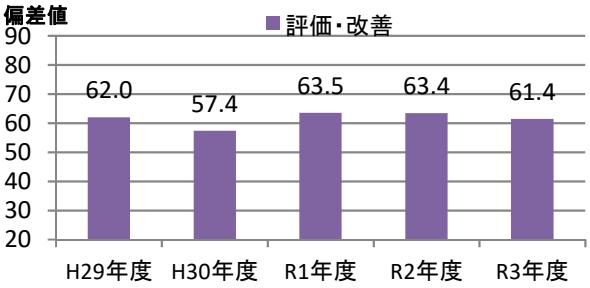
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	351～400位	1～50位	51～100位	201～250位
総合評価	63.9	58.0(↓5.9)	64.6(↑6.6)	63.5(↓1.1)	61.8(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



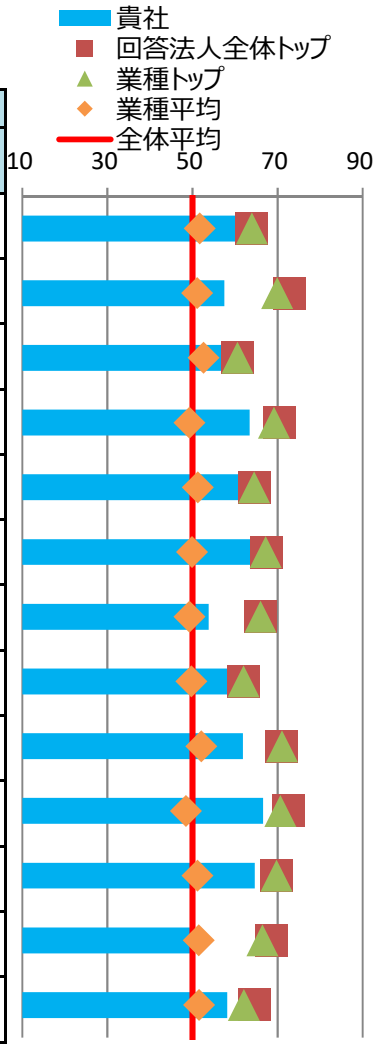






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.0	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.6	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	64.7	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.2	64.5	62.1	51.6



※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 自らが掲げた健康経営の取組を全員で実践していく中で、当会の社是でもある「解憂」の理念にふさわしい人材と組織、双方の成長を更に伸ばしていく事が大切であり、すべからく継続的に取り組むべき課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組を具現化し実践する事で、従業員の健康の維持・増進が活性化され、仕事に対するモチベーション向上が図られる事により、当会の本業でもある健診事業サービス（予防医学）をお客様や地域に還元し、更なる社会貢献が実現できる事。

※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.do-yukai.com/kenko-keiei/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	64.5	50.6	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	63.3	50.2	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	53.9	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	50.0	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	70.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	47.9	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	57.8	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.1	55.0	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	残業時間に対する意識が定着したが部署によりまだ偏りがある。管理監督職及び職員自身の更なる意識の醸成を進めると共に、適正な労働時間管理を通じて全社総法定外労働時間の縮減を目指す。
	施策実施結果	残業の多い部署の要因分析や早帰り日の設定、残業時の事前申請の徹底等により全社総法定外労働時間が2018年度76,031時間、2019年度73,510時間、2020年度64,301時間と縮減
	効果検証結果	法定外労働時間が対前年度比増加した部署は、2019年度18部署中6部署、2020年度18部署中2部署と減少したものの、依然として特定の部署への負荷が集中している点が今後の検討課題である。なお、一人当たりの月平均法定外労働時間は2018年度14.9時間、2019年度13.2時間、2020年度10.8時間と縮減が続いており、ワークライフバランスが改善され、会社としても残業手当の削減に繋がった。
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	当会の健康目標として2020年度までに喫煙率男性15%以下、女性5%以下という数値を目標値と設定していたが、2018年度において男性19.4%、女3.6%と男性は目標にまだ距離のある状態であった。喫煙の健康被害は本人のみならず受動喫煙も看過できない問題であり、2019～2020年度において重点的な課題とした。
	施策実施結果	社内イントラで禁煙の利益と喫煙の弊害を常時流す、喫煙率を公表し禁煙促進を意識付け、医師作成の禁煙推奨動画を配信、特保指導で喫煙アプリ使用勧める等を実施した結果、男性喫煙率は微減の19.2%となった。
	効果検証結果	上記取り組みにも関わらず喫煙率が下げ止まり傾向となった原因を探るために個別に喫煙者を追うと、禁煙を始める職員がいる一方で中途採用職員や新入職員による喫煙者数が増えて相殺していた。また過去に禁煙に成功していたが再喫煙してしまう職員も存在していた。部署によっても喫煙率にかなり差があり、今後は新規・中途採用職員、再喫煙者、部署単位といった層別・個別アプローチの必要性が示唆される結果となった。

※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: 001061

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：特定医療法人財団博愛会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

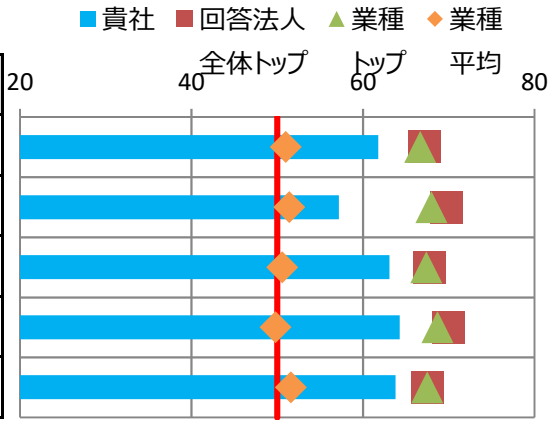
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.8**　↑0.9　（前回偏差値　60.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	57.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	63.1	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	64.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	63.8	67.5	67.5	51.6

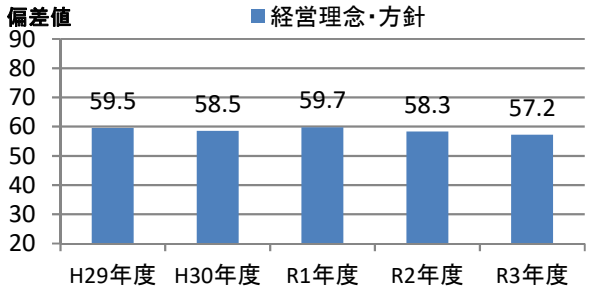


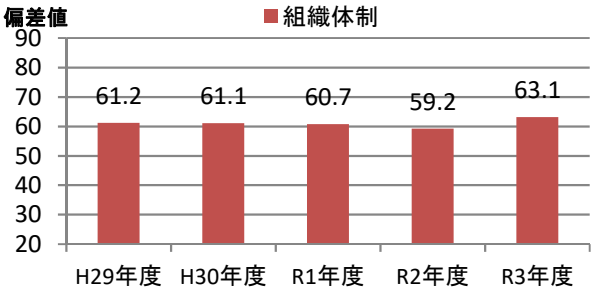
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

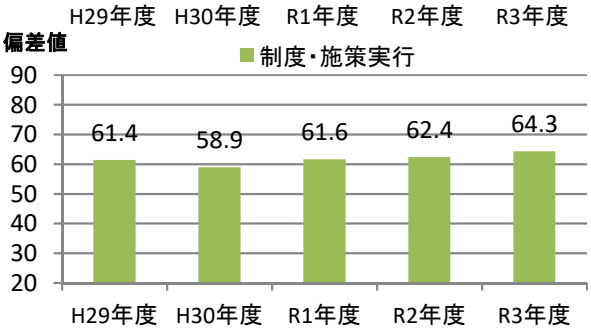
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

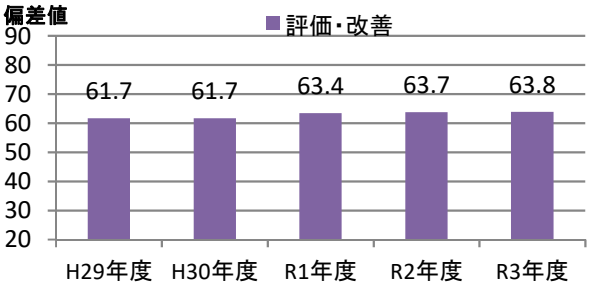
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	251～300位	201～250位	301～350位	201～250位
総合評価	60.9	59.8(↓1.1)	61.4(↑1.6)	60.9(↓0.5)	61.8(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



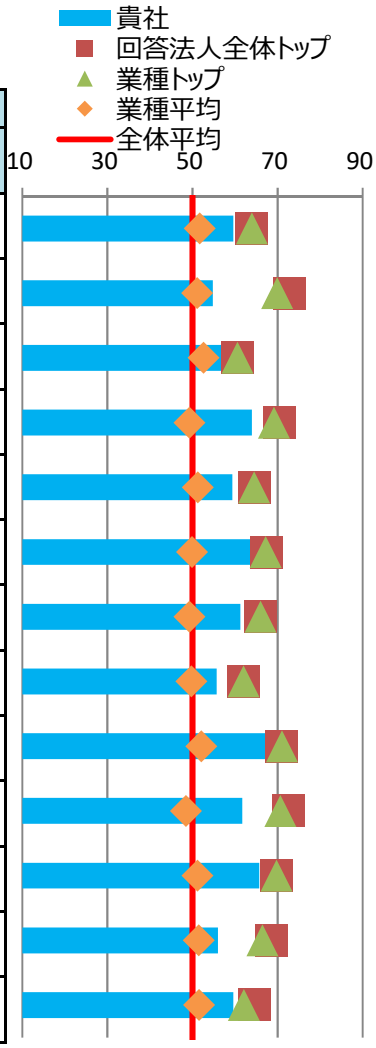






④評価の詳細分析

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	59.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.3	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	65.7	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.6	64.5	62.1	51.6



※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 少子化による新卒採用が年々厳しくなる中、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化により就職先として医療機関を希望する学生の減少や、勤務する職員のストレス増加により、医療従事者の確保と離職増加防止が事業運営上の大きな経営課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	職員の健康を大切にする健康経営の実践を通して働く職場としての魅力を高め、定着化につなげていきたいと考える。３年後には常勤職員の離職率8%以下（2020年度9.1%）、平均勤続年数10年以上（2020年度9.0年）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.hakuaikai.or.jp/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	65.5	50.6	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	50.2	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	59.6	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.8	50.0	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	55.4	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	71.3	55.0	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	健康診断は１００％受診が達成できているが、健康診断の内容を毎年充実させてきたこともあり、職員の平均年齢上昇とともに、有所見者数も増加傾向にある。 新型コロナの拡大に伴う受診控えが出はじめ、精密検査受診率の低下が懸念される。結果、重症化に繋がり、パフォーマンス低下や最終的には休職などで労働生産性が大きく低下する可能性がある。まずは精密検査受診率を上げていくことが課題と捉えている。
	施策実施結果	健診日より３ケ月・６ヶ月後に、未受診者に文書による受診勧奨を１００％実施。 また労働安全衛生委員会で部署毎の精密検査受診率を毎月協議し、受診率が低い部署は、所属長を通じて積極的に受診勧奨を行った。
	効果検証結果	２０２０年度は、精密検査受診率８５．１％（２０１９年度８７．３％）と当該年度目標９０％には届かなかった。新型コロナの感染拡大による受診控えにより精密検査受診率が大きく低下することを懸念したが、積極的に対策を実施したことで、２０１９年度より若干低下したが、大きく落ち込むことなく同水準を維持することができた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	昨年から続く新型コロナウイルス感染症により、職員の感染予防対策は健康経営の最重要課題である。職員やその家族の健康に直結する問題であり、労働生産性にも大きな影響がでることが予想される。 職員が少しでも安心・安全に勤務できるように、職場として具体的な予防策や教育・情報発信等を実施することが必要である。
	施策実施結果	全職員対象の感染対策教育や情報発信を重点的に実施、９０％以上の職員が研修を受講した。また全職員にアルコール消毒液を自宅用に配布したり、昨年度から毎日分のマスク配布を継続して行っている。
	効果検証結果	２０２０年度は、約５５０名の全職員が感染者ゼロであった。今期に入り家庭内感染者が数名発生したが、いずれも初期対応が早かったため、職場感染には拡大していない。その結果、緊急事態宣言による一部事業所の休業月（２０２０年４月、５月）を除けば２０２０年度は、２０１９年度対比で９９．７％の売り上げと同水準を達成でき、徹底した感染症対策により労働生産性が大きく落ちこむことなく業績を維持できた。

※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: 010037

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：社会福祉法人千葉シニア

英文名：Chiba Senior

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会千葉支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

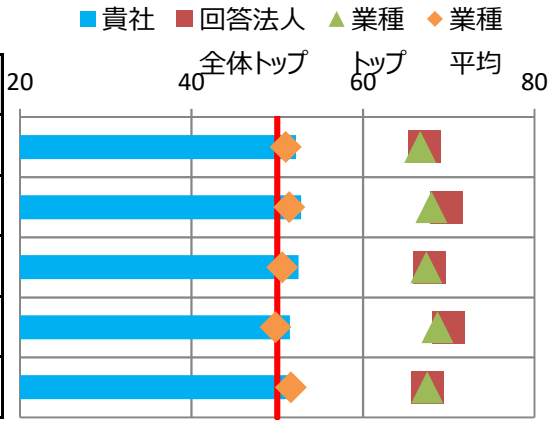
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.2**　↓3.3　（前回偏差値　55.5 ）

※「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	-	52.2	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	52.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	51.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	51.7	67.5	67.5	51.6

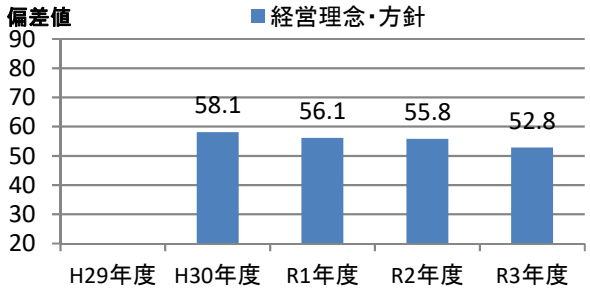


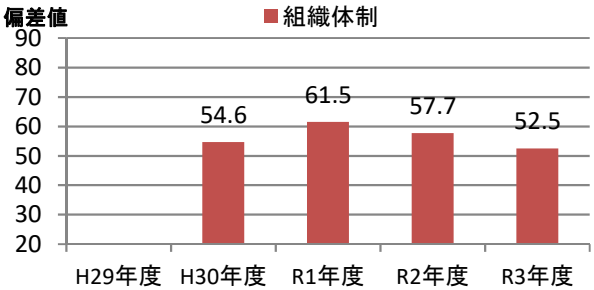
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

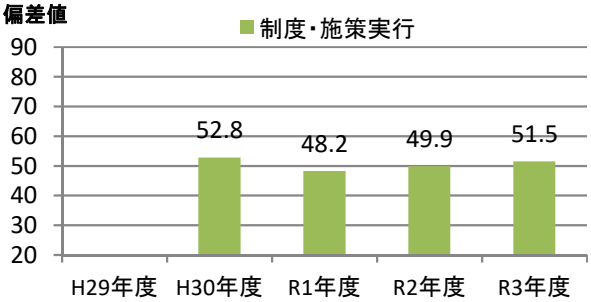
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

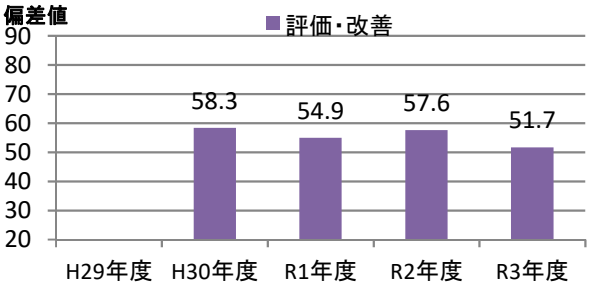
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	501～550位	801～850位	851～900位	1301～1350位
総合評価	-	55.9(-)	55.2(↓0.7)	55.5(↑0.3)	52.2(↓3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



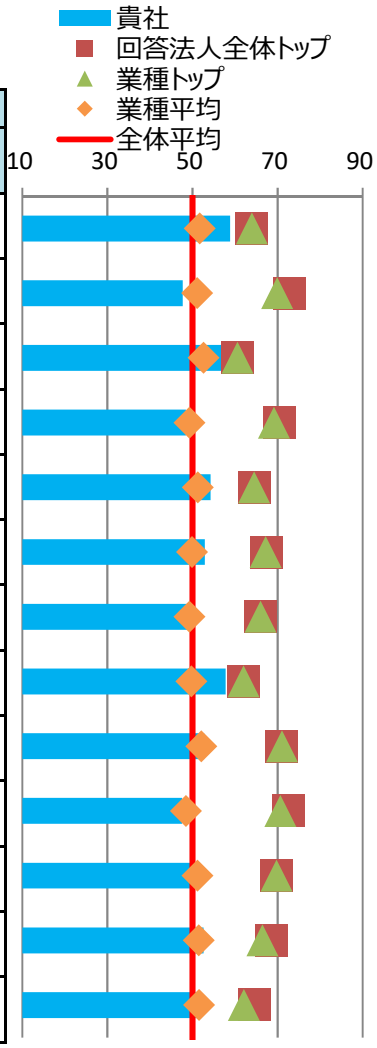






④評価の詳細分析

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	58.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.9	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.1	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.6	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.1	64.5	62.1	51.6



※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 法人のステークホルダーの核を従業員と捉え、一人ひとりの従業員の自己実現を支援する具体的なテーマを健康力、企画力、技術力とし、法人の価値基準である「まごころ」を形にすることで、利用者、地域住民に貢献できる企業文化の構築を課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	健康の維持増進を目的とした施策を実行することで、自ら行動変容の経験をすることで、新しい事項に挑戦することの意義を修得し、その活力を働きやすく、働きがいのある職場づくりにつなげ、不平不満による離職ゼロを目指す。

※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://magokorokan.com/health_declaration/

※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	52.5	50.6	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	55.3	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	50.0	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	50.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	47.9	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	52.0	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	55.0	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	年に一度健康診断の受診と同時にウエルネスドクターセルフチェックの問診・測定（体組成計・血流測定・血圧測定・肌保湿度測定・体温測定）を実施し、体内年齢と実年齢を比較することで生活習慣の改善を推進し行動変容を促し自分の健康を自分で守れるよう情報提供を行っている。
	施策実施結果	上記の結果からウエルネス倶楽部にてパーソナルウエルネスプログラムという3カ月に及ぶ健康改善プロジェクトを実施。
	効果検証結果	新型コロナウイルスの影響により期間の半分程度が停止してしまい、稼働ができなくなってしまったため正確なデータを取ることができなかった。プログラム初月の参加率は１００％であった。このプログラムにより運動習慣がついた職員が増えた。
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	琉球温熱やサウンドヒーリングなど、従業員のストレス軽減や睡眠不足の改善などにかかわるプログラムを提供している。
	施策実施結果	限られたスペースを使ってでの施術であったり、施術できるスタッフが１名のため一部の従業員にしか提供できていない。
	効果検証結果	ウエアラブル端末を使用した結果、サウンドヒーリング時にストレス値が大幅に減少し、睡眠の質も良くなったというデータが得られた。また本人へのヒアリングでも同様の効果が得られた。琉球温熱の結果は熱が生じるためストレス値は高くなる傾向が見られたが、本人へのヒアリングではリラックス効果が見られた。

※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: 010109

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：社会福祉法人アパティア福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

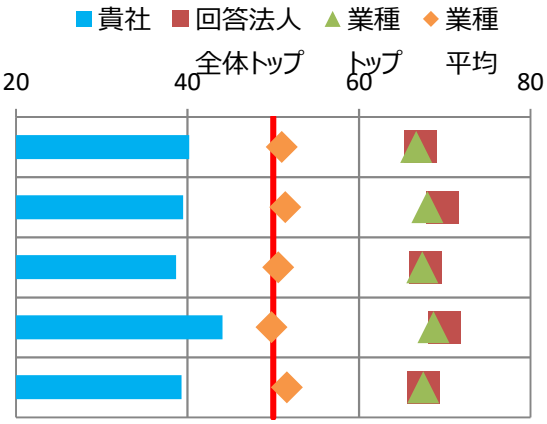
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.2**　↓0.3　（前回偏差値　40.5 ）

※「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	-	40.2	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	39.5	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	38.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	44.1	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	39.3	67.5	67.5	51.6

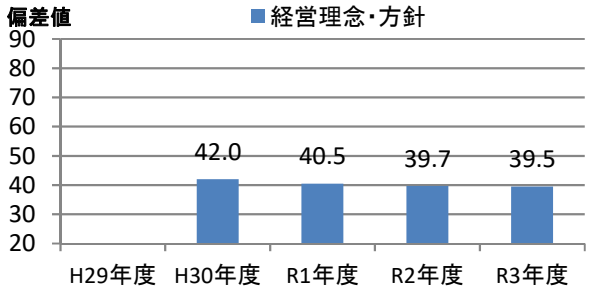


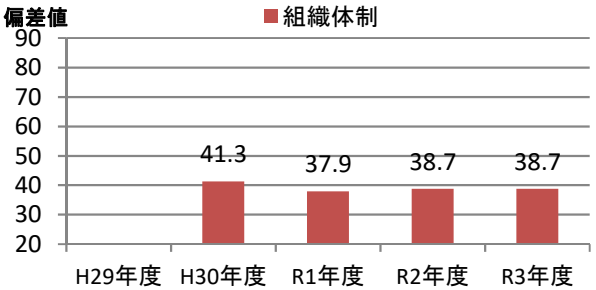
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

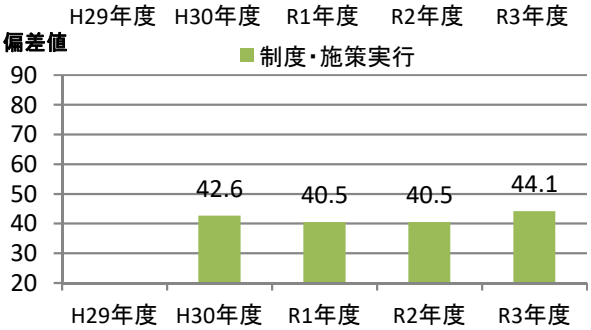
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

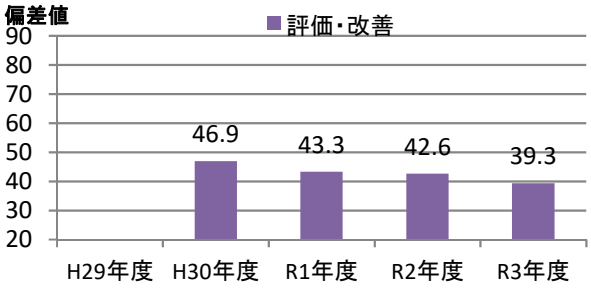
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	1851～1900位	2051～2100位	2401～2450位
総合評価	-	43.0(-)	40.8(↓2.2)	40.5(↓0.3)	40.2(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



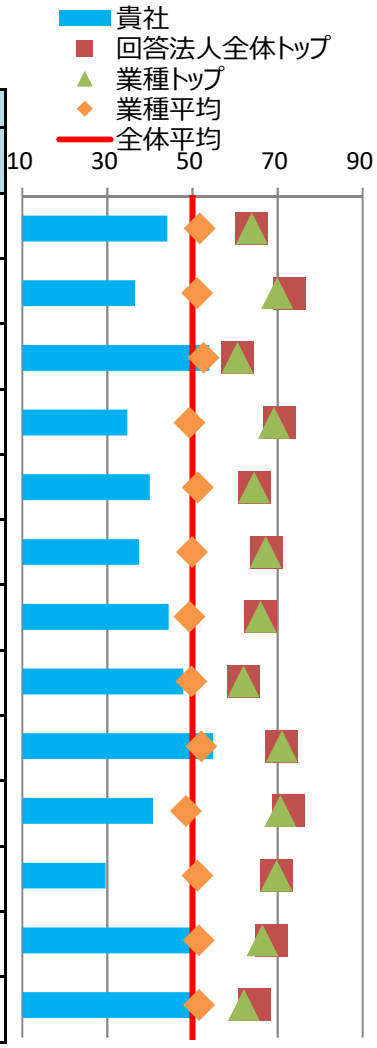






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	36.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.0	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.5	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.5	64.5	62.1	51.6



※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 健康問題を理由に休職や退職をする職員が増加傾向にある。
健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で長く働き続けられる環境の整備を行い、離職率を昨年度より低下させることを目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.apatheia.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	40.6	50.6	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	38.0	50.2	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	44.3	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	50.0	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	38.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.9	47.9	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	46.1	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	55.0	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	施設内クラスターを未然に防ぐため、業務上かつプライベートでの対策を昨年度から現状に見合った内容にて周知を行った。
	施策実施結果	法人全職員に対して、産業医による新型コロナウイルス感染予防研修を勤務時間内にて実施し、法人全職員が受講。
	効果検証結果	職員による感染はなく、施設内での感染者も発生していない。
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: 010113

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：医療法人新生会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

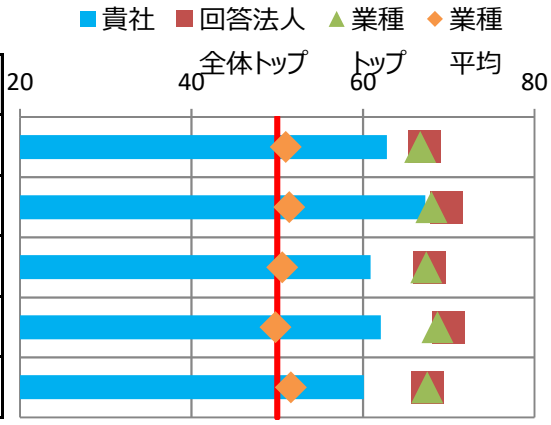
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.8**　↑5.9　（前回偏差値　56.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	67.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	60.9	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	62.1	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	60.1	67.5	67.5	51.6

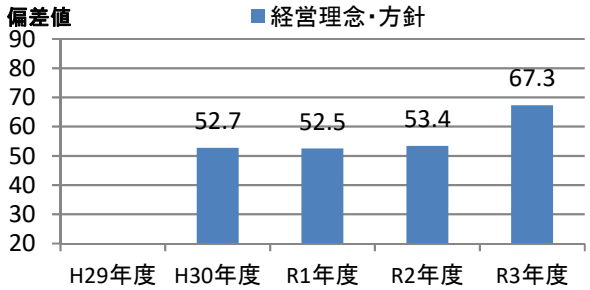


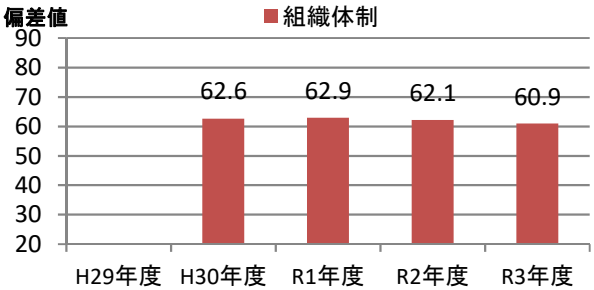
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

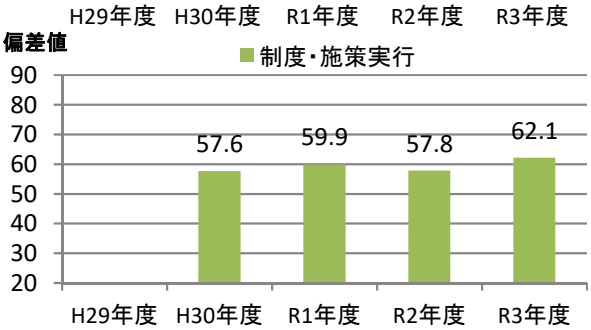
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

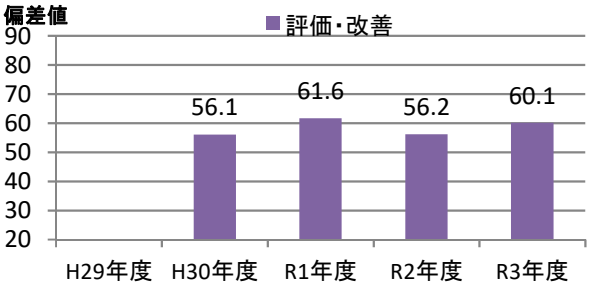
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	451～500位	401～450位	701～750位	101～150位
総合評価	-	56.8(-)	58.8(↑2.0)	56.9(↓1.9)	62.8(↑5.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



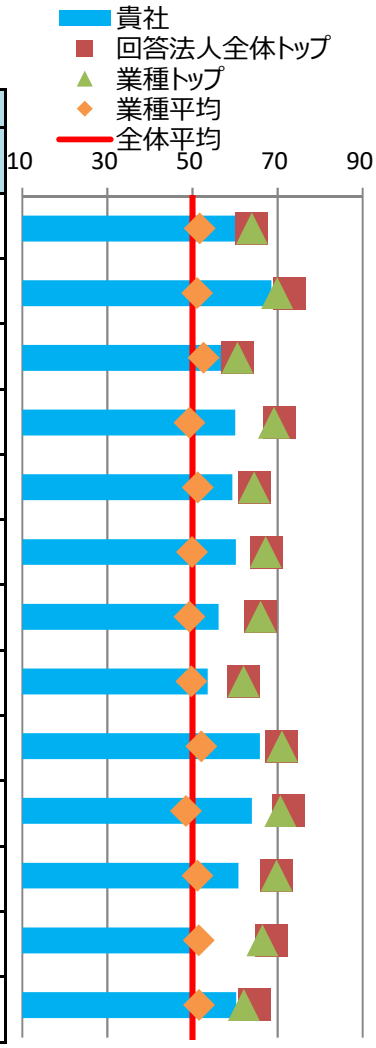






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.6	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.2	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.3	64.5	62.1	51.6



※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 高度化複雑化する医療サービスを提供することで地域医療に貢献する当院の理念を実現するには、豊富な知識や経験を持つ従業員は組織にとって貴重な資産である。特に医療安全を確保するためには不可欠である。しかしながら業務負荷や近年のコロナ禍対応でメンタルヘルスを起因とした従業員の長期休職者、退職者の増加につながっていると捉えている。この傾向に歯止めをかけ減少に持って行くことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルスを重視した組織運営を行うことで、ワークエンゲージメント向上を実現し、高度な知識・スキルを維持しながら、安心してより良い医療サービスの提供することに従業員が邁進できることを期待している。次期3年間でそれぞれ半減を目標とする。休職率：2018年 0.6%、2019年 1.3%、2020年 2.0%、退職率：2018年 0.4%、2019年 0.9%、2020年 1.4%

※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.takanohara-ch.or.jp/about/healthy_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	61.4	50.6	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	57.8	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	50.0	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	68.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	47.9	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	59.8	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	71.2	55.0	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	従業員の健診受診率100%を既に達成しているが、これを継続しながら精密検査受診率の一層の向上をはかりたい。健診結果の放置による症状の増悪（重症化）は個人の健康状態だけの問題でなく、就業状況やパフォーマンスにも深刻な影響を与え、組織運営にも支障をきたし成長を妨げる重要要因にもなり得る。2018年からの取組み成果が徐々に出ているが、より工夫をして継続的に取組んで行く予定である。
	施策実施結果	保健師から個別に受診勧奨を行った。また、就業時間内に受診が出来るよう人間ドックセンターに要精密検査対象者専用の受診環境を設定した。これらをはじめとした取組みにより、33%→61.2%に大幅改善した。
	効果検証結果	昨年度目標値は40%であったが大幅達成できた。ドックセンターに通常診療とは時間的にも区別して、職員のプライバシーに配慮した専用の受診環境を整えたことや、保健師による声掛けの効果が高かったと考える。また全職員に日頃から経営陣や所属長から声掛けを行うことで、健診だけでなく精密検査受診に対する意識づけも組織で高まった。これらのコミュニケーション施策が功を奏し、対象者の精密検査受診率が改善したと考える。
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	喫煙は様々な疾患の要因となり得るため、その健康被害も大きいと考える。また、就業時間中の喫煙は、喫煙者本人のパフォーマンス低下につながるだけでなく、受動喫煙によって周りの職員にとっても職場環境の悪化にもつながる。従業員一人ひとりが健康的に仕事を継続し、高いパフォーマンスを発揮していく為に、職場内外での従業員喫煙者を減らすことは重要であると考えている。
	施策実施結果	禁煙ポスター等にて啓発。定期健康診断時に喫煙状況について問診を行い、診察の際にその場で禁煙指導を行った。これらの結果、喫煙率は8.9%→8.0%に改善し、勤務時間中に関しては0%となった。
	効果検証結果	職員の禁煙に積極的に取組んでいる事を周知するため、禁煙のためのポスター掲示、禁煙ラウンド等、2006年より継続し啓発活動を行っている。加えて職員健診時に喫煙状況を全職員網羅的に調べ、医師による禁煙指導を健診時に行ったことの効果が高かったと考える。今後も喫煙率を下げていくために、今年から禁煙外来受診者の個人費用を法人にて負担することとした。

※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: 010211

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：社会医療法人愛生会

英文名：Aiseikai Healthcare Corporation

■加入保険者：愛知県医療健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

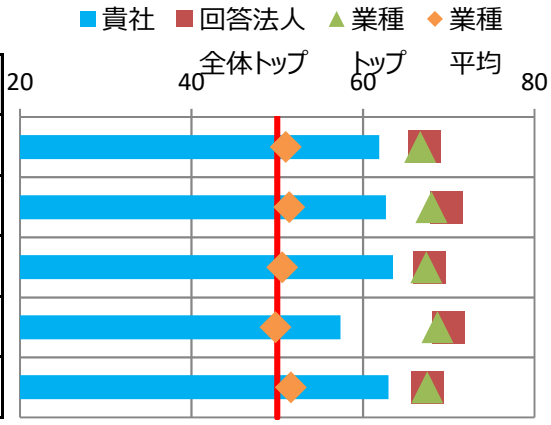
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.9**　↑1.0　（前回偏差値　60.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	62.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	63.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	57.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	63.0	67.5	67.5	51.6

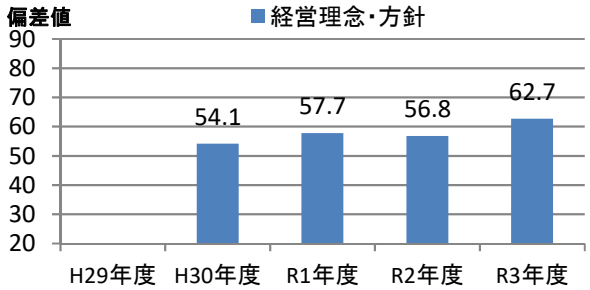


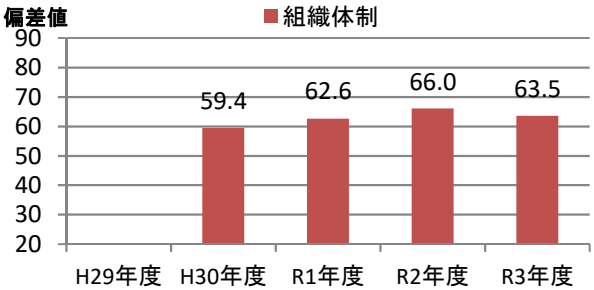
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

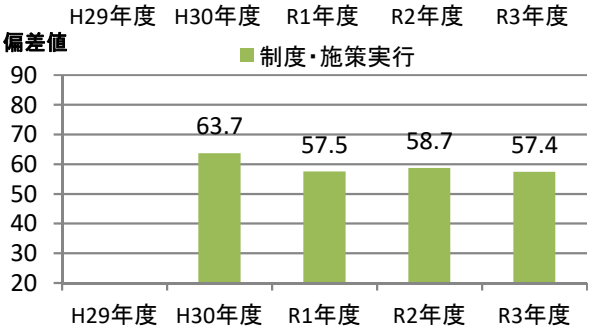
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

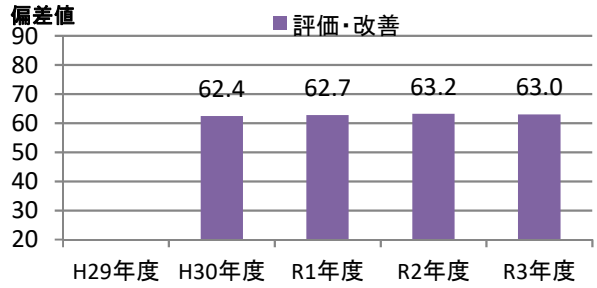
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	251～300位	301～350位	251～300位	201～250位
総合評価	-	59.7(-)	60.1(↑0.4)	60.9(↑0.8)	61.9(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



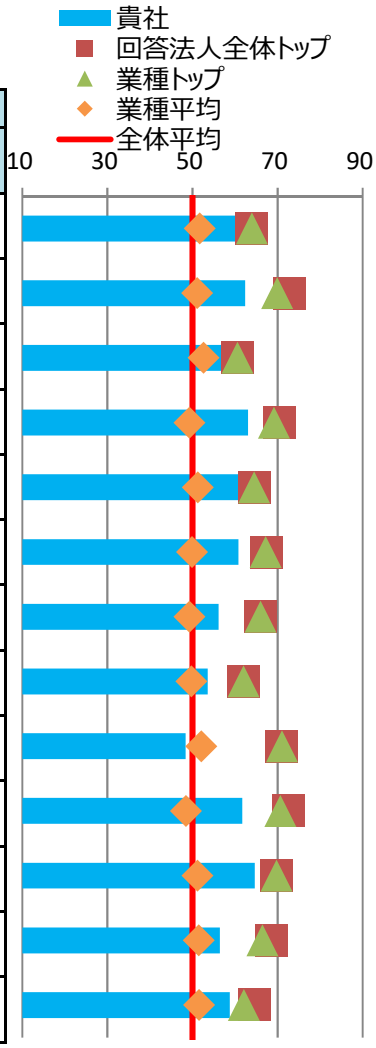






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.8	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	64.7	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.8	64.5	62.1	51.6



※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 当法人の理念でもある安心、安全な医療・介護を提供するためには、職員が健康であることが重要であり、健康宣言内にもその旨を明記をしている。心身の不調は、個々の職員や組織のパフォーマンスへの影響が大きく、「質の高い医療・介護の提供」を達成するためにも経営上の課題であると認識し対策をしていく必要がある。医療介護という職種の性質上、職員の健康保持は当然と考え、経営上必要な投資とし健康経営を実践する。
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に働くことのできる職場環境を実現し質の高い医療・介護を提供することを期待している。具体的な指標として、プレゼンティーイズムとアブセンティーイズムを設定しており、定期的に実施している調査において2024年までにプレゼンティーイズム測定におけるパフォーマンス総合評価を現状94.2%から0.6%向上させること、アブセンティーイズムによる損失を13%改善させることを目指す。

※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	https://www.aiseikai-hc.or.jp/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	58.0	50.6	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	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	50.0	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	58.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	47.9	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	61.1	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	55.0	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	様々な事情により就労の継続が困難なため、退職や常勤からのパート転換等を余儀なくされるケースがあった。業種柄、専門性の高い従業員の雇用定着は非常に重要であることに加え、退職補充のための金銭的損失も生じるため改善が必要であると判断した。当法人は７割以上が女性従業員であり、退職理由の中には「育児と仕事の両立困難」との意見もあったため、現行制度に加えた新たな制度の整備の必要があり計画・実施した。
	施策実施結果	従来は3歳までの子供がいる従業員を対象にした育児短時間制度を運用していたが、2021年4月からは3歳以降の育児、学業、治療、介護等の主訴による時短制度開始した。
	効果検証結果	制度開始から7人が申請し、短時間勤務を行っている。離職率等への長期的な影響についてはまだ不明であるが、制度を利用した職員へのアンケートでは「退職を迷っていたが制度の利用により仕事を続けることができた。」との回答があった。制度全体については83%が満足と回答した。
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	メンタルヘルスに関連した疾患で休職をした職員の職場復帰率が2018年は25%と低値であった。離職による損失は経営上も問題であるため復職を第一選択とし長く働き続けることが可能な環境・制度を整える必要があった。
	施策実施結果	休職中の窓口を臨床心理士が担当し、定期的な連絡・面談を実施した。復帰時には上司にも、関わり方のアドバイスを行い受け入れ体制を整えた。休職者への関りは100%であった。
	効果検証結果	2020年度の休職者の職場復帰率は56%であった。離職率への長期的な影響についての効果は、現在検証中であるが、復職後は、定期面談を行い再離職・退職の防止に努めた結果、復職した職員のうち退職をせず働き続けている職員は78%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: 010251

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：医療法人厚生会

英文名：KOUSEIKAI Medical Corporaition

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

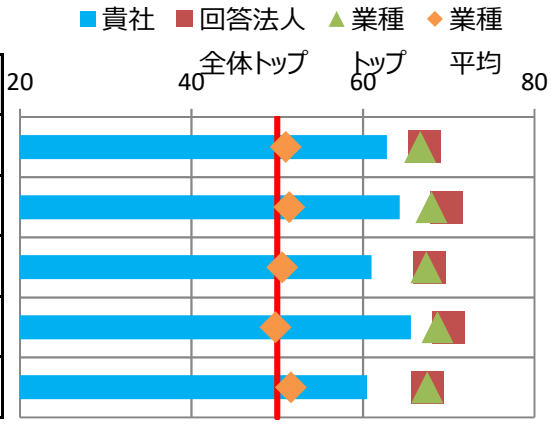
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.8**　↓2.1　（前回偏差値　64.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	64.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	61.0	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	65.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	60.5	67.5	67.5	51.6

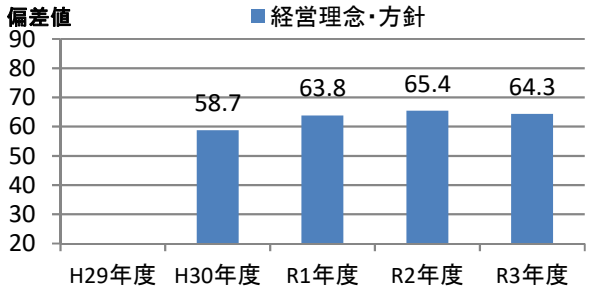


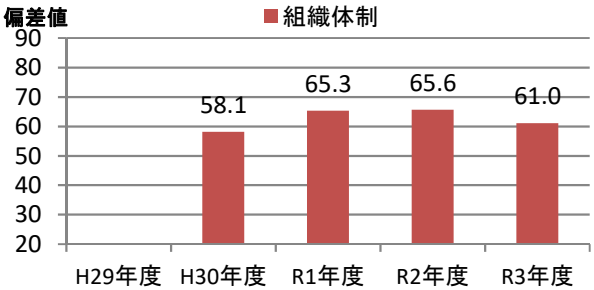
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

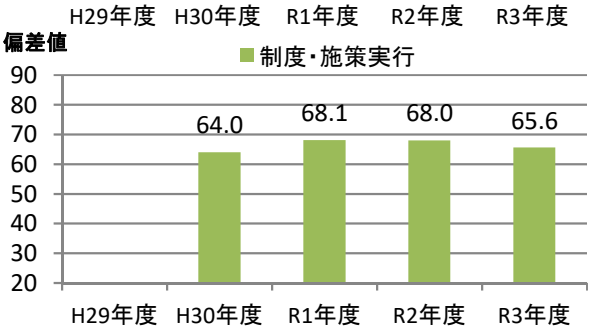
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

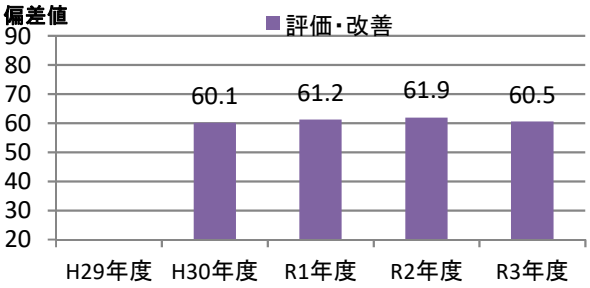
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201～250位	51～100位	1～50位	101～150位
総合評価	-	60.5(-)	64.2(↑3.7)	64.9(↑0.7)	62.8(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



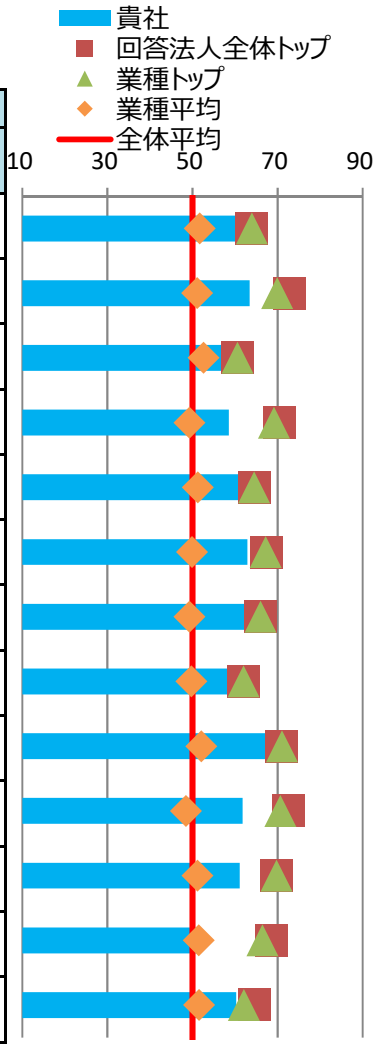






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.6	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.8	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.1	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.3	64.5	62.1	51.6



※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 健康診断等の医療関連サービスを提供する医療法人として、ウィズコロナでの持続可能な事業体制を維持するため感染拡大防止策を徹底することが重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	感染拡大防止策を徹底することによりアブセンティーイズムが増加しないことを期待している。現在、感染症クラスターは発生しておらず引き続きクラスター発生回数0回を目指す。

※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	http://kouseikai-mc.jp/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	66.4	50.6	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	62.3	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	50.0	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	62.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	47.9	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	56.5	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.4	55.0	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	健康診断等の医療関連サービスを提供する医療法人として、今般のコロナパンデミック禍での当社の責任と役割の重要性を全従業員が再確認できた。今後はウィズコロナでの持続可能な事業体制を維持するために感染拡大防止対策を徹底することが重要な課題である。
	施策実施結果	対策本部を設置し感染拡大防止マニュアルを作成。インフルエンザ対策として、ワクチン接種費用の全額補助、治療薬タミフルの予防処方。コロナ対策として独自のマニュアルを都度更新しクラスター発生防止に努めた。
	効果検証結果	2020年度はインフルエンザ感染およびコロナ感染による欠勤者は出なかった。発熱症状の発現や家庭内での濃厚接触者に該当した場合、当該従業員を念のため自宅待機とし職場の消毒及び関係部員のPCR検査による非感染の確認を徹底した結果、幸いにも感染者は出ていない。社外での感染リスクは避けられないが、今後とも職場内クラスター発生予防に努めることが重要である。　2020年　0名、2019年　2名
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	コロナ禍で希薄になりがちな職場内コミュニケーションの促進を進めることが重要な課題である。他部署とのコミュニケーション不足によるパフォーマンスの低下防止と地域社会の一員として美化活動への積極参加の必要性を強く感じている。
	施策実施結果	平成17年より貝塚本社と大阪ビルの敷地内および周辺道路の清掃活動を継続している。ホスピタリティ委員を中心に毎月1回以上、約45名が参加している。
	効果検証結果	ホスピタリティ委員会は本社管理本部が中心となり横断的に組織されている。清掃活動だけでなく活性化に関する標語を作成・掲示することで従業員の一体感が増しサービス精神と組織力の向上に寄与している。清掃活動の参加者も増加傾向にある。2018年51%、2019年61%、2020年63%。（コロナ禍による緊急事態宣言期間中は除く）

※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: 010265

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：日産自動車健康保険組合

英文名：Nissan Moter Health Insurance Society

非上場

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

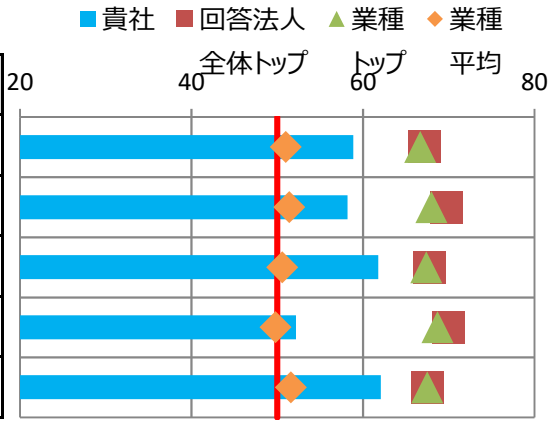
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.9**　↓3.0　（前回偏差値　61.9 ）

※「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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	58.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	61.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	52.2	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	62.1	67.5	67.5	51.6

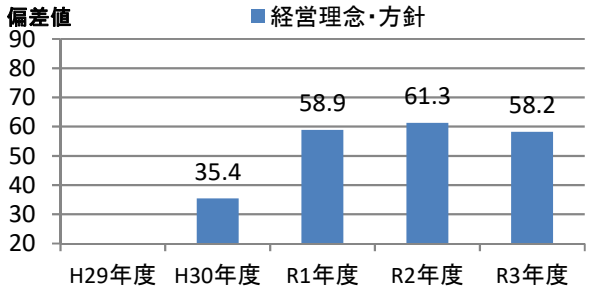


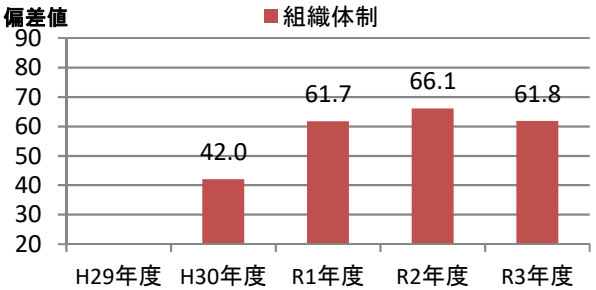
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

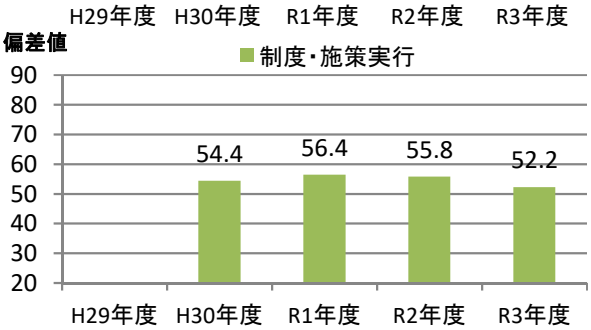
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

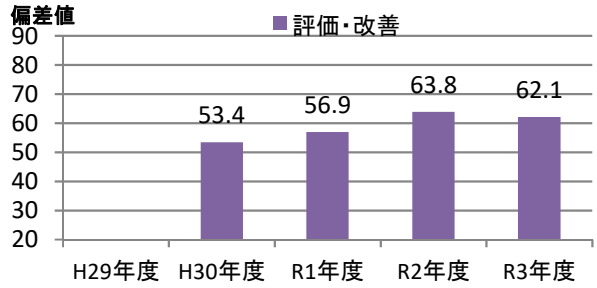
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201～1250位	451～500位	201～250位	551～600位
総合評価	-	46.0(-)	58.4(↑12.4)	61.9(↑3.5)	58.9(↓3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



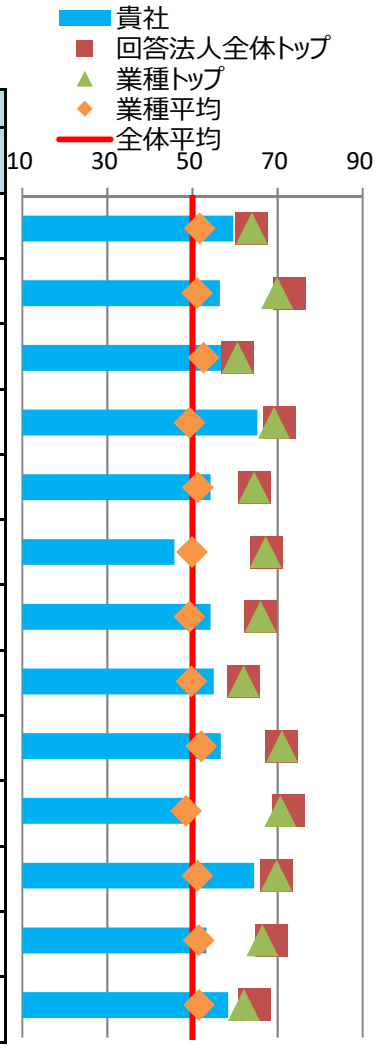






④評価の詳細分析

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	59.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	65.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.8	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	64.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.3	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.4	64.5	62.1	51.6



※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 ①すべての健保職員がいきいきと働き、能力を最大限に発揮できる快適な職場環境づくりの実現 ②健保職員一人ひとりが健康意識を更に高め、自らの健康保持･増進に主体的に取り組むことを支援する事の実現
健康経営の実施により期待する効果	満足度（エンゲージメント）調査を2018年度から実施している。経年でサーベイ肯定回答率も上がっているため、健康経営による取り組みの効果は出ている。現在の肯定回答率は62%の実績だが、将来的には肯定回答率70%を目標に取り組んでいく。肯定回答率が上がる事が、組織の活性化に寄与すると判断している。

※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.nissan-kenpo.or.jp/kenpo/kenpokenkoukeiei.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	52.8	50.6	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	51.9	50.2	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	54.2	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	50.0	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	55.4	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.4	47.9	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	62.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.1	55.0	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	メンタル疾患の受診率については、2017年度：2.7%、2018年度：4.8%、2019年度：3.4%、2020年度：4.4%の推移を辿っている。昨今のコロナ禍により在宅勤務もあり働き方も変わって来ており、メンタルによる休職者も毎年発生している状況は変わらない。新たにメンタル休職に至らない為の対策を実施し、メンタル休職の抑制を図る必要がある。
	施策実施結果	2020年度にメンタル教育を実施。２つのコースを用意した。①自身のセルフケアを充実させる目的で、全職員を対象とした『セルフケア教育』参加率70%。②管理職向けの『管理職メンタル教育』参加率90%。
	効果検証結果	研修実施後にアンケートを実施したが、『セルフケア教育』においては自身のセルフケアに役立てられると答えた方は99%。『管理職メンタル教育』については満足度100%。研修を受けた方において休職に至っている者はいない。今後も一定期間の中でメンタル教育を実施し、職員にメンタルヘルスに対しての知識習得する機会を設けていく。
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	従業員満足度調査時の設問で、『私の職場の雰囲気は友好的である』の設問において、否定回答は15%。『私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている』の否定回答は25%の結果。ほとんどの方が肯定回答であるが、不満のある方の意見を聞くきっかけのためにも従業員のコニュニケーションの場は不可欠と考え、従業員組織による職場代表委員による活動及び、グループ内のミーティングの頻度を増やす取り組みを実施。
	施策実施結果	職場代表委員会については、年度内2回実施。グループ内のミーティングは、週1～2回実施。
	効果検証結果	どちらの項目も1%～5%の方が肯定回答となる結果を得られた。しかしながら、僅かな改善なため、引き続き取り組みを継続していく。

※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: 010411

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：社会医療法人誠光会

英文名：Social Medical corporation Seikokai

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会滋賀支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

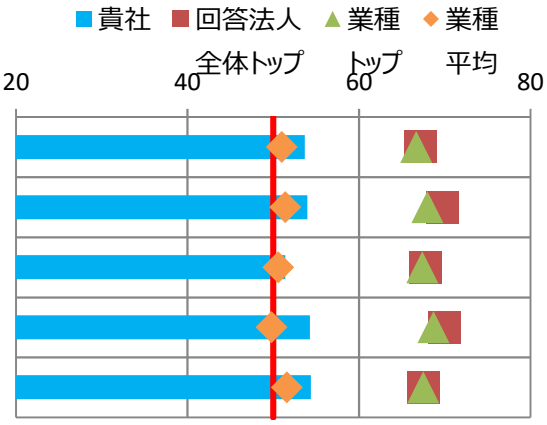
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.7**　↓1.2　（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	-	53.7	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	54.0	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	51.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	54.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	54.4	67.5	67.5	51.6

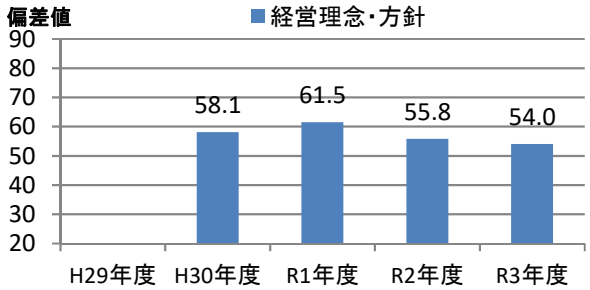


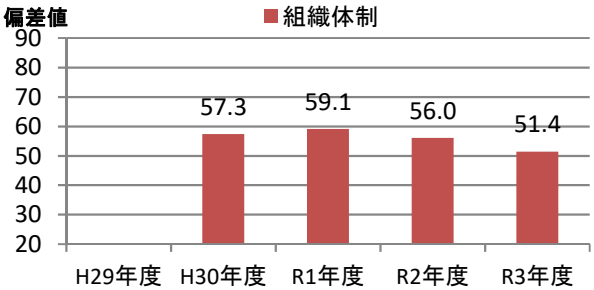
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

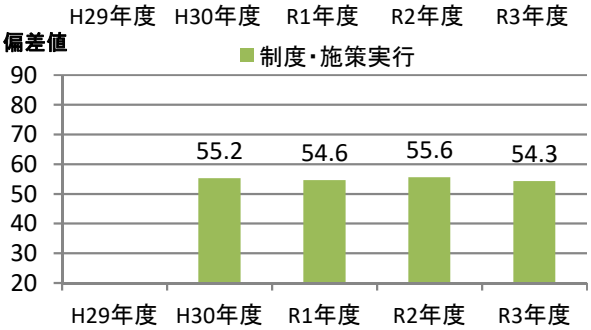
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

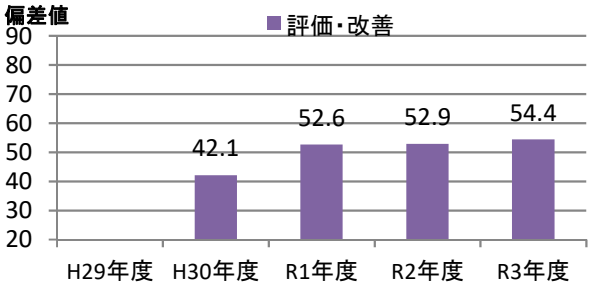
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	601～650位	901～950位	1101～1150位
総合評価	-	53.9(-)	57.0(↑3.1)	54.9(↓2.1)	53.7(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



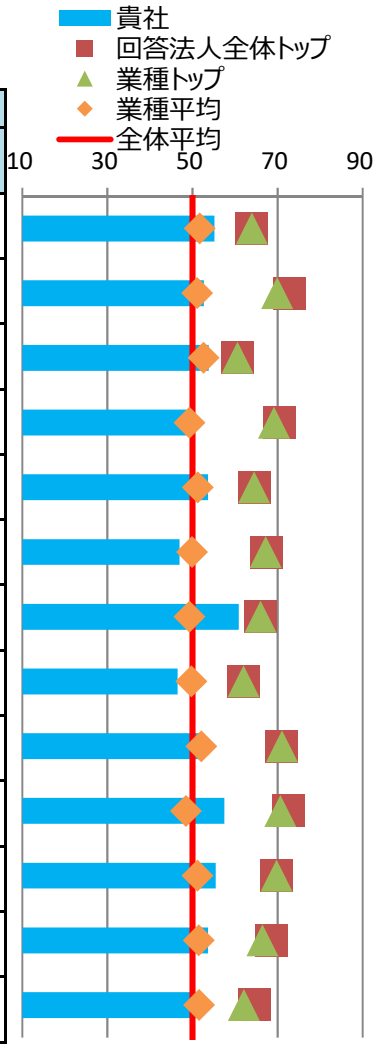






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.0	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.6	64.5	62.1	51.6



※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 働く人々の考え方も豊かさよりも心地よさを求めるようになり、自然を傷つけず持続可能な社会の実現に役立つような商品・サービスを購入する思考へと進化しています。その中で健康経営を通して社会的責任を果たす企業とならなければならない。
健康経営の実施により期待する効果	従業員自らが健康を考えることで、患者に対しても継続的に医療介護が提供できるようになることを期待している

※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.seikoukai-sc.or.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	50.3	50.6	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	52.4	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	50.0	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	53.4	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.5	55.0	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	適正体重維持者率が年々減少しているが、血液データの異常がなく対象従業員本人に自覚がない状況である。病院で勤務するものとして先ずは従業員の意識改革が必要
	施策実施結果	スポーツジムとの法人契約や健康管理食品（玄米菜食）の提供を行っている
	効果検証結果	BMIの数値25.0以上の対象者３８人に個別で注意喚起 スポーツジムの利用が７人だった
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断にて疾病高リスク対象となっているにもかかわらず、本人に自覚がなく放置している。
	施策実施結果	産業医面談と保健師面談を実施
	効果検証結果	現時点では健診等への定量的な結果は出ていないが、生活スタイルが変わった等の意見が出始めている。また、自ら外来受診したりと意識の変容も見られるようになった。

※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: 010475

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：医療法人明和病院

英文名：

■加入保険者：新明和工業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

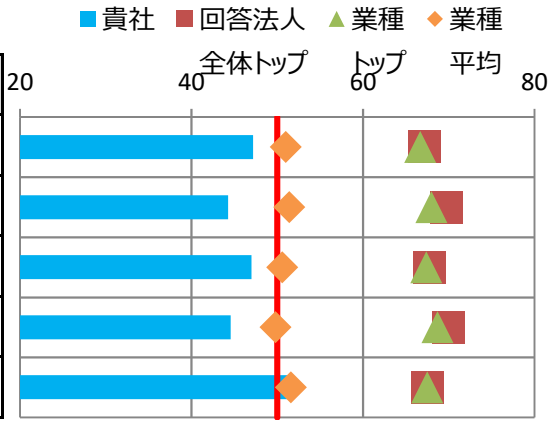
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.2**　↓1.8　（前回偏差値 49.0 ）

※「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	-	47.2	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	44.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	47.0	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	44.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	51.8	67.5	67.5	51.6

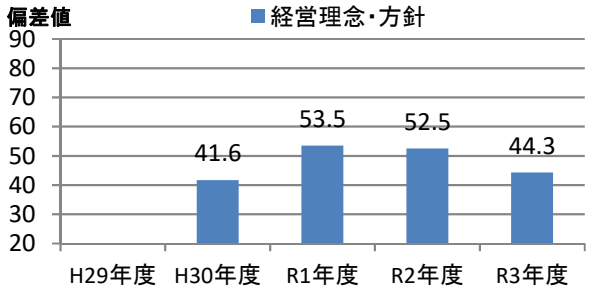


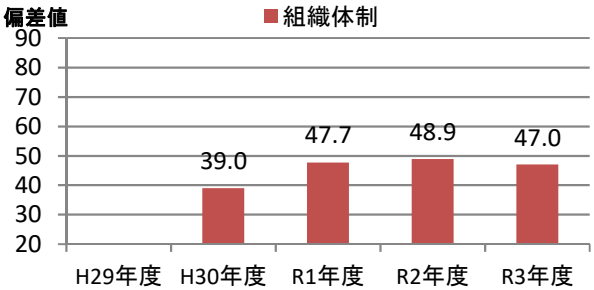
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

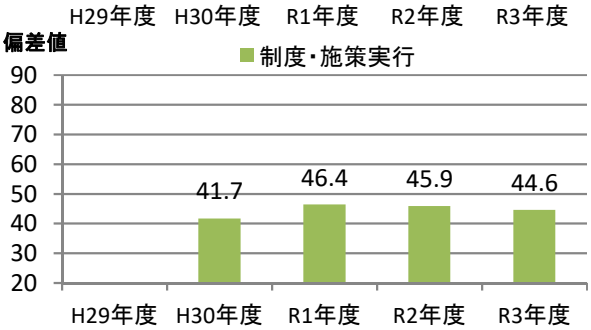
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

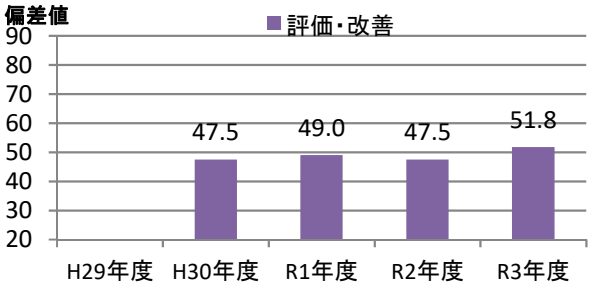
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1351～1400位	1301～1350位	1451～1500位	1851～1900位
総合評価	-	42.3(-)	49.6(↑7.3)	49.0(↓0.6)	47.2(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



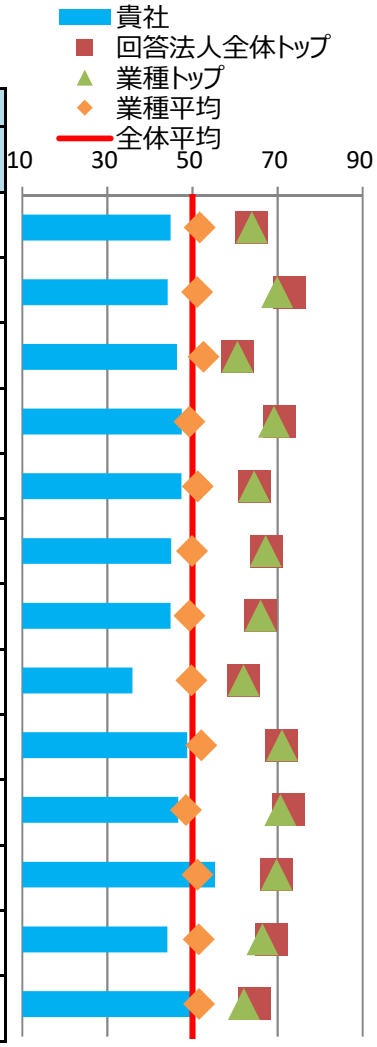






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.0	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.9	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.4	64.5	62.1	51.6



※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 従業員の健康に対する意識が低く、人間ドックの受診率も低い。熟練した従業員や管理職者が病気を早期発見し、安定して働いてもらう必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	人間ドック受診率の向上。現在の27.3%から70%以上の受診率（40歳以上）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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.meiwa-hospital.com/outline/directors-greetings.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	52.6	50.6	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	39.9	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.2	50.0	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	49.5	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	47.9	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	45.1	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	55.0	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	人間ドックの受診率が低い。従業員の健康に対する意識が低い。
	施策実施結果	各部署にポスター、チラシを配布するとともに、管理職者および50歳以上の一般従業員に対して、個人向けに手紙を送付し人間ドックの受検勧奨を行った。
	効果検証結果	40才以上の人間ドック受診率が向上した。 R2年度18.0%⇒R3年度27.3%
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: 010479

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：社会福祉法人正和会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

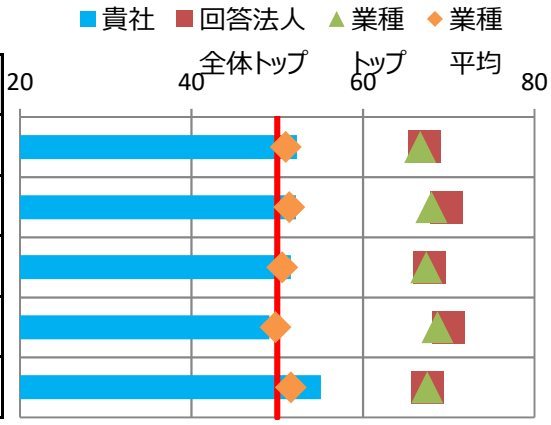
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.3**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

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	-	52.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	51.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	49.1	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	55.1	67.5	67.5	51.6

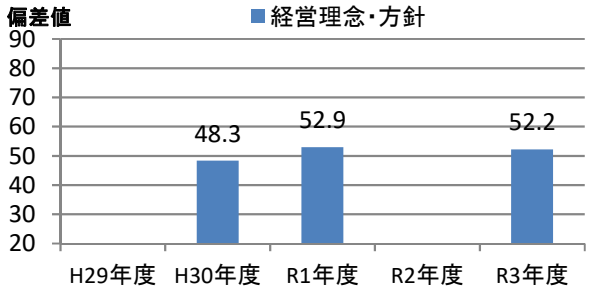


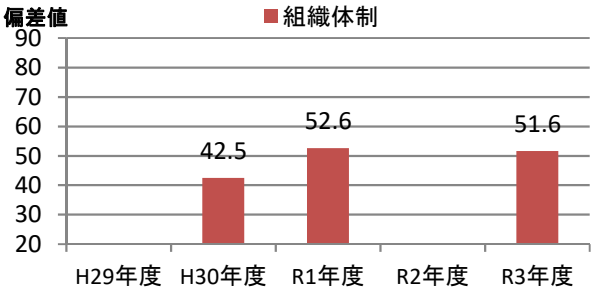
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

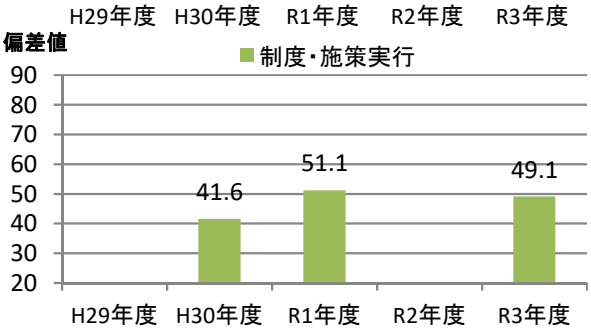
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

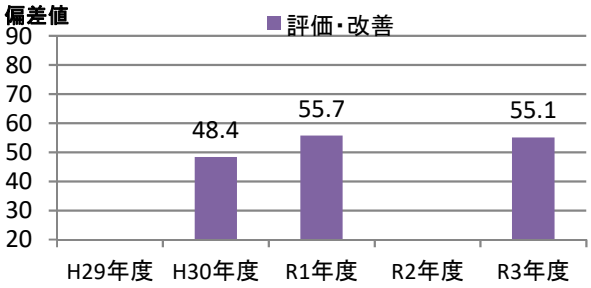
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	1001～1050位	-	1301～1350位
総合評価	-	45.2(-)	53.3(↑8.1)	-	52.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



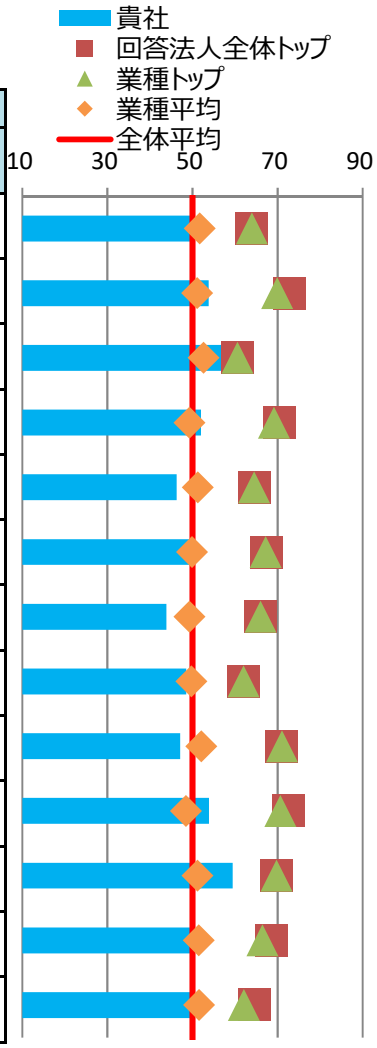






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.6	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.1	64.5	62.1	51.6



※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 介護業界の人手不足はこれからも当分の間続くと懸念されており、新規・中途採用共に難しい中で、介護技術やノウハウを持つ職員に長く働いてもらうことが、事業継続の観点からも大き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	職員に長く働き続けたいと思ってもらえる事を期待している。正社員の平均勤続年数を現在の9.5年から10年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	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	55.0	50.6	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	50.7	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	50.0	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	46.7	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	47.9	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	53.7	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.0	55.0	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	事業所内で腰痛に関するアンケート行ったところ、腰痛を感じているとの回答が一定数あり、入所者・ご利用者様の介護に不安を感じていると答えた職員もいることがわかった。事故発生につながることから、改善が必要である。
	施策実施結果	腰痛予防研修と共にロボットを活用した介護セミナーを開催し、介護業務に携わる職員にロボットの有効活用を提案している。
	効果検証結果	ロボットを使える業務については少し時間がかかり、面倒であっても必ずロボットを使うことを習慣とするよう伝える等の工夫を行うことによって少しずつ腰痛が改善している職員がいる。
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: 010483

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：社会福祉法人リデルライトホーム

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

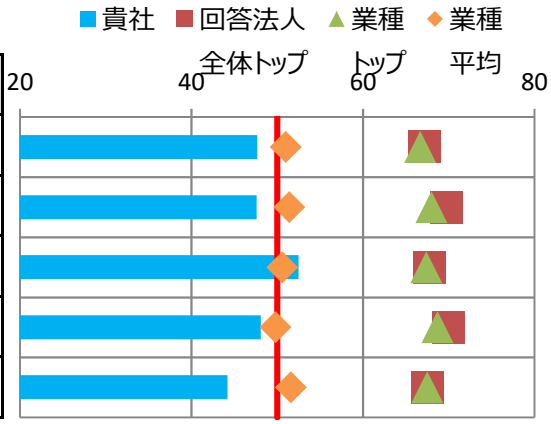
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.7**　↑5.8　（前回偏差値 41.9 ）

※「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	-	47.7	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	47.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	52.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	48.1	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	44.2	67.5	67.5	51.6

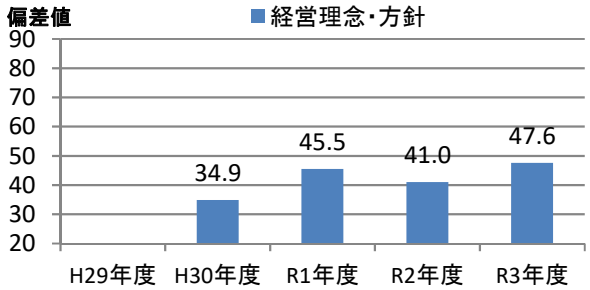


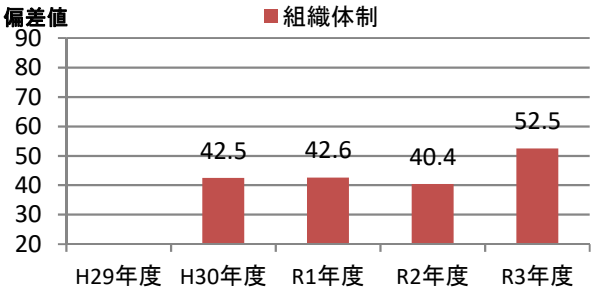
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

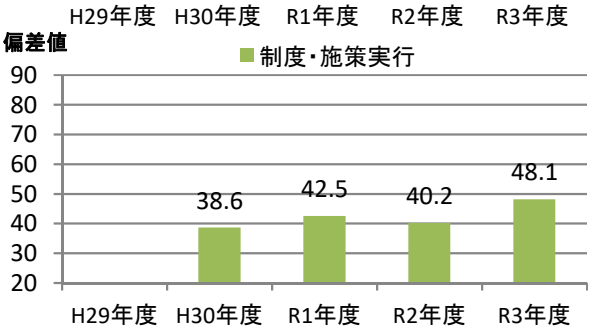
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

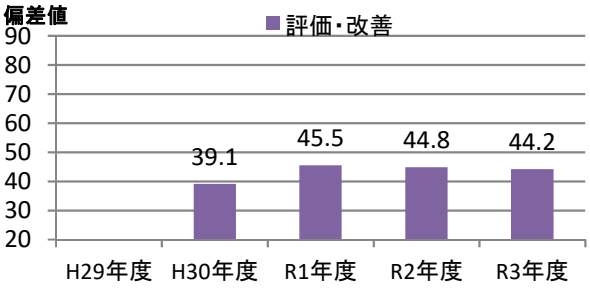
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1501～1550位	1651～1700位	1951～2000位	1801～1850位
総合評価	-	38.4(-)	44.3(↑5.9)	41.9(↓2.4)	47.7(↑5.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



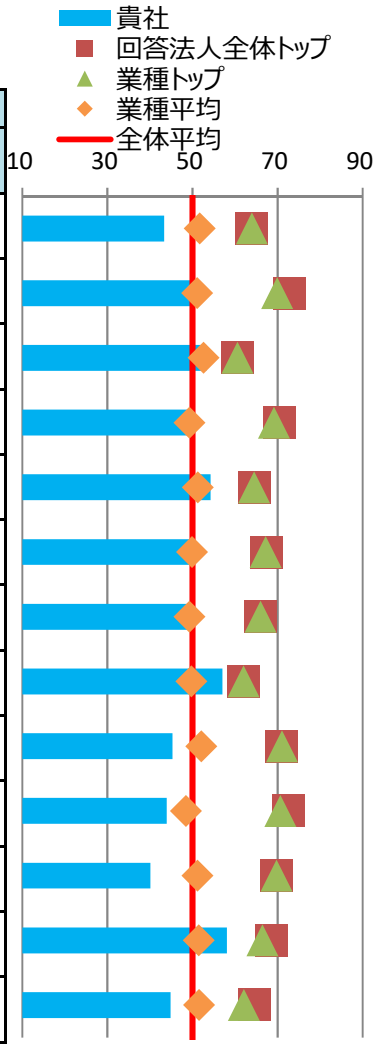






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.3	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.2	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.1	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.9	64.5	62.1	51.6



※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	46.2	50.6	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	54.7	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	50.0	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	38.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	47.9	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	56.7	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.4	55.0	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	介護の専門職として、利用者の動作介助において持ち上げ、抱え上げ、引きずりが痛みや不快感の伴う動作介助である為、腰痛予防の為の抱えない介護（ノーリフト）を導入。介護機器や福祉機器を導入し、腰痛予防を実施。年２回理学療法士の指導の下、腰痛調査も全職員に対して行う。
	施策実施結果	年々腰痛者が減少している。要因として福祉用具（特にリフト台数）が増えてきている。一人一人が腰痛悪化にならないように意識が変わってきた
	効果検証結果	１４％いた腰痛保持者が１３％に下がっており、各事業所毎に少しずつ腰痛予防採択の取り組みが見えてきている
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: 010510

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：日立健康保険組合

英文名：HITACHI HEALTH INSURANCE SOCIETY

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

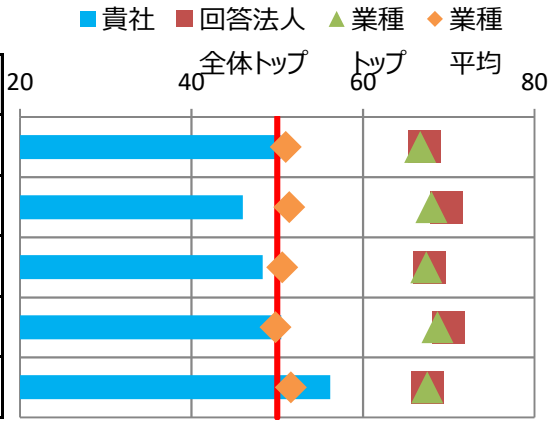
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.4**　↓0.5　（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	-	50.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	46.0	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	48.3	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	50.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	56.2	67.5	67.5	51.6



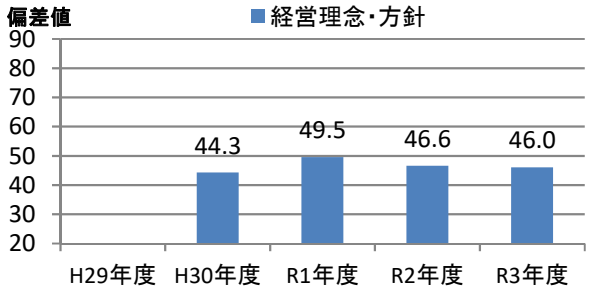
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

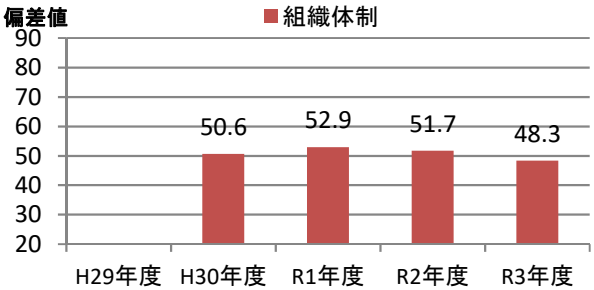
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

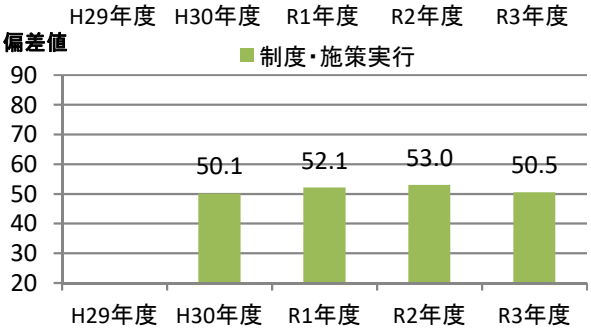
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

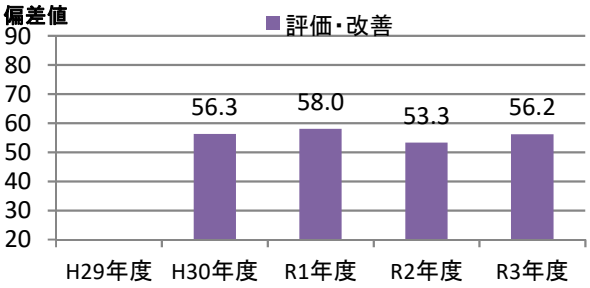
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	1001～1050位	1251～1300位	1501～1550位
総合評価	-	49.7(-)	53.3(↑3.6)	50.9(↓2.4)	50.4(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



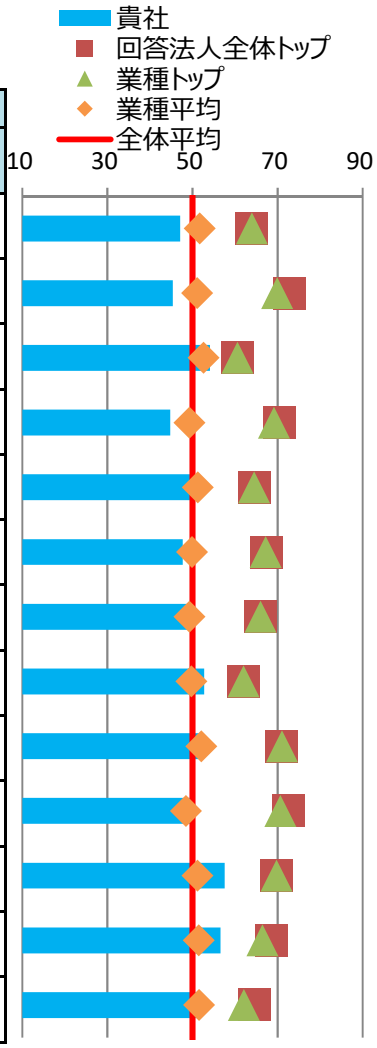






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	62.1	51.6



※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
	従業員の平均年齢が上昇し、長く働いてもらうためには各自の健康を維持することが必要であり、事業活動を行ううえでの課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することで、従業員へのヘルスリテラシーを向上し、健診（100%）の受診、特定保健指導実施に加えて、健康セミナーや運動機会の提供などを行なうことで、従業員に健康に長く働いてもらうことができる。

※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	https://www.hitachi-kenpo.or.jp/member/info/intro.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	48.9	50.6	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	54.5	50.2	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	52.9	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	50.0	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	41.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	47.9	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	51.0	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.8	55.0	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	従業員の平均年令が毎年上昇し、生活習慣病の発症者が増加することが予想される。特定保健指導を実施・受けさせることにより、生活習慣病発症者を増やさない、予防が課題である。
	施策実施結果	特定保健指導対象者への指導プログラム参加の必須化、ダイエットプログラムやウォーキングプログラムの参加勧奨等を実施し、改善された。
	効果検証結果	前年度と比較し、特定保健指導参加率が上昇し（28.5%⇒66.6%）生活習慣病発症者の予防に貢献したため、引き続き対象者への参加を促す。
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	日立健保（事業所）内における脂質異常者（ハイリスク者）が多いことから、該当者を減らすことが課題である。
	施策実施結果	産業医等からの受診勧奨や「健康セミナー」等の啓発活動を実施し、一部改善がみられた。
	効果検証結果	前年度と比較し、脂質異常者の人数が減少し、一部改善された。（脂質の割合　20.7%⇒18.8%）

※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: 010515

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：医療法人はぁとふる

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

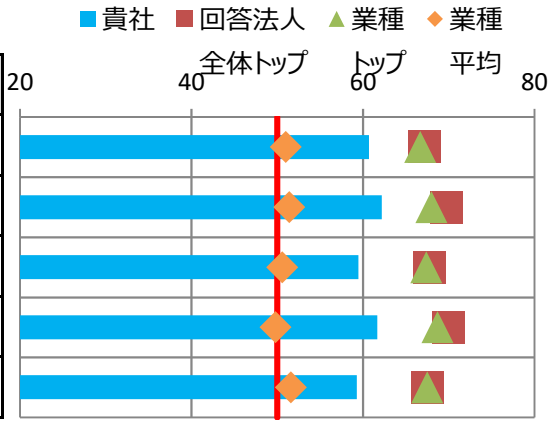
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.7**　↓1.0　（前回偏差値　61.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	62.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	59.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	61.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	59.3	67.5	67.5	51.6

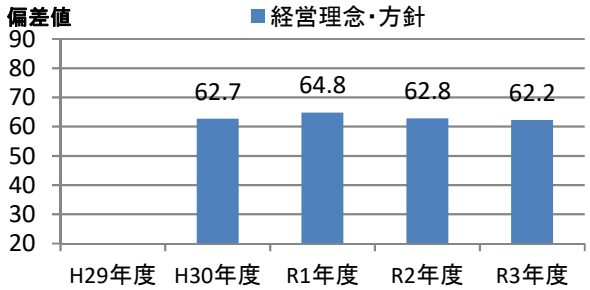


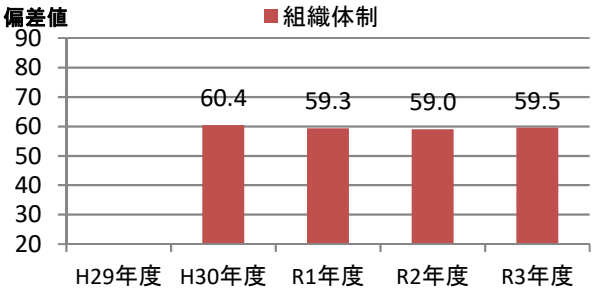
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

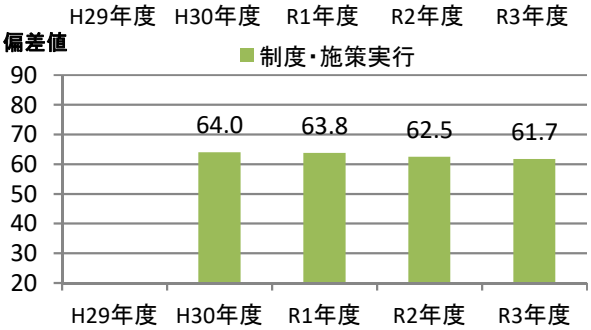
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

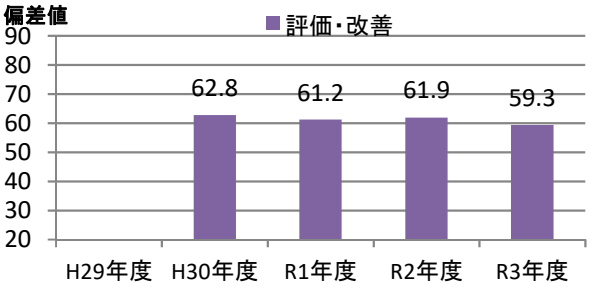
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101～150位	101～150位	201～250位	301～350位
総合評価	-	62.7(-)	62.4(↓0.3)	61.7(↓0.7)	60.7(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



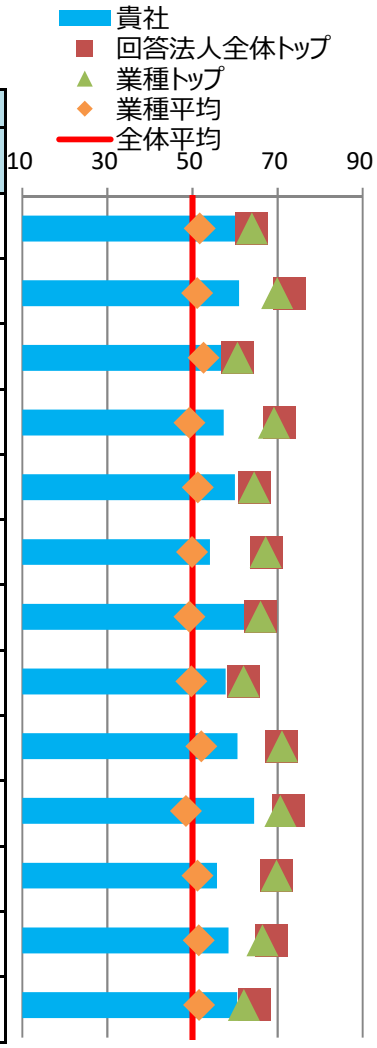






④評価の詳細分析

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	62.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.5	64.5	62.1	51.6



※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 COVID-19の蔓延による地域の社会活動低下を防ぎ、ヘルスケアを安心・安全で提供できるようにすることが必要
健康経営の実施により期待する効果	コロナ感染が進む中で、職場における感染対策だけでなく、地域のワクチン接種をすすめ、接種率を上げ、陽性者数を増やさないこと、クラスターをださないことにより、安心してヘルスケアを提供でき、普段通りの経営を進められる。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.heartful-health.or.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	61.0	50.6	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	59.4	50.2	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	38.3	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	50.0	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	63.0	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	47.9	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	68.1	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.2	55.0	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	ヘルスケアグループとして、患者・利用者と日々接しており、感染するリスク、感染した場合のリスクが高く、感染がいったん起こると、組織継続が困難になる。そのために、日々の感染対策を厳格に行っていた。感染状況が長引き、収まる様子がないなか、根本的な対策として、地域全体で免疫獲得が急務であった。
	施策実施結果	職員のワクチン接種を早期に済ませ、地域の集団接種、個別接種を行政と連携しながら実施する事で、国内でも接種率が高い地域となった。
	効果検証結果	ワクチン接種が完了してから、法人内でコロナウィルスのクラスターは発生していない。
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	ヘルスケア業界の腰痛、肩こり、筋骨格系の症状はもともと多いと報告されている中、コロナ禍で外出・運動する機会が減り、筋骨格系の問題によって、休職や労災認定等による、離職が懸念される。
	施策実施結果	法人内メディカルフィットネスの活用を促進し、個人にあったプログラム作成による、無理のない体づくりを提案し、利用補助によって参加しやすい環境を提供した。
	効果検証結果	2020年度メディカルフィットネスを利用した従業員は延べ2165人となります。2020年労災認定された腰痛は0件で、休職をともなう筋骨格系の問題の職員はなし。

※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:　010530

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：医療法人博俊会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

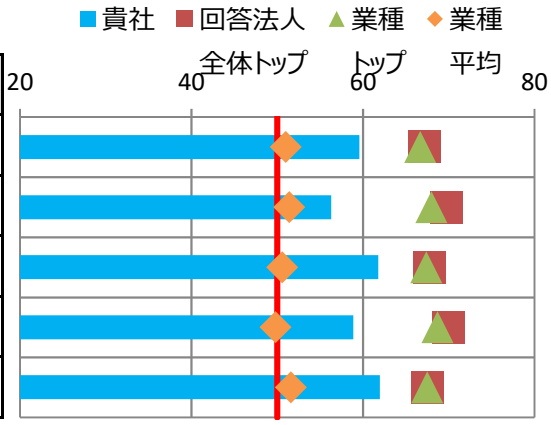
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.6**　↑1.1　（前回偏差値　58.5 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	56.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	61.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	58.9	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	62.0	67.5	67.5	51.6

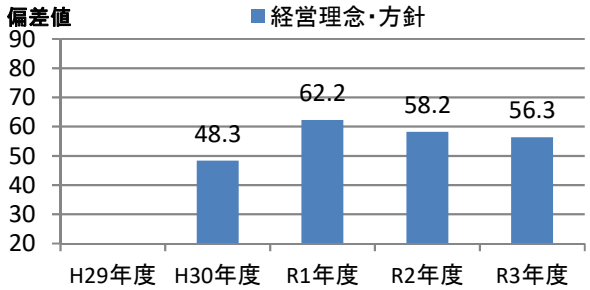


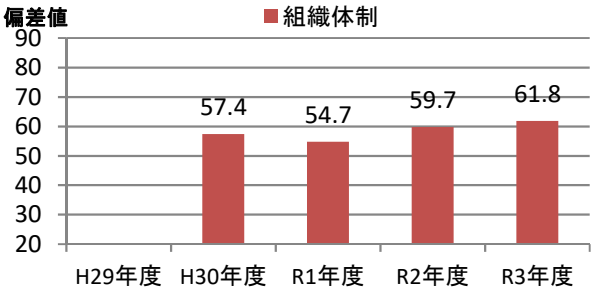
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

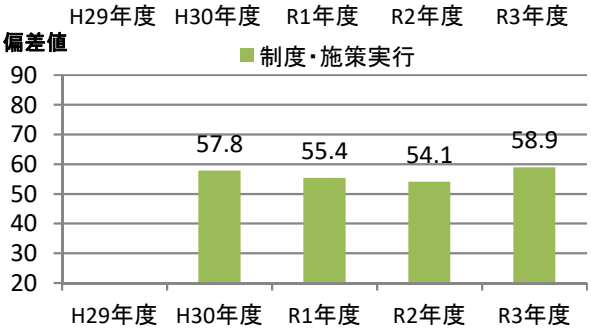
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

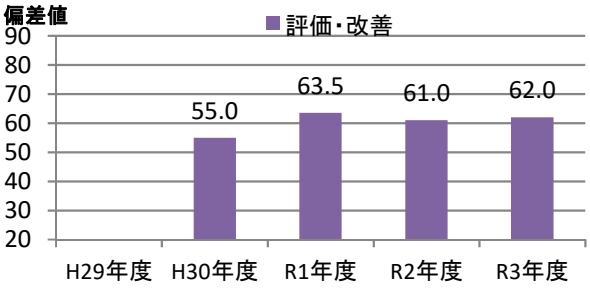
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651～700位	351～400位	551～600位	451～500位
総合評価	-	54.3(-)	59.7(↑5.4)	58.5(↓1.2)	59.6(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



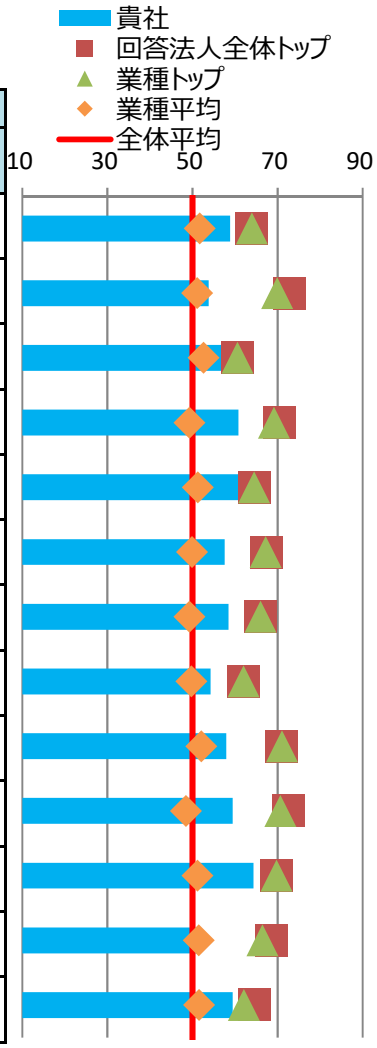






④評価の詳細分析

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	58.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.1	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	64.4	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	62.1	51.6



※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 従業員の平均年齢の上昇とともに有所見率も上がってきている。従業員が定年後も長くいきいきと働き続けられることの実現が事業活動を推進するうえで大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がいきいきと長く働きつづけられることに期待している。　具体的な指標として定年後の再雇用率は現在の85%から今年度90%へ、最終目標は3年後の100%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	-
URL	https://www.harue-hp.org/about/white500.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	56.6	50.6	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	50.2	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	51.6	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	50.0	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	53.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.9	55.0	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	従業員の平均年齢が上がるとともに、有所見率が上昇している。健康診断の問診では「運動習慣がある。」と答えた従業員は全体の19%程度であった。「運動習慣がない」と答えた職員にその理由についてアンケートを実施したところ、半数以上の従業員が「運動を始めたいと思っているが何をしていいかわからない」と回答した。運動の習慣づけが必要である。
	施策実施結果	全職員に向けて、体成分分析測定を行い、万歩計を配布し3ヶ月の運動イベントを2回実施した。イベント実施にあわせて、外部からの講師を招いて職員対象への健康教室を実施した。
	効果検証結果	「運動習慣がある。」と答えた職員の割合は19%から24%にまで上がった。しかし、2020年度はコロナ禍での自粛もあり減少してしまった。
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	禁煙はがんをはじめ多くの病気と関連している。また受動喫煙により第三者にも影響を与える。喫煙者は年々減少しているが0ではない。改善が必要である。
	施策実施結果	禁煙外来受診の本人負担分の費用は全額事業所が負担。診察は勤務時間内としている。
	効果検証結果	喫煙率は8%から6%に減少している。この制度を利用した従業員のアンケートでは体調が良い、生産性が向上したとの回答があった。最終目標は5年後の0%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: 010555

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：医療法人博仁会

英文名：Shimura Omiya Hospital

■加入保険者：全国健康保険協会茨城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

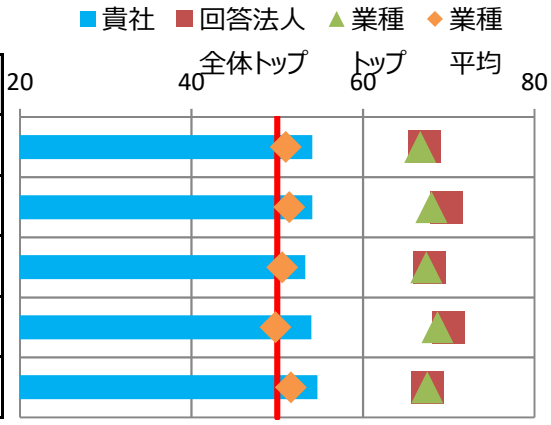
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.1**　↑3.9　（前回偏差値　50.2 ）

※「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	-	54.1	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	54.1	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	53.3	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	54.0	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	54.7	67.5	67.5	51.6

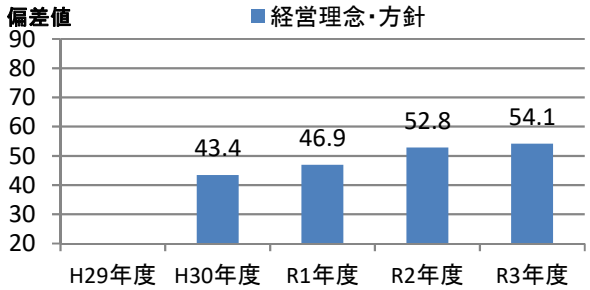


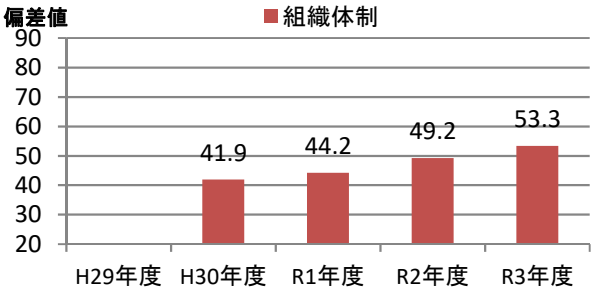
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

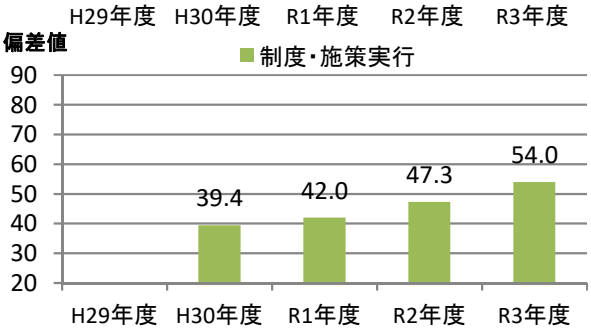
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

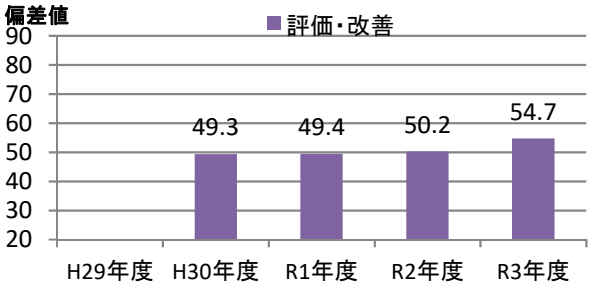
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	1551～1600位	1351～1400位	1051～1100位
総合評価	-	43.1(-)	46.1(↑3.0)	50.2(↑4.1)	54.1(↑3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



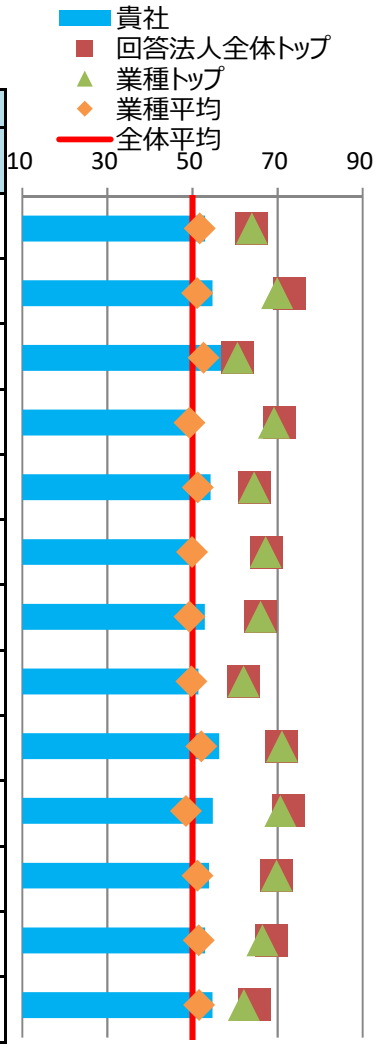






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.7	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.8	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.7	64.5	62.1	51.6



※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 志村フロイデグループは職員が心身ともに健康で生き生きと長くいつまでも働くことができる職場環境を作ることが経営の根幹課題と考えています。労働人口の減少への対応が重点課題です。
健康経営の実施により期待する効果	目前に迫ってきている超高齢社会に向けて、労働人口の減少に対応することが必要になります。住み慣れた地域に密着した全世代型地域包括システムの確立、継続のために健康経営により人材の確保が可能になり、きめ細やかなケアが実現します。

※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	-
URL	https://www.hakujinkai.com

※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	51.6	50.6	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	52.5	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	50.0	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	47.9	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.8	55.0	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	働き方改革による時間外労働時間の規制、特に医師の働き方改革のためのタスクシフト、タスクチェンジなどが課題。生産性を高めるための施策が重要と考える。
	施策実施結果	医師でなくともできる仕事を、他の職種、看護師、事務職が代行できるように改善しICTを導入・活用した。医師の働き方委員会を多職種参加で年3回開催した。
	効果検証結果	看護師によるタスクシフト、事務職によるタスクチェンジを実施、医師の負担軽減につながった。ICTの導入により業務改善が進んだ。
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	働き方改革による職員の年次休暇取得率の向上。
	施策実施結果	有給取得状況を毎月集計し、各部門長に報告、実施目標として達成を必達目標とした。
	効果検証結果	職員の有給取得率が大幅に改善した。

※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:　010567

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：社会福祉法人神戸中央福祉会

英文名：koubechuoufukusikai

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

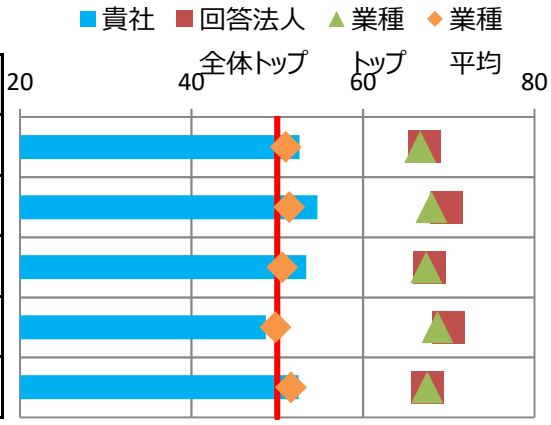
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.6**　↓0.8　（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	-	52.6	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	54.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	53.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	48.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	52.5	67.5	67.5	51.6

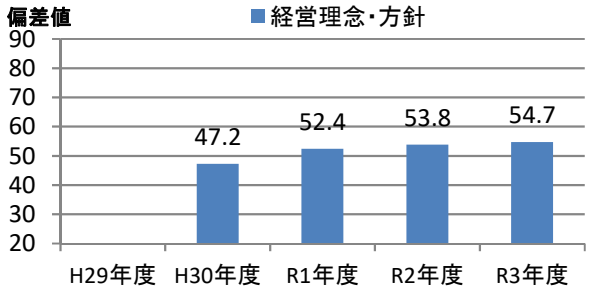


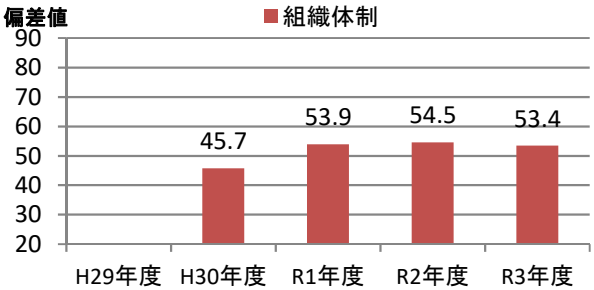
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

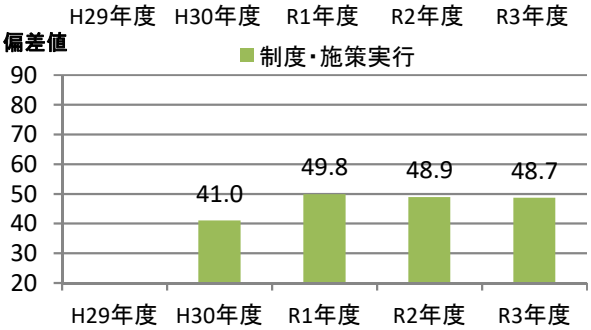
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

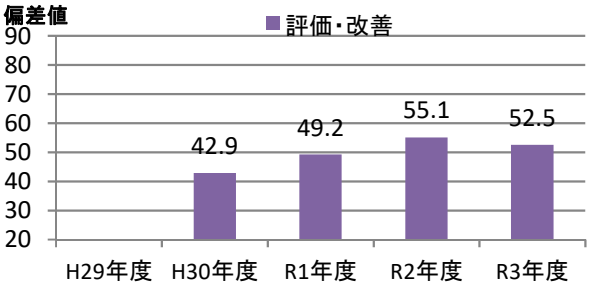
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	1151～1200位	1051～1100位	1251～1300位
総合評価	-	44.2(-)	51.2(↑7.0)	53.4(↑2.2)	52.6(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



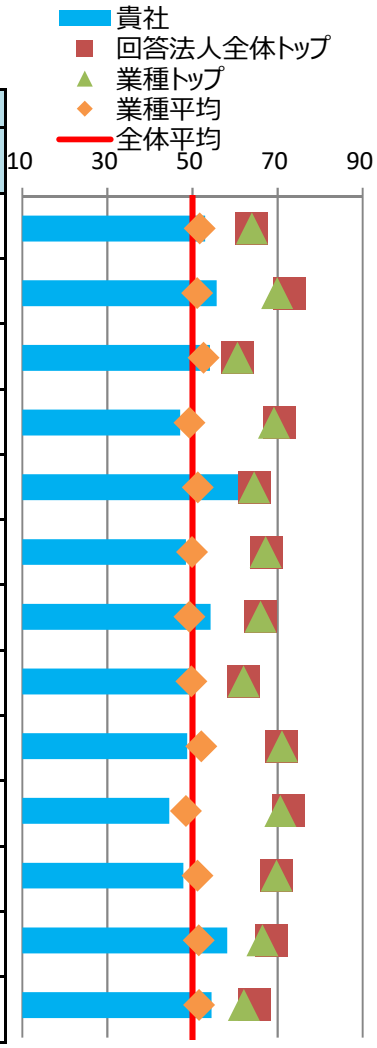






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.5	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.6	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.5	64.5	62.1	51.6



※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 慢性的な人手不足が介護業界共通の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	期待する効果は多くの職員が健康で長く働けることであり、腰痛・残業・メンタル不調による労働災害を０とする、「トリプル０」を目指す。腰痛の原因である介助による身体への負担を、介護ロボットや福祉用具の導入によりゼロに近づけることによって、高齢になった職員や、妊娠中の職員も無理なく働けることも併せて目標とする。有給休暇の取得については年間平均取得日数１０日、取得率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://kobechuofukusikai.net/

※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	50.6	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	43.5	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	50.0	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	45.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	47.9	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	52.8	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.7	55.0	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	常時人材不足が危惧される介護職員の腰痛による休業・休職を防ぎ、健康を守り離職を防ぐ必要がある。また、高齢職員や妊娠中の介護職員でも業務が可能であることが理想とされる。介護ロボット、福祉用具の導入を行い、アンケートにより身体的な負担の軽減は確認ができたが、施策を実施する職員に偏りが出ているため、全職員に実施させる必要がある。
	施策実施結果	ノーリフト委員会の主要メンバーが外部研修に参加し、施設内で職員に向けて研修を行い、アンケートを実施したところ全従業員のうち６０％が腰痛保持者であることが新たに判明した。
	効果検証結果	従業員アンケートにより、アブセンティーズム(体調不良による休暇日数)は4.6⇒3.1日へ減少するも、プレゼンティーズム(業務効率の低下)は-22%⇒-24%へ悪化しており、改めて業務内容・作業内容を精査し、全体の腰痛リスクを可能な限り減少させることが必要である。腰痛の原因である前傾姿勢回数と腰をひねる作業の回数を随時計測し継続的に効果を確認する。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	介護現場では有給休暇の取得を個人の取得タイミングに任せており、取得の日数に個人差が大きい。「誕生日休暇」「家族の日」「連続３日以上の休暇」を取るよう促進したことにより、有給休暇の取りやすい環境にはなってきているが、以前と変わらず有休に積極的ではない職員がいるため、個別対応が必要。また、残業削減に取り組んでいるが、一部職員が残業しがちであるため、労働時間的成果対策が更に必要と思われる。
	施策実施結果	有休については所属長より該当職員に通知し取得へと繋げている。業務効率化の為、iPhone、インカム、睡眠状態を確認するセンサーを導入し、Wi-Fi環境を整備。残業が目立つ職員には所属長が個別面談実施。
	効果検証結果	アンケートを実施し、80%以上の職員が機器の導入により、業務効率化が図れた実感があると回答した。特にインカムについては特定の職員を探す、人を呼びに行く手間が省略されたと回答が多かった。有休取得率の推移が平成２９年度より66%→88%→72%→73%と推移している。日本政府が目標としている70%を維持することを目標としている。残業については年間平均残業が前年度の1.8から1.1時間へ改善。

※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: 010582

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：社会医療法人蘇西厚生会

英文名：MATSUNAMI GENERAL HOSPITAL

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

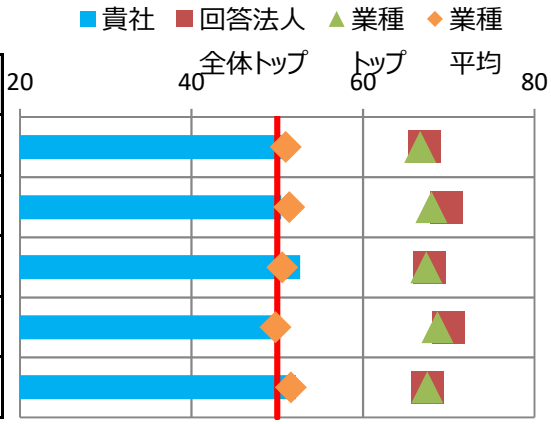
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.4**　↓1.9　（前回偏差値　53.3　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	51.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	50.5	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	52.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	50.0	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	52.2	67.5	67.5	51.6



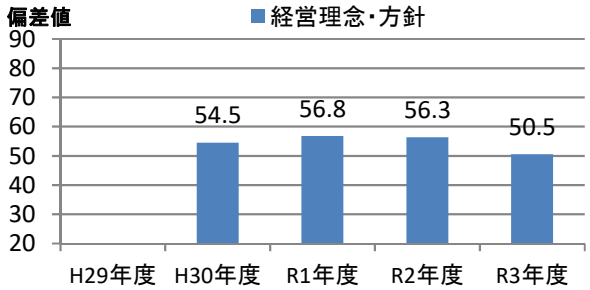
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

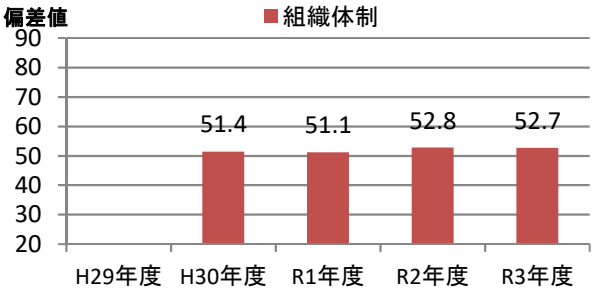
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

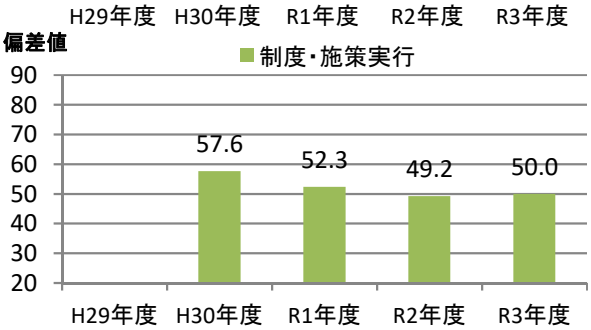
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

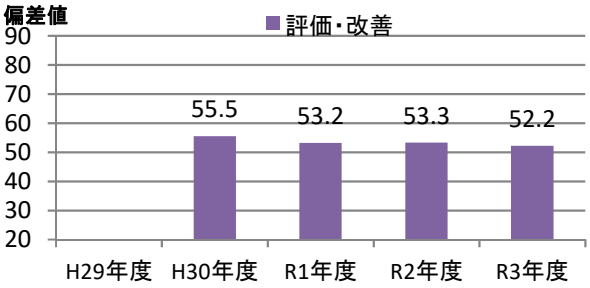
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	601～650位	951～1000位	1051～1100位	1401～1450位
総合評価	-	55.0(-)	53.7(↓1.3)	53.3(↓0.4)	51.4(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



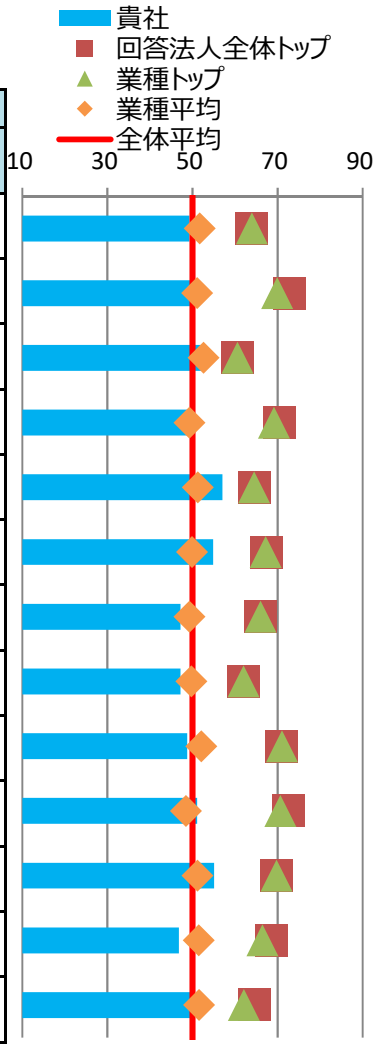






④評価の詳細分析

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	49.3	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.0	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.9	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.1	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.8	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.3	64.5	62.1	51.6



※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 人材の定着が大きな課題である。人材確保が難しい中、高いスキルや能力を持った人材の新規採用は元より、定着率を上げて若い人材を育てていくことが、将来的にも企業力の底上げに通じると考えられる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の離職率を下げ、様々な分野に精通した従業員育成が可能となることが期待できる。目標としては100%である産休育休取得率を維持し、有給休暇の平均取得日数が9.3日のため10日以上、また離職率を9.9%へ下げることを目標とする。特に離職者数のうち女性の割合が69.1%のため女性が働きやすい職場改善を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	wwww.matsunami-hsp.or.jp/houjin/corporate/kenkousengen/

※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	48.6	50.6	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	54.1	50.2	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	45.5	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	50.0	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	58.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.0	47.9	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	48.9	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.8	55.0	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	２０１９年度喫煙率９．０％、生活習慣の改善について改善するつもりはない人の割合３６．６％、保健指導を希望する人の割合２４．５％、精密検査受診率３７．９％と医療機関の職員として自身の健康管理が充分にされているとは言いがたい状況である。
	施策実施結果	喫煙者の禁煙支援はもちろんのこと、敷地内禁煙とし、イントラネット等にて職員に周知している。また人間ドック健診センターより個人への精密検査受診を呼びかけ強化により、受診を促した。
	効果検証結果	２０２０年度の喫煙率は９．０％と変化がなかったが、生活習慣の改善について改善するつもりはない人の割合３５％と減少し改善が見られた。ただ保健指導を希望する人の割合２１．６％、精密検査受診率は３５．３％と前年度に比べ減少したため、引き続き呼びかけ等を行い、受診率の向上を強化する必要がある。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	働き方（悩み事）の相談を受ける体制が不十分であり、メンタル不調等にて退職に至る職員が一定数存在する。また有給休暇取得率６０％台、特に男性の育休取得率は６％と依然として制度が充分に活用されていない。
	施策実施結果	ホームページ上に松波総合病院行動計画で「子育てを行う労働者等のライフワークバランスの両立を支援するための整備」を公表し、男性も育児休業を取得できることを周知した。
	効果検証結果	２０２０年度のメンタル不調者は３１名、男性育児休業取得率７％で明らかな改善は見られないものの、全体の有給取得率は６１．３％と上昇した。引き続き、各種制度の周知に努め、またメンタル不調発生を未然に防ぐため人事部と各部署との連携を強化する。

※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:　010612

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：社会福祉法人郡山福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

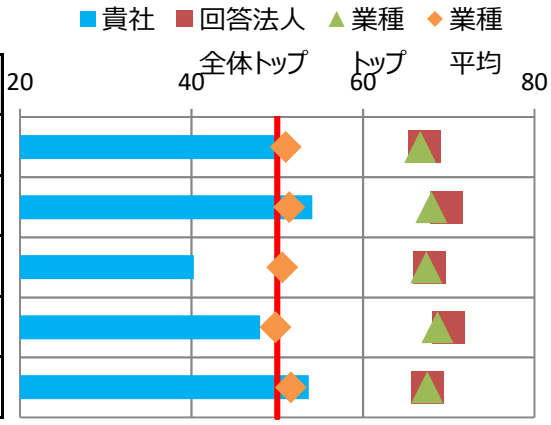
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.0**　↑5.3　（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	-	50.0	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	54.1	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	40.3	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	48.0	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	53.7	67.5	67.5	51.6

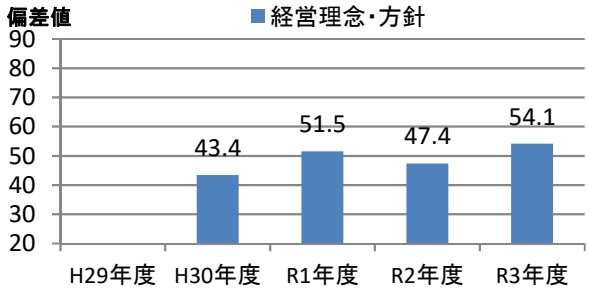


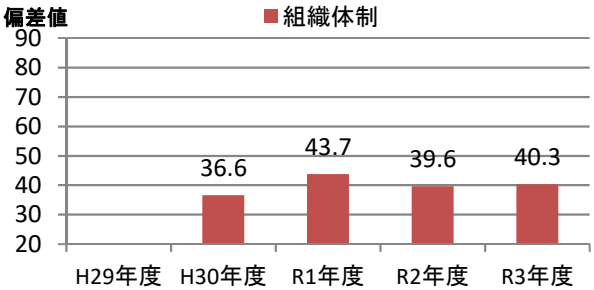
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

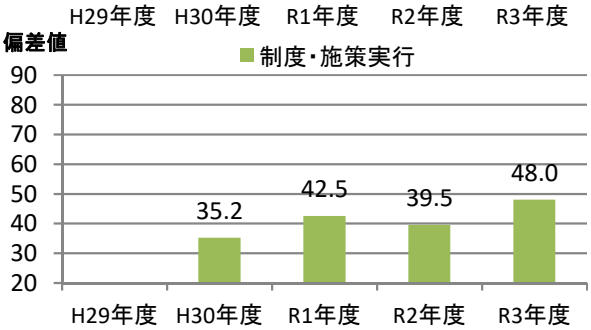
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

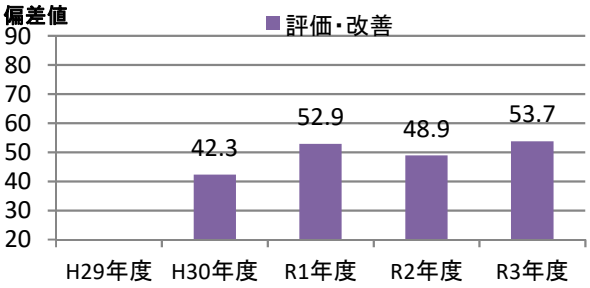
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1501～1550位	1351～1400位	1751～1800位	1551～1600位
総合評価	-	39.4(-)	48.6(↑9.2)	44.7(↓3.9)	50.0(↑5.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



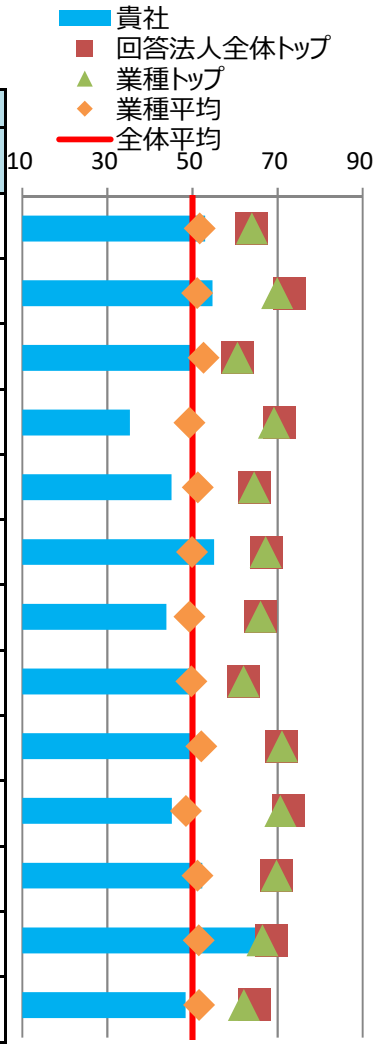






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.1	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.4	64.5	62.1	51.6



※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 人と人との関り方が大切な職場であるので、職員は心身ともに健康であり続け、永く勤めていただきたい。その為にも、職員の健康の維持向上は法人全体の取り組むべき課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が安心して、永く勤められる職場であると感じられる事を期待している。具体的な指標として、新規学卒入職者の３年間離職率20%以下、全職員の平均勤続年数を5.5年以上を目標とする。また、産休・育休後職場復帰率の100%を維持していく。

※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://koriyama-fukushikai.com/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	52.9	50.6	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	51.5	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	50.0	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	53.9	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	47.9	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	50.4	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.1	55.0	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	職員アンケートをとったところ、「現在の担当業務の量、質、難易度は適当である」「残業などにより、心身の健康が阻害されているような職員はいない」が下位項目として抽出される結果となった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため、対策が必要である。
	施策実施結果	毎月の所属長面談に加え、年２回の部長面談、年１回の施設長面談を実施し、働き方、職責、仕事量などを丁寧に聞き取りを行った。
	効果検証結果	職員一人ひとりとの面談を重ねた結果、互いのコミュニケーションや信頼し、協力し合う職場をみんなで作り上げる雰囲気が醸成されてきた。その結果、職員の表情から心身の疲労感が軽減出来てきた。
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	新型コロナ感染拡大に伴い、職員の交流する場が持てない状況である（歓送迎会、親睦旅行の中止）。職員間のコミュニケーションをとる場づくりが課題となっている。
	施策実施結果	飲食を伴わない交流の場として、小人数に分けて誕生月の理念研修、入職年度の横断研修を実施。
	効果検証結果	普段は顔を合わせない職員同士が、研修の場で顔を合わせ、悩み事を含め話し合うきっかけとなり、職場活性化につながっている。

※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: 010615

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：社会医療法人大真会

英文名：Social medical corporation Daishinkai

■加入保険者：オークマ健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

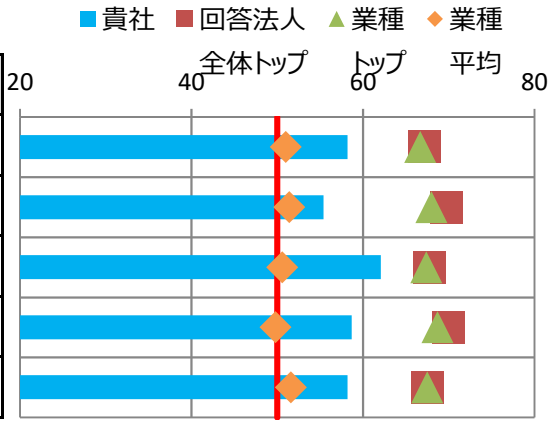
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.2**　↓2.3　（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	-	58.2	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	55.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	62.1	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	58.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	58.2	67.5	67.5	51.6

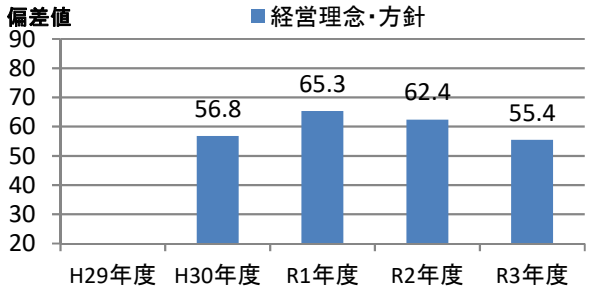


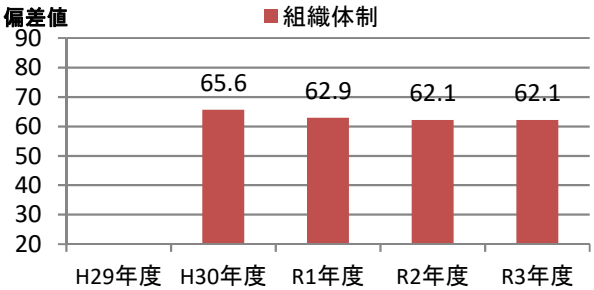
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

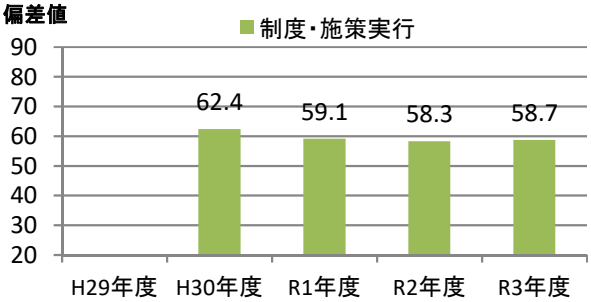
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

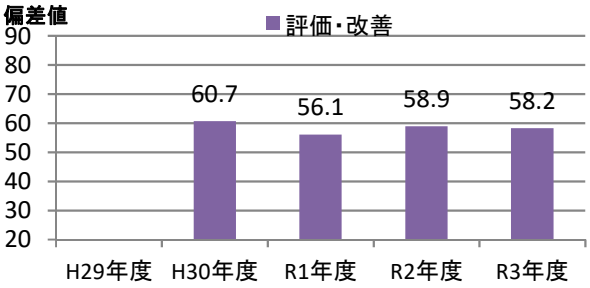
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	151～200位	251～300位	351～400位	601～650位
総合評価	-	61.0(-)	60.8(↓0.2)	60.5(↓0.3)	58.2(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



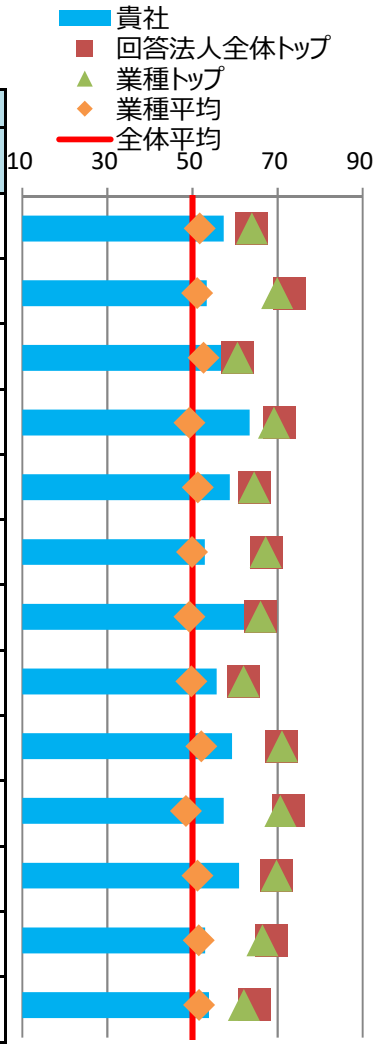






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.9	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.9	64.5	62.1	51.6



※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 当法人は病院事業を営んでおり、医療従事者である職員のほとんどが何らかの国家資格を保有している。十分に経験を積んだ医療従事者が健康かつ快適に長く勤務してもらうことが当法人の事業継続にとって最も大事な課題の一つである
健康経営の実施により期待する効果	常勤職員の離職率（期首職員数に占める期末時までの退職者数の割合）の改善を目指す。特に看護師の離職率を2021年度末までに14%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.ookuma-hospital.or.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	58.7	50.6	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	60.7	50.2	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	50.3	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	50.0	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	46.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.1	55.0	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	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上かつ1年以上実施する職員の割合が男性は31.0%で平成27年度国民健康栄養調査の平均（37.8%）を下回り、女性は15.0%で、平成27年度国民健康栄養調査の平均（27.3%）を下回ったため、男女とも向上させたい。
	施策実施結果	職員へ運動の重要性を訴えるコラムを院内グループウェアに掲載した。運動への意識を高めるためのセミナー、運動の重要性を継続して訴えていく運動を実施する予定のところ、新型コロナウィルス感染拡大により未実施。
	効果検証結果	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上かつ1年以上実施する職員の割合が男性は46.0%で平成30年度国民健康栄養調査の平均（31.8%）を上回ったものの、女性は21.0%で、平成30年度国民健康栄養調査の平均（25.5%）を下回った
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	朝食をほとんど毎日食べる職員の割合が63.0%であり、食育に関する意識調査（平成28年3月）の平均83.9%よりも低く向上させたい
	施策実施結果	職員へ健康情報チラシにより周知した。管理栄養士等による個別指導を実施した。食事に対する意識を高める職員に対する健康セミナーを開催する予定であったが、新型コロナウィルス感染拡大により実施できなかった。
	効果検証結果	今年の該当職員の割合が63.0%（昨年63.0%）で、施策の効果が数値上見られなかった。食育に関する意識調査（平成30年3月）の平均82.5%を下回った。

※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: 010621

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：社会福祉法人健祥会

英文名：Social Walfare Corporation KENSHOKAI

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会徳島支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

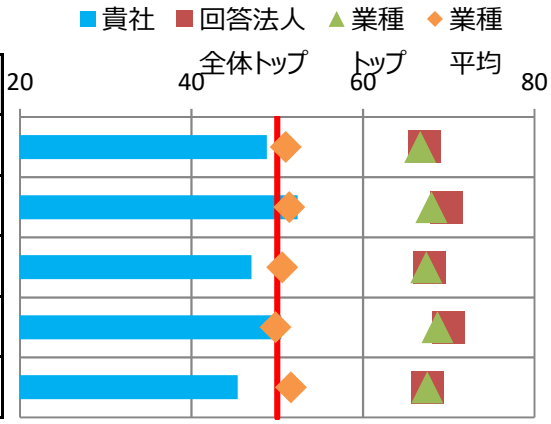
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.8**　↑0.4　（前回偏差値 48.4 ）

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

②評価の内訳

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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	47.0	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	50.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	45.4	67.5	67.5	51.6

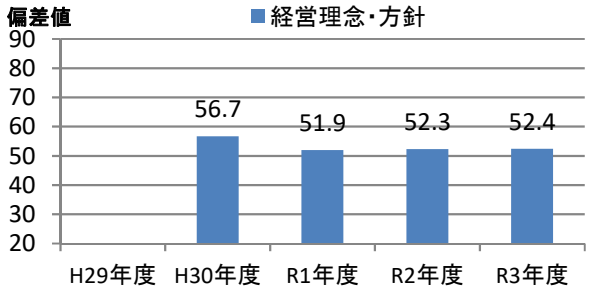


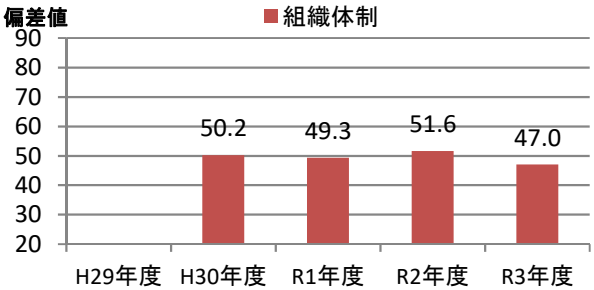
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

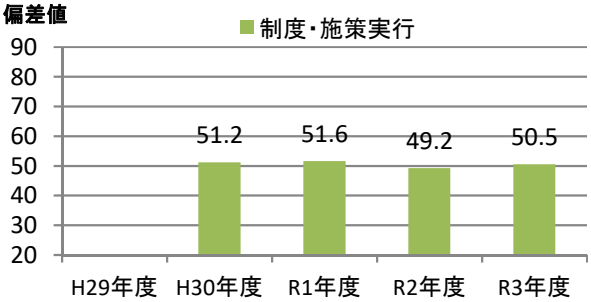
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

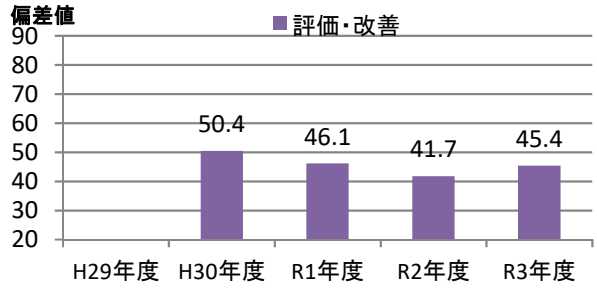
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	801～850位	1301～1350位	1501～1550位	1701～1750位
総合評価	-	52.5(-)	49.6(↓2.9)	48.4(↓1.2)	48.8(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



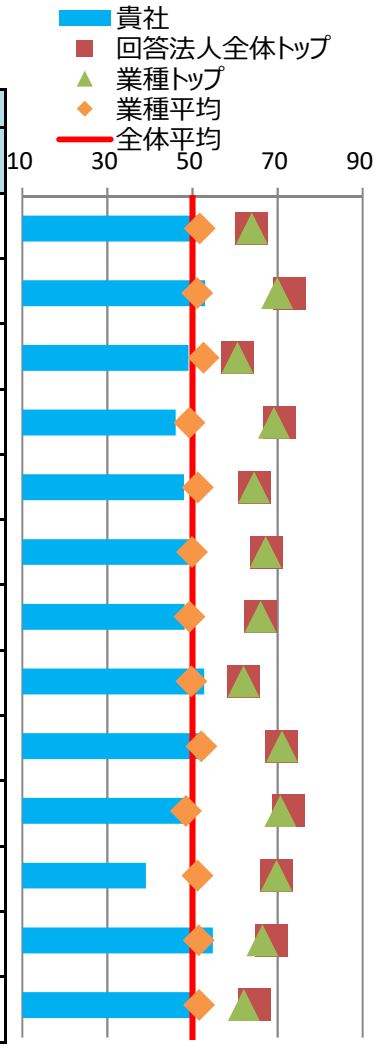






④評価の詳細分析

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	51.5	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.1	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.2	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	39.1	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.8	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.7	64.5	62.1	51.6



※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 新規学卒者の3年以内離職率は厚生労働省の発表によると大学卒で約30%、高校卒で約40%と言われており、医療・福祉業界でも人材不足が大きな問題となっている。当グループの新規学卒者（2018年4月採用/大学・専門学校・高校卒）の3年以内離職率は34%となっており、平均的な水準ではあるものの、さらに定着率を向上させ、健康で長く働いてもらいたい。
健康経営の実施により期待する効果	新規学卒者の離職理由は様々ではあるが、人間関係やメンタルヘルスが起因となる場合も多く見られる。1年以内の定着率100%を目指し、採用時に新入職員研修、面談を実施し、グループ全体でフォローできる体制を構築。配属後も配属先と人事部が連携をとり、職員の動向にいち早く気づき、対応ができるよう努める。また新入職員同士の関係強化を図るため、内定式や辞令交付式、懇談会の機会を設け、離職の防止につなげたい。

※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.kenshokai.group/

※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	47.3	50.6	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	46.4	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	50.0	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	48.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.3	47.9	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	48.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.5	55.0	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	社会福祉事業において職員の腰痛は職業病である。介護ロボットの導入や移乗介助の方法を工夫する等様々な対策を講じているが、職員の高齢化の問題もあり、当グループでも重点的な対策を要している。
	施策実施結果	腰痛予防月間を設け、朝礼時以外にも腰痛予防体操を行う。また、腰痛に悩む介護職員にコルセットを付けてもらい腰の動きを制限し負担を軽減させたり、グループの専門職から医学的な助言を行い腰痛予防に努める。
	効果検証結果	腰痛予防月間の際に各施設より取組振り返りシートを回収しているが、「腰の痛みが和らいだ」「仕事に集中できるようになった」等の回答をいただいている。
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	人口動態統計では、主な死因第1位が悪性新生物、またがんの中で胃がんが死因第3位となっており、当グループでも実際に健康診断で発覚した事例もあった。この様な状況を踏まえ、定期健康診断において、胃がんの早期発見のためにもがん検診を積極的に受診してもらいたいが、胃検査の受診率が低い状況にある。健康や疾病予防に関して、健康意識の改革が必要となる。
	施策実施結果	グループ内の管理職者に対して、がん検診の重要性や健康診断等の制度、従来の健康診断にオプションで実施することが出来る検査項目について、改めて説明を行い、全職員への再周知に繋げ、健康意識の向上に努めた。
	効果検証結果	現在、グループ職員の胃検査の受診率は32.0%と低い状況で、今まで一度も受診したことがない職員もいる。各施設の管理職者、衛生管理担当者から受診対象者に対して受診勧奨を行い、令和3年度は受診率50%、5年後には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:　010625

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：社会福祉法人天神会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

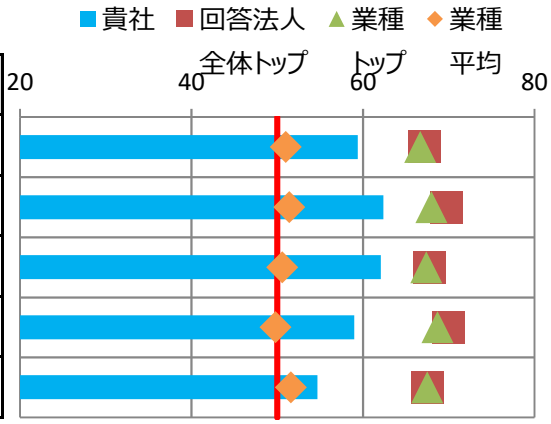
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　↓1.7　（前回偏差値　61.1　）

※「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	-	59.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	62.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	62.1	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	59.0	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	54.7	67.5	67.5	51.6

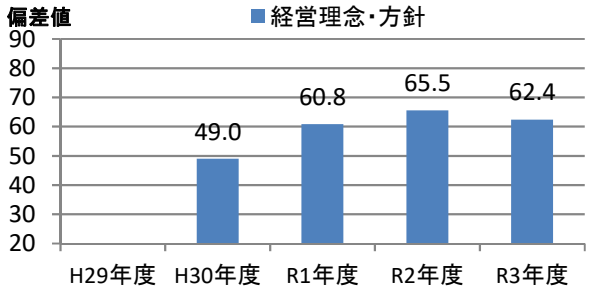


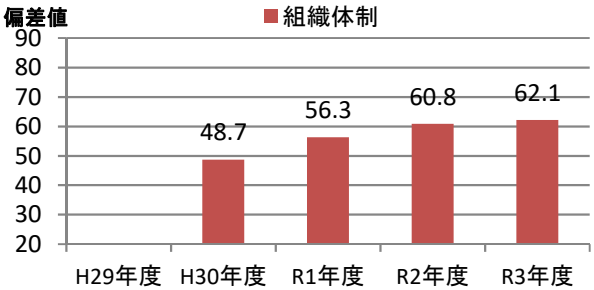
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

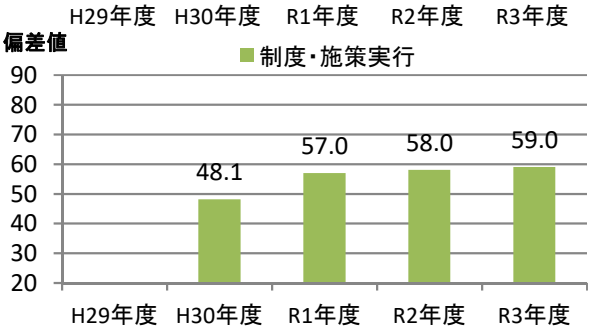
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

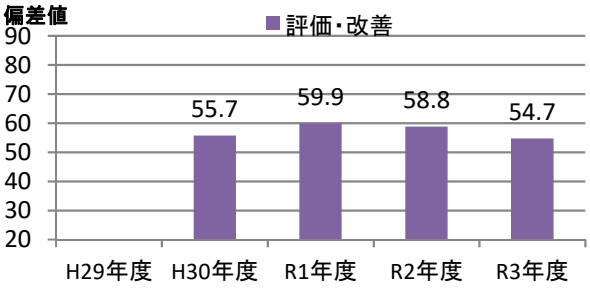
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	401～450位	251～300位	501～550位
総合評価	-	50.0(-)	58.9(↑8.9)	61.1(↑2.2)	59.4(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



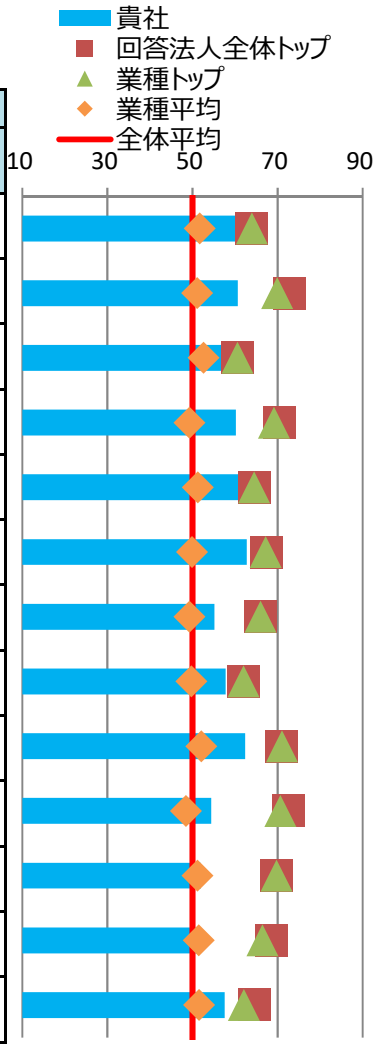






④評価の詳細分析

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	63.3	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.7	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	62.1	51.6



※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 職員の採用は、困難な状況である。現在、従事している職員が健康で長く働くためにワークライフバランス推進が必須である。心も体も健康であるために、メンタルヘルス活動を推進し、離職防止に努める。また、高年齢労働者（60歳以上）が75人（18.3%）従事している。安全に長く従事できる環境作りが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	高年齢労働者に対し体力測定を行いながら、それぞれのライフステージに合わせた仕事と生活のバランスが取れるように「エイジフレンドリーな職場」を目指している。また、職員全員がお互いを理解し支え合い離職率の低下につなげる。現在の離職率12%から11%以下への改善を目指す。

※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	http://www.tenjinkai.org/profile_kenkatsu.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	50.6	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	57.7	50.2	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	54.2	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	50.0	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	62.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.0	55.0	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	福祉施設では、腰痛発生者が多く生産性の低下に陥りやすい。就職の時点で、腰痛の職員も少なくない状況である。そのため、継続的に腰痛予防に取り組んでいるが、「腰痛発生防止」だけではなく「腰痛悪化防止」にも着目し腰痛防止が必須である。
	施策実施結果	昨年同様に衛生専門部会にてQC活動を行い、腰痛の悪化防止に取り組んでいる。アンケートの結果にて腰痛を発生場所を確認し、腰痛を発生させる可能性が高い動作が明確になった。
	効果検証結果	2019年介護現場職員の腰痛保有者は、4月時点で52%、2020年1月で49%であった。2020年5月51%と大きな変化はなかった。継続的に腰痛予防に取り組む必要がある。
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	法人の喫煙者は、2018年19.0%、2019年18.0%と比較的高い数値であった。職員の健康・家族の健康を考え、積極的な禁煙支援をすることとした。
	施策実施結果	2020年も継続的に喫煙研修会を開催し、禁煙外来受診者募集（医療費全額補助）のポスターを作成・掲示を行った。
	効果検証結果	喫煙の有害性について研修会で学ぶことで、禁煙の必要性が理解してもらえた。禁煙外来チャレンジの申し込みもあったが、コロナ禍でスムーズな受診につながらなかった。しかし、自力で禁煙をする職員もあり、喫煙率が2020年16.0%と低下していた。

※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: 010671

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：医療法人財団朔望会

英文名：

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

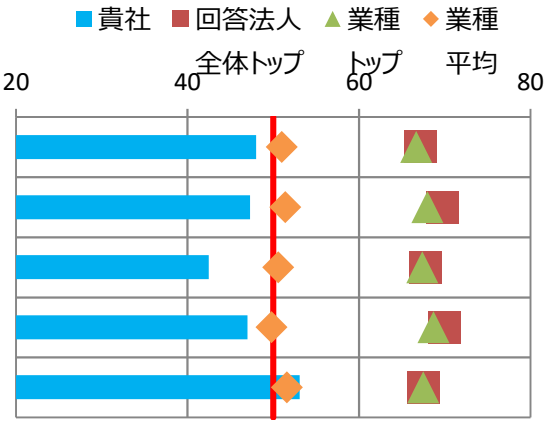
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.0**　↑14.2　（前回偏差値　33.8 ）

※「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	-	48.0	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	47.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	42.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	47.0	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	53.1	67.5	67.5	51.6

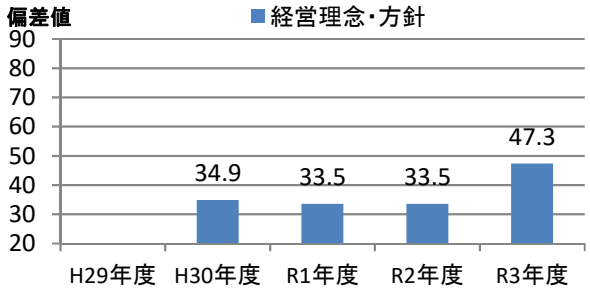


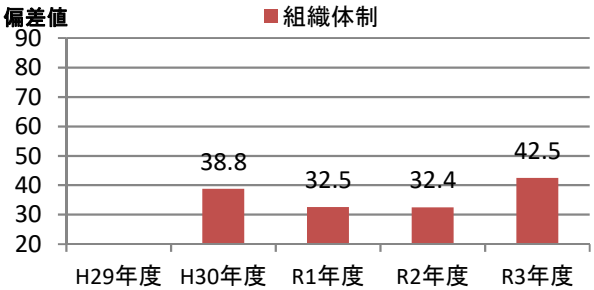
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

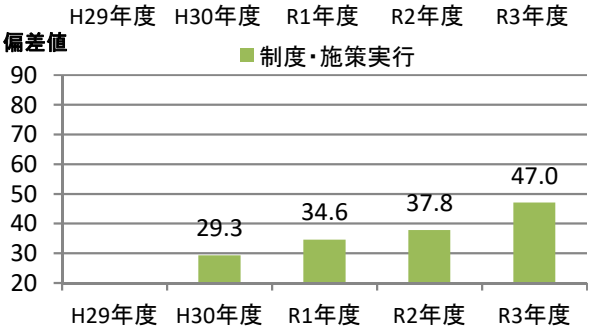
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

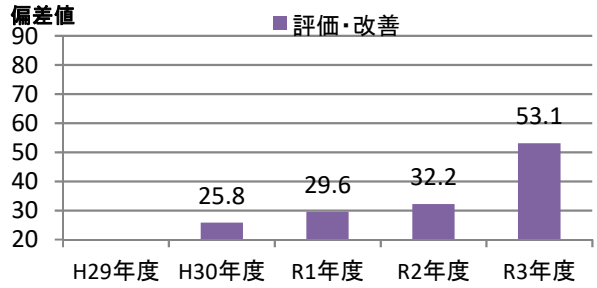
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1701～1750位	2201～2250位	2351～2400位	1801～1850位
総合評価	-	32.2(-)	32.4(↑0.2)	33.8(↑1.4)	48.0(↑14.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



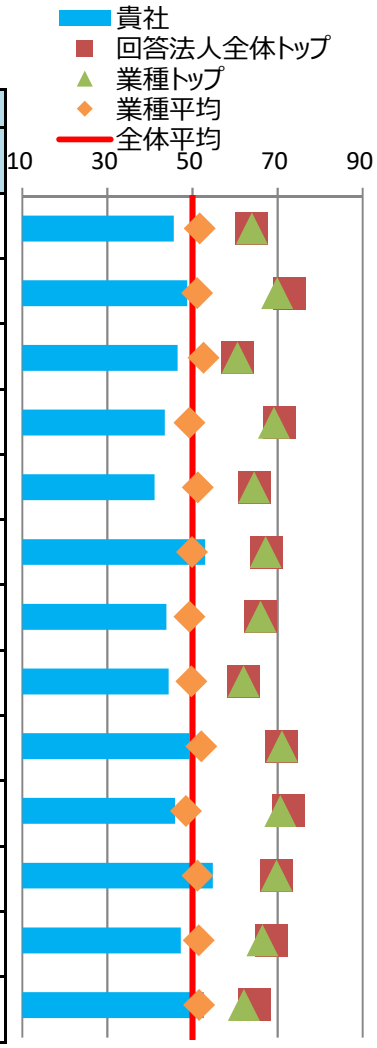






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.0	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.3	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	62.1	51.6



※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 一昨年から比較し、離職数は減少傾向であるも、怪我・メンタルヘルス不調による離職数が増加傾向であり、大き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	従業員にとって、心も体も健康でいられる組織を目指し、メンタルヘルス不調、怪我での離職者数を昨年対比50%減と設定する。

※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ESGについての独立したページ
URL	https://www.tshnet.or.jp/news/%e6%9c%94%e6%9c%9b%e4%bc%9a%e3%82%b0%e3%83%ab%e3%83%bc%e3%83%97%e3%80%80%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e5%ae%a3%e8%a8%80/

※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	50.6	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	43.7	50.2	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	49.8	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	50.0	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	47.5	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.4	47.9	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	47.7	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.8	55.0	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、退職、生産性の低下が、顕在化してきている。実態の把握 及び 早期予防に繋がる仕組みを構築する必要がある。
	施策実施結果	第三者機関のシステムを導入し、全従業員へのストレスチェックを実施。自信のパソコンやスマートフォン上での受験により、結果をすぐに確認することを可能とした。
	効果検証結果	新設した法人内部相談窓口への相談が、10件程度あり。法人本部直轄の調査委員会を設置し、方針を決定。フィードバックを個々に行った。 然しながら、定量的な検証 及び 目標設定までは、至っていない。
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: 010689

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：医療法人厚生会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

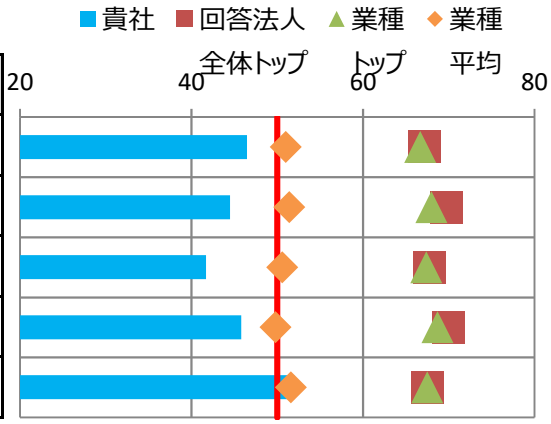
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.5**　↑6.4　（前回偏差値　40.1　）

※「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	-	46.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	44.5	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	41.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	45.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	52.0	67.5	67.5	51.6

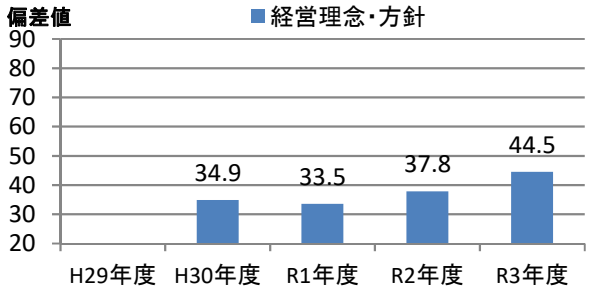


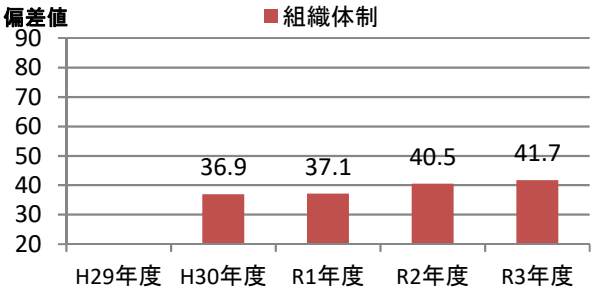
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

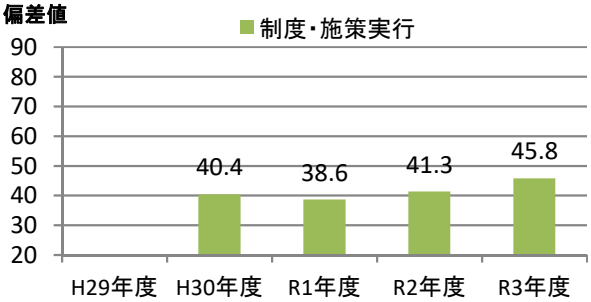
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

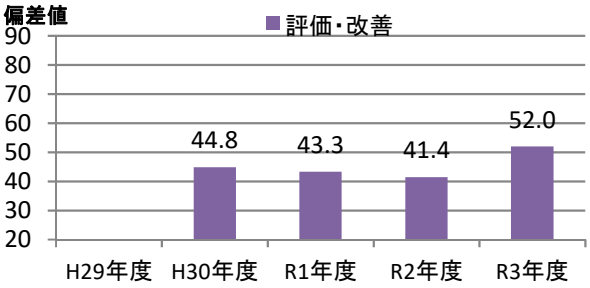
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1501～1550位	2001～2050位	2051～2100位	1951～2000位
総合評価	-	38.9(-)	38.2(↓0.7)	40.1(↑1.9)	46.5(↑6.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



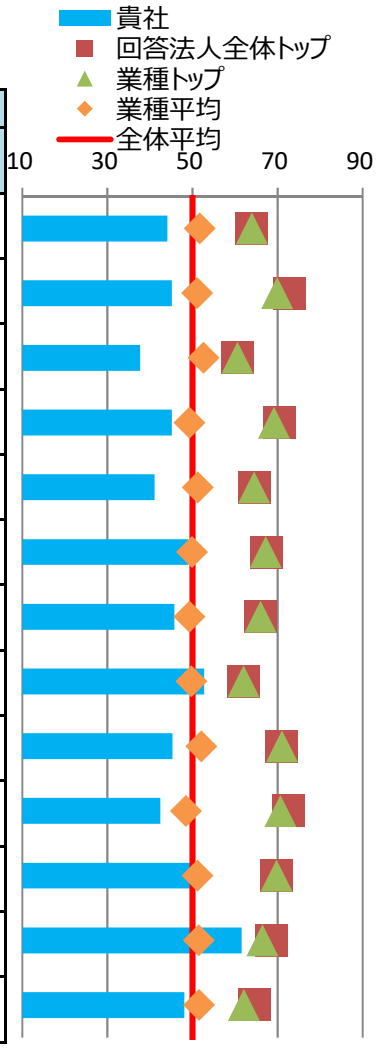






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	37.7	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.0	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.1	64.5	62.1	51.6



※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 医療関係者は自分の健康管理をおろそかにしがちである。地域住民の健康管理を担う当法人の職員自身が健康で長く働いてもらうため、職員自身の健康管理意識の向上が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員定期健康診断で「要治療」「要精査」判定となった職員への受診勧奨を強化し、再検査の有無の報告率、および再検査受診率の改善を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	年報（記録誌）

※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	44.6	50.6	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	54.2	50.2	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	41.1	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	50.0	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	39.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	47.9	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	48.5	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.2	55.0	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	医療従事者という職種上、職員の感染リスクが高い
	施策実施結果	院内感染防止対策委員会を設置し、院内ラウンドや職員研修などを実施。また、職員を対象にインフルエンザワクチンの予防接種を推奨し、希望者に対し費用を法人負担にて実施。
	効果検証結果	大規模な院内感染を未然に防いでいる。 2020年度はインフルエンザワクチンの職員接種率90%以上、インフルエンザに感染した職員は0名であった。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	月20時間を超える残業者数を業務改善などにより削減する
	施策実施結果	月20時間を超える残業を行なった職員に対し所属長が面談を実施し、業務改善について分析を行う
	効果検証結果	月20時間超の残業件数は、2019年度は72件、2020年度は50件であり減少傾向となっている。

※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:　011006

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：社会福祉法人恩賜財団　済生会熊本病院

英文名：Social Welfare Organization Imperial Gift Foundation ,Inc

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

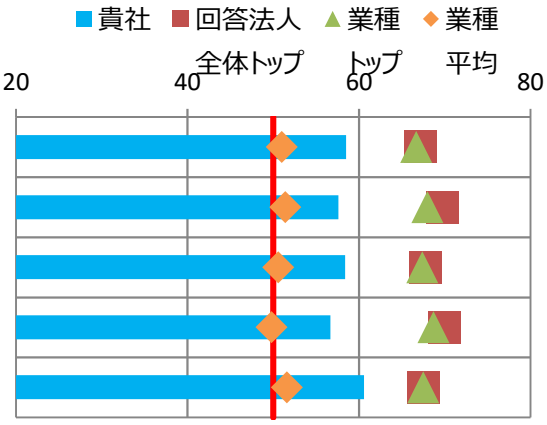
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.5**　↓2.2　（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	-	58.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	57.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	58.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	56.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	60.6	67.5	67.5	51.6

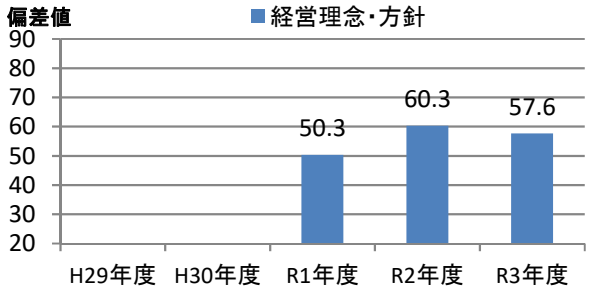


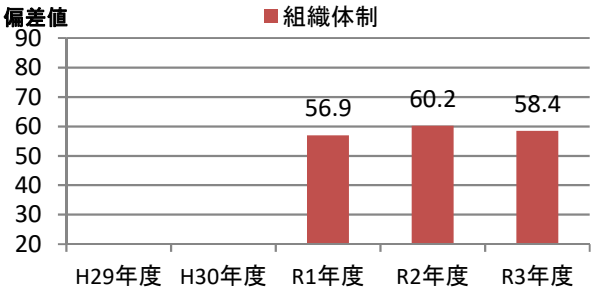
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

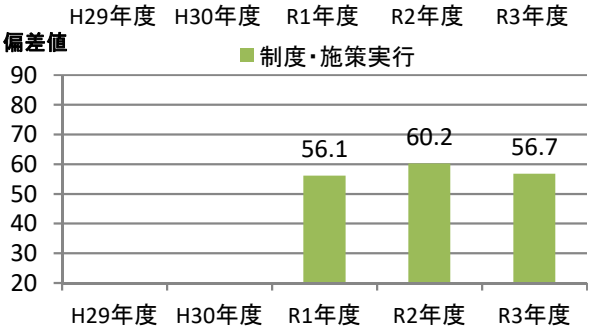
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

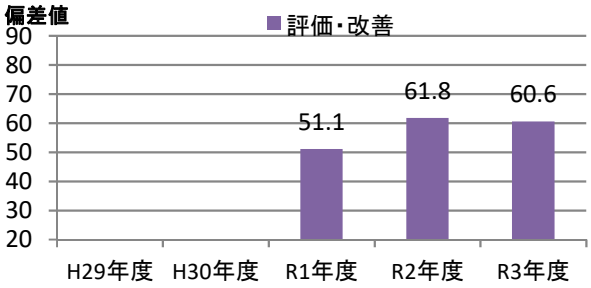
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1001～1050位	301～350位	601～650位
総合評価	-	-	53.0(-)	60.7(↑7.7)	58.5(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



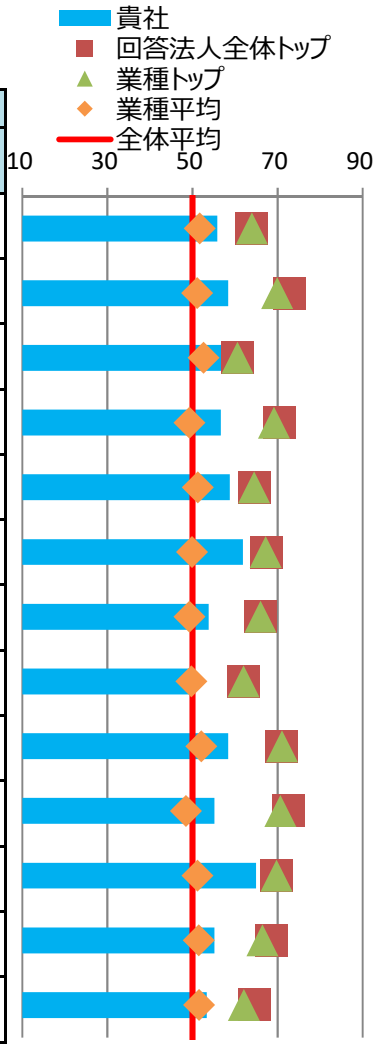






④評価の詳細分析

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	55.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.9	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	65.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.4	64.5	62.1	51.6



※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 行動計画や目標に向かって、事業に取り組む際には、職場の一体感が大切であるが、職員数、部署数が多く、業務上関わらない職員も多いため、一人一人の職員が組織の一員であるという意識が薄れてしまっているのではないかと考えられる。
健康経営の実施により期待する効果	健康イベント（部署対抗歩数ランキング等）を通して、部署や職種の垣根を越えたソーシャルキャピタルを醸成することで職員が感じる職場の一体感を高めていきたい。具体的な指標として、ストレスチェックで毎年確認している、職場の一体感が高いと感じている職員の割合を現在の77.5%から80%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://sk-kumamoto.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	59.6	50.6	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	56.3	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.0	50.0	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	52.5	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	47.9	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	57.4	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.1	55.0	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	職員の平均年齢は35.8歳と若く、若い頃から生活習慣病予防のために健康に関心をもち、健康を意識した行動をとれるようになることが重要である。当院職員の肥満者割合（BMI25以上の職員割合）は15.8%であり、生活習慣病予防のためにどの世代も体重に関心をもち、適正体重を意識した行動をとれるようになることが重要である。
	施策実施結果	2018年以降職員健診後、体重買取キャンペーンを実施し職員が減量に取り組むイベントを実施している。「減量目標の宣言」を行い、減量分と同量の米を支給し、参加の満足度を高めつつ、健康意欲維持を目指した。
	効果検証結果	体重買い取りキャンペーンに365名が参加し、181名（50%）が減量に成功した。当院が買い取った総体重は279kg、一人から買い取った体重は、平均1.5kgであった。2018年以降、継続的に行っている当イベントは、毎年参加者も増えており、病院全体で健診結果や自身の体型に関心を持ち、減量に取り組むことができている。
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	長期療養からの復職者にとって、復職後すぐにフルタイム勤務を行うことや有給休暇残数は大きな不安材料である。復職時の柔軟な勤務に対応するための短時間制度や病気療養により出勤率が足りずに有給休暇が付与されない職員への有給休暇の特別付与など、復職後の不安を少しでも軽減できる体制づくりを検討する。
	施策実施結果	2020年9月より「仕事と治療の両立支援制度」を制定し、短時間勤務および有給休暇の特別付与を開始した。
	効果検証結果	2020年度の利用実績は短時間勤務制度6名となった。利用者からは「制度を利用することで、周囲からの理解も得やすくなった」、「自分の体調に合わせて徐々に勤務時間を延長できるので、焦りが少ない」との声が出ている。

※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: 011035

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：医療法人知音会

英文名：CHIINKAI

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

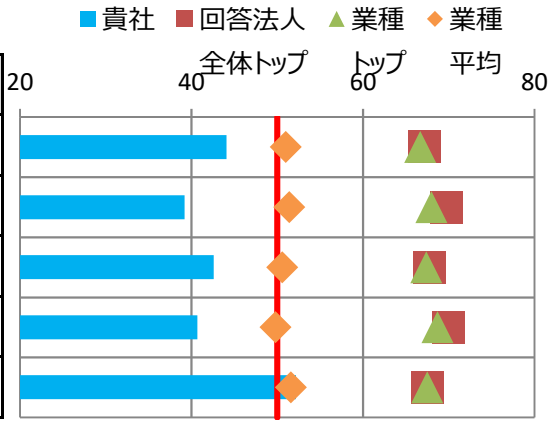
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.1**　↓0.6　（前回偏差値　44.7 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	39.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	42.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	40.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	52.2	67.5	67.5	51.6

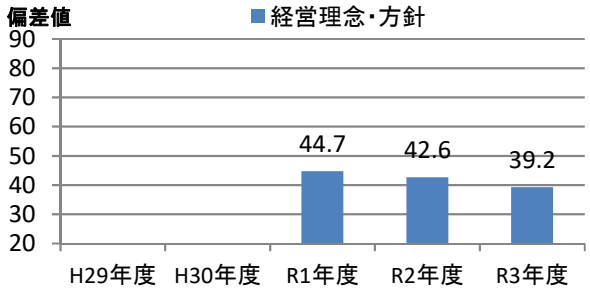


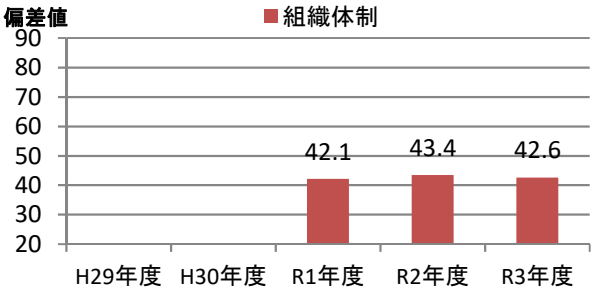
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

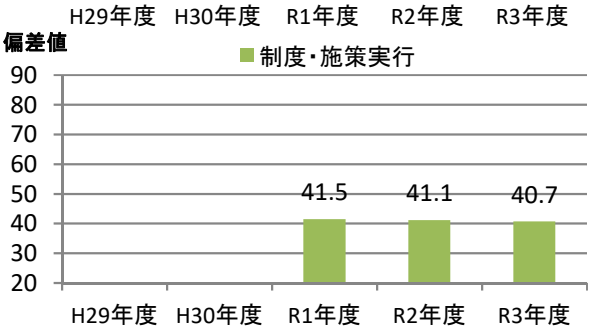
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

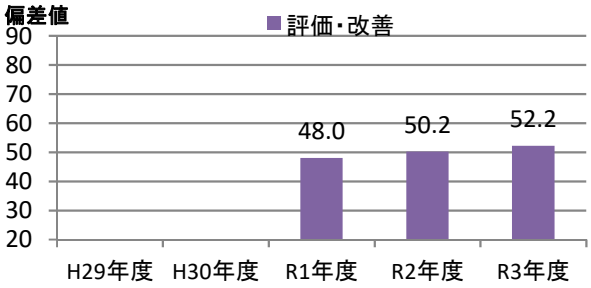
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1751～1800位	2151～2200位
総合評価	-	-	44.5(-)	44.7(↑0.2)	44.1(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



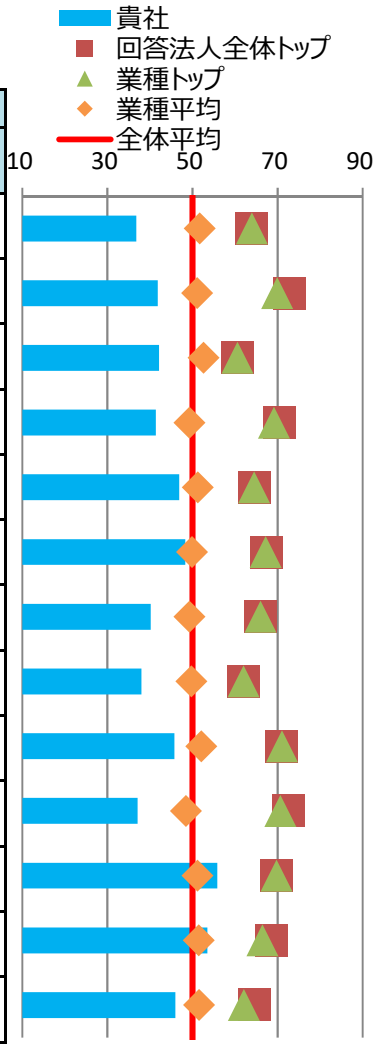






④評価の詳細分析

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	36.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.3	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.1	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.0	64.5	62.1	51.6



※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.oike-clinic.jp/about/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	47.8	50.6	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	41.0	50.2	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	45.7	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	50.0	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	46.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.3	55.0	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	職員の生活習慣の行動傾向を調査。食生活、喫煙、飲酒、睡眠、心の健康などの中で「始めている」という行動期の回答がいちばん少なかったにが運動だった。運動は心も体も健康になるためには重要なことであり、運動機会の増加を考えたい。
	施策実施結果	2020年度（1回のみ）の調査では、行動期以上は37%だったが2021年春の調査は33%に落ちていた。2021年秋には44%に上昇。
	効果検証結果	福利厚生の一つとして、全職員対象に加入している福利厚生サービスの運動アプリや健康ポイントなどの情報提供が現時点では不十分ではあるため、もっと利用促進していきたい。 今年度秋調査の行動期以上の増加の解析はできていない。
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: 011132

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：社会医療法人ペガサス

英文名：

■加入保険者：ペガサス健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

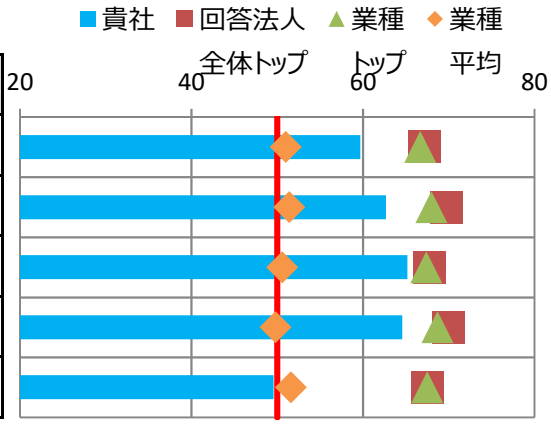
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.7**　↓1.3　（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	-	59.7	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	62.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	65.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	64.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	49.6	67.5	67.5	51.6

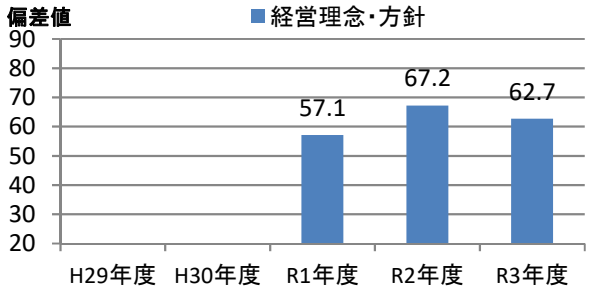


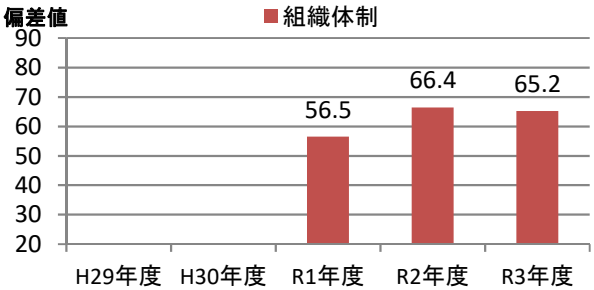
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

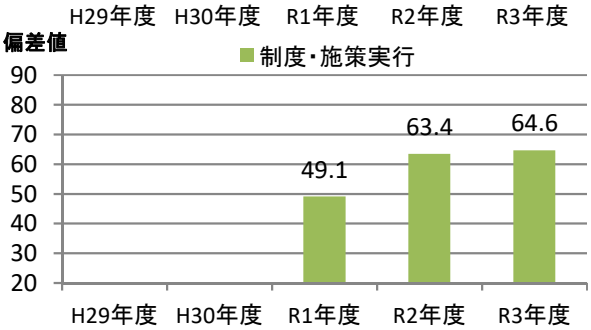
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

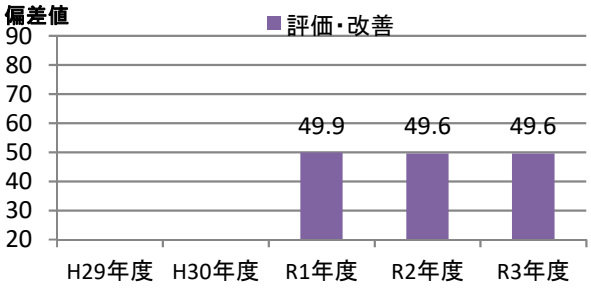
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1001～1050位	251～300位	451～500位
総合評価	-	-	53.2(-)	61.0(↑7.8)	59.7(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



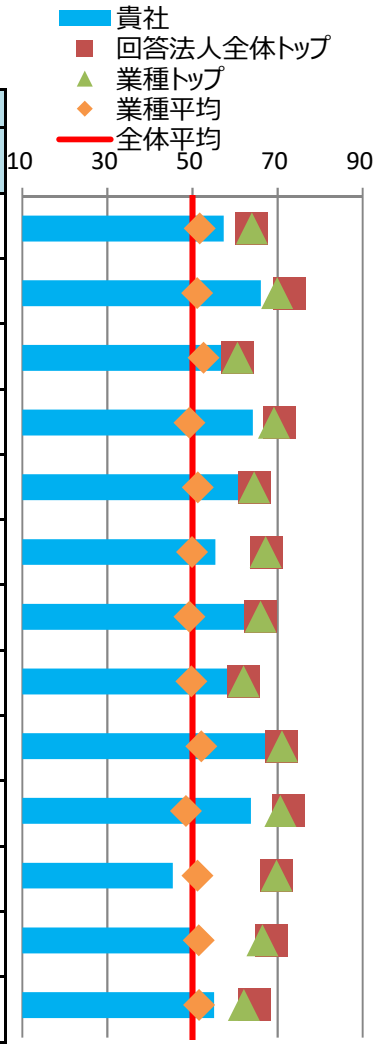






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.1	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.4	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.8	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.4	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.1	64.5	62.1	51.6



※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 患者さま中心のチーム医療、医療機関としての力を発揮するために、適正な就労環境を整えること
健康経営の実施により期待する効果	患者さまへのきめ細かなケアによる質の向上や医療従事者の負担軽減による効率的な医療提供が進み、「チーム医療」の更なる向上。 また、医療従事者の確保・定着が図られるなどの経営上のメリット

※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.pegasus.or.jp/hospital/clinical_indicator/post_34.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	58.9	50.6	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	50.2	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	37.9	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	50.0	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	63.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	47.9	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	61.1	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.6	55.0	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	どこに相談したらいいかわからない、というようなプライベートな悩みがある人をサポートする相談窓口が必要であると考えた。 常勤、非常勤に関わらず職員検診を年１回実施、病欠や育休中の職員を除く全職員が受診している。医師より個別に受診勧奨を実施。特定保健指導に関しては管理栄養士との面談の際に、直接受診勧奨を行っている。
	施策実施結果	また、各種がん検診の受診時には職員割引や補助金制度を用意し、職員が相談または受診しやすい体制をとなっている。体調がすぐれない職員は就業中であってもクリニックを受診できる体制を取っている。
	効果検証結果	特別有給休暇の取得や時短勤務・日勤常勤への変更、変形労働制の導入等を通じ、職員のライフスタイルに合わせた働き方を導入しており、前年度に比べ残業時間を削減できた部署（約１０部署）に賞金を贈呈し、部署でのコミュニケーションの促進に利用いただいております。また、医師に関してもBeacon（Bluetoothで夜間の実働時間を調査）を設置するなどし、医師の働き方改革にも積極的に取り組んでいる。
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	仕事（スケジュール）の進捗を確認しながら、残業が発生しないような仕組みづくりと風土づくりの醸成。
	施策実施結果	削減時間によって部署ごとに賞金を支給）残業時間が多い職員には警告書にて通知している。
	効果検証結果	全部署の所属長に残業削減に対する取り組みを記載したシートを基本とし、毎月の残業時間を確認しながら取り組みを進めている。

※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: 011145

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：医療法人社団久英会

英文名：Kyueikai Medical corporation

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

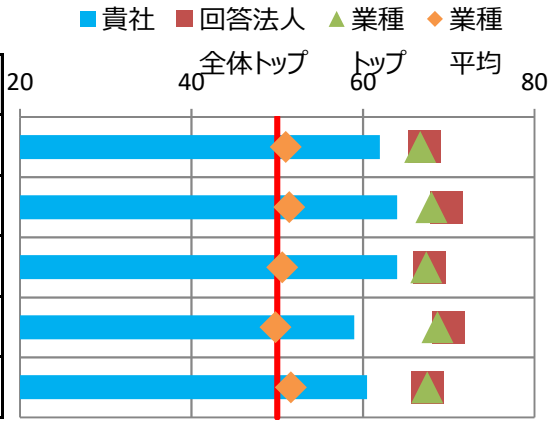
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.0**　↑5.0　（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	-	62.0	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	64.0	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	64.0	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	59.0	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	60.5	67.5	67.5	51.6

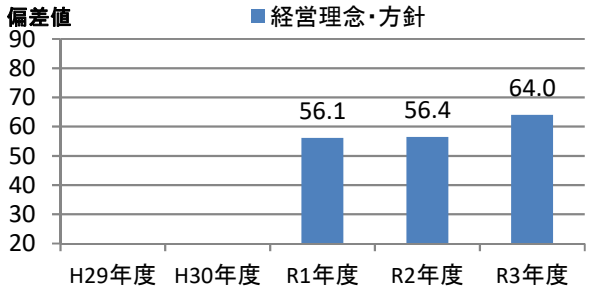


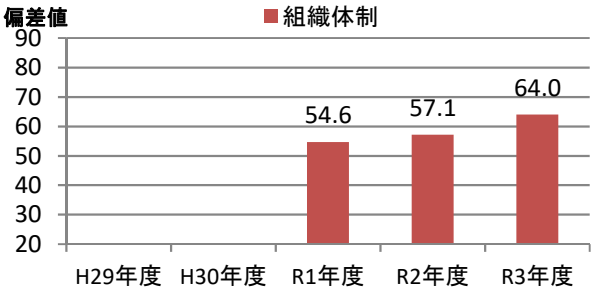
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

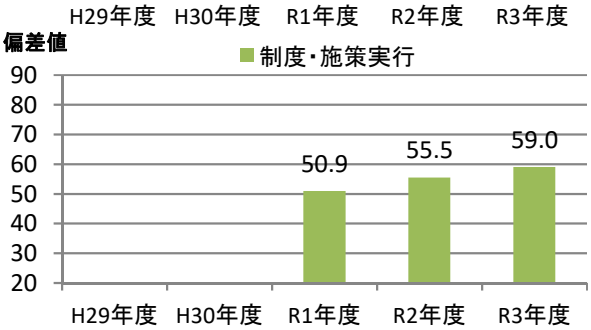
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

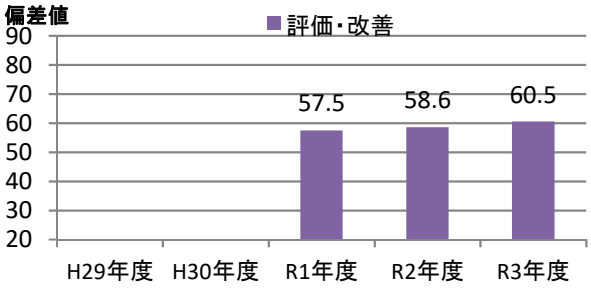
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	801～850位	651～700位	151～200位
総合評価	-	-	55.2(-)	57.0(↑1.8)	62.0(↑5.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



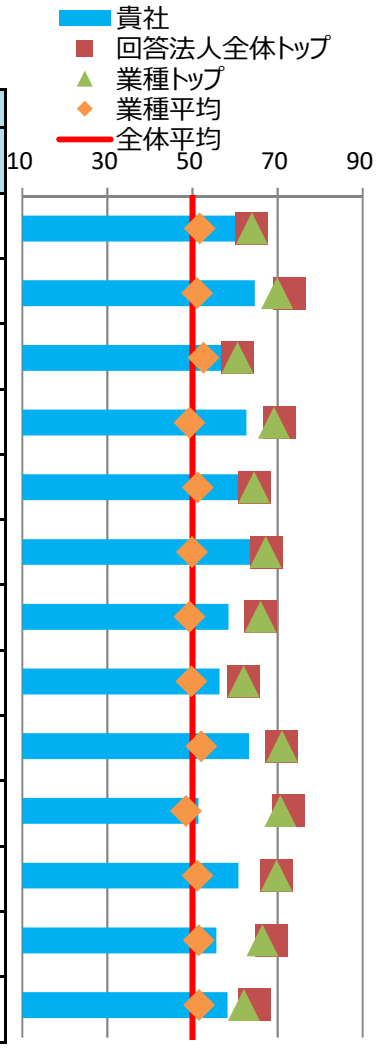






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.1	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.3	64.5	62.1	51.6



※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 当法人では、健診時のアンケートにより朝食を週に3日以上抜いていたり、睡眠で十分疲れがとれていないという職員が、30～40%程度いるということがわかった。また、業務パフォーマンスに関する自己評価は71.8点である。この状況で十分なパフォーマンスを発揮するのは、難しいことが多い。
健康経営の実施により期待する効果	ストレスケアや、睡眠の質の改善を促す方法を伝え、疲れを十分にとって活気を持ち、朝食を摂る習慣を身に付けることで、気力体力ともに満ちた状態でのパフォーマンスを発揮し、1年間でパフォーマンスチェックでの自己評価75点を目指す。

※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.kyuikai.jp/pages/27/

※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	50.6	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	57.6	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	50.0	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	59.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	47.9	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	53.1	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.2	55.0	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	健康保持・増進活動の一環として、特定保健指導対象者についての健康診断データを検証したところ、生活習慣病の要治療対象者でありながら、未治療の職員がいることが判明した。
	施策実施結果	要再検査・要治療対象者に受診勧奨をすると共に、全職員に対する予防活動として健康セミナーや歩数計を配布しての歩数計イベントを実施した。（参加率89.7%）
	効果検証結果	未治療の職員に対しては、産業医・保健師からの受診勧奨を行うと共に、上長より受診を促す等の対応を取ってきたが、健康に興味関心がない方にとっては、負担にこそなれど動機づけまでにはいかないこともあった。健診結果が生活習慣病のリスクとつながるイメージがつきやすいような知識と、日常のちょっとしたことから始め、負担なくいつの間にか少し変わっていたというような取り組みを検討導入いていければと考える。
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	2019年7月1日の改正健康増進法の一部により、医療機関では敷地内禁煙となり、当法人でも実施している。しかしながら、業務上のストレスとの関連も推測され、一部事業所では喫煙率は全国平均より高い状況にある。
	施策実施結果	喫煙・受動喫煙の健康被害や、禁煙のメリット、禁煙外来の現状等に関する全職員対象研修実施。禁煙外来に対する事業所の福利厚生制度（受診費用の補助）に加え、禁煙外来での与薬料補助を行っている。
	効果検証結果	施策実施前喫煙率22.3%(2018年度）→20.8%（2020年度）であり、禁煙外来にも年に2人ずつではあるが受診ができている状況も見られる。徐々に、研修や禁煙外来受診補助の周知などの効果が表れてきたと言えると考える。

※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:　011154

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：東京薬業健康保険組合

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

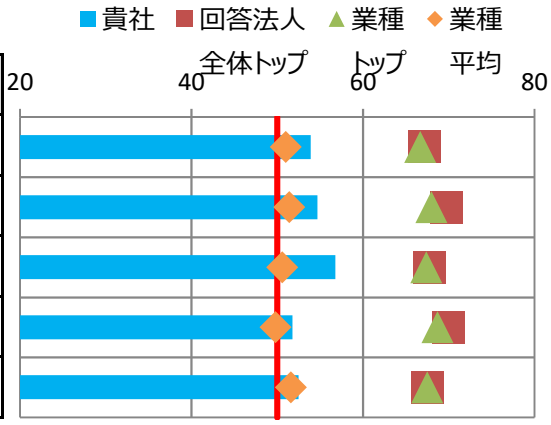
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.9**　↓4.5　（前回偏差値　58.4 ）

※「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	-	53.9	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	54.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	56.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	51.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	52.5	67.5	67.5	51.6

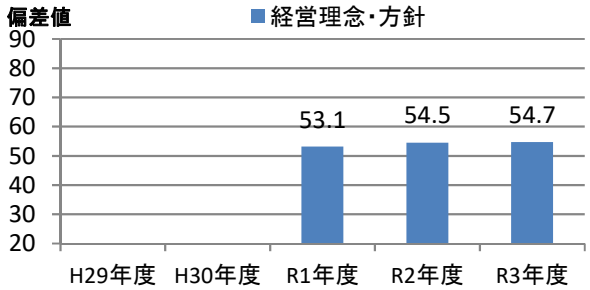


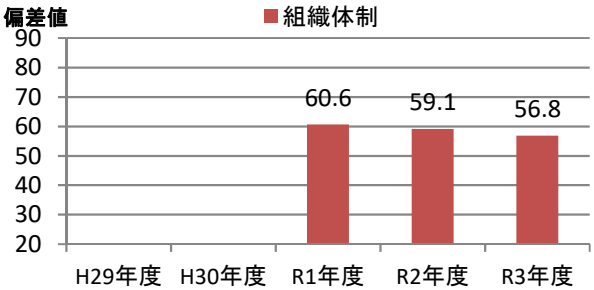
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

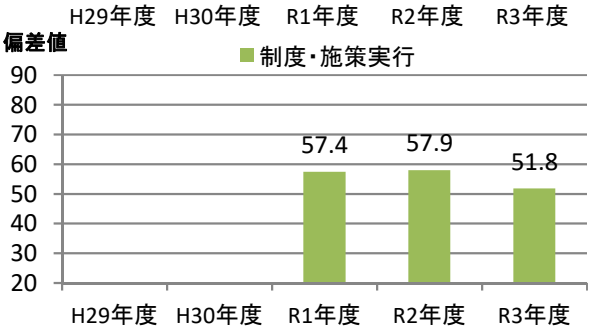
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

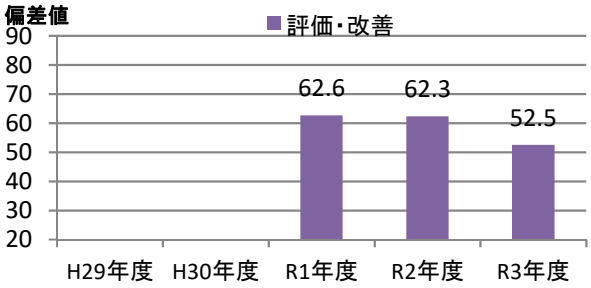
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	451～500位	551～600位	1051～1100位
総合評価	-	-	58.3(-)	58.4(↑0.1)	53.9(↓4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



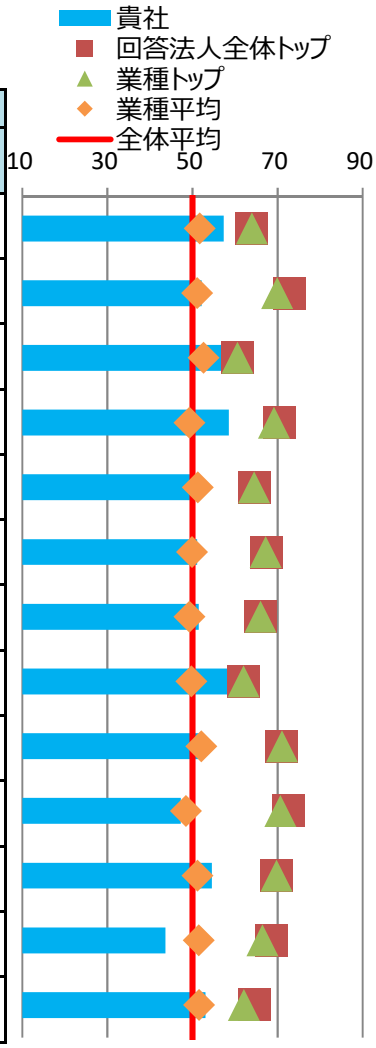






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.6	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.1	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	62.1	51.6



※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 加入員の健康を守る健康保険組合として、まずは従業員一人ひとりが率先して健康意識（ヘルスリテラシー）を高め、心身の健康の保持増進のための自律的な行動ができることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康保険組合である強みを活かした意識啓発のための情報提供や幅広い健康施策を積極的に実施するとともに、働きやすい職場環境づくりに努める。そして、職場の活性化・業務の効率化を通じ、組合の持続的な成長並びに加入員へのサービス向上の実現を目指す。

※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.toyaku-kenpo.or.jp/member/info/files/healthy_company.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	53.9	50.6	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	57.3	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	50.0	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	39.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.9	47.9	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	51.3	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.6	55.0	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	血糖検査の有所見率が健保組合平均・業態平均より高いこともあり、生活習慣病の若年化の観点から、予防・早期発見と現状把握の必要があった。
	施策実施結果	生活習慣病の若年化予防の観点から2020年度は40歳未満の有所見者に対し、保健師等による保健指導（栄養指導含む）を実施し、2021年度は産業医や保健師等で作成した生活習慣病予防動画を配信した。
	効果検証結果	2019年度から検査項目の追加に伴い検査対象者が増えたこともあり、血糖検査の有所見率は2018年度の16.03%から2019年度は31.41%と増加したが、2020年度には17.53%と約半分まで減少した。引き続き、健康経営施策を通じ、生活習慣の改善に向けたアプローチを行っていくこととする。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、インフルエンザも含めた感染症予防の必要があった。
	施策実施結果	インフルエンザワクチンを接種しやすい環境を整備するため、就業時間中に職場接種を実施するとともに、産業医が中心となり、ワクチン接種の重要性を周知した。また、職場で接種できない従業員には補助金を支給した。
	効果検証結果	2020年度インフルエンザ罹患者は0人だった。

※貴社が健康経営度調査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: 011180

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：医療法人恵生会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

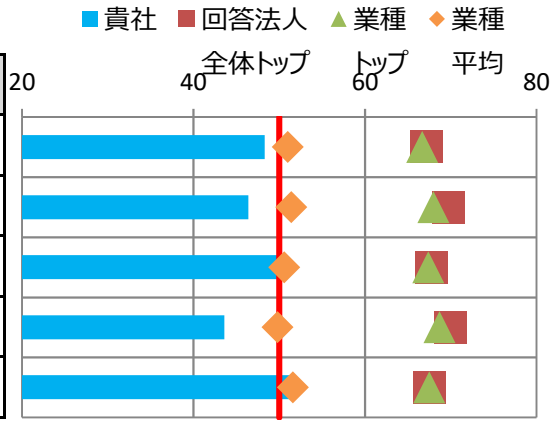
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.3**　↑2.4　（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	-	48.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	46.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	51.0	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	43.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	51.5	67.5	67.5	51.6

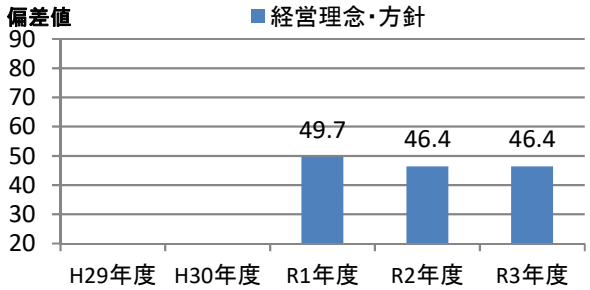


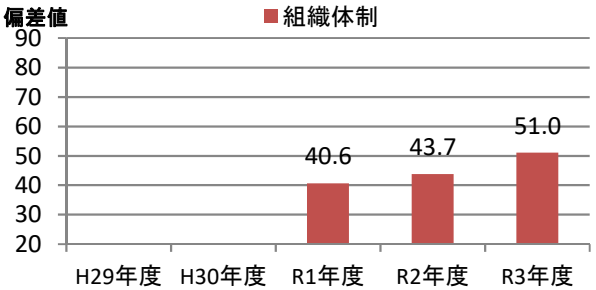
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

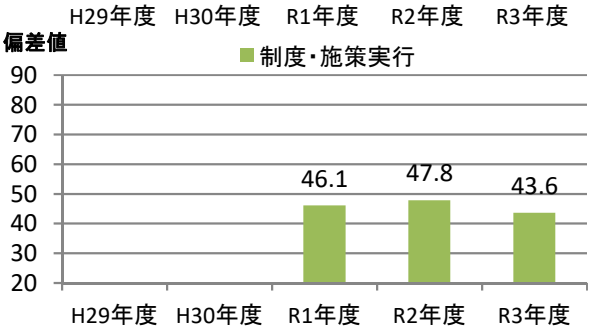
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

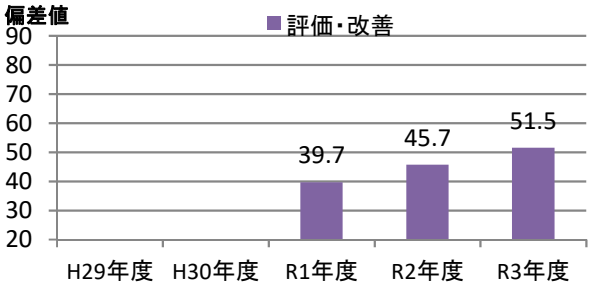
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1701～1750位	1751～1800位
総合評価	-	-	44.2(-)	45.9(↑1.7)	48.3(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



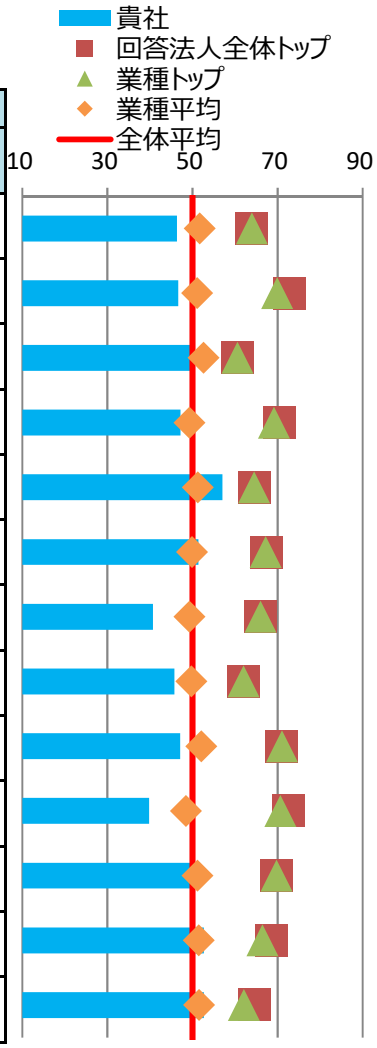






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.4	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.7	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.8	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.7	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	62.1	51.6



※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 医療・健康診断を扱っているため、職員自身が健康ではつらつと働き続けたいが、平均年齢が上がっている中でそれを維持するのが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	「健康だ」と職員一人一人が感じることで、ワークエンゲージメントが上がり職場の雰囲気が向上し、生産性が上がることを目指す。

※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	https://www.keiseikai.or.jp/about/philosophy/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	46.0	50.6	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	52.4	50.2	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	32.1	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	50.0	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	48.7	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	47.9	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	51.6	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	26.3	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.8	55.0	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、血圧やLDLコレステロール上昇を招き、心筋梗塞や脳梗塞を引き起こす要因となるため医療費が上がる。また、勤務時間中に喫煙するために外出し、それによって生産性が下がる可能性がある。そのため改善が必要と考えた。
	施策実施結果	敷地内を完全禁煙とする。
	効果検証結果	2019年度の喫煙者の割合が20.6%だったところ、2020年度については18.6%であった。敷地内を禁煙とすることで、喫煙する時間が減り禁煙へとつながったのではないかと考える。
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	運動の習慣がある者の割合が2019年度は18.3%と思っているより少なく、ほとんどの職員に運動の機会がないと感じた。恵生会の健康課題でもある脂質異常を改善するためにはまず運動機会を増やすことが必要だと考えた。
	施策実施結果	就業時間中にラジオ体操をする。また昼食後の午後就業開始時のラジオ体操を一部の部署で実施するなど午後の生産性への影響も考慮し試験的に運用中
	効果検証結果	ラジオ体操の取り組みを開始して半年後にアンケートを実施。全員の回答は得られなかったが、「活力が出た」が24%、「身体機能が向上した」が18%、「集中力が高まった」が7%などの結果が得られた。また、「健康状態が上がった」「意識して身体を使うようになった」「体調の変化に気づく」などの前向きな意見も見られた。

※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:　011255

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：医療法人博光会

英文名：hakkoukai

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

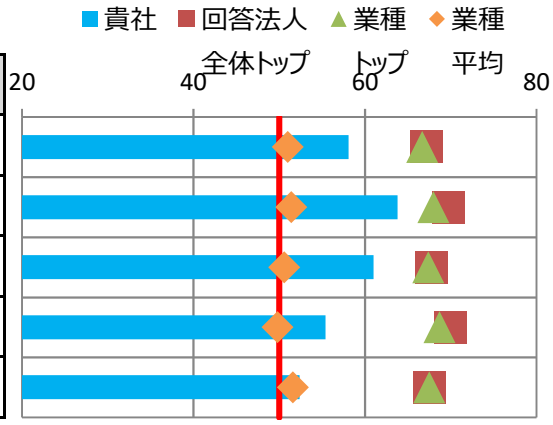
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.1**　↑18.2　（前回偏差値　39.9 ）

※「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	-	58.1	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	63.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	61.0	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	55.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	52.4	67.5	67.5	51.6

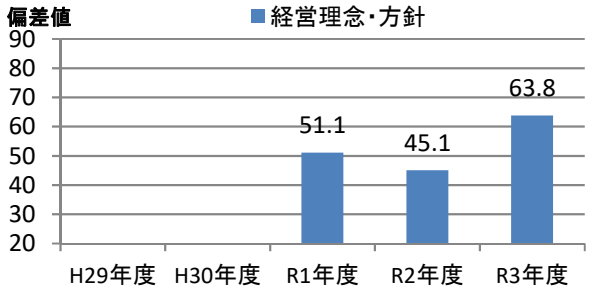


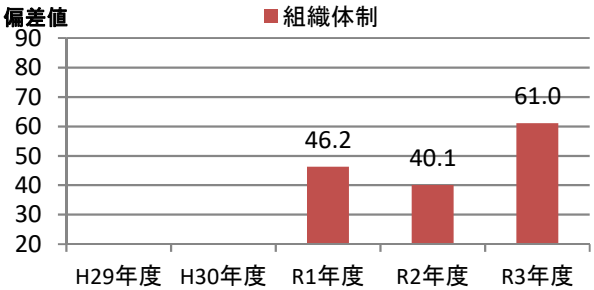
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

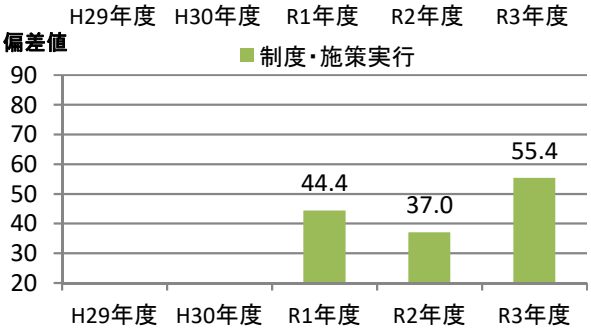
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

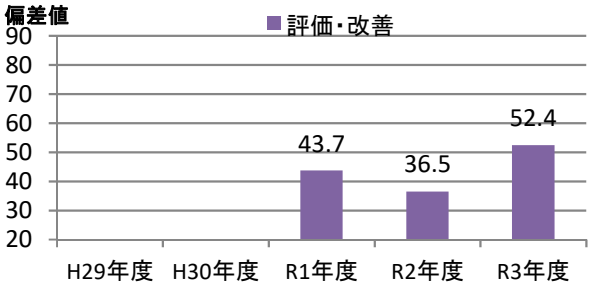
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501～1550位	2101～2150位	601～650位
総合評価	-	-	46.6(-)	39.9(↓6.7)	58.1(↑18.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



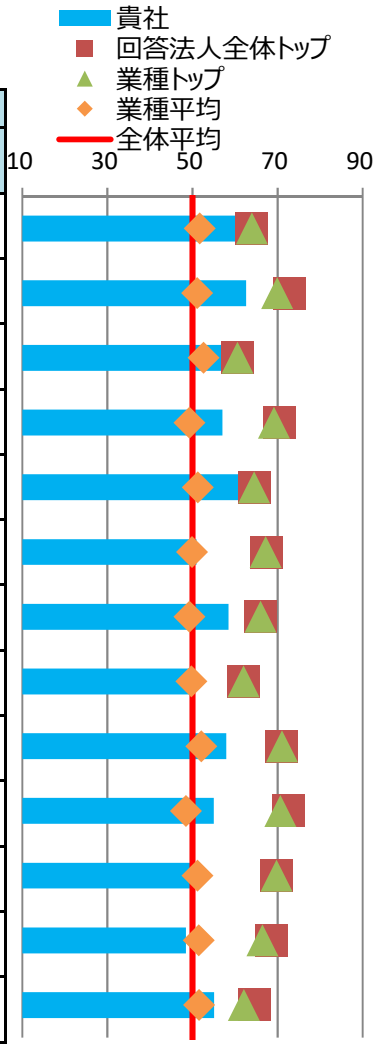






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.6	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.1	64.5	62.1	51.6



※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 当法人においては毎年、全職員に対するストレスチェックを実施するとともに出勤前の健康チエックを実施しているところである。このような中、コロナ禍の長期化に伴い医療・介護職員は一層の感染対策を求められるなど業務多忙を極めており、心身のストレス度が一段と高まっている。このため、心身の不調を訴える職員も増加傾向にあることから、不調者の早期発見とケアの充実が求められている。
健康経営の実施により期待する効果	2021年3月、法人内に心と身体の健康PJT（20名）を設置。不調を抱える職員に対し、統合医療やガーデンセラピーによるセルフケアやリハビリによる早期治療に取り組んでいる。これらの取り組みにより職員の心身の不調を改善することで欠勤率や離職率の減少につなげたい。また、毎年実施しているストレスチエックの結果改善や精密査受診率・特定保健指導率向上、喫煙率の低下も図られるのではないかと期待している。

※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://miyukinosato.or.jp/page693.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	54.1	50.6	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	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	50.0	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	50.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	47.9	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	58.0	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.1	55.0	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	時間外勤務時間とストレス度の高さは少なからず相関関係があることから、業務の効率化を図るとともに生産性の向上に努める必要がある。このためには、部署長がリーダーシップを発揮し、部署内での良好なチームワークにより、特定の職員に過度な負担がかからないようにすることが重要である。
	施策実施結果	BSCにおいて目標値の設定と対策を明確にするとともに部署単位での業務効率化を徹底するとともに、時間外勤務を行う場合は部署長への事前届出制とした。
	効果検証結果	職員1人1月当たりの時間外勤務時間は2019年度は5.4時間であったが、部署毎に目標値を設定したことにより、2020年度は3.8時間に減少した。また、ストレス度が最も高かった部署のストレス度は半減、法人全体平均でも113から101に減少した。しかしながら、依然としてストレス度が高い部署もあり、今後とも業務改善や適材適所の人材配置により、時間外勤務及びストレス度の低減に取り組んでいく。
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	メンタルヘルスに関する職員の関心度が低かったこともあり、2019年度はストレスチエックの実施率が64.8%と低い状況であった。このような中、高ストレス者（140超）がいる部署も少なからずあり、部署長研修の実施など早急な手立てを講じる必要性があった。しかしながら、メンタルヘルスを含む健康経営に関する部署長者研修は日程調整がつかず、行うことができなかった。
	施策実施結果	衛生管理者による毎月の職場巡視により要改善個所を確認。改善を図るとともに職員ストレスの要因分析を行い、各部署単位で取り組みを展開。経営層に対しては、管理者研修にて健康経営の重要性を再認識してもらった。
	効果検証結果	労働安全衛生委員会においてメンタルヘルスの重要性について協議。委員会名で全職員に対しメンタルヘルスに関する情報を発信。ストレスチェックの実施率が一昨年の65%から昨年は95%と大幅に向上。また、産業医に精神的ストレス、身体愁訴等に関する相関図を作成してもらい、各部署単位での対策に反映させた。これらの取り組みにより法人全体の平均ストレス度は前年度の113から101へ大きく低減した。

※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:　011256

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：社会福祉法人佑啓会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会千葉支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

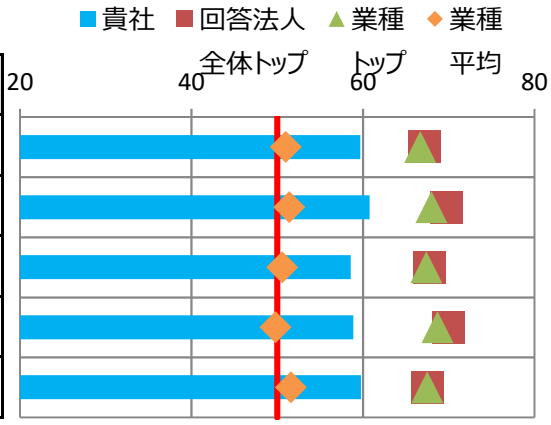
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.7**　↑0.3　（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	-	59.7	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	60.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	58.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	58.9	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	59.8	67.5	67.5	51.6

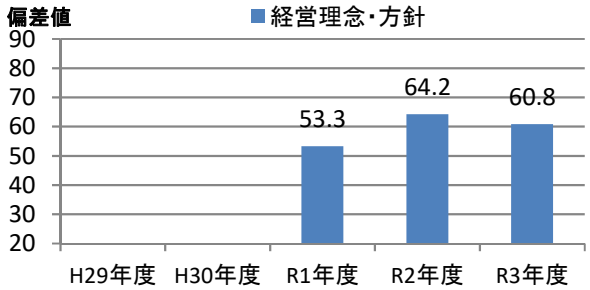


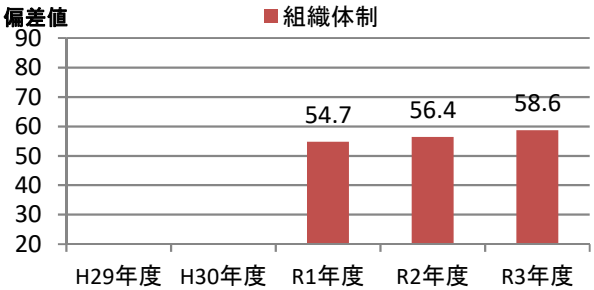
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

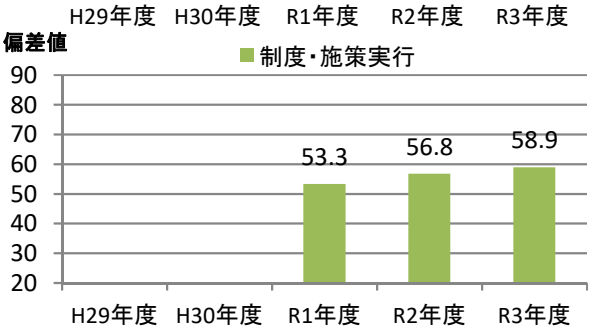
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

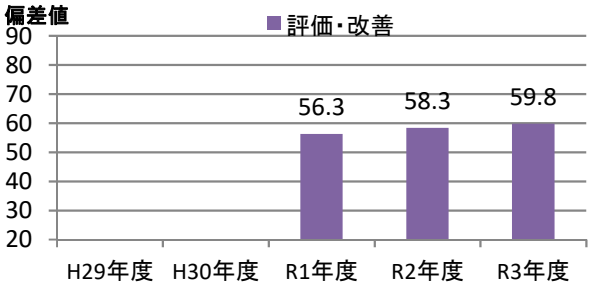
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	851～900位	451～500位	451～500位
総合評価	-	-	54.5(-)	59.4(↑4.9)	59.7(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



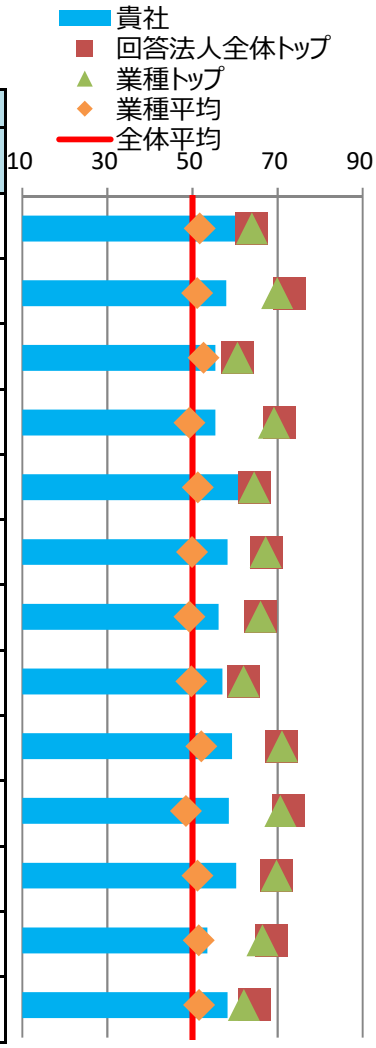






④評価の詳細分析

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	63.3	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.3	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.6	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.3	64.5	62.1	51.6



※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 福祉の業界は大変、給料が安い、汚いといった負のイメージが多い。実際の職場環境に対するアンケートでは高い満足度があるが、社会福祉法人での仕事に対しての認知度も低く,何をしているのかわからないといった声もよく聞く。そういったことから福祉のニーズは年々高まっているが事業展開するにも、優秀な人材が集まりにくい、事業に対する地域の理解が得られないことが課題。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営優良法人制度への取り組みを通じて、社会福祉法人の企業的価値を高め、福祉に対する認知度の向上とイメージアップを期待している。具体的な数値目標としては新卒採用倍率を現在の2.2倍から3倍への改善を目指す。さらに、従業員に対して実施している職場環境満足度調査の平均に関しても5段階評価中4.0以上の継続を目指す。（現在4.03）

※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.fg-yukeikai.net/

※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	65.4	50.6	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	59.8	50.2	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	41.2	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	50.0	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	73.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	47.9	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	55.6	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.6	55.0	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	職員の心身の健康維持・増進を図るためにも適度な運動を行う事が重要と捉え、既存クラブの促進以外にも職員の趣味に合わせた新規クラブの創立等を法人でバックアップする。部活動全体の加入者数を増やし職員が習慣的に運動出来る機会を設けていく。
	施策実施結果	新規にバドミントン部、ゴルフ部を設置し、より多くの従業員が運動する場を設けた。併せて既存の部活動の新規加入者を募った。2019年度の加入者数は78名に対し現在の部活動加入者数は129名に増えている。
	効果検証結果	2つの部活動の新設と既存の部活動への新規加入により、運動習慣のある従業員が51名増加した。新たに加入した従業員からは、今まで運動する機会がほとんどなかったが運動不足解消になったと回答があった。なお、職場満足度調査を行った際に、部活動に加入している職員に対象を絞り集計を行うと、全職員対象にした満足度評価（5段階）4.03よりも高い4.48の結果となっている。
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	チームで行う業務内容の為、従業員間の円滑なコミュニケーションを所属や年齢、役職に関係なく高い水準で維持していく事が課題。
	施策実施結果	若手職員が参加する全体会議や経営層と1～3年目の従業員別に座談会の開催。事業所をまたがった様々な研修機会の提供。また、仕事を離れた場面でのコミュニケーション向上を目指した福利厚生行事を実施している。
	効果検証結果	所属が違う為、日常業務の中で接する機会が無い従業員同士でも会議や研修、福利厚生行事を通じて顔の見える関係を作ることが出き、何かあった時に気軽に相談がしやすいとアンケートで回答があった。 全従業員に対して実施したコミュニケーションの取りやすさについてのアンケート結果は5段階評価中、前回の4.0から今回は4.13に上がった。

※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: 011290

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：ブラザー健康保険組合

英文名：Brother Health Insurance Society

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

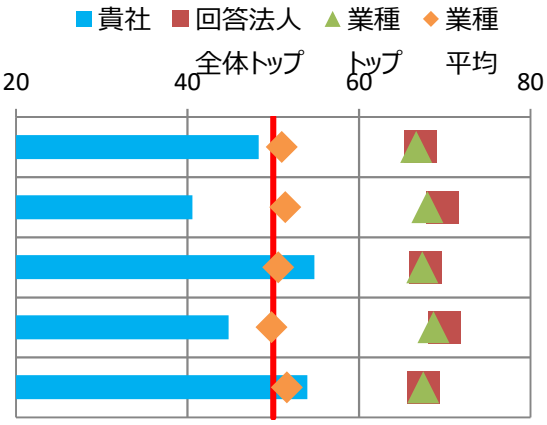
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.3**　↑1.3　（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	-	48.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	40.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	54.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	44.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	54.0	67.5	67.5	51.6



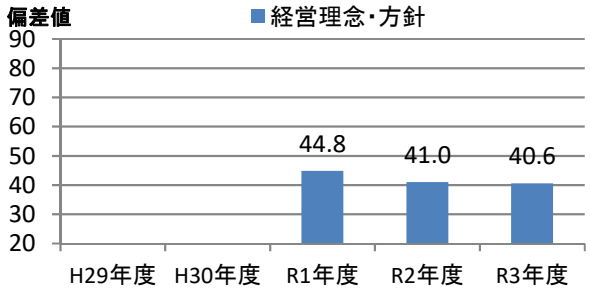
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

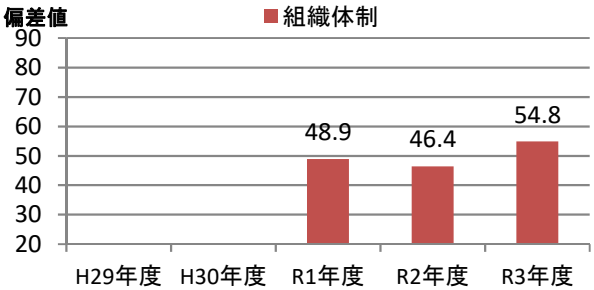
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

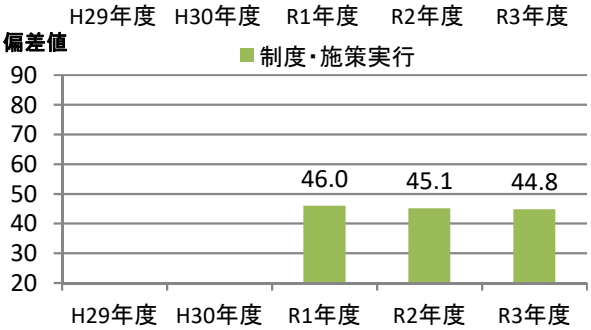
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

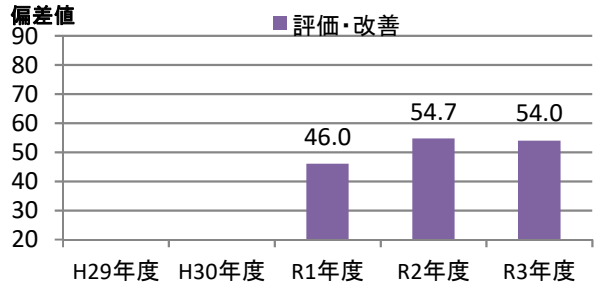
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1601～1650位	1751～1800位
総合評価	-	-	46.2(-)	47.0(↑0.8)	48.3(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



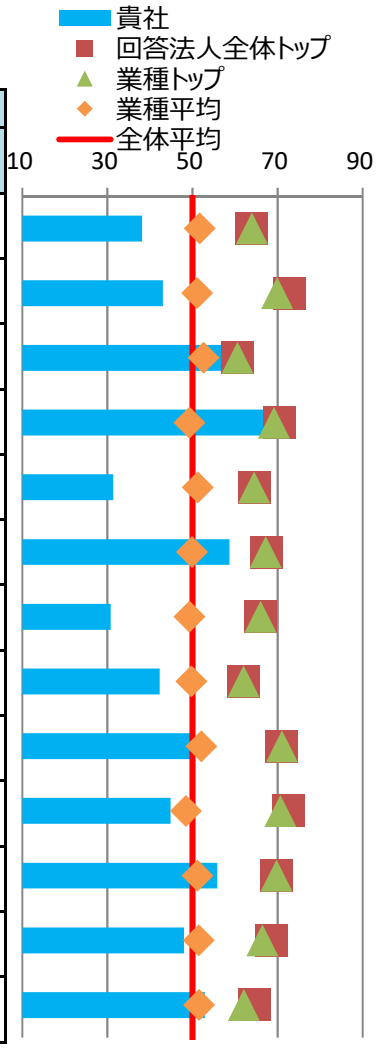






④評価の詳細分析

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	38.2	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.1	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	68.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	31.4	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	30.8	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	42.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.9	64.5	62.1	51.6



※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.brother-kenpo.jp/about/profile/profile.htm#Link03

※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	48.0	50.6	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	50.9	50.2	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	36.6	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	50.0	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	43.7	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	47.9	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	33.8	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.6	55.0	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歳以上対象に運動習慣に関するアンケートを取ったところ、あると答えた従業員が19年度時点で30.1%と低く、グループ企業全体の平均36.5%も下回っていた。運動の習慣づけの必要性を感じている。
	施策実施結果	当健康保険組合が主導し、グループ企業全体で取り組む、運動メニューを主軸とした「生活健康月間」を10月から11月にかけて実施、従業員に広く周知し参加を募った。
	効果検証結果	対象の40歳以上の参加者は取れないが、事業所従業員全体の参加者は2019年124名から2020年141名へ大幅に増加した。上述の運動習慣に関するアンケートの回答もそれに呼応する形で19年度30.1%から20年度33.9%へと改善している。コロナ禍にもかかわらず参加者が増加したことでこのイベントの効果の手ごたえを感じている。
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: 011306

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：医療法人桃花会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会山梨支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

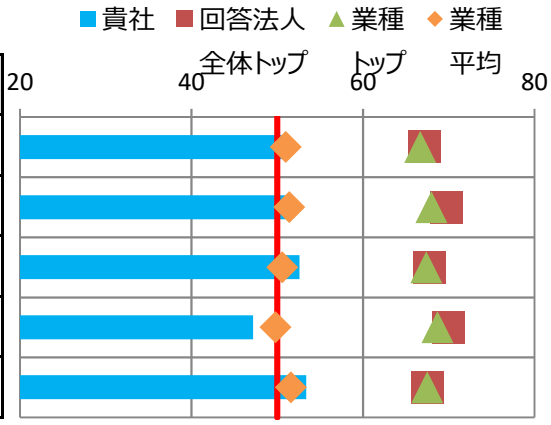
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　↑7.7　（前回偏差値 43.8 ）

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

②評価の内訳

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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	51.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	52.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	47.2	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	53.4	67.5	67.5	51.6

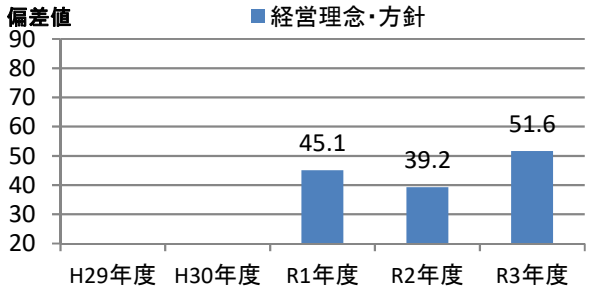


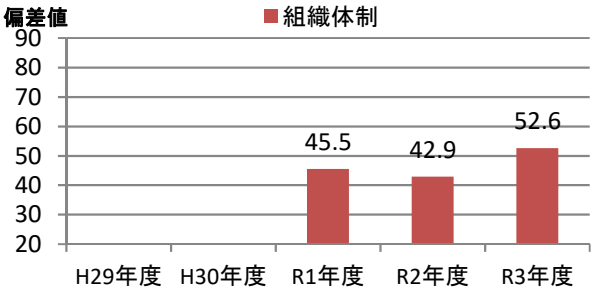
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

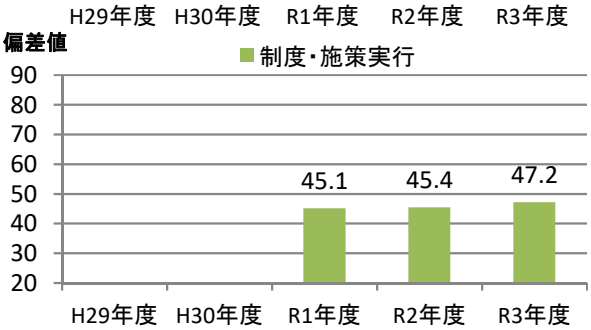
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

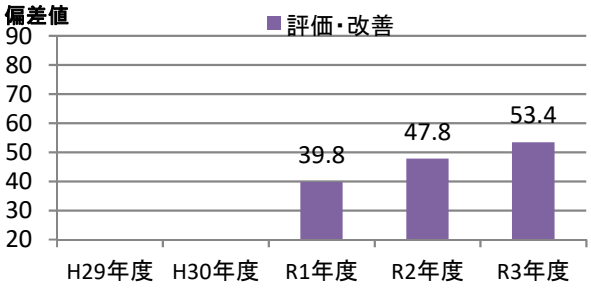
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1851～1900位	1401～1450位
総合評価	-	-	43.6(-)	43.8(↑0.2)	51.5(↑7.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



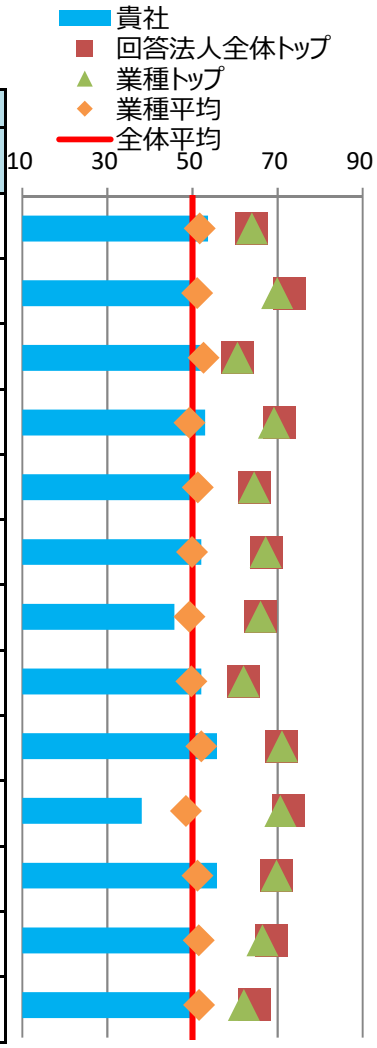






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.1	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.0	64.5	62.1	51.6



※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 医療事業の展開において医療の質を確保し安全・安心な医療を地域住民に提供するうえで医療従事者の確保と定着は大きな課題である。 特に中小規模の当院では新卒者の採用が難しいという弱みを克服し、採用力を向上させ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	健康経営の実施は職場環境や病院の風土、福利厚生制度など病院の魅力が増すことが考えられ、職員の定着率を向上させることが期待できる。またその魅力を熱く話せる職員を増やし、職員の人的ネットワークを活用した採用活動を強化し、医療職（特に看護・リハビリテーション職）の新卒者と中途採用者を安定的に確保し、5年後定着率は現在の20%から40%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.1nomiya.or.jp/about/philosophy-policy#04

※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	48.5	50.6	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	55.2	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	50.0	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	44.5	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.2	55.0	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	定期健康診断の有所見者の受診率が2020年は49.3%に対し、2021年は現在33.3%である。自院の職員に対する慢性疾患の管理、支援策が有効に機能していないことが考えられる。
	施策実施結果	健診後に受診勧奨文書の送付、受診状況の回収だけでは直接的な受診動機になっていない。そこで自院の外来受診では「慢性疾患診療費補助」として病院が全額補助する制度を創設し対象者の15.3%が活用している。
	効果検証結果	「慢性疾患受診補助費」を活用している職員の承諾を得て安全衛生管理者はカルテを閲覧し検査データ等を把握したうえで本人との面談を行っている。 定期的な受診による医師の指導を理解し、服薬、食事、運動など適切に自己管理がなされている。 受診は生活習慣病等の適切な自己管理に結びつくことが明らかなことから、有所見者が受診に踏み切るためにはこれまでの文書の送付以外にメール等も活用し動機づけを強化する。
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: 012037

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：社会医療法人北九州病院

英文名：kitakyushu Hospital

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

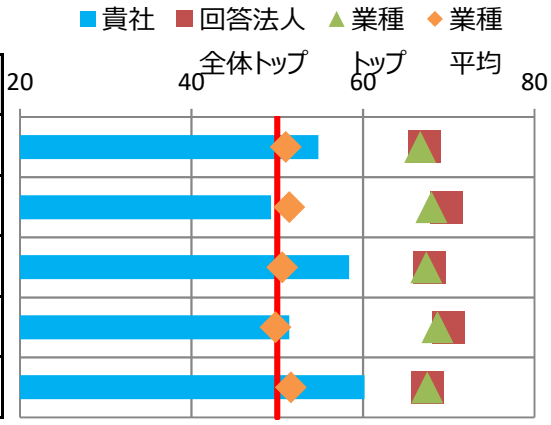
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.8**　↑0.1　（前回偏差値　54.7 ）

※「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	-	54.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	49.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	58.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	51.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	60.2	67.5	67.5	51.6

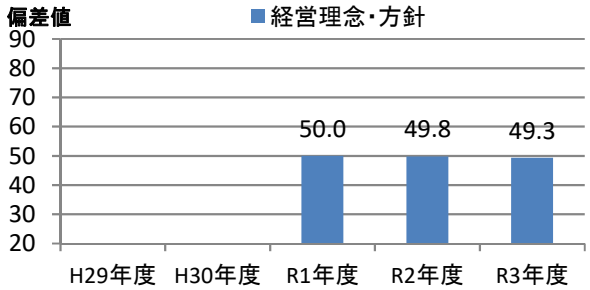


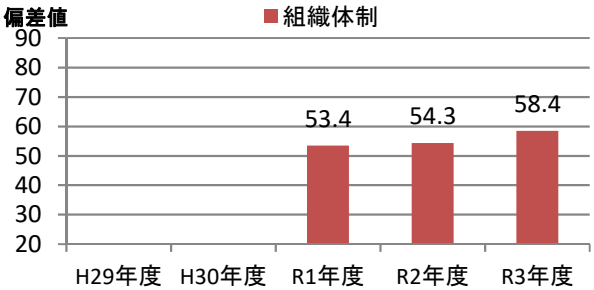
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

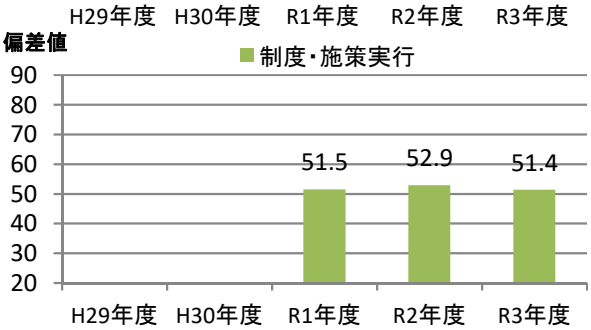
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

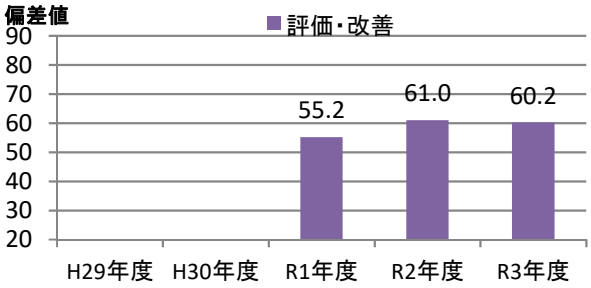
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1051～1100位	901～950位	951～1000位
総合評価	-	-	52.5(-)	54.7(↑2.2)	54.8(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



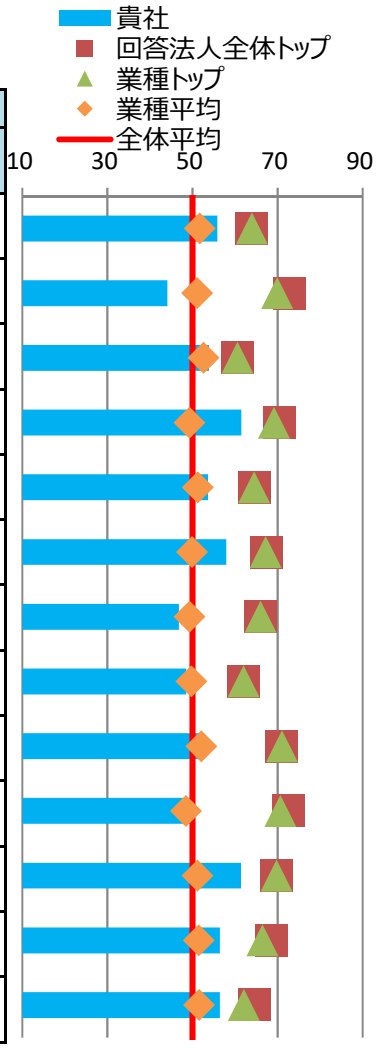






④評価の詳細分析

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	55.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.1	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.0	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.4	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.5	64.5	62.1	51.6



※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 人材定着を阻害する問題（心身の不調やハラスメント）に積極的に対処し、従業員が働き易く、能力を十分発揮できる環境をつくることが、健全かつ効果的な事業活動を推進していくうえで大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	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。具体的指標として、2021年4月1日～2025年3月31日までの4年間の間に、平均勤続年数を9年以上を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kitakyu-hp.or.jp/contents/kitahos/recruit/staff_support/health_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	53.5	50.6	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	53.9	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	50.0	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	45.4	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	47.9	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	48.5	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.1	55.0	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の発生リスクを高める「ハラスメント」への対策が急務であったが、規程整備や管理職向けの教育研修（不定期）を実施するのみであった。そこで全職員対象とした教育研修等、対策を強化することで、全職員の理解と、安心感を高めていくことが課題であった。
	施策実施結果	毎月実施している職員アンケートの結果、相談窓口の周知度や職員・管理職の意識の改善度等が向上した。相談窓口の利用も2017年度に比べ2020年度は4.5倍になった。
	効果検証結果	職員アンケートで「病院はパワハラを許さない職場環境づくりに努めている」と回答する職員が2017年度の56%から、2020年度は76%に改善した。同じく「過去3年間にハラスメントを受けたことがある」と回答した職員は、2017年度の20%から、2020年度は16%に改善した。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	職員の健康保持増進のために精密検査の受診は重要であるが、受診勧奨は各職場の産業医に任せており、対応に差があった。法人として人事部門及び上司などからの受診勧奨を丁寧に行い、受診しやすい環境を作ることが課題であった。
	施策実施結果	2019年度は定期健康診断で要精密検査等の診断を受けたものの内、97%にしか受診勧奨できなかったが、2020年度は100%の受診勧奨が実現できた。
	効果検証結果	受診勧奨の結果、実際に精密検査等を受けたものは2019年度の61%から2020年度は63%へ改善した。

※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: 012081

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：医療法人原土井病院

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

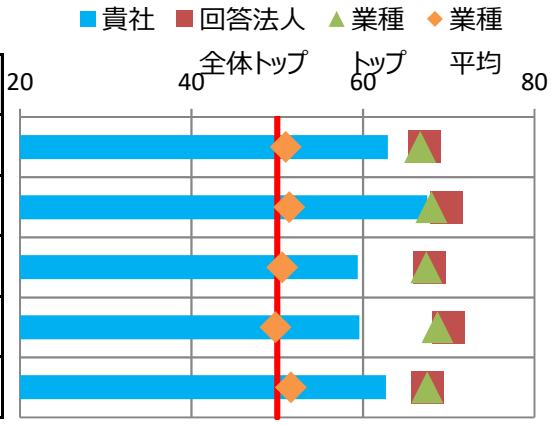
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.9**　↑2.1　（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	-	62.9	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	67.5	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	59.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	59.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	62.7	67.5	67.5	51.6

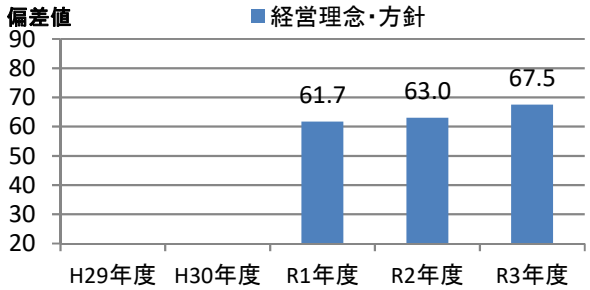


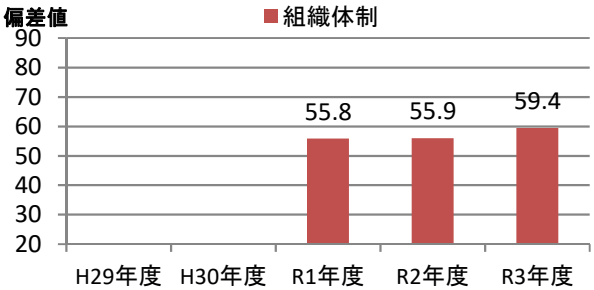
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

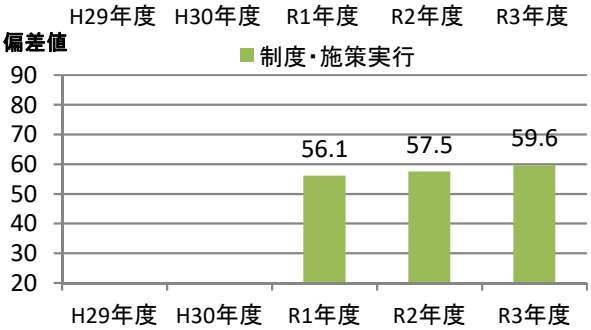
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

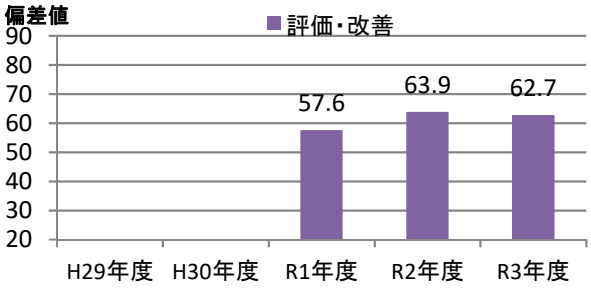
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	501～550位	301～350位	101～150位
総合評価	-	-	58.2(-)	60.8(↑2.6)	62.9(↑2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



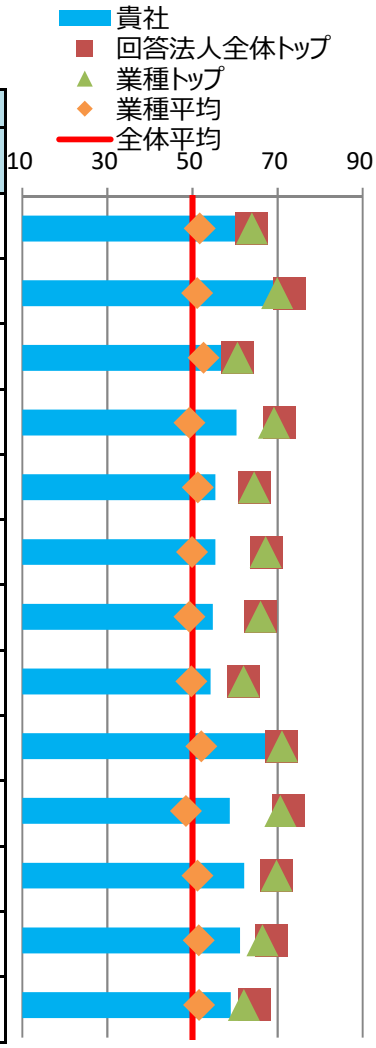






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.4	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.8	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.2	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.0	64.5	62.1	51.6



※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 ますます少子高齢化が進み労働人口が減少する中、当院でも40歳以上の従業員が占める割合が増えている。健康行動実行者の割合は61.9%（前回比較-2.0%）であり、従業員がいかに健康で安全に業務を遂行していけるか、元気でいきいきと働き続けられる環境づくりと、今まで以上に健康への意識改革と行動変容が求められている。
健康経営の実施により期待する効果	経営トップが掲げる経営理念を推奨している。誰もが心身ともに健康で自分らしくいきいきと働き続けられる喜びを期待している。従業員に行った健康意識調査によると、職場の一体感を感じている従業員の割合は73.3%（前回比較＋1.9%）、仕事への情熱や活力を強く持っている従業員の割合は54.4%（前回比較＋0.4%）であった。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.haradoi-hospital.com/about/health.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	60.8	50.6	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	56.1	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	50.0	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	67.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.8	55.0	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	定期健康診断部署別健康状態の結果、体の不調（気分の落ち込み・イライラ・いつも疲れる・だるい・めまい・肩こり・腰痛・目の疲れ）など全体の7割以上にみられる。また血圧・血糖・脂質の項目で有所見率が高く、悪化傾向にある。組織全体で生活習慣病のリスクが高い健康課題であり、要医療に該当する従業員に対しては、受診勧奨をはじめ職場環境の改善、健康セミナー・イベント等のアプローチなど生活習慣の見直しは更なる課題。
	施策実施結果	アメリカ横断ウォーキングカップに146人の参加があった。目標達成者・節目順位と全員に参加賞があり、楽しみながら健康イベントに参加。また従業員の96.7%は自身の日々の生活を健康的に心掛ける事を宣言。
	効果検証結果	ストレス症状や肩こり・腰痛を抱えている従業員が7割以上と多く、広報誌には健康運動指導士が教えるストレッチを掲載。フェイスブックで動画配信を実施。自宅でストレッチをしながら気分転換を図る事ができている。ウォーキングイベント参加者の79%は日々の歩数を意識、普段の生活で歩くなど行動変容は見られる。組織全体で健康意識向上と行動変容へ導く風土がある。従業員の健康がより良いサービスに繋がるものと考えている。
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	covid－19対策の難しさは、無症状のコロナウイルス保有者が感染性を発揮する可能性が指摘されており、大量の飛沫が人との接触時に暴露するリスクが高いとされている。気づかれずに入り込んだcovid－19が感染源となり院内に広がるリスクが常にある為、院内すべての従業員が高い意識で感染対策に臨めること。また、インフルエンザについては、発生状況を確認しながら引き続き感染対策に努める必要がある。
	施策実施結果	臨時対策会議で院内方針を明確化。理事会等で現状報告や対策協議を実施。検査体制強化と従業員は標準予防策に加え感染経路別予防策やＰＰＥ着脱手順を周知。院内に広がるリスクを抑える事が出来た。
	効果検証結果	第一波より従業員はマスク・アイシールドを装着し手指消毒を励行。県内初のコロナ感染確認翌日には人の出入りを制限。隔離基準の明確化、エアロゾル対策としてN95の装着、発症日と推測される2日前からの接触者リスト作成、院内で予期せぬ感染者が発生した場合、既に複数人の感染者がいる事を想定し感染範囲の早期把握等安全確認を慎重に行った。病院全体の運営に大きく影響する事なく従業員、患者の健康を損なう事はなかった。

※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:　012098

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：社会福祉法人ひまわり

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

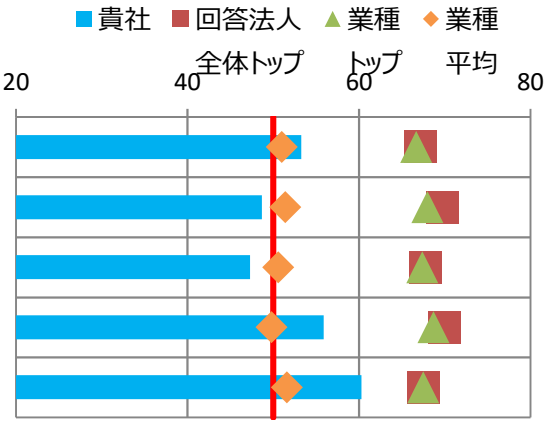
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.3**　↓4.2　（前回偏差値　57.5 ）

※「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	-	53.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	48.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	47.3	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	55.9	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	60.3	67.5	67.5	51.6

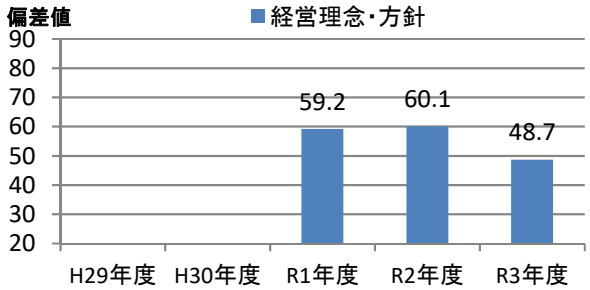


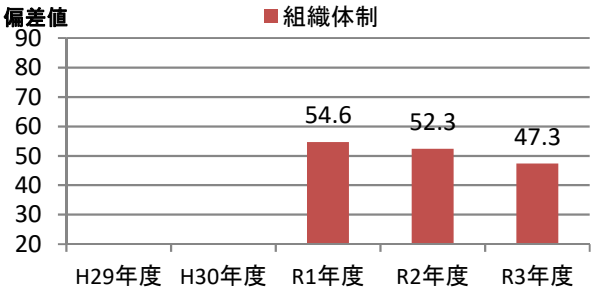
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

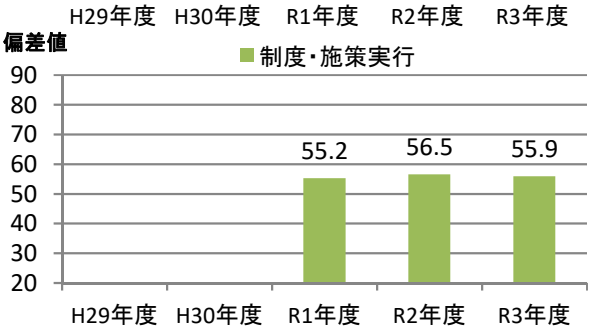
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

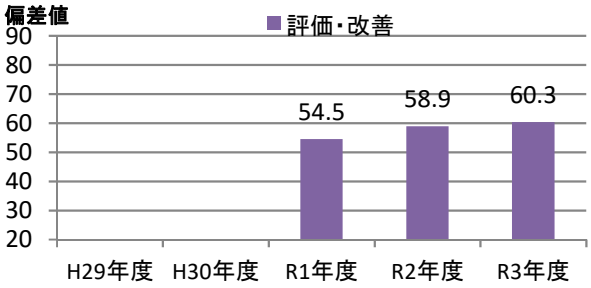
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	701～750位	651～700位	1151～1200位
総合評価	-	-	56.1(-)	57.5(↑1.4)	53.3(↓4.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



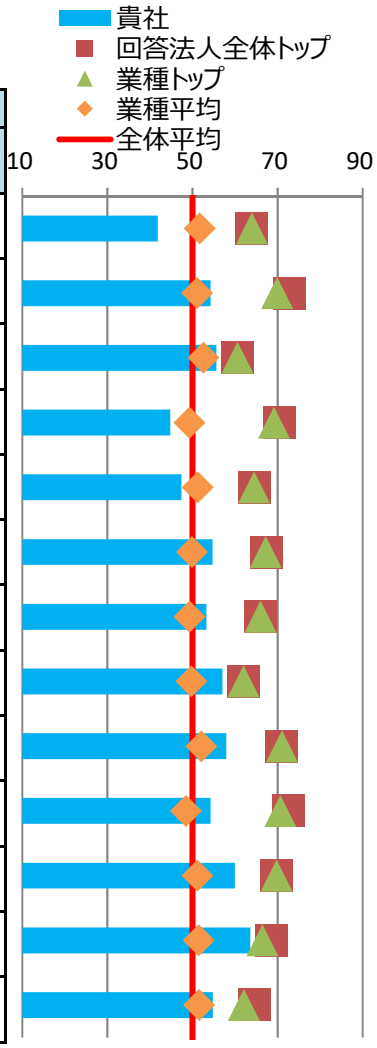






④評価の詳細分析

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	41.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.7	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.8	64.5	62.1	51.6



※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.himawari-mission.com/

※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	50.6	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	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	50.0	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	48.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.0	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.0	55.0	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	メンタルヘルスが不調である従業員の早期発見と適切な支援が難しい。
	施策実施結果	研修を通じて早期発見に至るコミュニケーションの取り方等を学んだ。責任者を対象として実施し、参加率は100%であった。
	効果検証結果	職場の風土作りが重要である。上司と部下として向き合うことに拘らず、また相談窓口への相談ありきに拘らず、「話しやすい人」「聞き上手な人」を増やし、部門は違うが相談できる体制を構築し良い方向にすすんでいる。従業員の健康習慣アンケートの結果でも、こころの健康に関して無関心期（6ヶ月以内に健康づくりを始める意思なし）が４%から２%に減少した。
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	新型コロナウイルス感染症の感染予防対策を徹底し従業員から入居者への感染防止を図らなければならない。
	施策実施結果	感染防止対策、法人の行動指針の周知、BCP策定（整理）、感染者発生時のシミュレーションを定期的に実施した。
	効果検証結果	感染発症はゼロである。また、シミュレーションを重ねることで従業員の意識変容がみられるようになった。ＢＣＰ策定も整理することができた。

※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: 012116

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：医療法人社団江頭会さくら病院

英文名：SAKURA HOSPITAL

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

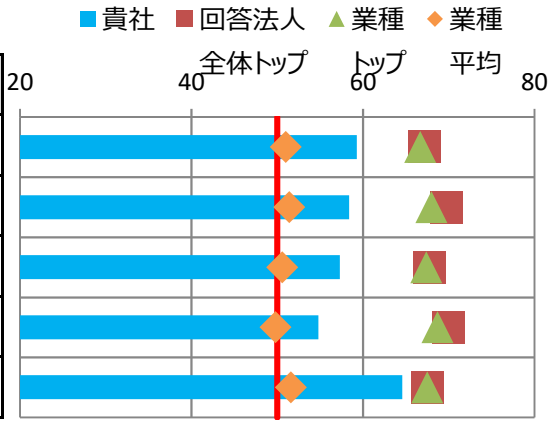
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.3**　↑2.0　（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	-	59.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	58.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	57.3	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	54.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	64.6	67.5	67.5	51.6



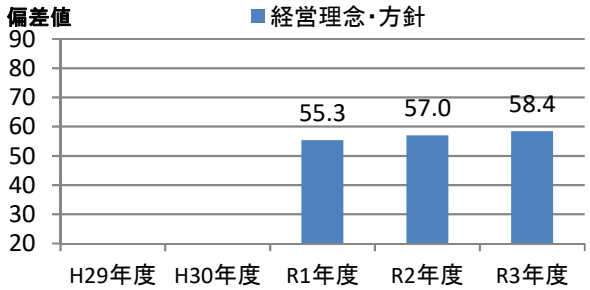
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

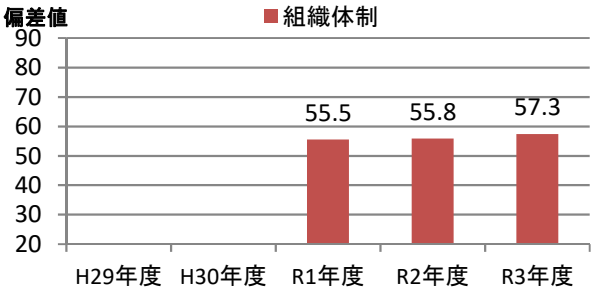
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

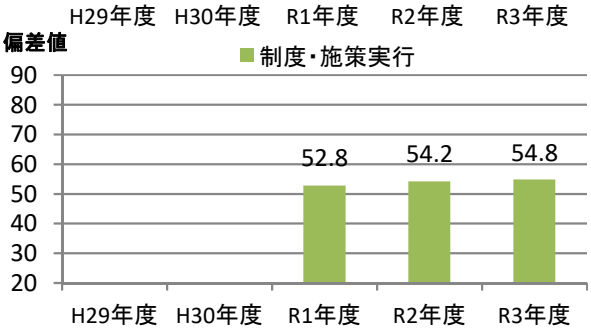
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

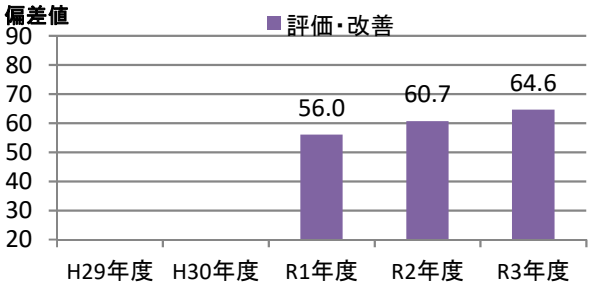
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	801～850位	651～700位	501～550位
総合評価	-	-	55.1(-)	57.3(↑2.2)	59.3(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



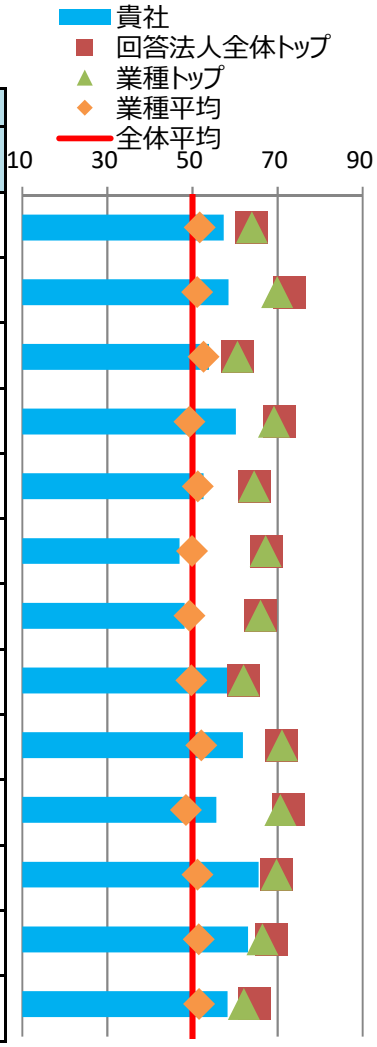






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.0	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.6	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	65.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.3	64.5	62.1	51.6



※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 職員のほとんどが国家資格を持つ専門職であり、代替や早急な人員補充ができない中、健康に問題を抱える従業員が離職や休職すること、また有病のままサービスを提供することは医療サービスの生産性を低下させる課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が有病、体調不良で休むことを減少させる。また、体調不良でのパフォーマンス低下を減少させる。6年後に全職員平均アブセンティーズムを現在の1.58日から1.20日に改善し、プレゼンティーズムを現在の83.9%から90.0%に改善することを目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.sakurahp.or.jp/treatment/general/declaration.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	53.9	50.6	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	50.2	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	60.1	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	70.0	50.0	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	49.5	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	47.9	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	61.1	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.4	55.0	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	職員の生活習慣病予防のため2013年度より喫煙率の低下に取り組んでいる。 課題としてとらえた理由としては、2013年の全国平均喫煙率が21.3%であったのに対し、当院での喫煙率が23.2%と高い数値であったため課題としてとらえた。
	施策実施結果	喫煙の有害性の周知広報を院内LANで行うとともに当院禁煙外来受診への呼びかけ実施。 また、就業時間中の喫煙禁止を就業規則内規で定め周知を実施。全職員周知確認した。 禁煙外来受診者は残念ながらなかった。
	効果検証結果	2019年度は当初目標としていた10%を下回り9.8%にまで下げることができたが2020年度は10.1%と若干の増加となった。しかし、健康において禁煙に取り組むことの重要性認識は根付いた。引き続き取り組む。
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	施設移転をきっかけに特定の部署、特定の個人について残業時間が増加した。長時間労働の防止が労働者の健康維持に有効である。 全職員が残業月30時間時間以内となることを目標とする。
	施策実施結果	特定部署に残業時間削減の工夫を行うよう要請2部署。IT導入などを行い業務効率化を行うとともに人員配置の再検討（2名増員）を行った。
	効果検証結果	2018年度、月30時間超過者7名、2019年度6名と減少したが2020年度はコロナ感染症対応による多忙もあり7名が30時間を超過した月が発生した。しかし全職員平均残業時間は確実に毎年減少している。

※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: 012125

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：社会福祉法人慶生会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

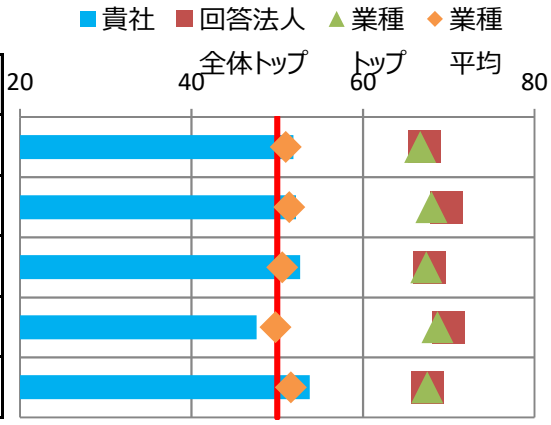
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.9**　↑8.1　（前回偏差値 43.8 ）

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

②評価の内訳

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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	52.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	47.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	53.8	67.5	67.5	51.6

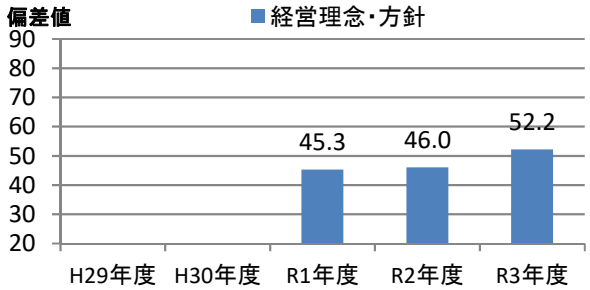


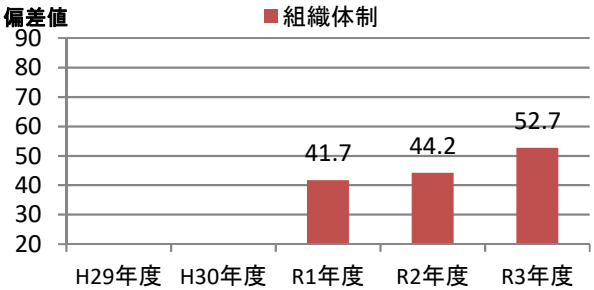
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

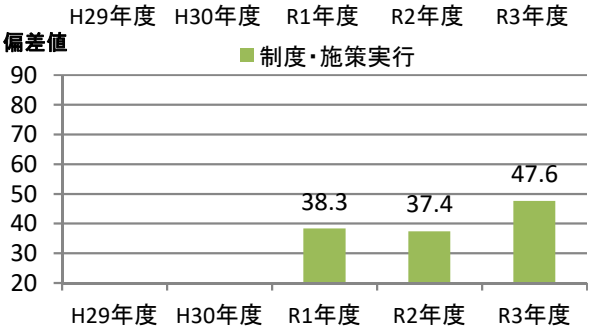
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

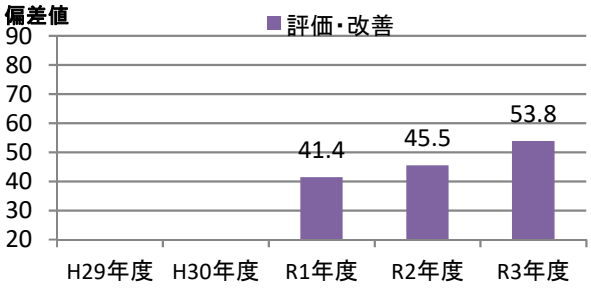
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	1851～1900位	1351～1400位
総合評価	-	-	42.0(-)	43.8(↑1.8)	51.9(↑8.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



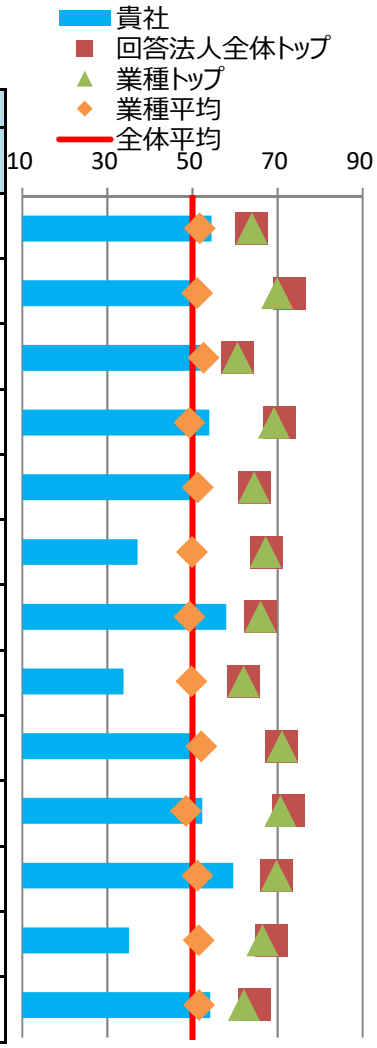






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.1	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	35.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.2	64.5	62.1	51.6



※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 介護人手不足が叫ばれる中での昨今、新規採用が難しい中で現在所属しているスキルの高いスタッフの離職率が高いことも業界全体を通しての課題である。課題としてまずは既存のスタッフの定着が事業活動を継続するために重要であると考える
健康経営の実施により期待する効果	既存スタッフの健康およびリテラシーの向上により現在の離職率約14%から5年後10%台への数値改善を目指す。またより精度の高い分析、職場環境改善施策を投じるために毎年50名以下の事業場に対してもストレスチェックを継続的に行い、現在の実施率を90%以上に改善したい。

※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://kyouseikai.org/about/health_declaration.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	51.7	50.6	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	42.8	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	50.0	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	46.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.1	47.9	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	56.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.2	55.0	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	50名以下の事業所も対象としたストレスチェックの実施率向上（90%）に向けて新システムを導入し事業所のPCや個人のスマホからも受験が行いやすいように配慮した。
	施策実施結果	目標値90%に対して今年度の受検率は76.6%と目標未達成。
	効果検証結果	今年度のストレスチェックでは登録している非正規職員の受験率が低かったこと電子媒体でのストレスチェックだったことで高齢職員の多く所属する部署があったことが非達成の原因である。2021年度は上記課題を解消するために①メンタルヘルスリテラシー向上のための管理職向け研修の強化②高齢職員への紙媒体での受検を許可③各部署への調査実施の働きかけの強化の③点を重点としてアプローチしていく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	ストレスチェックと合わせた調査による肩や腰を中心に慢性痛を抱える職員が多く休業への影響やメンタル、生活習慣、生産性の低下位につながっている可能性が高く休業または離職の原因にもなりやすいため筋骨格系、メンタル双方の観点からアプローチを講じていく必要性がある。
	施策実施結果	所属理学療法士による相談窓口の利用勧奨、希望者へ痛みへの理学検査への実施ヨガやピラティスインストラクターによるオンラインレッスンイベント、動画コンテンツの配信を継続しアンケートを継続して実施していく。
	効果検証結果	全体的な有痛率の変化に大きな昨年度との大きな変化は見られないものの、今年度より外部企業提携によるLINEサポートを導入。登録者に対しては個別的な肩こり、腰痛等、生活習慣のアドバイスを継続して実施している。

※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: 012128

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：パナソニック健康保険組合

英文名：

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

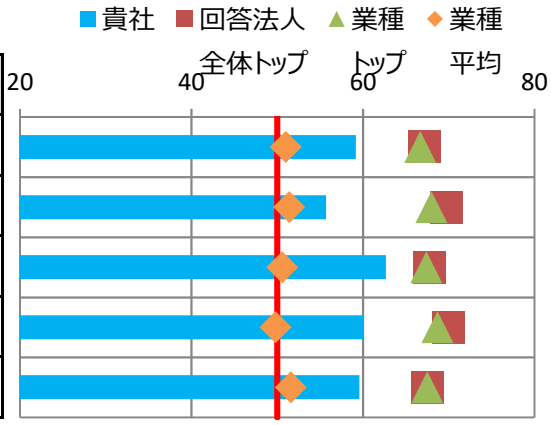
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.2**　↑0.7　（前回偏差値　58.5 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	55.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	62.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	60.1	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	59.6	67.5	67.5	51.6

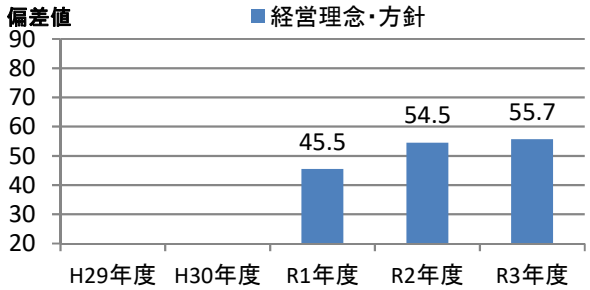


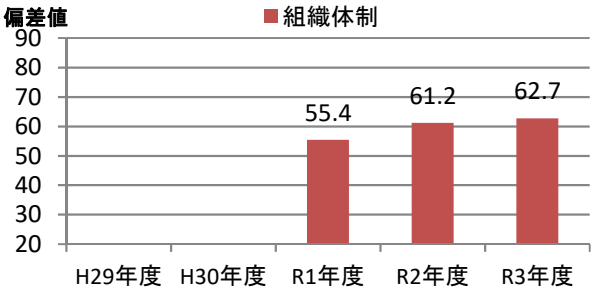
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

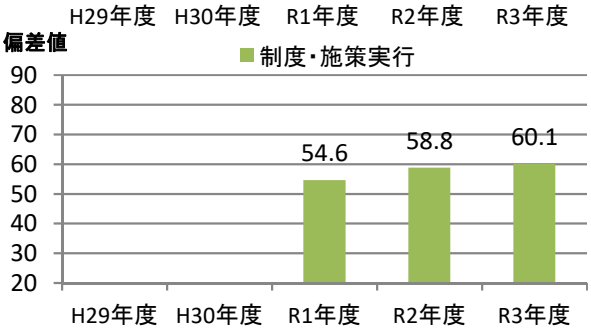
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

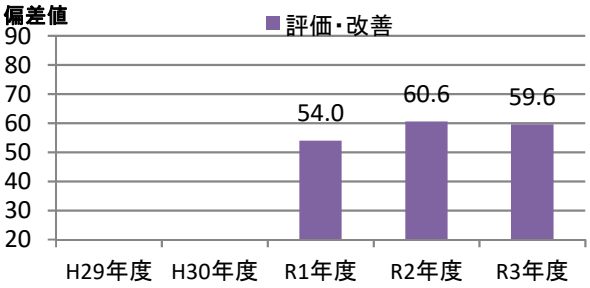
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1101～1150位	551～600位	501～550位
総合評価	-	-	51.9(-)	58.5(↑6.6)	59.2(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



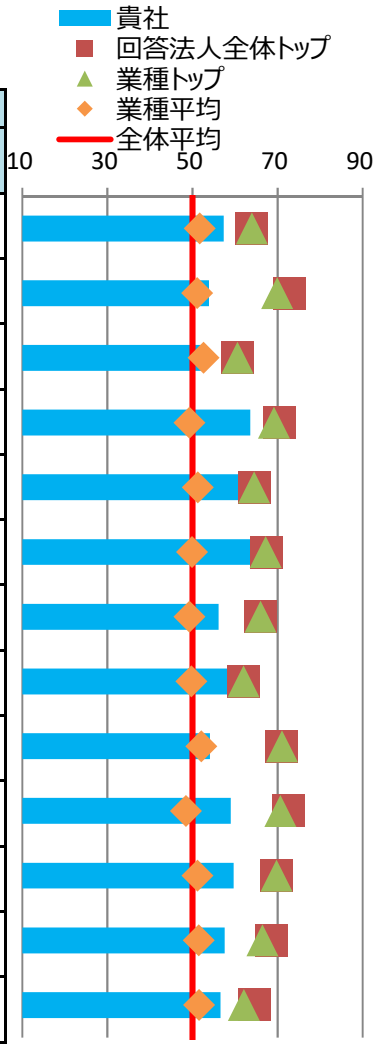






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.6	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	66.2	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.7	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.6	64.5	62.1	51.6



※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 特定保健指導対象者や疾病による休職者・欠勤者が増加傾向にあり、従業員一人ひとりが健康でいきいきと働ける職場の実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のコミュニケーションが活性化され、いきいきと働くことができる職場環境の実現を期待している。また、健康イベントの参加率100%を目指し、健康意識を向上させ、疾病による生産性低下の防止を図る。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://phio.panasonic.co.jp/healthy_company/index.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	65.8	50.6	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	62.7	50.2	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	59.5	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	50.0	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	52.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	47.9	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	57.0	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.3	55.0	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	定期健康診断の肥満率・高血圧・高血糖の従業員の平均数値が前年比で悪化傾向にあったため、運動習慣、食習慣において改善のきっかけを与える必要があった。
	施策実施結果	ウォーキングイベントや独自の職場体操、体力測定を実施し、運動習慣のきっかけを提供した。また、野菜を多く摂取できるメニューの提供や食育eラーニングの受講促進を行い、食生活における意識改善につなげた。
	効果検証結果	定期健康診断の結果で適正血圧（130/85mmHg未満の受診者）、適正血糖（空腹時血糖が100mg/dl未満の受診者）の従業員割合がそれぞれ前年比3.1%、4.0%上昇した。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2020年度の健康診断において血糖値に関する結果が良好ではない従業員の割合が多いことが目立ち、改善が必要であった。
	施策実施結果	従業員に正しい生活習慣の定着を促し、「HbA1c」等の糖尿病に関連する数値の改善を目標とし、糖尿病予防プログラムを実施。本プログラムの結果を当院の医師とも共有し、保健指導等の有用性検討研究にも用いた。
	効果検証結果	「血糖管理指導コース」、「保健指導コース」の2つのコースを用意し、それぞれ30名、31名が参加。体重の平均値はそれぞれ-1.1kg、-0.8kgの改善がみられた。「血糖管理指導コース」の「HbA1c」の改善者率は69%で、平均グルコース値-3.5、血糖値スパイク回数-5.2回という結果で指標の改善が見られた。参加者の声として、「今回の取り組みを継続していきたい」といった声があった。

※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: 012140

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：医療法人社団刀圭会

英文名：TOUKEIKAI

非上場

■加入保険者：北海道医療健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

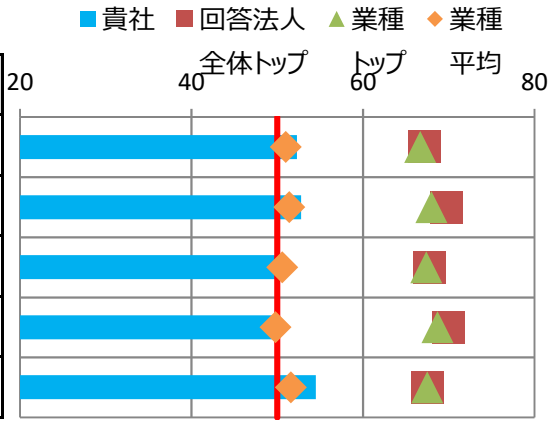
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.3**　↓0.4　（前回偏差値　52.7　）

※「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	-	52.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	50.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	49.9	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	54.5	67.5	67.5	51.6



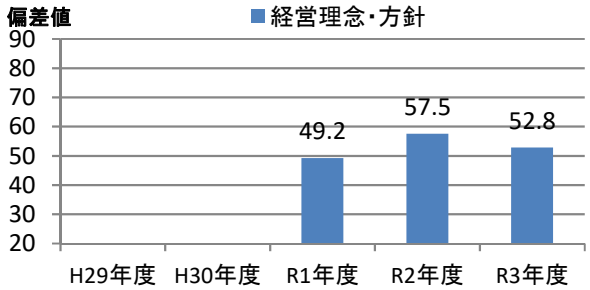
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

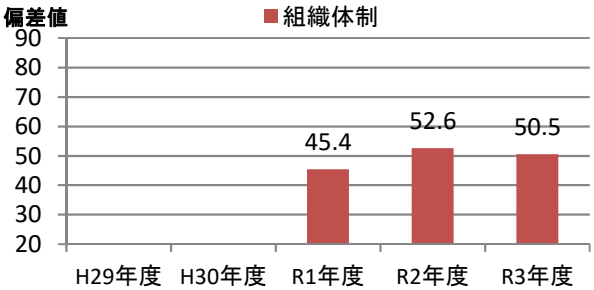
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

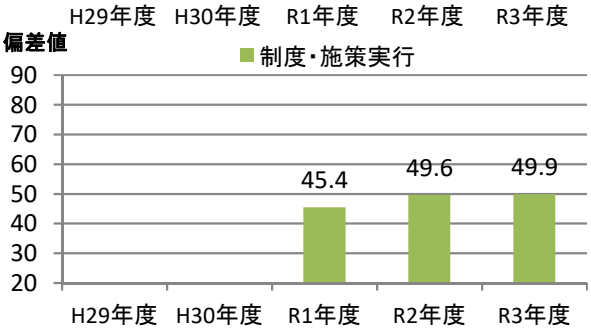
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

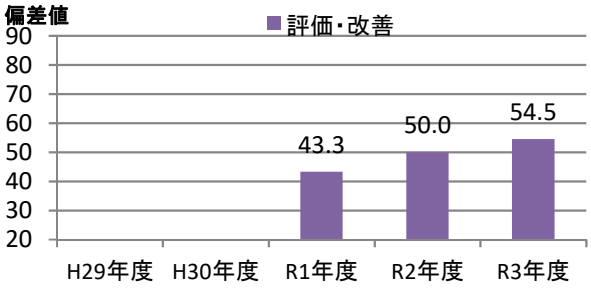
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1101～1150位	1301～1350位
総合評価	-	-	45.9(-)	52.7(↑6.8)	52.3(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



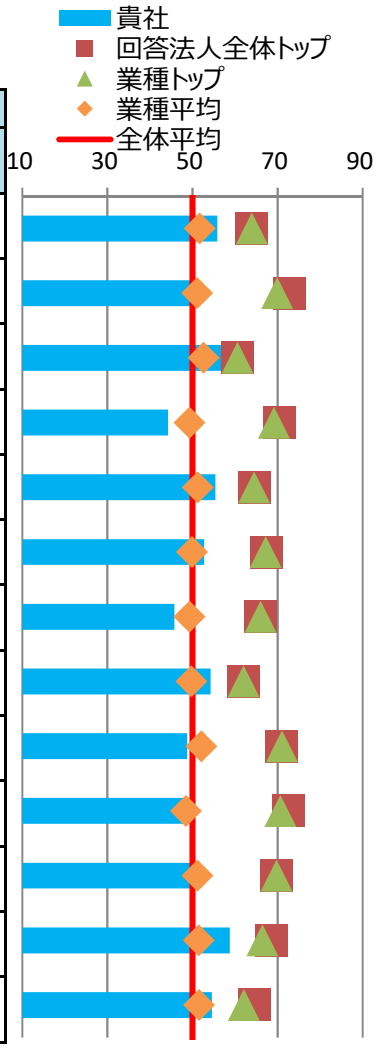






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.1	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.8	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.8	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.6	64.5	62.1	51.6



※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 少子化が進む中、技能を持つ職員に健康で長く働くことができる職場作りが法人の理念を実現する上で課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	職員が働き続けたいと思えることを期待している。離職率を現在の16.3%から5年後（2025年）10%以下への改善を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://toukeikai.or.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	55.1	50.6	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	51.3	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.4	50.0	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	56.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.5	55.0	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	生活習慣病予備軍は生活を変えずに過ごすと疾患を発生する危険がある。 コロナ禍で、集団で行う運動企画が実施できない状況が続いている。
	施策実施結果	アプリを活用したラン＆ウォーキング企業対抗戦へ参加。ウォーキング部門26名参加1155チーム中309位、ラン部門10名参加1156チーム中578位であった。
	効果検証結果	参加者からは、対抗戦のため一緒に頑張っている一体感があり楽しめたとの感想があった。参加者は、元々運動に関心が高い集団であり、低い集団からの参加はなく、全体的に参加率が低かった。運動に関心の低い集団へのアプローチ方法をインセンティヴも含め検討する。
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	メンタル不調による長期休職を経ての職場復帰率は、2018年度100%　2019年度0%　2020年度100%であった。内、復職支援プログラム実施対象者の復帰率は、100%であった。休職中に退職に至らぬよう、復帰率を維持する必要がある。
	施策実施結果	メンタル不調による休職者へ、復職支援プログラムによる支援を実施した。
	効果検証結果	2020年度復職率100%、2021年9月現在、復帰率0%　休職者0名 復職支援プログラムの効果はあるものの、病状により復帰率に波がある。 メンタル不調による病欠期間が短期のケースに対象を拡大するなど、長期休職に至らぬよう予防への取り組みを検討する

※貴社が健康経営度調査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: 012213

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：社会福祉法人大喜福祉会

英文名：daikihukushikai

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

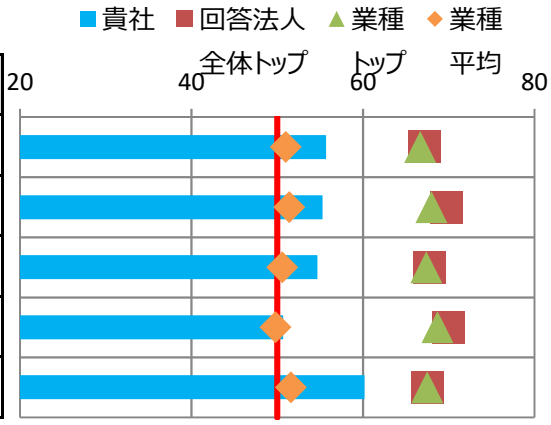
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.7**　↑2.5　（前回偏差値　53.2 ）

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

②評価の内訳

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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	55.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	54.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	50.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	60.2	67.5	67.5	51.6



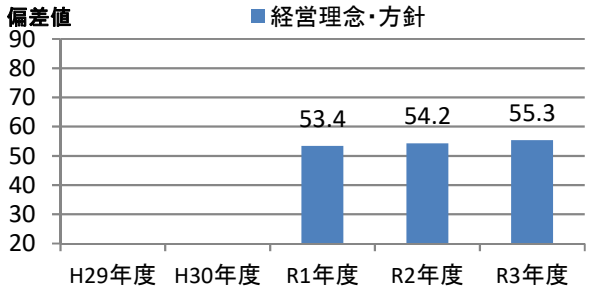
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

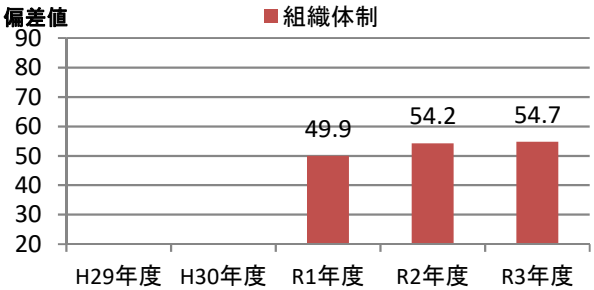
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

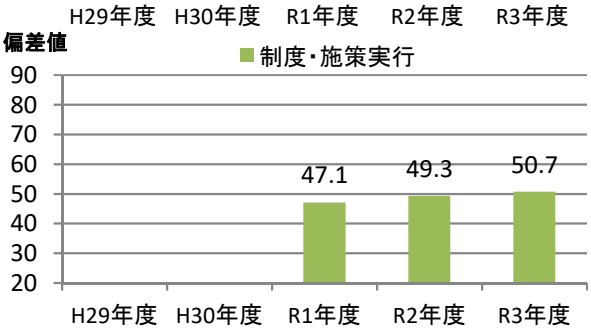
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

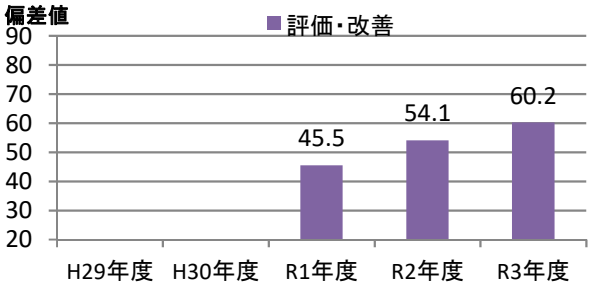
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351～1400位	1051～1100位	851～900位
総合評価	-	-	49.1(-)	53.2(↑4.1)	55.7(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



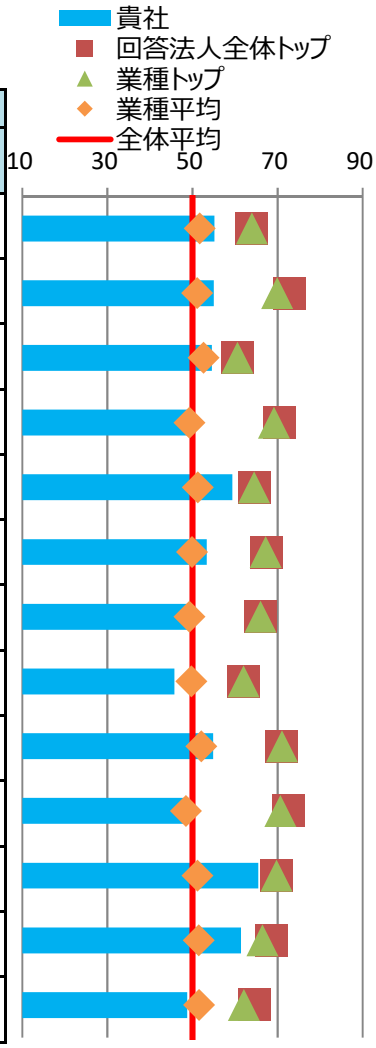






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.6	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.4	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.1	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	65.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.4	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.8	64.5	62.1	51.6



※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 人材の新規採用が難しい状況である。介護を幅広い年齢層の方に、また働きやすい職場であることを知ってもらい雇用につなげたい。「スポット的なパート等多様な働き方も提案している。また在職している職員に健康で働いてもらうこともとても重要だと考えている。職員の口コミでの雇用拡大等模索している。
健康経営の実施により期待する効果	定年後の再雇用で雇用につなげ人材確保している現状で、十分に働き方を話し合って業務内容等を決めている。法人独自で紹介制度を設け、職員に求人紹介を呼びかけている。平均勤続年数は10年で15年以上努める職員は18.8%である。5年後定着率は現在70.5%から75%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://care-net.biz/44/kirakuen/

※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	50.6	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	50.4	50.2	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	41.2	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	50.0	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	41.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	47.9	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	59.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.3	55.0	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	長期化するコロナウイルス感染予防に職員がストレスを抱えている。
	施策実施結果	コロナウイルスとどのように向き合っているか、無記名でアンケートを取り結果を共有することで少しでもストレスを軽減する。（回答率99.1%）
	効果検証結果	年代・職種により、考え方は様々で発想を変えることで窮屈ではなく楽しめることなどがわかった。家族の帰省ができないなどの声もあったが、明文化することで、結果的に部署内でのコミュニケーションも深められた。
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	病期休暇復帰の職員への、仕事と通院への配慮
	施策実施結果	上司と病院が連絡を密にとり、病気の程度などの把握を行いながら、心も体もストレスためないように復帰に向けて配慮した。
	効果検証結果	入院中も電話にてサポートし、復帰後も環境を変えず同じ部署で勤務としている。通院日を配慮しながら勤務表を作っている。周りの職員にも理解してもらい、常に声掛けを行いながら無理のないようサポートを継続している。

※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: 012219

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：特定医療法人好文会

英文名：

■加入保険者：埼玉県医師会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

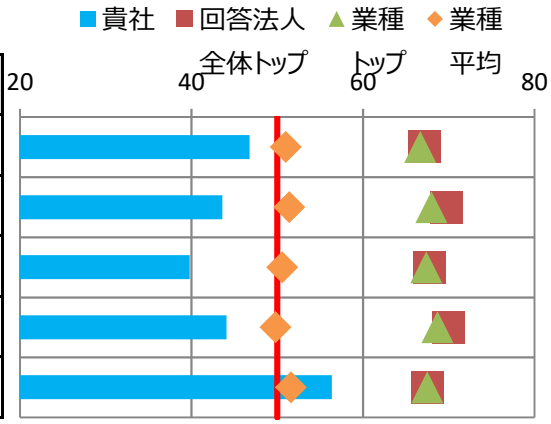
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.8**　↑3.9　（前回偏差値 42.9 ）

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

②評価の内訳

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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	43.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	39.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	44.1	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	56.4	67.5	67.5	51.6



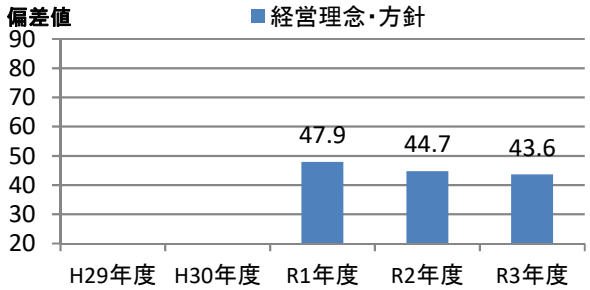
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

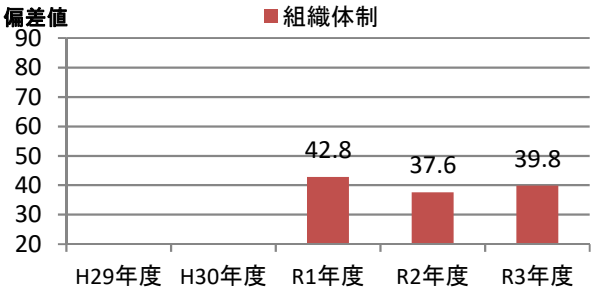
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

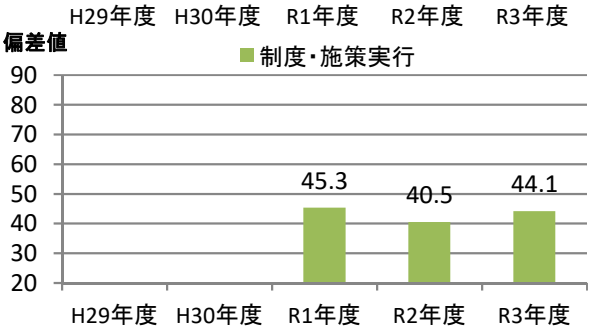
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

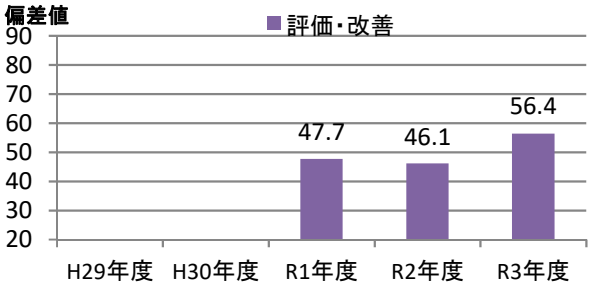
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501～1550位	1901～1950位	1901～1950位
総合評価	-	-	46.3(-)	42.9(↓3.4)	46.8(↑3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



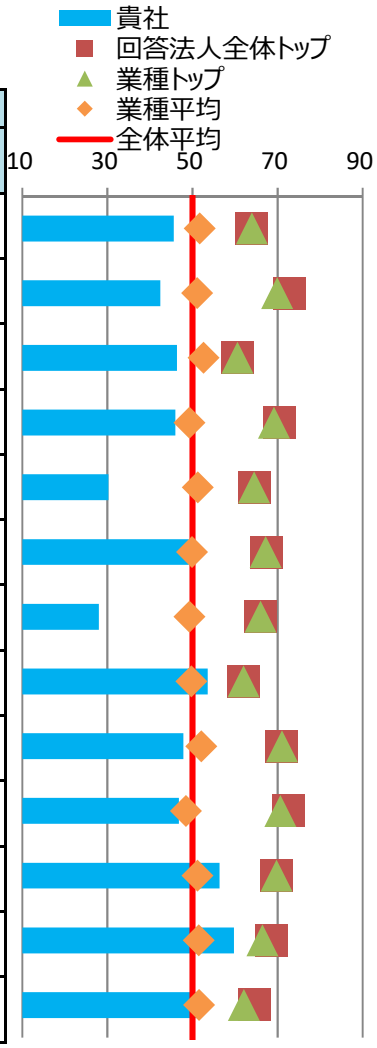






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.2	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	28.0	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.8	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.4	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.8	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.0	64.5	62.1	51.6



※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 疾病による休職者・退職者を減少させ、人材の定着につなげる。
健康経営の実施により期待する効果	カウンセリング・ストレスチェック・特定保健指導・定期健康診断結果による再検査の受診を推奨することにより、心や体の変化を早期発見することで治療につなげ、休職者・退職者の減少につなげる。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.koubunkai.jp/about/#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	42.4	50.6	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	55.6	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	50.0	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	39.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	47.9	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	51.6	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.4	55.0	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	2018年度より、健康保険組合から特定保健指導の利用券が送付されはじめ、2019年より特定保健指導を周知し実施、2020年度も対象者が入れ替わり、職員の平均年齢の上昇とともに生活習慣病対象者が増加しつつある。
	施策実施結果	特定保健指導40名中3名の退職、残り37名が特定保健指導を受け全員終了した。
	効果検証結果	期間を長めに取る事により、面談時間を充実させ改善者が増えた。
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	メンタル面での休職者や退職者が増えつつある。
	施策実施結果	毎年実施される「ストレスチェック」により在籍者464名中、452名が実施し部署ごとの分析を実施。
	効果検証結果	ストレスチェックの面談希望者はいなかったが、面談の申出がしずらい環境の方を対象に外部委託のｶｳﾝｾﾘﾝｸﾞや厚生労働省の相談窓口の利用を促した結果、高ストレス者が減少した。 （2019年高ストレス者　27人⇒2020年高ストレス者　14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: 012230

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：社会福祉法人ありのまま舎

英文名：ARINOMAMASHA

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

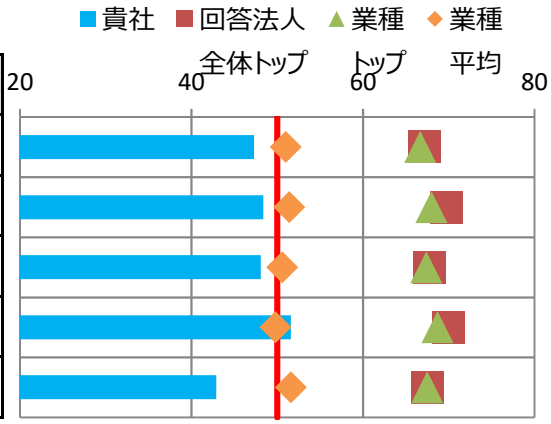
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.3**　↑3.1　（前回偏差値　44.2 ）

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

②評価の内訳

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	-	47.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	48.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	48.1	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	51.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	42.9	67.5	67.5	51.6

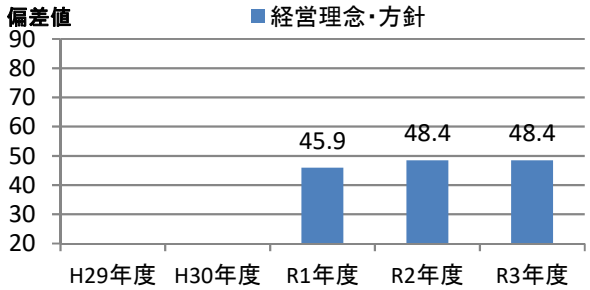


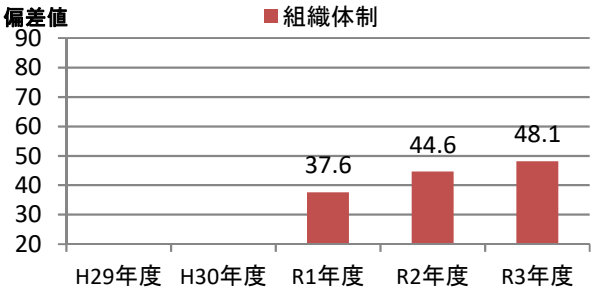
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

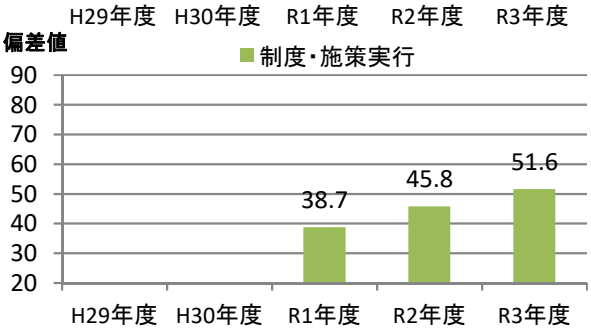
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

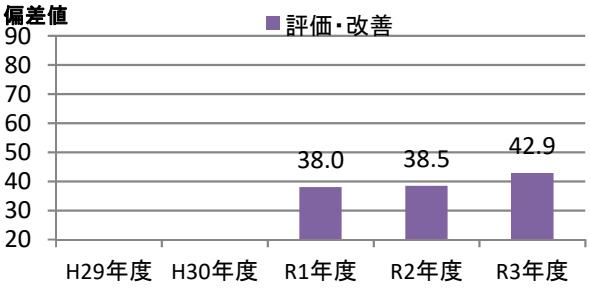
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851～1900位	1801～1850位	1851～1900位
総合評価	-	-	40.4(-)	44.2(↑3.8)	47.3(↑3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



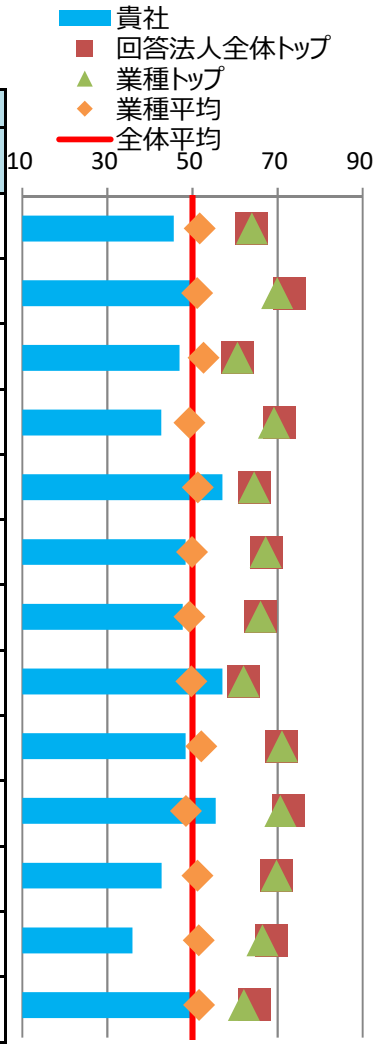






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.0	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.4	67.5	67.2	49.9
	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	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	35.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.5	64.5	62.1	51.6



※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
	障害者福祉従事者として利用者の重度化や重症化が進む中、慢性的な人材不足（人員不足）により、サービス提供の量や質が増えつつある。そのため職員の疲労・心的ストレス・腰痛やケガ等のリスクが課題であり、サービスの質的向上も中々難しい現状。
健康経営の実施により期待する効果	職員に対するステレスチェック等を活用したメンタルヘルス向上への取組みを行うとともに、腰痛予防の体操や介護機器の導入・勤務シフトの工夫や有給休暇の所得促進・心身のリフレッシュ等を進めることによる、事故・ケガゼロ及び心身不調者のゼロを目指す。

※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	www.arinomama.or.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	52.5	50.6	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	50.2	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	44.8	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.8	50.0	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	53.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.9	55.0	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	介護（ケア）のサービス提供を実施しているが、年を重ねるごとに対象者の重度化・重症化が進むとともに、職員の平均年齢も上昇し、介護度（割合）が高く（濃密に）なってきている。そのため職員の腰痛やケガ（リスクマネジメント）の改善が課題
	施策実施結果	腰痛予防の体操や介護機器の導入・勤務シフトの工夫や有給休暇の所得促進・心身のリフレッシュ等を進めている。
	効果検証結果	新たな介護機器の導入（介護リフト・マッスルスーツ）したことと、ＩＣＴ（インカム）の活用も進めたことで、ある程度は業務負担の軽減を図る事が出来た。なお有給休暇の取得促進が図られるよう、定期的に取得促進等及び規程の改正等を進め福利厚生面での向上を図った。
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	障害者福祉従事者として利用者の重度化や重症化が進む中、慢性的な人材不足（人員不足）により、サービス提供の量や質が増えつつある。そのため職員の疲労・心的ストレス・腰痛やケガ等のリスクが課題であり、サービスの質的向上も中々難しい現状。
	施策実施結果	ストレスチェック等を活用し対象者にメール勧奨と産業医との面談又は医療機関の紹介の実施などの早期のアプローチを図るとともに各種休暇等の取得を進めるようアプローチ。
	効果検証結果	メンタルヘルスに関する情報提供を含め対象者にメール勧奨と産業医との面談又は医療機関の紹介は実施できているが、定量的な結果までは出てないが、休暇等の取得に関しては早期アプローチを図っていることもありある程度は取得促進が図られている。

※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:　012279

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：社会福祉法人清涼会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

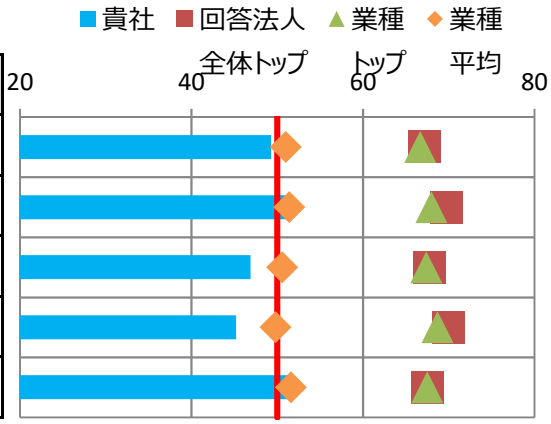
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.3**　↑6.2　（前回偏差値　43.1　）

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

②評価の内訳

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	-	49.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	51.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	46.9	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	45.2	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	51.4	67.5	67.5	51.6

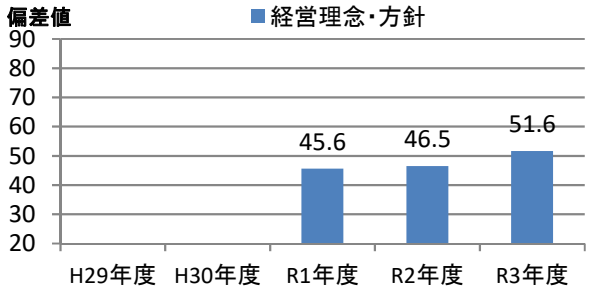


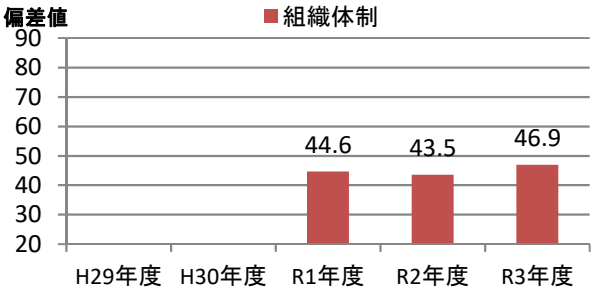
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

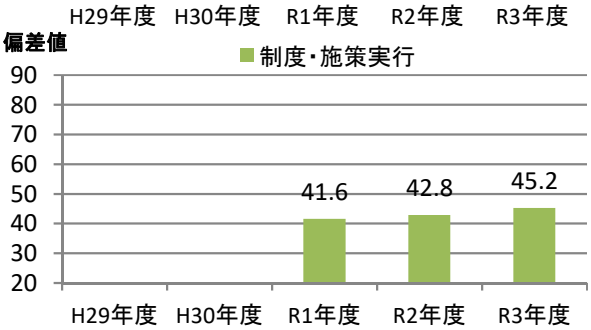
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

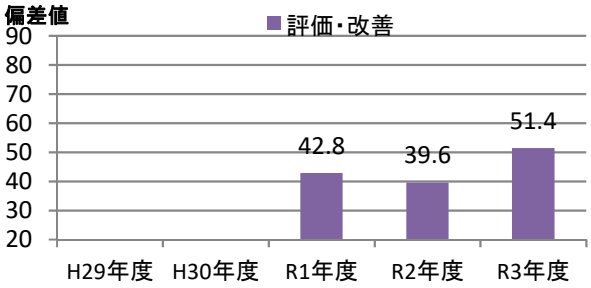
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1901～1950位	1651～1700位
総合評価	-	-	43.8(-)	43.1(↓0.7)	49.3(↑6.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



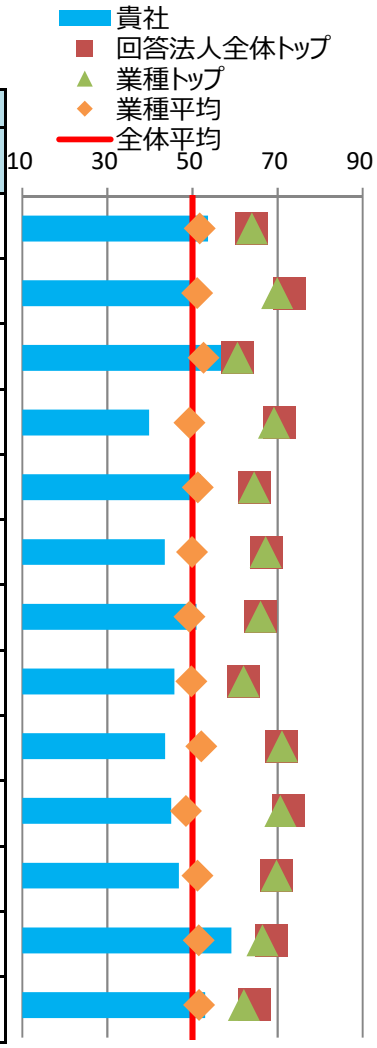






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.5	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.0	64.5	62.1	51.6



※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 離職率の低下や採用コストの低減
健康経営の実施により期待する効果	離職率の低下による中長期的な採用、教育コストの低減と習熟した人材による質の高いサービスの提供の実現

※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.sei-ryou-kai.or.jp/topics/1315/

※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	43.1	50.6	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	42.3	50.2	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	47.5	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	50.0	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	44.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.0	55.0	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	常勤職員・非常勤職員の2つに分けられていた雇用形態を大きく見直し、常勤職員のほかに限定常勤職員・週4日勤務常勤職員を設け、曜日や働ける時間に制限のある職員の自由な働き方を実現し離職防止に繋げる取り組みを開始した。
	施策実施結果	導入初年度ではあるが2名の職員が制度を利用し、自分に合った働き方を実現できた
	効果検証結果	2020年度が導入初年度である為、前年度までとの比較はできないが、制度を利用し非常勤から限定常勤職員へと転換した職員からは、今までは非常勤として貢献してきても収入面で不足を感じていたが、勤務出来ない曜日や時間があり常勤になる事は望まなかったが、自分に合った働き方で収入面も上乗せでき喜んでいる、との声を聞いている
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	介護施設におけるシフト勤務の為、職員が入れ替わりで勤務するため、情報の共有やちょっとしたやり取りに不足を感じていたため、社内SNS「LINE WORKS」を導入し、職員同士のコミュニケーションの増進を図った
	施策実施結果	導入初年度ではあるが92%の職員がシステムに参加しコミュニケーションを取っている
	効果検証結果	ストレスチェックにおける高ストレス者が前年の204人中33人（16.2%）から235人中33人（14.0%）と前年比14%減少した事につながったのではないかとみている

※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: 012288

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：社会福祉法人名古屋ライトハウス

英文名：NAGOYA LIGHTHOUSE Social Welfare Corp.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

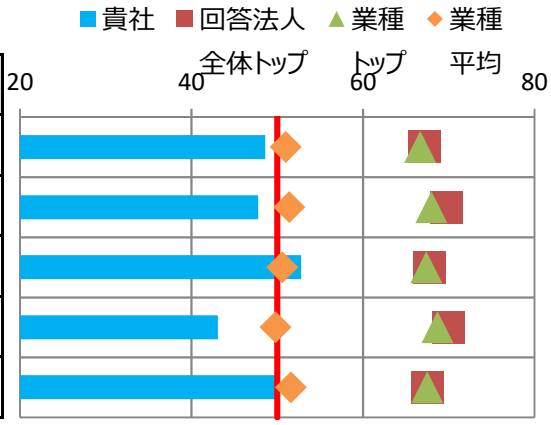
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.6**　↑3.0　（前回偏差値 45.6 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	47.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	52.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	43.1	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	50.1	67.5	67.5	51.6



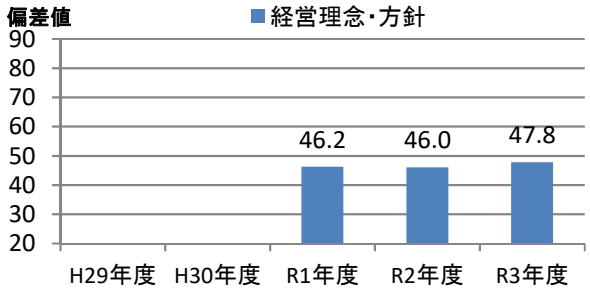
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

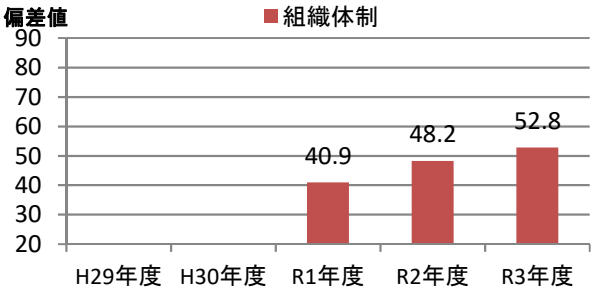
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

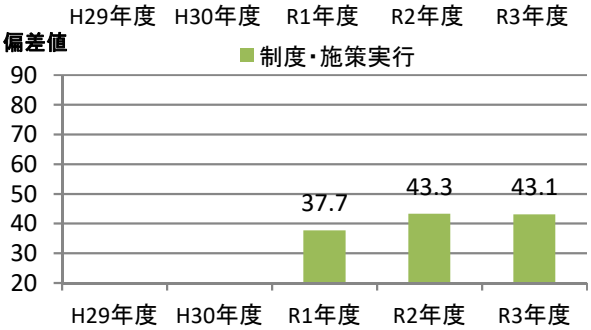
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

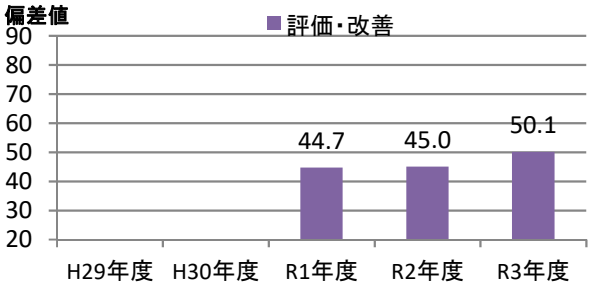
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751～1800位	1701～1750位	1701～1750位
総合評価	-	-	43.0(-)	45.6(↑2.6)	48.6(↑3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



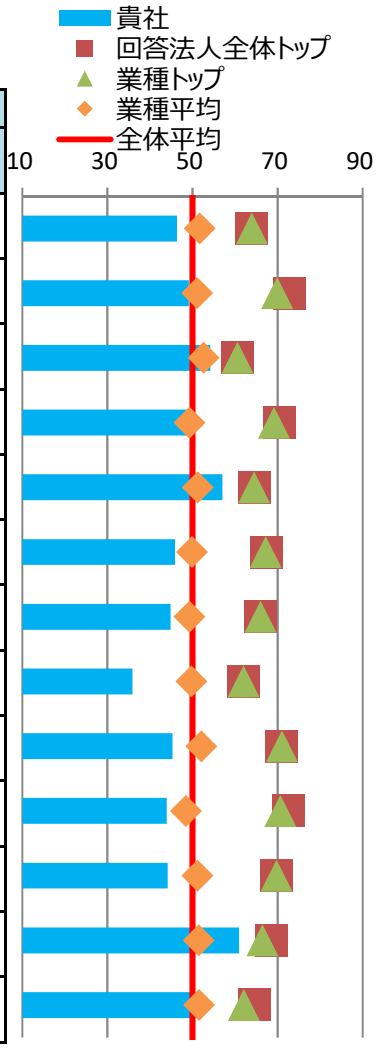






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.9	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.9	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.2	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.2	64.5	62.1	51.6



※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 メンタルや体調の不調による長期欠勤や休職者が増加しており、その後の離職にもつながっている。職員の心身の健康は重要な経営資源であり、長く安心して働くことができる法人であることを社内外にアピールするためにも、職場定着率のアップは大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	新たに「チャレンジシート」を採用。全職員から職務状況（仕事の満足度や負担感など）や異動希望の有無を確認して本人と組織の意識のズレを修正し、上司との面談の仕組みを構築することにより職場定着率のアップや部署内の活性化を目指す。

※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	http://nagoya-lighthouse.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	45.2	50.6	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	34.2	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	50.0	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	46.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.3	55.0	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	近年、メンタルや体調不良による休職者が増加している。従業員の健康課題は従業員自身やその家族にとって重要な課題であり、かつ法人にとっても労働者不足は組織全体の活気や生産性の低下、さらには業績の悪化にもつながるため、改善が必要である。
	施策実施結果	会社の呼びかけによって前年より0.5%高い97.5%の従業員がストレスチェックを受検。結果を分析しメンタルや体調不良者の早期発見につなげた。休職者に対しても主治医と連携し月に1～2回の面談を実施。
	効果検証結果	受検率も高く従業員からの関心も高い。休職者等に法人全体でフォロー体制を構築して対応した結果、高ストレス者数を含めた全体的な数値も減少しており、高ストレス者率は前年の13%から11.4%に、面談希望者も3名から1名に低下した。また、上司や法人職員との面談の機会を設けて本人の希望や状況を把握し、異動や短時間勤務などの対策を講じることにより、最終的には休職者10名全員が年度内に職場復帰を果たした。
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: 012292

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：社会福祉法人刀圭会

英文名：Toukeikai

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

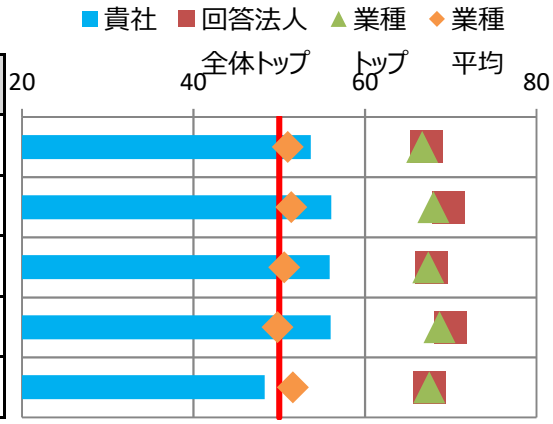
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.7**　↑1.4　（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	-	53.7	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	56.1	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	55.9	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	56.0	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	48.3	67.5	67.5	51.6

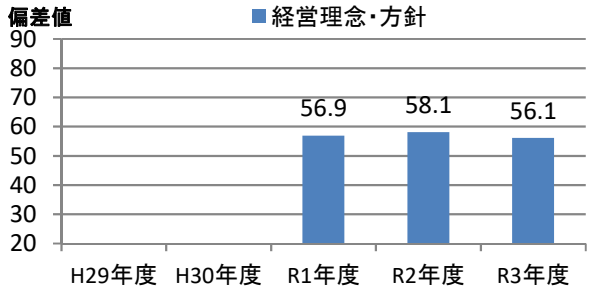


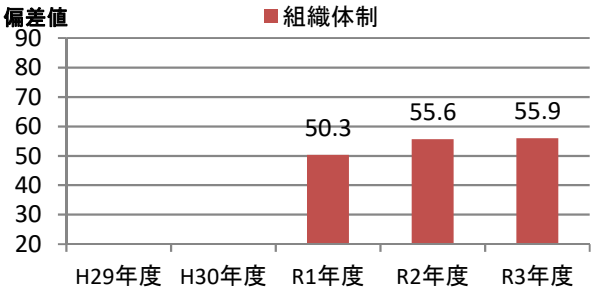
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

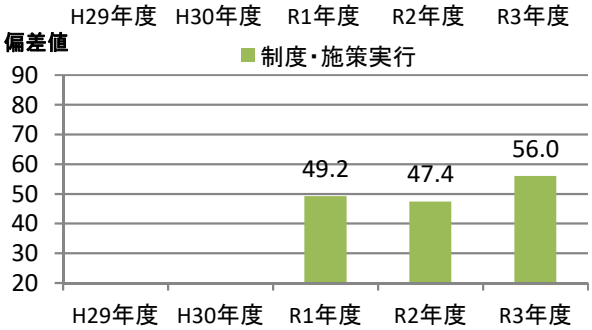
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

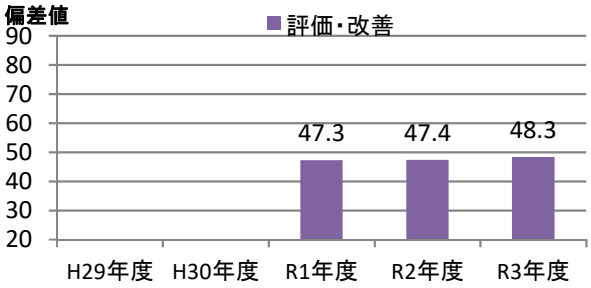
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1151～1200位	1151～1200位	1101～1150位
総合評価	-	-	51.2(-)	52.3(↑1.1)	53.7(↑1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



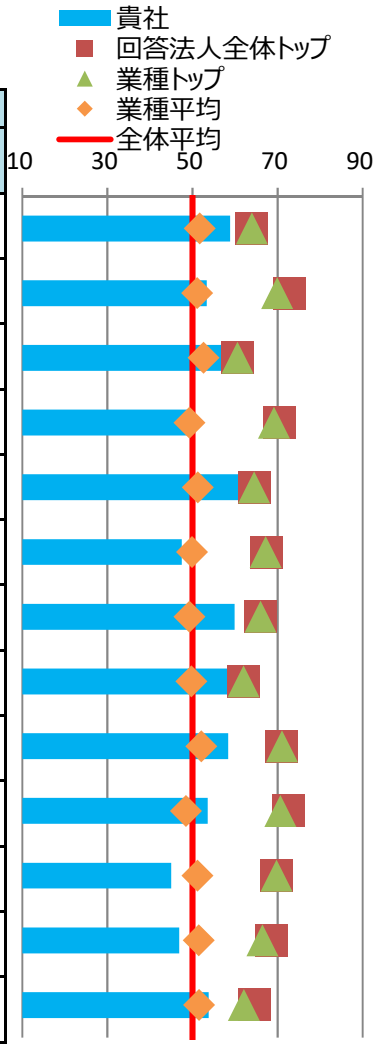






④評価の詳細分析

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	58.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.6	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.8	64.5	62.1	51.6



※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 人材定着には、様々な面で働きやすい職場環境が必須となる。またそれが魅力となり採用力の向上につながる。介護業界特有の腰痛の悩み、女性の多い職場における女性特有の病気や悩み、出産前後の休暇・サポート体制など、心身の健康を図り、長く勤めてもらえる風土・組織作りが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	腰痛防止のための講話、悪化する前の腰痛防止ヨガ体験、等を通じて、腰痛が主原因による離職率５％以下を目標とする。また、女性職員の産休・育休取得率を１００％を目標にし、男性職員の配偶者出産による育休取得率を７％以上目標とする。

※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://toukeikai.or.jp/newtoukeikai/?service=%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e7%b5%84%e3%81%bf

※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	52.8	50.6	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	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	50.0	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	46.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.8	55.0	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	休職後の職場復帰の場合、元々いた部署に復帰するのが原則であるが、身体面・精神面ともに復帰時の健康状態によっては、治療をしながら以前と同様の業務に就くことが難しいケースが多い。
	施策実施結果	2019年度より休職者に対し、復帰前に本人と十分な面接機会を持ち、同じ部署でも業務内容の見直し、勤務時間の制限や時短勤務の検討、他部署への異動（試行的異動含む）をし、離職防止や治療への配慮を行った。
	効果検証結果	本人の意向を尊重して、離職防止・就業と治療の両立が出来ていると感じる。2016年度休職者3名⇒退職者3名、2019年度休職者5名⇒退職者1名、2020年度休職者4名⇒退職者0名と改善がみられる。休職者が出ることは避けられないが、出来る限り休職者が出ないような予防・支援を行い、もし休職となった場合でも本人との双方向の協議を通じて活躍の場を検討しながら退職に至らない体制づくりの確立を目指す。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性特有の健康課題について、全職員向けにアンケートを実施したところ、男性職員はもとより女性職員自身も知らない・わからないケースが多く、知らないことで苦労している場面がみられた。
	施策実施結果	アンケートをもとに、職員が実際に困っていたり理解が低い健康問題を中心に、健康通信として全職員向けに定期的に発信することにした。
	効果検証結果	現時点では定量的なデータまでは把握できていないが、健康通信を見たことで、子宮がん検診・乳がん検診を受診するキッカケとなったり、スポーツクラブに通い始める職員もいた。最終的には「刀圭会の保健室」を設立し、全職員が健康問題について気軽に相談できる組織にしていきたい。

※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: 012299

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：医療法人秋桜会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

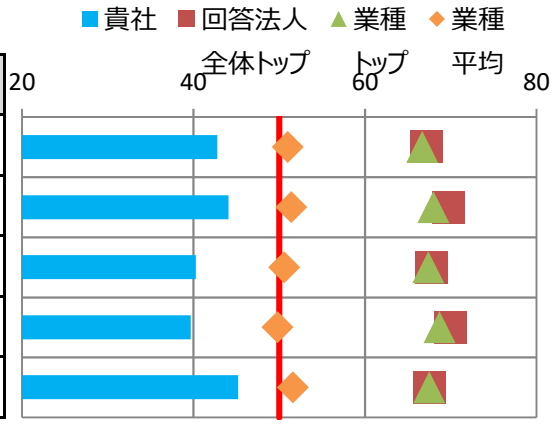
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.8**　↑3.1　（前回偏差値　39.7　）

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

②評価の内訳

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	-	42.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	44.1	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	40.3	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	39.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	45.2	67.5	67.5	51.6

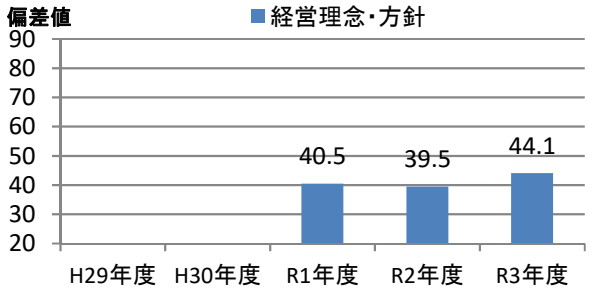


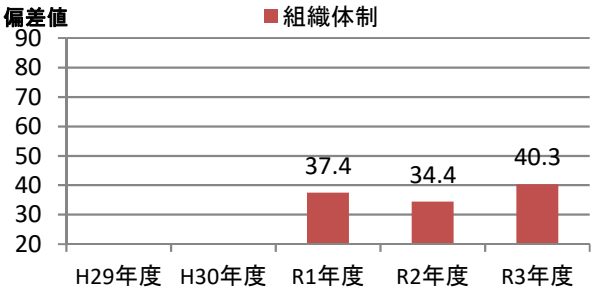
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

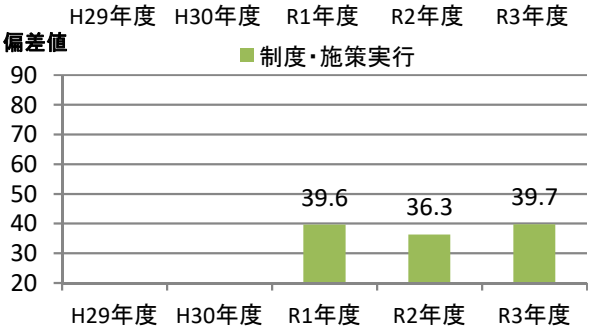
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

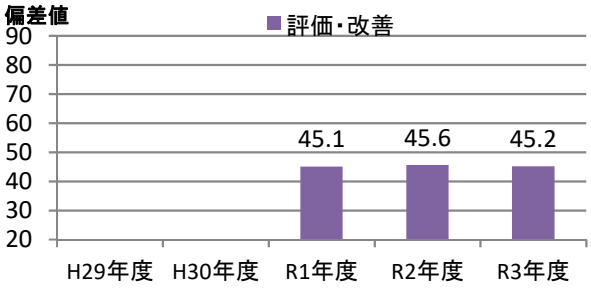
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851～1900位	2101～2150位	2251～2300位
総合評価	-	-	41.1(-)	39.7(↓1.4)	42.8(↑3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



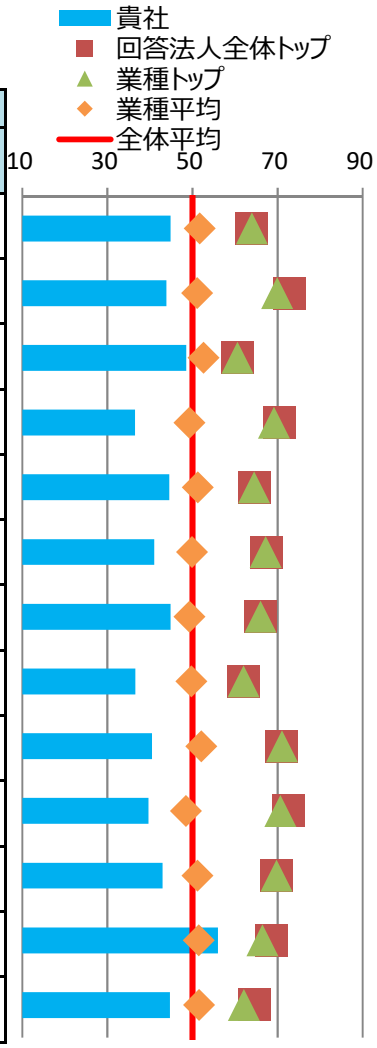






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.0	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	36.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.5	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.7	64.5	62.1	51.6



※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 人材の充実、定着が課題。低収入・重労働のイメージの強い介護事業でいかに付加価値を示し、職員にも利用者にも選ばれる法人に成長していけるかが重要だと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	法人の福利厚生（ソフト面）や職場環境（ハード面）を充実させ、従業員が法人に対して価値を感じ、長く続けて頂けることで従業員のスキルも向上し、利用者の信頼にもつながる相乗効果を期待する。

※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.cosmos-garden.com/company.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	42.2	50.6	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	44.0	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	50.0	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	35.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	47.9	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	45.3	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.9	55.0	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	介護では利用者の介助等で体に負担がかかり、それがもとで腰痛になり、離職されるケースが多くみられる。また認知症のある高齢者は夜間に離床されるとうで常に気を張っている状態が続き、疲弊されているケースがみられる。
	施策実施結果	介助の補助マシーンや見守りのためのシステムを導入を提案。見守りのシステムについては、職員の中で機械への拒否感を持つ方が不安視をしていた。
	効果検証結果	法人の中で入所者100人の老健施設で導入したことで、令和元年度は離職率が18.4%だったものが、2年度には11.4%まで減少した。この結果を受けて、他の施設にも広く導入する予定、さらに見守りシステムの説明を重ね、効率的に利用することで職員の負担をさらに減少させ、離職率を低下させていきたい。
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: 012310

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：社会福祉法人仁摩福祉会

英文名：NIMA FUKUSHIKAI,SOCIAL WELFARE CORP.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会島根支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

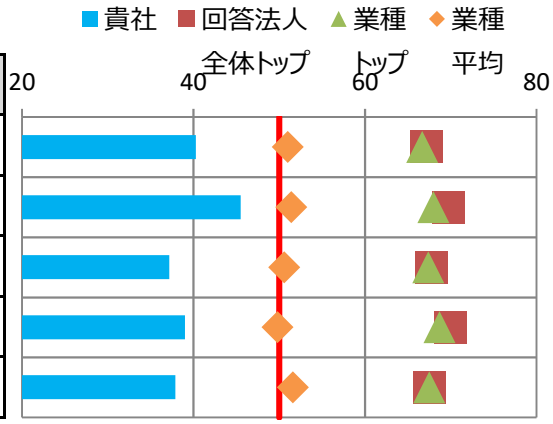
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.3**　↑4.4　（前回偏差値　35.9 ）

※「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	-	40.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	45.5	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	37.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	39.0	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	37.9	67.5	67.5	51.6



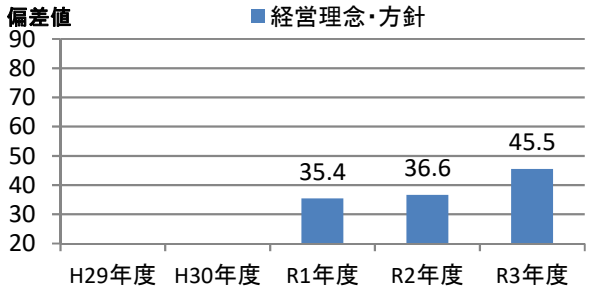
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

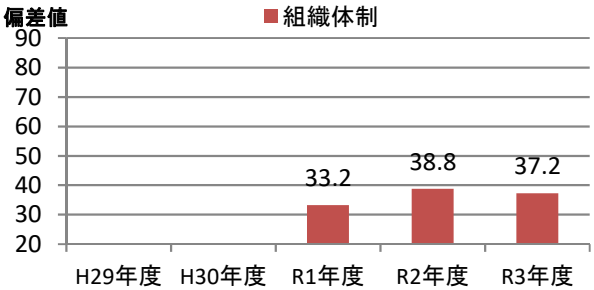
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

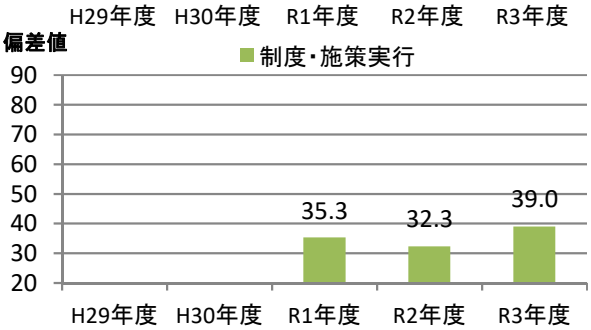
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

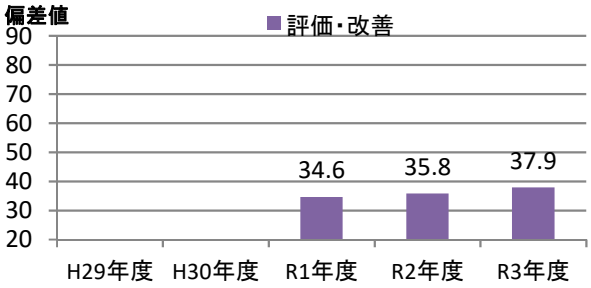
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2101～2150位	2251～2300位	2401～2450位
総合評価	-	-	34.7(-)	35.9(↑1.2)	40.3(↑4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



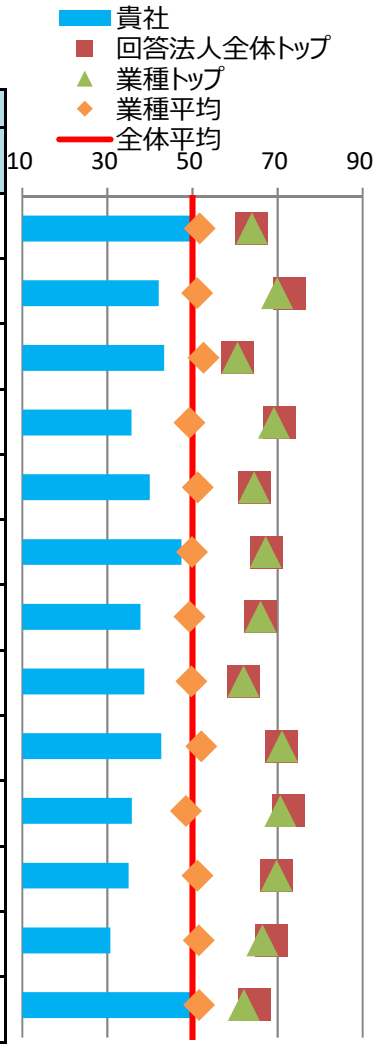






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.1	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.4	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.8	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	35.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	30.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.0	64.5	62.1	51.6



※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 少子高齢化が進む中で、法人が安定的な経営、持続的な成長をするために、経験、技術、資格を持つ職員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進するうえでの課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の健康管理・疾病予防及び健康状態の改善により、健康を理由とした離職を防止する。

※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	http://www.shiosai.or.jp/health-declaratiom.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	42.5	50.6	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	32.2	50.2	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	47.9	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	50.0	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	33.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	25.1	47.9	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	31.8	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.6	55.0	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	令和元年の喫煙率は１６．９％となっており、国が掲げている「2022年の日本の喫煙率目標12%」を上回っている。喫煙者本人の健康とその周りの人の受動喫煙を防止するために改善が必要である。
	施策実施結果	令和元年８月１日に法人としてたばこ対策を宣言。定期的に職員が禁煙ポスターを作成し掲示。また平成２９年１２月に禁煙チャレンジ補助金制度を作って、禁煙の支援を行っている。
	効果検証結果	令和元年度に１６．９％だった喫煙率が令和２年度には１６．６％に低下した。喫煙を続けている職員の中には家族が喫煙者でありやめるのが難しいとの意見もあるため、今後は家族も含めた禁煙へのアプローチを検討したい。
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: 012355

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：医療法人祐基会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

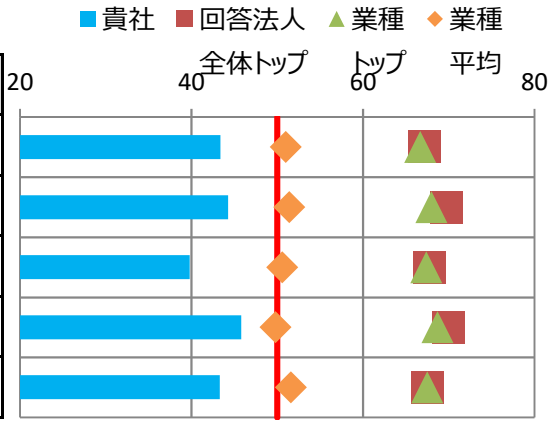
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.4**　↑2.0　（前回偏差値　41.4 ）

※「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	-	43.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	44.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	39.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	45.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	43.3	67.5	67.5	51.6

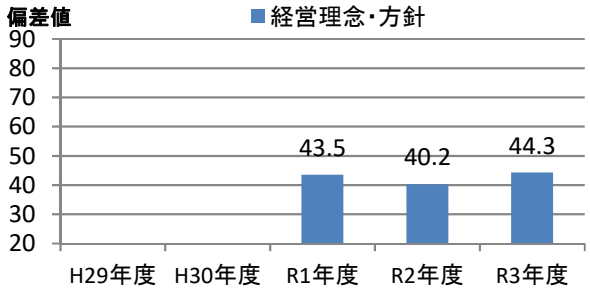


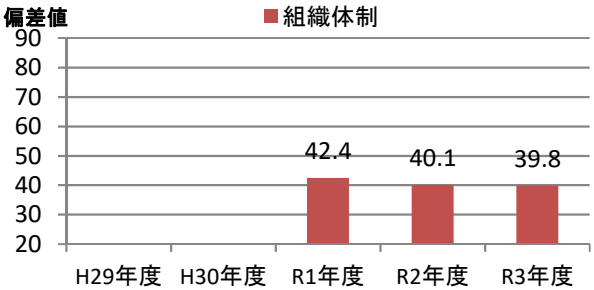
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

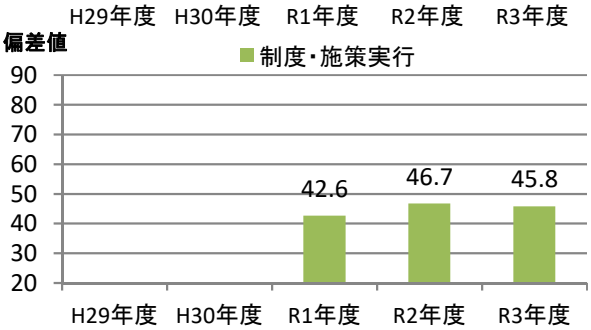
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

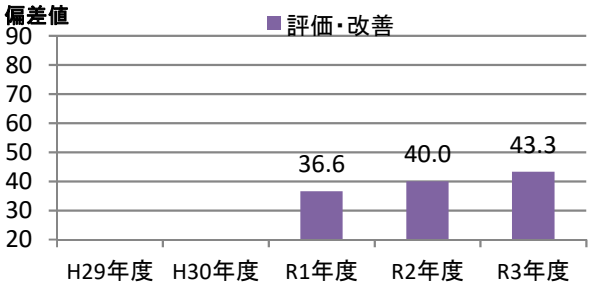
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851～1900位	2001～2050位	2201～2250位
総合評価	-	-	41.0(-)	41.4(↑0.4)	43.4(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



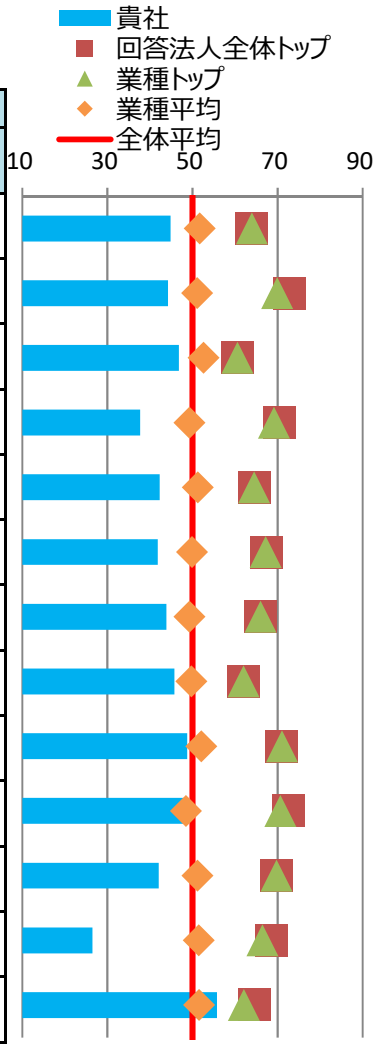






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.1	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	26.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.8	64.5	62.1	51.6



※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 昨年からのコロナウィルス対策に追われ、組織内でのコミュニケーションの機会や研修中止等で外部との関わりが減り、従業員の士気も組織としても停滞した状況が続き法人全体での活性化が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	法人内での事業ゴミ問題があったことから組織全体でＳＤＧｓに取組むこととなり、プロジェクトを発足する。各部署から1名、6ヵ月の持ち回りで組織全体でＳＤＧｓの取組に着手することとし、ワークエンゲイジメントの向上や離職率を21.2%から10%以下への改善を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.obiyama-ct.com/hospital/

※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	50.6	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	46.8	50.2	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	49.7	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	50.0	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	47.9	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.1	47.9	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	31.1	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.2	55.0	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	世界的なコロナウイルス蔓延に伴い、ウイルスからの感染予防はもとより従業員個人レベルのストレスによる免疫低下での感染及び罹患が懸念されていた。院内感染委員会によるアンケート結果では65%の職員が職場内・外を通じての感染対策知識に不安を感じているとの回答があった。
	施策実施結果	不織布ﾏｽｸの着用徹底や外部接触地点全ての消毒液設置等を院内感染対策を実施し毎日の体温報告の際に家族の感染疑い等の相談も兼ねるようにした。直近で行った調査で全職員の感染ﾘｽｸへの不安が30%減少した。
	効果検証結果	コロナウィルスはもとより、インフルエンザ・ノロウィルス・ロタウィルス等ウイルス感染があった職員は0人であった。また、コロナウィルスに対する知識と情報を常に共有することで、県内での感染者が減少しても感染予防を変わりなく継続することができた。法人内の院内感染委員会による研修での意識調査で、感染症予防への意識が向上したと答えた職員の割合は全体で92%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: 012467

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：社会福祉法人あかね

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

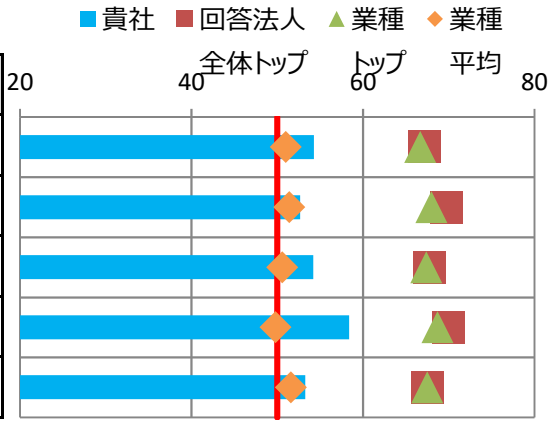
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.3**　↓4.9　（前回偏差値　59.2 ）

※「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	-	54.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	54.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	58.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	53.3	67.5	67.5	51.6

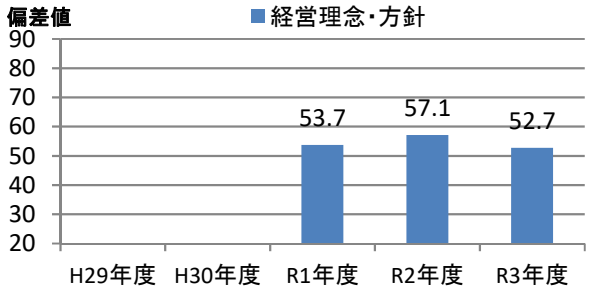


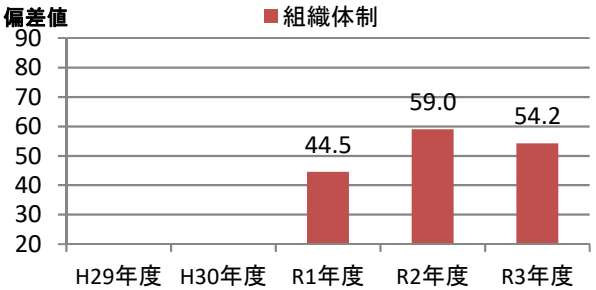
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

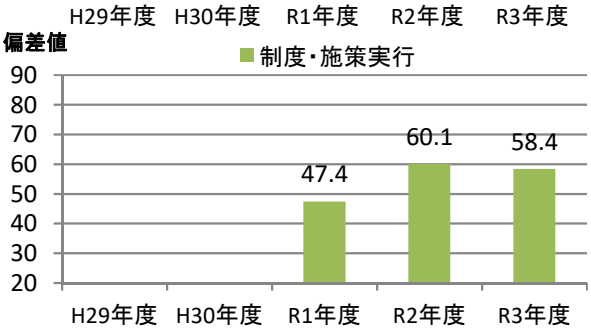
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

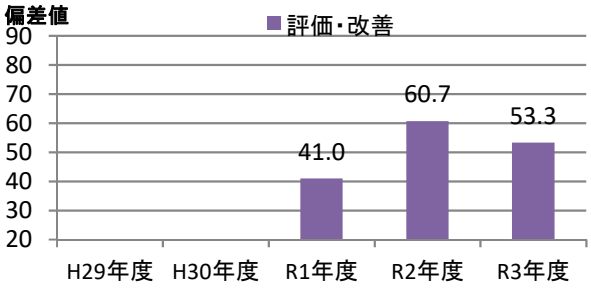
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501～1550位	501～550位	1001～1050位
総合評価	-	-	46.8(-)	59.2(↑12.4)	54.3(↓4.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



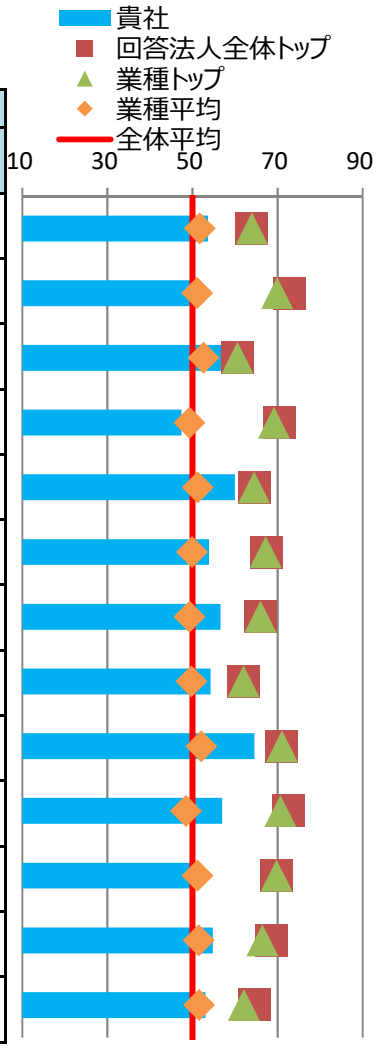






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.9	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.8	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	62.1	51.6



※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 ノウハウや技能のある人材が長く定着し、顧客からの信頼獲得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	顧客へ提供するサービスの質に妥協せず、仕事に対して夢を持って働く事が出来るようになる事を期待している。また、離職の理由で１番となっている従業員同士の関係性を改善する取り組みとなるようにしたい。

※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://e-akane.com

※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	55.8	50.6	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	56.5	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	50.0	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	59.5	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	47.9	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	52.8	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.2	55.0	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	メンタル不調は離職や生産性低下に繋がる原因となっている。本人から相談があるケースが少なく、会社の取り組みとする事で早期発見・改善に努めたい。
	施策実施結果	今年度もメンタルヘルスセミナーへの参加や従業員への情報発信を実施。勤務時間を今より少なくしたいという相談があった。理由は人間関係によるもので、配置部署や勤務時間帯の選択肢を提示した。
	効果検証結果	メンタル不調に陥る前に情報発信を行う事で、人間関係の相談を引き出す事が出来た。また、早期対応が出来れば欠勤となる事なくアフターフォローにかかる負担も軽くなっている。メンタル不調の離職者０名を今年度も継続する事が出来た。
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	社会的にも感染症に対する取り組みは重要性が高く、顧客は園児と要支援、要介護高齢者を主とした事業である事から、従業員の感染症に対する意識を今以上に高める必要がある。
	施策実施結果	感染防護具の完備、備蓄の増加、感染症対策チームの設置、マスク着用、手洗いの徹底を実施。
	効果検証結果	コロナウィルス感染対策の徹底もあり、インフルエンザ、ノロウィルスに罹患した人数が従業員、顧客とも半減させる事が出来た。従業員や顧客のワクチン接種を早期に完了し、不足が懸念されるインフルエンザの予防接種も早期に予約を完了する事が出来ている。

※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:　012471

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：社会福祉法人甲南会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会滋賀支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

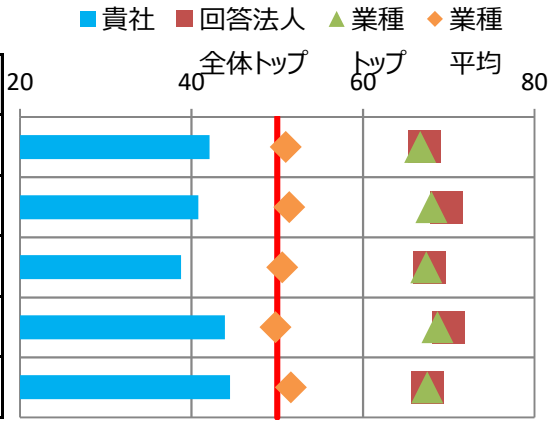
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.1**　↑2.3　（前回偏差値　39.8 ）

※「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	-	42.1	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	40.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	38.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	43.9	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	44.5	67.5	67.5	51.6

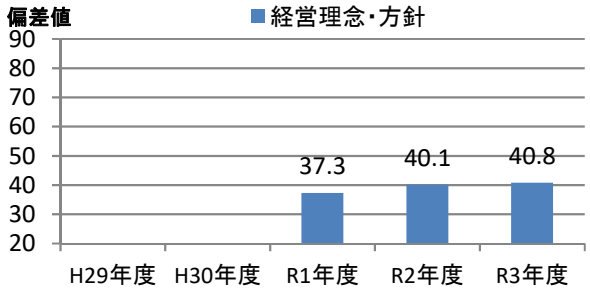


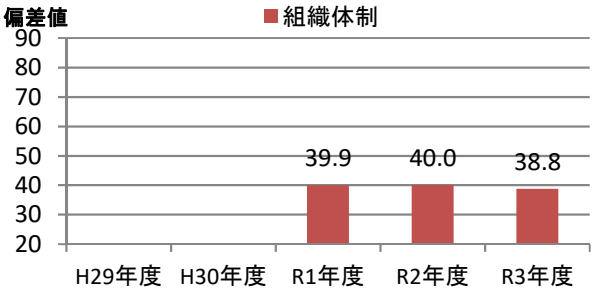
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

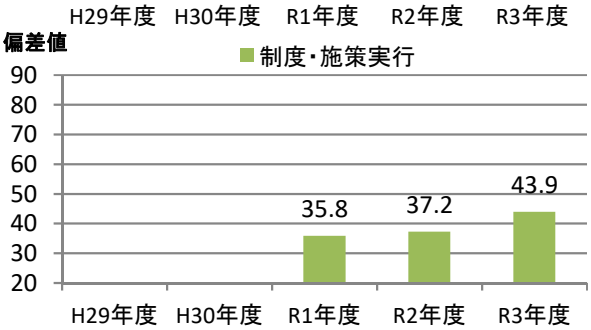
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

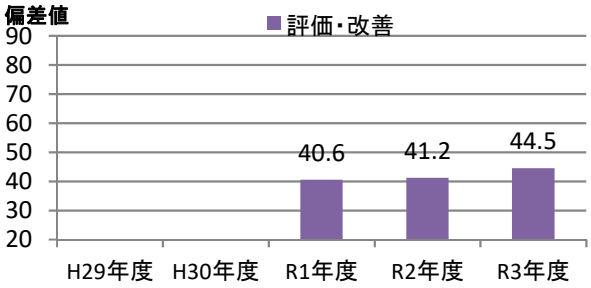
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1951～2000位	2101～2150位	2301～2350位
総合評価	-	-	38.5(-)	39.8(↑1.3)	42.1(↑2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



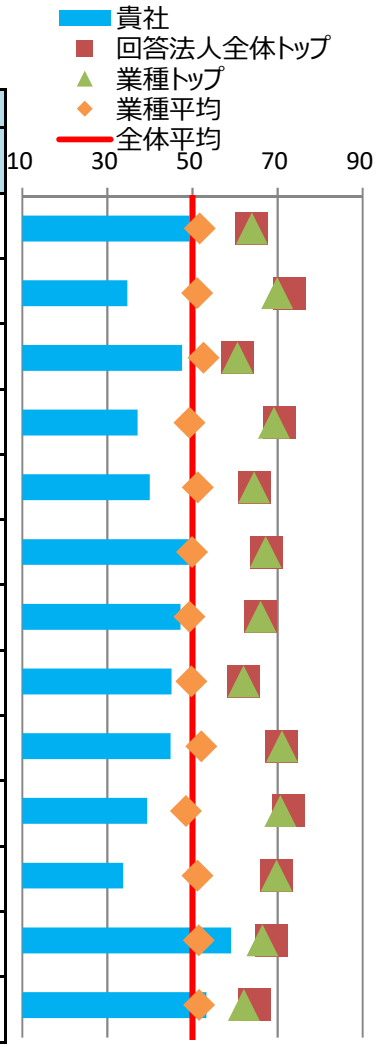






④評価の詳細分析

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	49.3	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	34.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.4	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	33.7	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.3	64.5	62.1	51.6



※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 新規採用が難しい中、さらに健康で長く働いていただくことが事業の継続・発展には不不可欠である。
健康経営の実施により期待する効果	健康で長く働き続けられる環境を整えることで、休職者・離職者の減少を期待する。

※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	-
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	47.7	50.6	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	38.2	50.2	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	58.1	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	50.0	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	36.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	47.9	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	48.9	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.2	55.0	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	職員の平均年齢が上昇し、健診結果の有所見率も上昇傾向にある。有所見者には病院受診を勧奨し、健康意識を高める。
	施策実施結果	産業医と連携し、病院受診・結果報告を徹底。結果を産業医に確認してもらうようにした。
	効果検証結果	継続治療や隠れていた病気が見つかるなど、生活習慣を見直す職員が増加し、健康意識が高まった。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナの影響もあり、予備軍が増加しているように感じる。業務だけではなく、コロナの影響による先が見えない不安解消のために意識してコミュニケーションを取ることが重要だと考える。
	施策実施結果	精神保健士による相談窓口を増設した。相談へのハードルが下がり、予備軍の相談件数が増えた。
	効果検証結果	気軽に相談できる窓口設置が功を奏し、予備軍の相談件数が増加。秘密保持が守られることも後押ししたと考えられる。

※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: 012528

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：医療法人渓仁会

英文名：

■加入保険者：渓仁会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

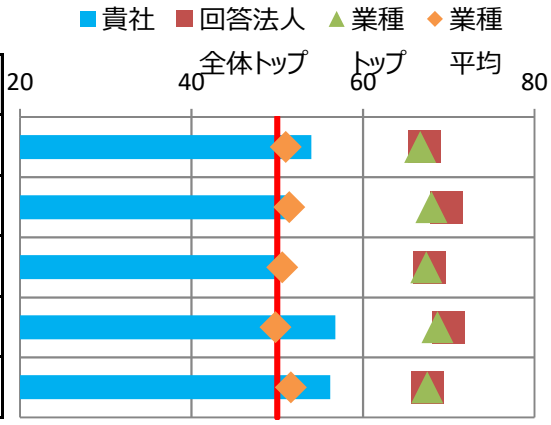
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.0**　↑2.1　（前回偏差値　51.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	54.0	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	51.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	51.0	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	56.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	56.2	67.5	67.5	51.6

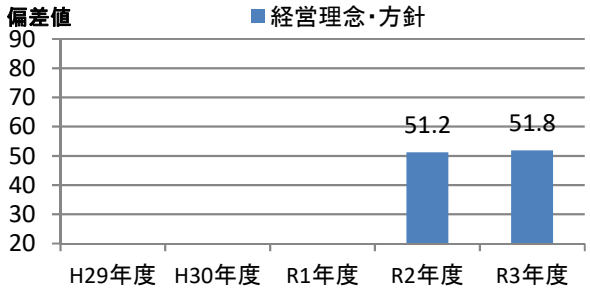


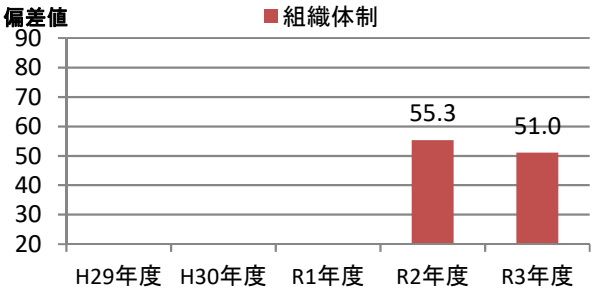
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

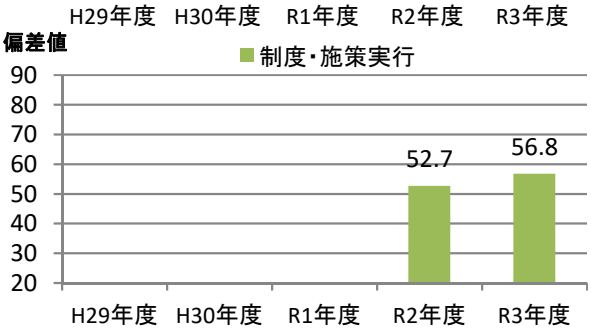
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

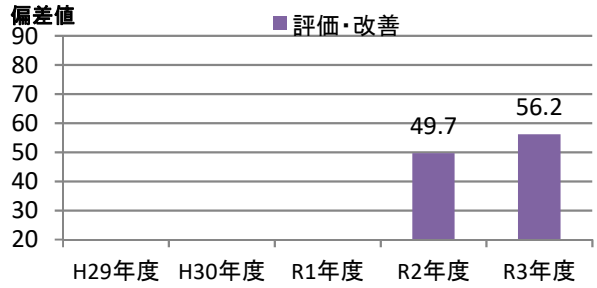
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1151～1200位	1051～1100位
総合評価	-	-	-	51.9(-)	54.0(↑2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



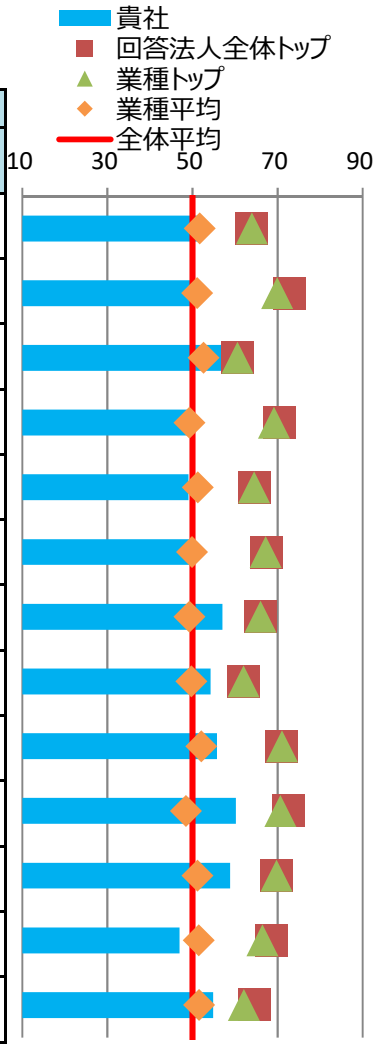






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.9	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.9	64.5	62.1	51.6



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

※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.keijinkai.com/well-being

※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	52.9	50.6	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	57.7	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	50.0	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	55.4	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	47.9	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	52.4	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.3	55.0	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	生活習慣病医療費は年間6%を占めている。特に45歳から70歳代の高血圧症が増加傾向にある。引きつづき、その年代に到達する前に生活習慣の改善、運動実施機会の提供、食生活の改善が必要である。
	施策実施結果	特定保健指導実施の他、総合健診健康サポート事業を展開してメタボ予備軍対象者から健診終了後に保健指導、3ヶ月間のフィットネスジムでの運動実施後に生活習慣病関係の身体計測や血液検査による評価を実施した。
	効果検証結果	2019年度の特定保健指導実施率は38.2%であったが2020年度は91.6%に向上、2020年度の総合健診健康サポート事業の結果も対象308人、運動実施155人、採血実施84人であった。 3ヵ月間の効果測定についても「BMI:25以上84人に指導、7人（8.3%）」に改善されたが、改善率が低いため定期健診・総合健診の結果を確認し、継続的に従業員の生活改善に行動変容ができる活動を実施したい。
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	重症化予防対策として、肥満・喫煙・高血圧・高脂血症等の健診結果及び治療レセプト等の有無を確認し、対象者に「がん検診」、「脳ドック」受診及び病院受診等の勧奨が必要である。
	施策実施結果	上記の対象者を重症化予防対策として「健康増進(ダイエットプログラム」年2回40人、「総合健診健康サポート」320人に参加を促し、「脳ドック」100人に受診勧奨を実施した。
	効果検証結果	新型コロナウイルス感染症拡大予防緩急事態により、医療機関等の休診や受診控えも発生して、「脳ドック」受診は100人/22人（22.0%）の結果であった。 引き続き対策を継続して実施する必要がある。

※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: 012530

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：社会福祉法人渓仁会

英文名：

■加入保険者：渓仁会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

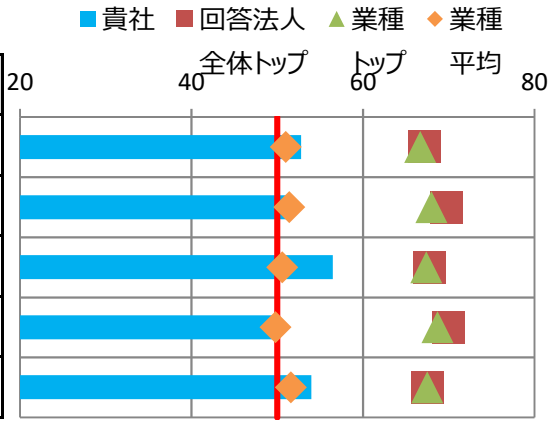
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.8**　↑5.7　（前回偏差値　47.1 ）

※「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	-	52.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	51.1	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	56.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	49.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	54.0	67.5	67.5	51.6

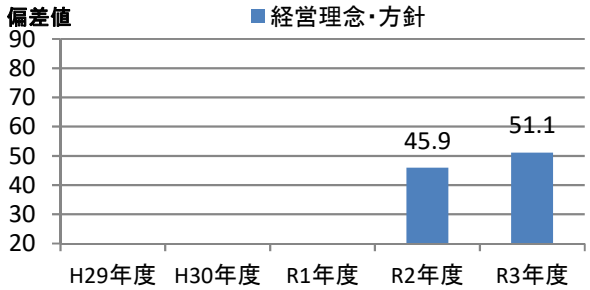


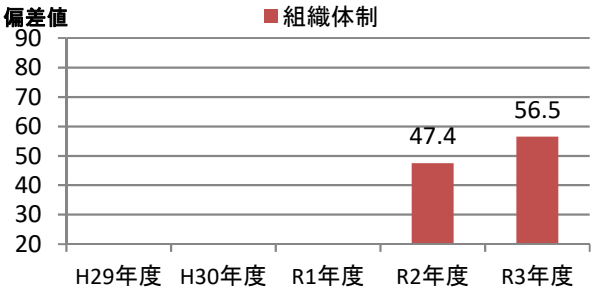
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

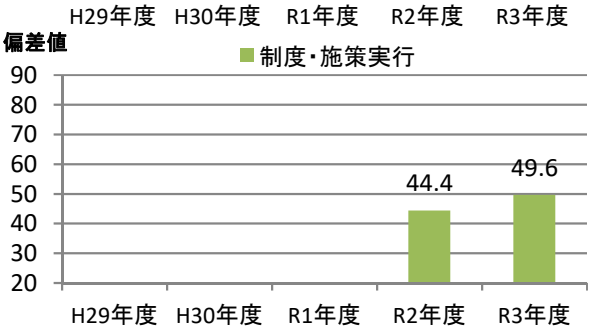
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

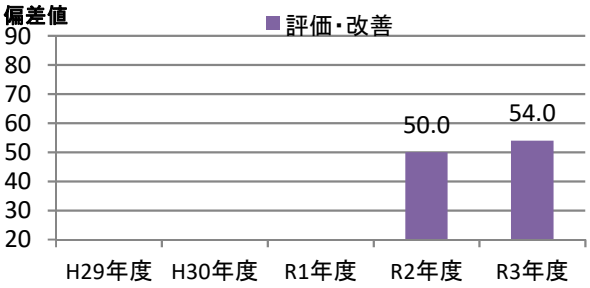
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1601～1650位	1251～1300位
総合評価	-	-	-	47.1(-)	52.8(↑5.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



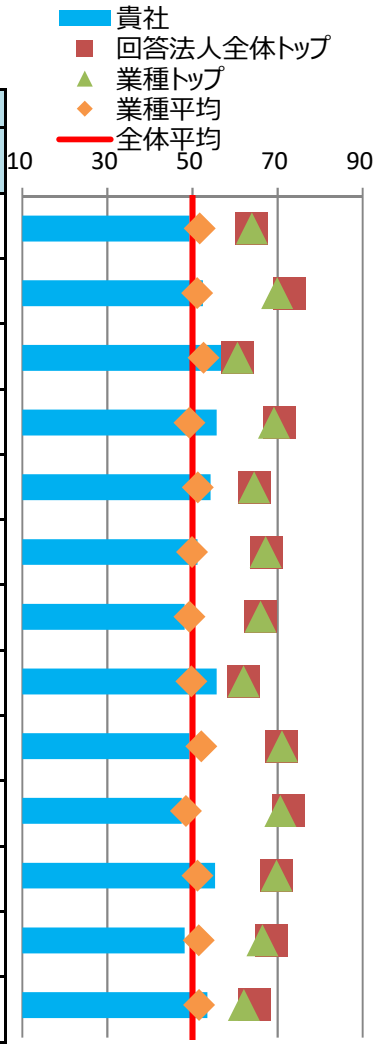






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.2	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.5	64.5	62.1	51.6



※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 人材獲得競争が激化する中、ノウハウや技能を持つ職員が長期にわたって健康で、働きがいをもって働き続けられる組織づくりの実現が大きな課題がある。
健康経営の実施により期待する効果	職員一人ひとりのモチベーションが向上し、業務に対する責任と誇りをもって、生き生きと主体的に取り組むことができる組織へと活性化することで魅力的な組織としてブランド力が向上することにより、人材定着・採用力向上することを期待している。具体的指標として、離職率10%未満を目指す。

※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	http://www.keijinkai.com/well-being

※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	50.6	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	50.2	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	48.7	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	50.0	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	44.5	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.7	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.0	55.0	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	慢性的な人材不足により従業員の採用が思うようにいかず、少ない人員で業務にあたる中、時間外勤務が増加傾向にあった。時間外勤務の削減により、職員の余暇などの生活時間確保が課題である。
	施策実施結果	時間外勤務時間数を施設別、役職別に毎月調査を行い、30時間以上の時間外勤務が発生している職員については施設と情報共有している。施設ごとに業務改善等に取り組むことで、前年比70%の数値となっている。
	効果検証結果	時間外時間は前年比で大きく減少しているが、引き続き業務内容の見直しによる効率化や業務分担等により、時間外勤務の削減を図り、一人当たりの生産性向上を上げ、職員のワークライフバランスの向上につながるよう努めたい。
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	高リスク者になる可能性がある職員の特定指導受検率を上げることで、重度化予防の働きかけができる。事後指導を受検できる体制整備と勧奨を強化する。
	施策実施結果	特定検診事後受検者への受検勧奨強化と体制整備を実施。遠隔指導（オンライン）や初回指導の実施を工夫し、受検しやすい体制づくりと意識づけをを行った。
	効果検証結果	上記を実施することで、2020年度の受検率が26%から94%へ上昇した。指導受検者は目標値（70%）を達成できたので、今後は事業所の支援をより詳しくしていく。

※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:　012536

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：医療法人新産健会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

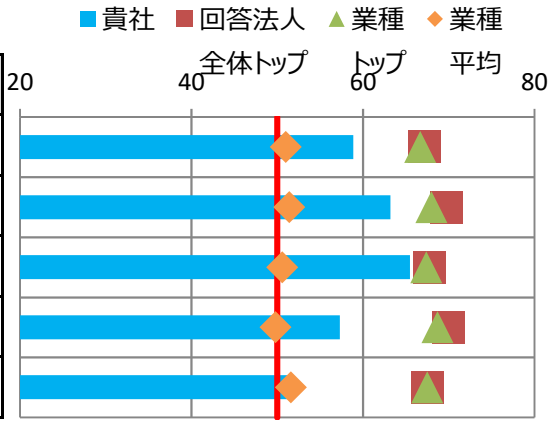
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.9**　↑5.6　（前回偏差値　53.3　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	63.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	65.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	57.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	51.3	67.5	67.5	51.6

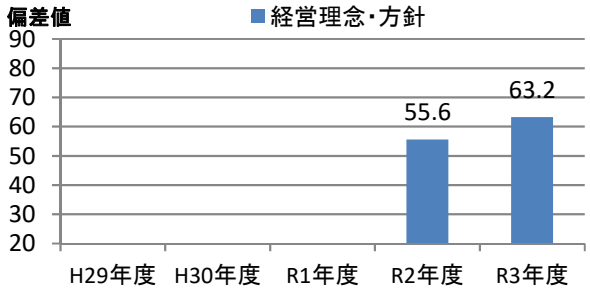


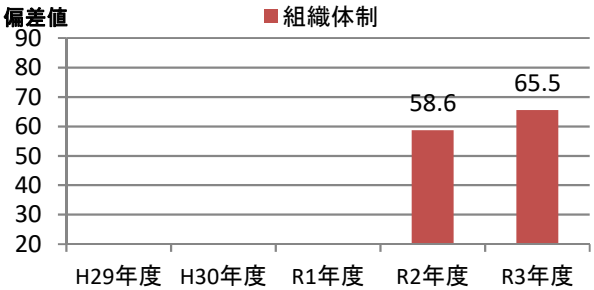
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

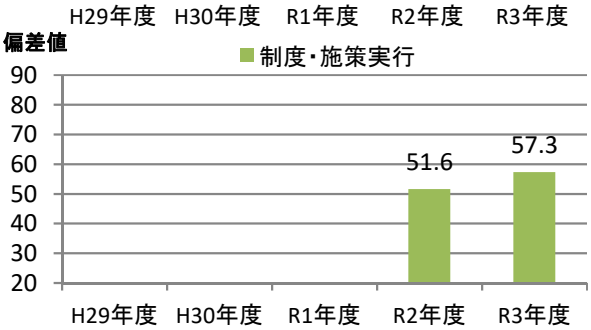
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

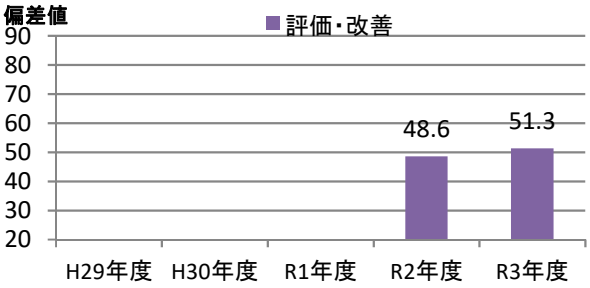
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1051～1100位	551～600位
総合評価	-	-	-	53.3(-)	58.9(↑5.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



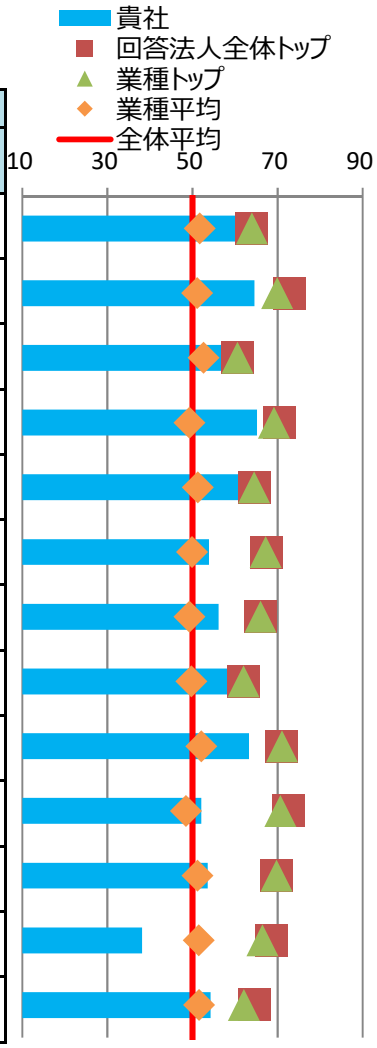






④評価の詳細分析

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	60.3	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.6	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	65.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.9	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.1	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	38.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	62.1	51.6



※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 職員の52%が職場に出勤したいという意欲が低く、出勤することをストレスと感じ業務の生産性を下げている。
健康経営の実施により期待する効果	運動習慣の定着や食生活の改善を促し、日々の疲れやストレスを適度に解消することで勤務意欲を高め、業務に前向きに取り組めるようにする。職員の出勤する意欲の低い職員を52%から47%に改善することを目標とする。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://shinsankenkai.or.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	57.5	50.6	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	60.2	50.2	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	50.5	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	50.0	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	52.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.1	47.9	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	46.3	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.3	55.0	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	今回の乳がん検診対象者の受診率が2割、アンケート回答率が3割と低く、 活動を推進する側からの情報発信と受診勧奨が十分ではなかった。
	施策実施結果	情報発信として、文書での受診勧奨と各施設の上長への働きかけで、 対象者33名のうち、7名が法人内クリニックで職員定期健康診断に含め乳がん検診を実施した。また、アンケート回収は10名であった。
	効果検証結果	アンケート結果からは、職員定期健康診断に含めることで未受診者の受診機会を作ることができた。また、すでに他院で乳がん検診を受けている職員がいることも把握することができた。 今後も積極的な情報発信をすることでさらなる受診率向上につなげていきたい。
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年度のインフルエンザ罹患者が0名と少なかったが、新型コロナウイルス感染症蔓延のため自宅待機（在宅ワーク）や濃厚接触者の追跡などが必要に迫られることとなりました。
	施策実施結果	インフルエンザワクチン、新型コロナウイルスワクチン接種に関しては、接種と費用補助を行った。接種スケジュールを作成し受けやすい環境を整備しました。
	効果検証結果	2020年度のインフルエンザ罹患率は0名に減少しました。 新型コロナウイルス感染症予防の具体的な対策としては、基本的な感染対策に加え、不特定多数関わる職員については、フェイスシールドとN95マスクを使用し、飛沫感染への対策も強化しました。さらにコロナ対策室を設置し、有症時の対応など休日にも対応できる体制を組み職員や家族の安全を確保することを徹底しました。

※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: 012542

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：社会医療法人福西会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

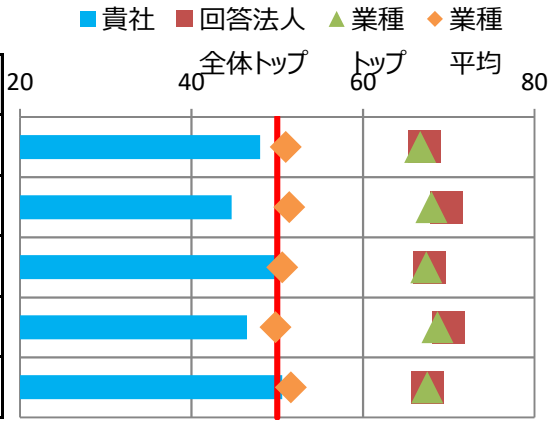
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.0**　↑0.7　（前回偏差値 47.3 ）

※「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	-	48.0	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	44.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	50.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	46.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	50.6	67.5	67.5	51.6

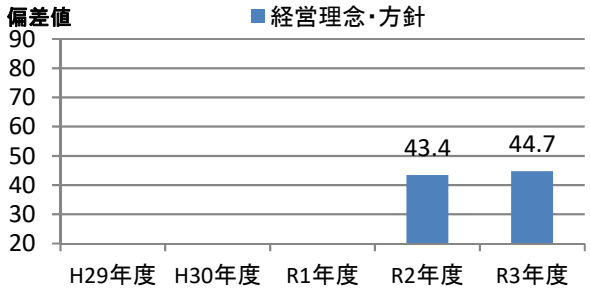


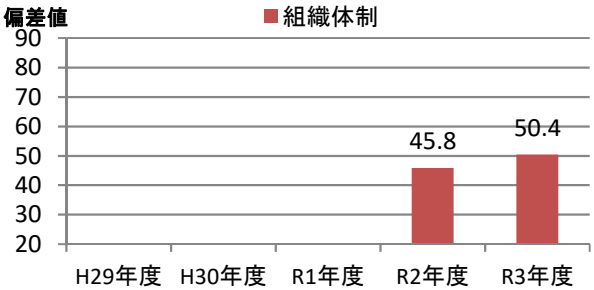
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

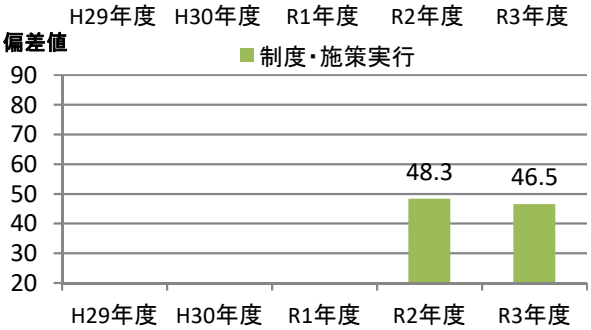
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

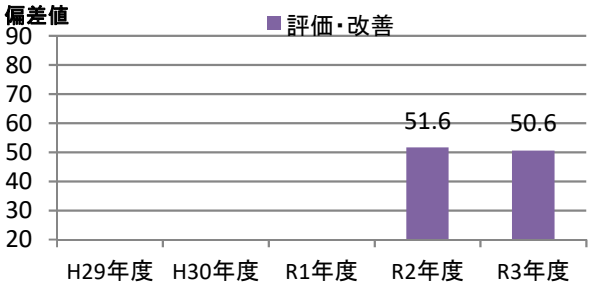
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1601～1650位	1801～1850位
総合評価	-	-	-	47.3(-)	48.0(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



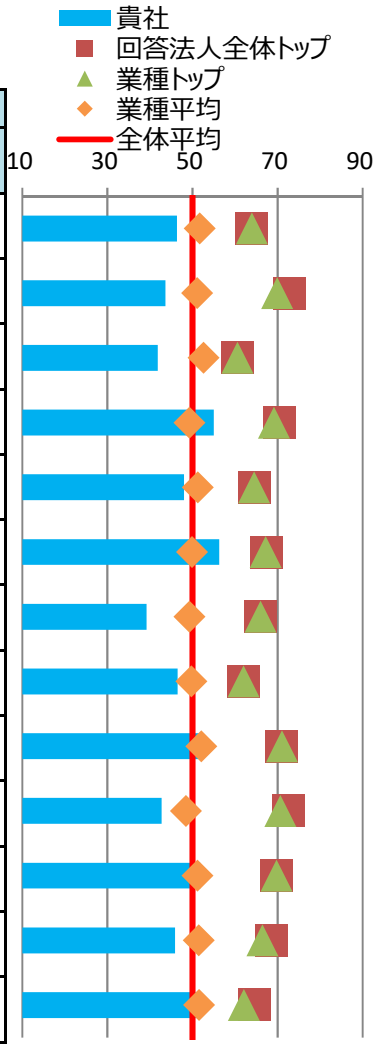






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	41.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.3	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	39.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.8	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.1	64.5	62.1	51.6



※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 専門職の新規採用が非常に難しい状況にあるため、長く勤めてもらえるよう快適な就業環境を作り、離職を防ぎたい。
健康経営の実施により期待する効果	就業環境を整えることにより、従業員の仕事に対する意欲や定着率が高まることを期待し、個々のモチベーション向上、私傷病による休職者の減少、離職率の低下につなげる。長く働き続ける職場づくりが求められる。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fukuseikai-group.com/health_support/

※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	50.6	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	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	50.0	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	41.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.0	47.9	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	42.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.8	55.0	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	これまで健康診断実施後のフォローができていなかったこともあり、精密検査の受診率が非常に低い状態にあった。今後は健康診断の事後措置強化に取り組む。医療従事者でありながらも健康管理ができていない傾向があり、個々の健康意識の向上が必要である。
	施策実施結果	要精密検査、要治療者へ受診勧奨、未受診者に対しては再度の個別文書送付を行なった。二次健診の受診率向上に繋がり、現時点では要精密検査対象者80.9%、要治療者の79.3%が二次健診を受診している。
	効果検証結果	受診勧奨により二次健診の受診率は向上した。今後は特定保健指導受診率の向上、運動習慣者比率の向上、喫煙者比率の低下等にも職場で取り組むことが必要である。
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	年次有給休暇の取得率は平均70%以上であるが、個人差があるためすべての社員が70%以上取得できるような環境づくりに努める。
	施策実施結果	年度初めに年間を通じて取得日数のスケジュール化を行ない、取得日数の少ないものについては、人事担当者より所属長、所属長より本人へ年次有給休暇の取得を促すことにより取得率の向上につながった。
	効果検証結果	年次有給休暇を取得しやすい環境は構築できたが、やはり個人差はあるため、今後も取得日数が少ない者に対して注意喚起を行なう。

※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: 012549

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：医療法人社団慶友会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

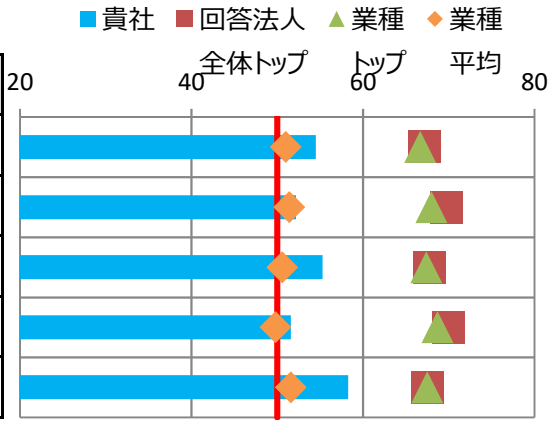
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.5**　↑3.5　（前回偏差値　51.0 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	54.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	55.3	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	51.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	58.3	67.5	67.5	51.6

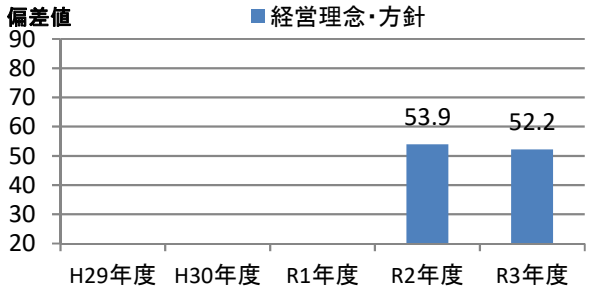


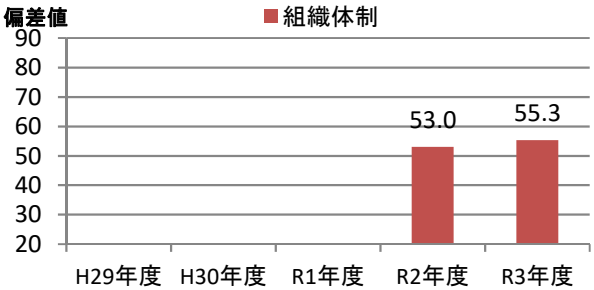
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

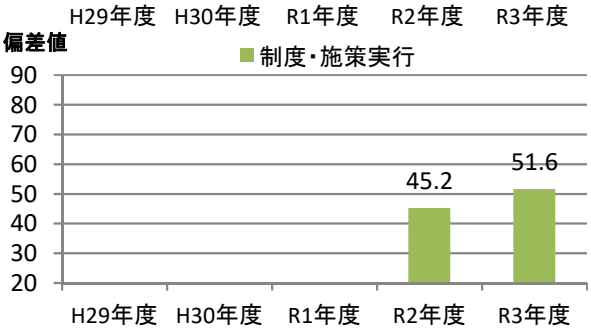
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

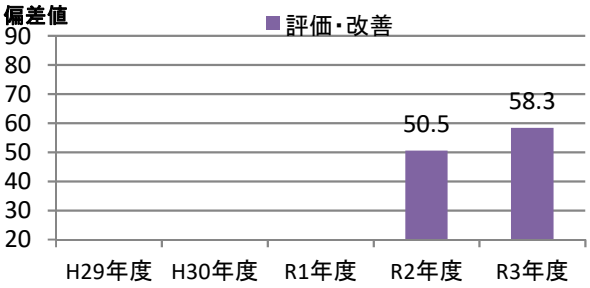
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1251～1300位	1001～1050位
総合評価	-	-	-	51.0(-)	54.5(↑3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



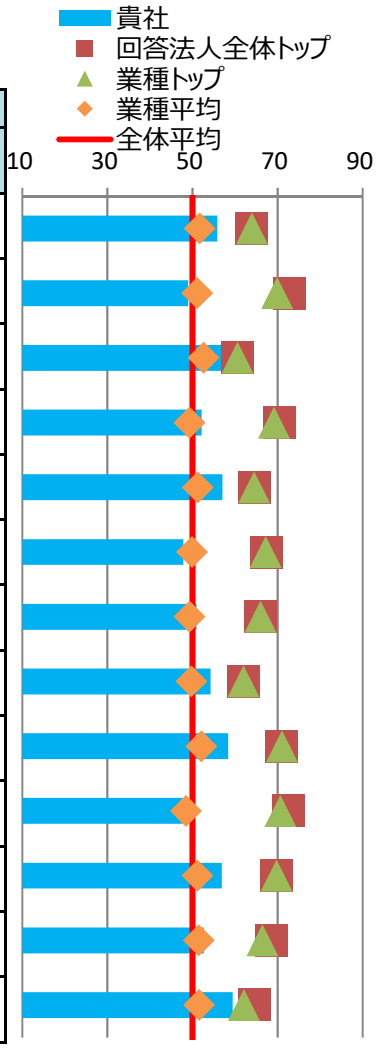






④評価の詳細分析

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	55.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.9	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	62.1	51.6



※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

	その他
健康経営で解決したい経営上の課題	「健康創造」の支援活動という理念を基に従業員の健康を守る事が、パフォーマンス向上と組織の活性化及び人材定着それぞれに課題を抱えており、全てに効いてくると考えている。又、当院のコア事業である予防医療センターでの企業向けの定期健康診断や人間ドックの活動の中に将来的には企業向けの「健康経営」取得の為の支援も含めて、「健康経営」をサポートする事業が中長期的な企業価値の向上にも繋がると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康向上が「パフォーマンス向上」、「組織の活性化」、「人材の定着」に繋がる。具体的な指標として人材の定着が難しい医療業界にて5年後、10年後にには平均勤続年数8.1年を業界平均8.5年より大幅に改善した10年以上を目指していきたい。そして、中長期的には当院の理念に基づき「健康経営」を推進する事で、企業価値の向上を期待しており、そのベネフィットとして離職率の一桁台及びESの向上を期待する。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.keiyukai-group.com/greeting/ （目的） 病院理念 https://www.keiyukai-group.com/about/organization/ （体制）健康サポート室 https://ja-jp.facebook.com/yoshida.keiyukai/ （活動） 理念“一生を通じた健康管理がしたい” この想いを込め、1981年に吉田病院を開設したものが唐古会の原点です。

※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	49.1	50.6	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	56.7	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	50.0	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	46.9	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.4	55.0	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	当院の従業員の日頃の運動習慣については、サポートもなく運動不足を感じているスタッフも多かった為、運動習慣をつけメタボに対して意識付けを行うという事が課題であった。全職員向けの運動イベント「アプリを用いたウオーキングイベント」を2回実施し、40歳以上の特定保険指導の対象者には強制受診して頂き、特定保健指導者向けにメニュー開発を行い、就業時間内に料理教室を複数回開催し栄養管理の指導を行った。
	施策実施結果	従業員のメタボ比率が前年度より17.2%から15.6%に低下した。
	効果検証結果	健康な人向けと特定の疾患を持ち合わせている従業員向けに施策を変える事で従業員の運動習慣や栄養管理に有効な人をターゲットに打ち手を打つことができた。結果として従業員のメタボ比率が17.2%⇒15.6%まで低下させる事ができた。来年以降も全職員向けのイベントを行いながらも、「特定保険指導」の対象者にターゲットを絞った施策も同時に行い、ターゲットに応じたメタボ対策を行っていきたいと考えている。
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	当院の喫煙率は全国的にも高い北海道の平均値より高かったがこれまでは職員に対しての「喫煙」の取り組みが不十分であり喫煙率が男女とも高い状態であった。喫煙者に対して禁煙を促す施策を検討した結果、病院での診療も行っている「禁煙外来」について希望する職員には積極的に勧誘し、成功者には費用を全額還付するという施策を院内で実施している。
	施策実施結果	従業員の喫煙比率が26.3%から20.3%まで低下した。
	効果検証結果	取り組みの結果、禁煙成功者を複数名達成でき、従業員の禁煙比率が26.3%⇒20.3%まで低下した。来年以降は喫煙者を減らす施策と同時に、禁煙者にも「健康手当」等のインセンティブが貰えるような事を考えていく事で禁煙活動を促進していきたいと考えている。

※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: 012557

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：医療法人財団博仁会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

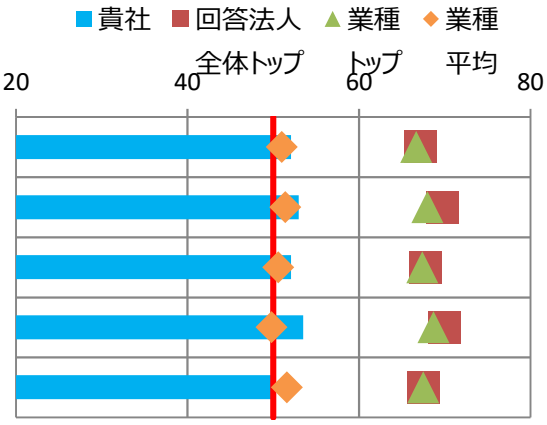
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.1**　↑15.0　（前回偏差値　37.1　）

※「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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	53.0	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	52.1	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	53.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	50.3	67.5	67.5	51.6

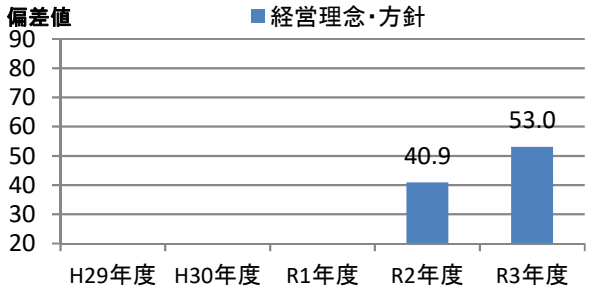


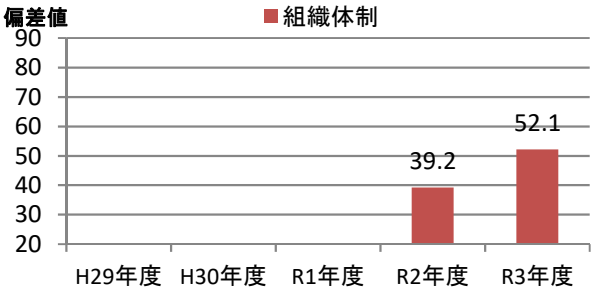
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

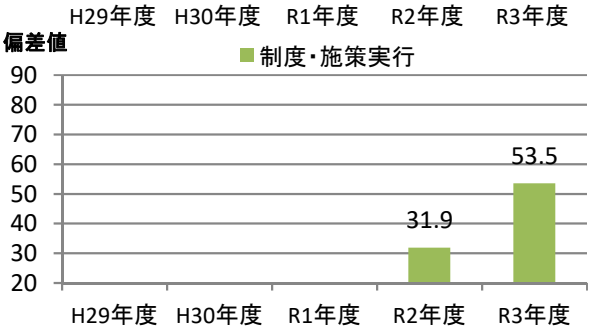
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

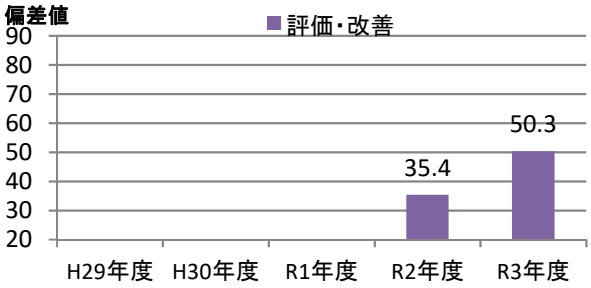
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2201～2250位	1301～1350位
総合評価	-	-	-	37.1(-)	52.1(↑15.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



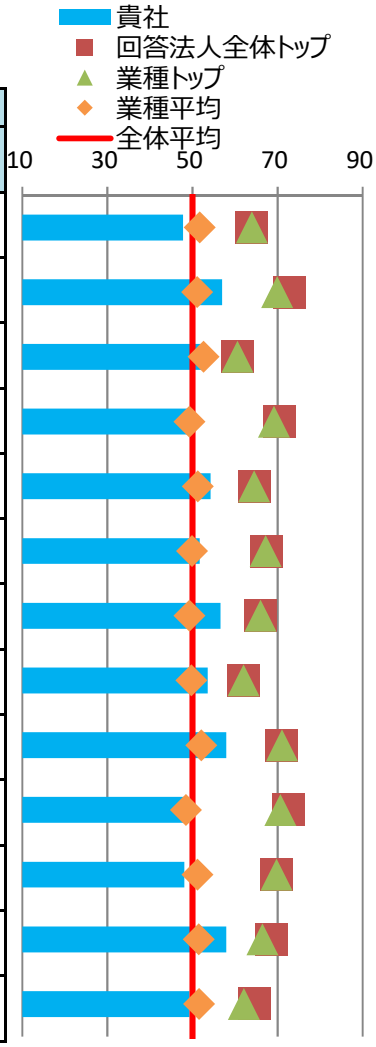






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.1	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.9	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.7	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.1	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.1	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.3	64.5	62.1	51.6



※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 職員が心身ともに健康で安全に業務を行うことが組織の発展につながると考えており、職員一人ひとりが健康の維持・増進につとめることができるよう、環境を整備す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	従業員のワークライフバランスと健康状態を改善していくことを期待している。具体的な指標は、①健康状態の改善として、特定保健指導対象者の10%減少、②アブセンティーイズムの改善として、傷病手当給付者の10%減少を見込んでいる。③エンゲイジメントの具体的な改善として、職員満足度調査の総合評価項目の改善を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.yokotahp.or.jp/web/wp-content/uploads/2021/05/%E8%81%B7%E5%93%A1%E3%81%AE%E5%81%A5%E5%BA%B7%E5%A2%97%E9%80%B2%E3%81%AB%E5%90%91%E3%81%91%E3%81%9F%E5%8F%96%E3%82%8A%E7%B5%84%E3%81%BF%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6.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	54.1	50.6	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	55.0	50.2	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	43.4	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	50.0	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	47.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	47.9	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	60.0	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.5	55.0	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	当法人は病院を運営しているため、従業員の感染症予防は、患者への院内感染を予防する観点からも非常に重要である。院内で感染者を出さない、広げない施策が必要である。
	施策実施結果	全従業員に対してマスク、携帯用アルコールの無償配布を行っている。また、患者や業者などの来院者に対しては、感染症対策の問診を行い、必要に応じて専用室での受診や、来院拒否の対応をとった。
	効果検証結果	2020年度において感染者等がでていない（新型コロナ及びインフルエンザ）ことで効果が実証されたと考えている。
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: 012568

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：社会医療法人謙仁会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

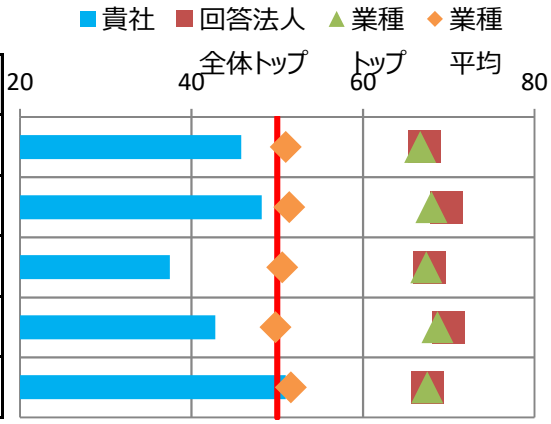
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.8**　↓0.4　（前回偏差値 46.2 ）

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

②評価の内訳

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	-	45.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	48.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	37.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	42.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	51.0	67.5	67.5	51.6

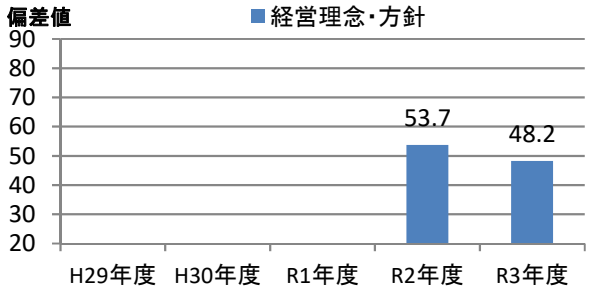


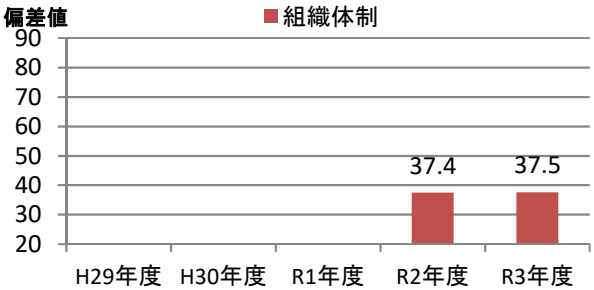
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

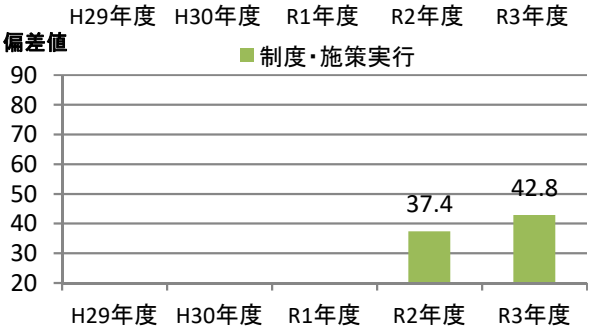
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

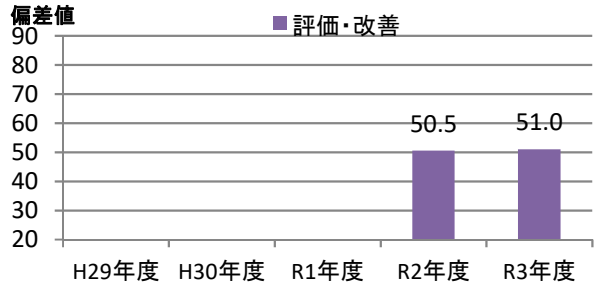
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1651～1700位	2001～2050位
総合評価	-	-	-	46.2(-)	45.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



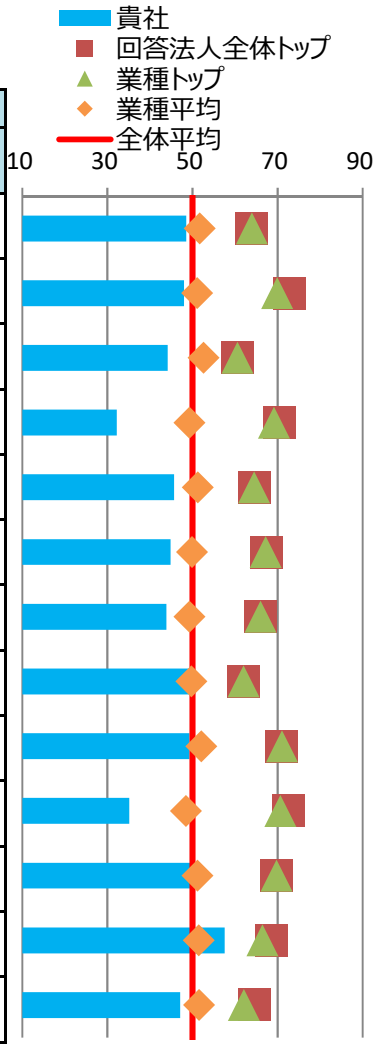






④評価の詳細分析

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	48.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	32.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.9	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.2	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.1	64.5	62.1	51.6



※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 雇用継続と雇用定着のため、従業員の健康維持・高齢者でも継続して働ける環境整備、健康で働ける職場環境整備を課題とする。
健康経営の実施により期待する効果	人材が働き続けることで安定した医療提供の確保と熟練したスキルを現場で活かし、職員の教育にもつながることで、パフォーマンスの向上と人材の定着を期待する。また、健康で働ける職場であることを実感することで、中長期的な企業価値向上と人材の定着を期待する。

※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.kenjin-kai.com/pg895.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	46.3	50.6	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	49.8	50.2	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	38.5	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	50.0	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	38.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.5	47.9	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	46.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.2	55.0	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	健康診断の際のアンケートにて35歳以上の運動習慣が非常に低い状態。 健康を維持する為には運動習慣をつけることが必要。職員への健康意識の醸成を図ることが課題。
	施策実施結果	35歳以上の職員について、食生活を含めた生活習慣の改善を行っている職員が、前年と比較して4%の増加がみられた。
	効果検証結果	ラインワークスを活用し、全職員へ運動の重要性を呼びかけ、運動普及の推進を行った。また、SAGATOCOアプリの活用、病気の早期発見・予防の為に、画像ドックの受診の呼びかけも行った。 健康経営に取り組んだことにより、少しずつ職員の意識が変わってきた事が考えられる。
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: 012579

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：社会福祉法人美芳会

英文名：miyoshikai.swc

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

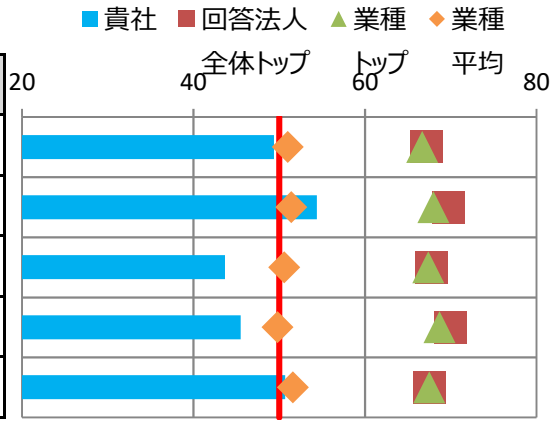
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.4**　↑8.1　（前回偏差値 41.3 ）

※「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	-	49.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	54.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	43.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	45.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	50.7	67.5	67.5	51.6

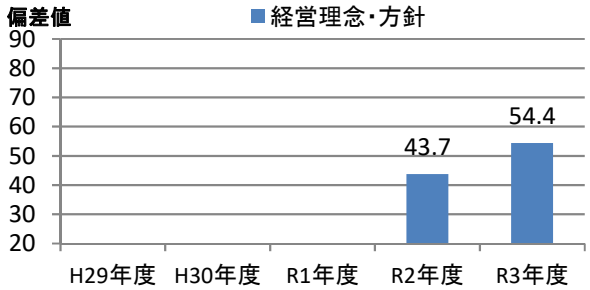


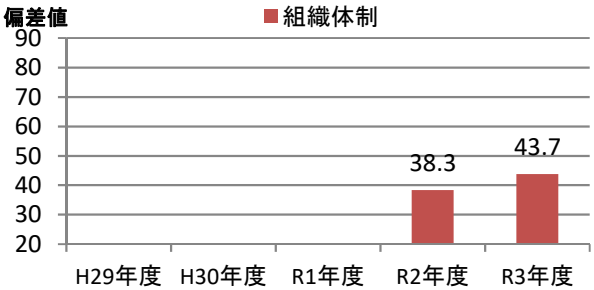
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

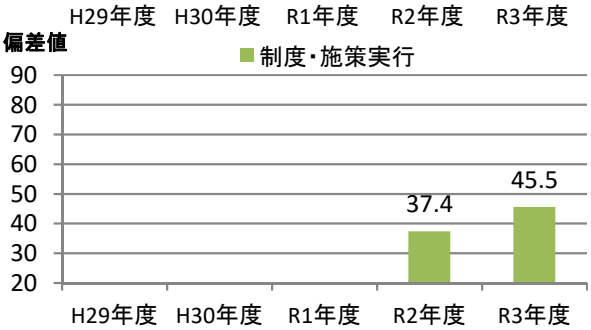
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

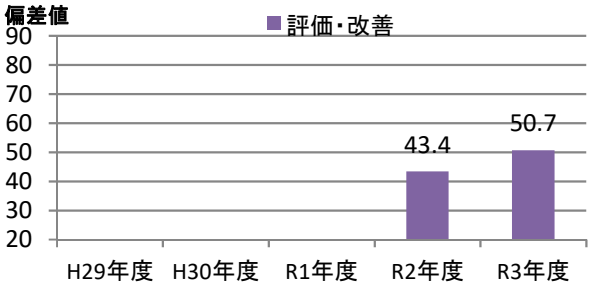
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2001～2050位	1651～1700位
総合評価	-	-	-	41.3(-)	49.4(↑8.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



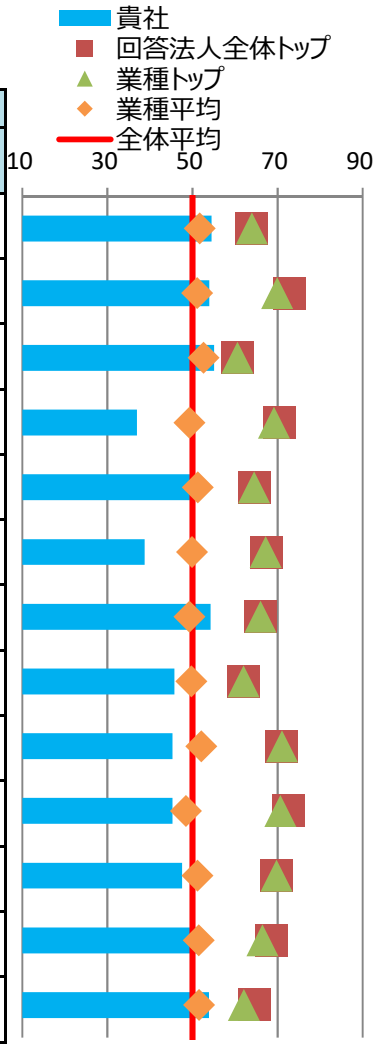






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.1	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.8	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.9	64.5	62.1	51.6



※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 業界として人材不足と言われている環境の中、対人援助技術や介護技術など経験と研修で習熟していくノウハウ、技術を持つ職員が健康的に「働きやすく」「働きがい」をもって「成長」していくための環境維持が、今後の事業継続の観点での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	休暇や日常の健康管理と、働きがいや成長への実感を双方で感じられることを期待している。特に、男女の平均勤続の差の平準化や平均勤続年数の向上。さらに、子育てや介護世帯、障がい雇用など個人や家庭の環境によることなく就業継続できる環境を維持する。

※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://miyoshikai.or.jp/company_info/healthpromotion/

※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	44.8	50.6	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	46.7	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.0	50.0	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	50.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	47.9	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	51.5	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.2	55.0	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	従業員アンケートでは、休暇取得の制度や利用のしやすさなどの項目評価が80%近くと高い数字であるが、「仕事上で、精神的・肉体的な疲労を強く感じることはない」という項目については全体で50%となっており、休暇項目と比べ開きが生じている。適正な労務環境面において課題があるとかんじられる。
	施策実施結果	計画有休の推進や月に1度の1on1面談で生活や労務上の疲労や悩みなど対話を通じ、ヒヤリングとアドバイスを行う、話ずらい内容であれば、法人の窓口や外部機関の相談窓口のカウンセリング等を案内していく。
	効果検証結果	面談については全職員月に1度の実施が定着。適宜アドバイスと面談記録より人事側のサポートをいれ個別対応。 令和3年の8月実施のアンケートでは約4ptほど改善し54%と変化。外部機関へのアクセスは確認できず。継続して改善につなげる。
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	従業員アンケートで、「部署間の仕事上の連携がはかられている」という項目については全体で53%となっており、職員間や部門間においてコミュニケーションに課題があるとかんじられる。
	施策実施結果	縦の取り組みとして月に1度の1on1面談の実施、横の取り組みでグループウエアによる申し送り連絡や相談掲示板を実施
	効果検証結果	職員アンケート結果では、64%まで改善し一定の効果がみられる。 面談は上記にあるとおり定着がみられ。グループウエアの活用ではペーパーレスとともに、毎日職員数の2倍程度の書き込み情報交換がされ、交代勤務でのコミュニケーションがとれない職員や距離が離れている施設で働いている職員との連絡がとれアンケート結果に改善がみられている。

※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:　012590

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：社会福祉法人宮城県障がい者福祉協会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

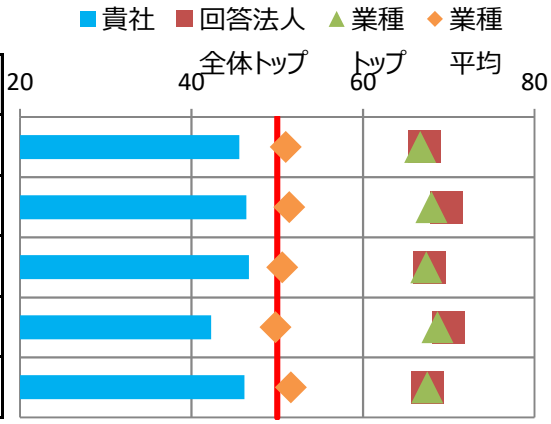
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.6**　↑3.3　（前回偏差値　42.3 ）

※「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	-	45.6	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	46.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	46.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	42.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	46.2	67.5	67.5	51.6

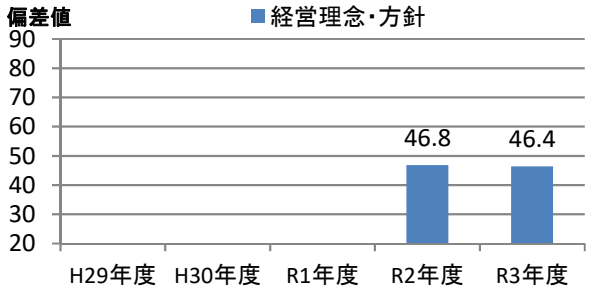


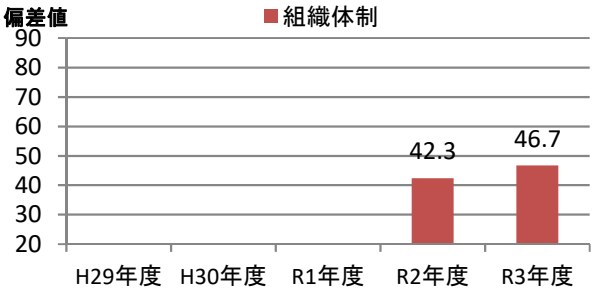
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

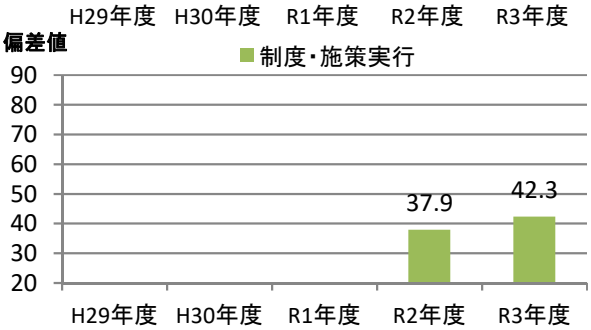
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

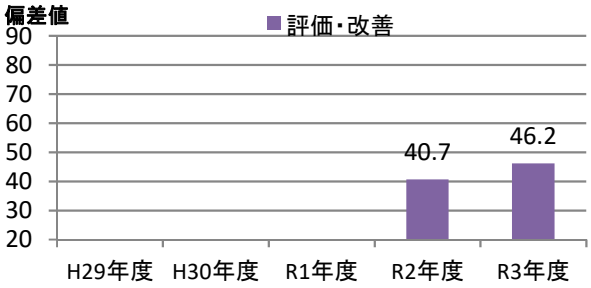
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	2001～2050位
総合評価	-	-	-	42.3(-)	45.6(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



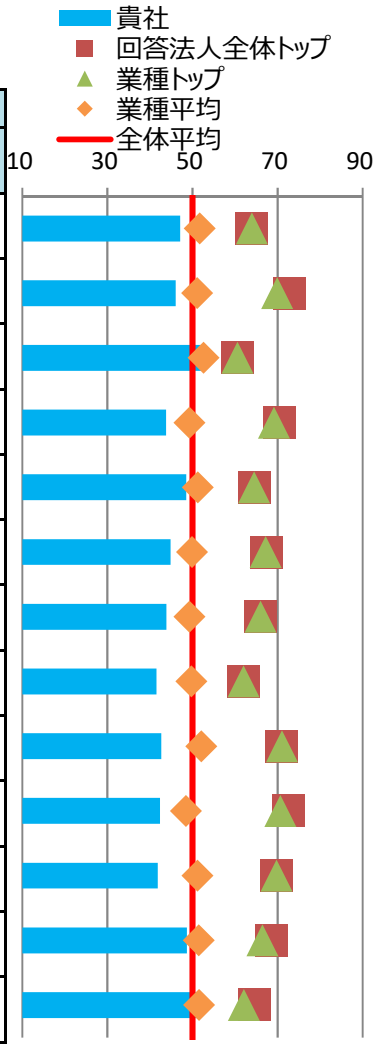






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.1	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.1	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.9	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	41.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	41.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.9	64.5	62.1	51.6



※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 適切な障害者支援を行うためには、組織内の職種を超えたコミュニケーションが重要になります。支援員、相談員、専門職、事務職の活発なコミュニケーションを促進するにあたり、職員一人ひとりの仕事への満足度を向上させる必要があります。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営では、職員の健康課題の把握のほか、職場の創造性の向上が期待できます。具体的にはプレゼンティーズムによる生産性低下率を20%以下、仕事満足の職員の割合80%以上、創造性の指標において、2.8（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。

※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	http://shinsho-miyagi.or.jp/pkobo_news/upload/15-0link_file.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	45.2	50.6	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	35.5	50.2	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	41.6	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.9	50.0	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	46.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	47.9	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	38.7	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.8	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.6	55.0	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	職員を対象とした健康習慣アンケートにおいて、2019年度のストレスに関する設問では「ストレスや悩みがある」と回答した職員が86%と高い割合を占めていた。ストレスの要因としては、自分の仕事が61%、人間関係（職場、家族）53%、生活費や将来の老後生活資金23%の順だった。
	施策実施結果	ストレスチェックの実施と検証、定期的な面談
	効果検証結果	2020年度の健康習慣アンケートでは、悩みやストレスがあると回答した職員が76%（▲10%）とやや改善した。またストレスの要因では、自分の仕事が74%（＋13%）、人間関係（職場、家族）50%（▲3%）、自分の生活費や将来の老後生活資金25%（＋2%）とだった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	働きやすい職場づくりのほか、利用者支援チームアプローチにも影響が大きいことから、職員間のコミュニケーションを課題としている。 特に2019年のアンケートでは、79%の職員が職場にストレスを感じていると回答しており、コミュニケーション不足を要因の一つと捉えている。
	施策実施結果	経営会議においてコミュニケーション状況を把握した。 所属長から職員への声がけを強化した。
	効果検証結果	2020年度のアンケート結果において、83.6%の職員が職場にストレスを感じていると回答していた。 また、仕事の一体感に関する項目が全国平均を下回る2.5点だった。一体感はコミュニケーションの影響を大きく受けることから、施策を再考することとしている。

※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:　012598

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：社会医療法人ピエタ会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

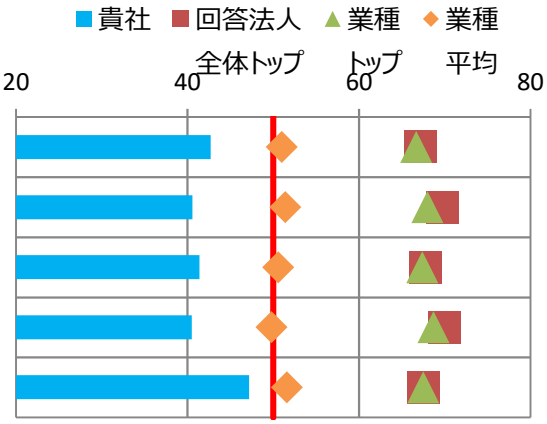
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.7**　↓3.1　（前回偏差値　45.8 ）

※「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	-	42.7	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	40.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	41.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	40.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	47.2	67.5	67.5	51.6

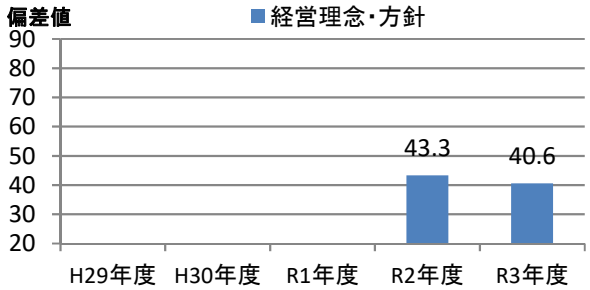


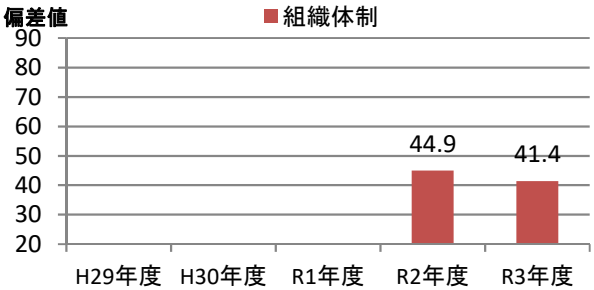
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

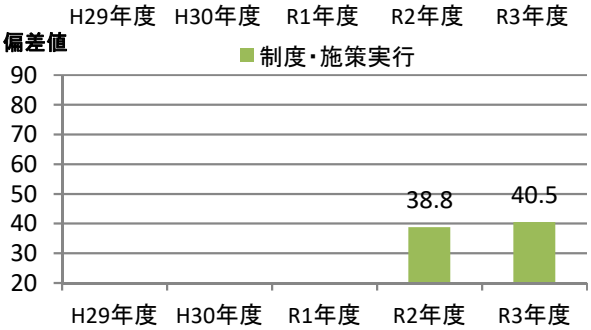
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

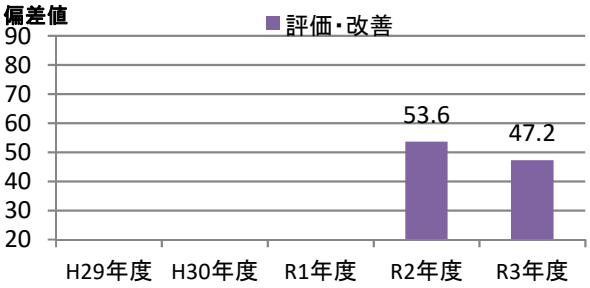
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1701～1750位	2251～2300位
総合評価	-	-	-	45.8(-)	42.7(↓3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



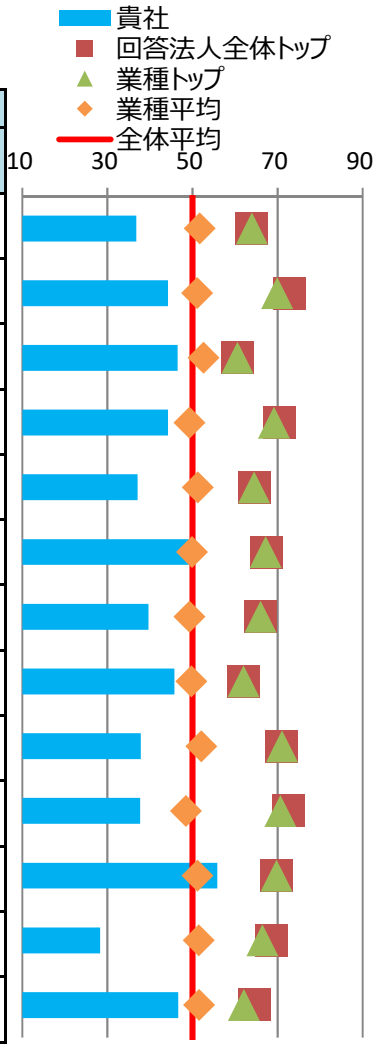






④評価の詳細分析

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	36.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.8	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	28.3	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.7	64.5	62.1	51.6



※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://ishikari-hosp.jp/recruit/cat1/

※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	52.9	50.6	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	50.2	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	47.8	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	50.0	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	39.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	17.7	47.9	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	34.6	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.9	55.0	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	職員から定期健康診断にて指摘された精密検査を受診する時間がなかなか取れないという意見が出た。
	施策実施結果	外来受診の他に、勤務中に接している医師に相談し指示を仰ぐことも可能とした。
	効果検証結果	精密検査を受診するまでにかかる日数が短縮され、より生活習慣病の発生予防を講じることが出来た。
効果検証②	課題のテーマ	-
	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: 012624

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：社会福祉法人久英会

英文名：Kyueikai Social welfare corporation

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

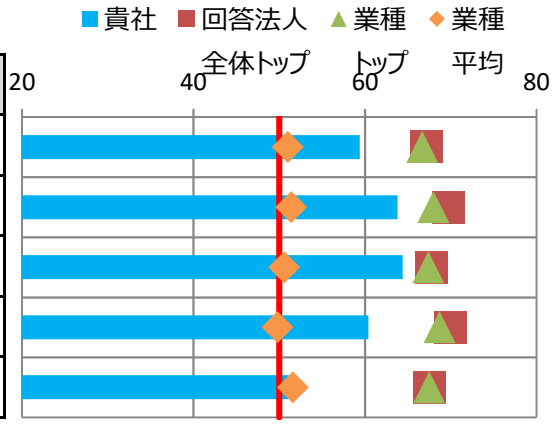
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　↑3.6　（前回偏差値　55.8 ）

※「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	-	59.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	63.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	64.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	60.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	51.1	67.5	67.5	51.6

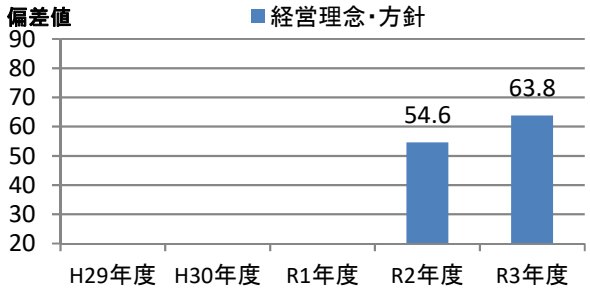


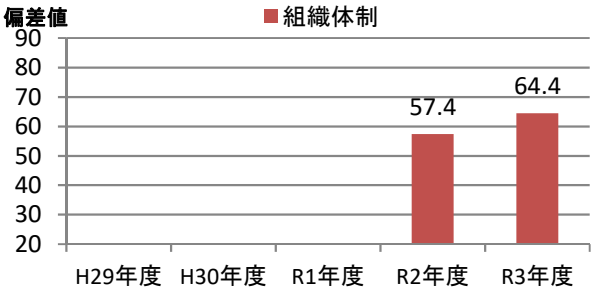
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

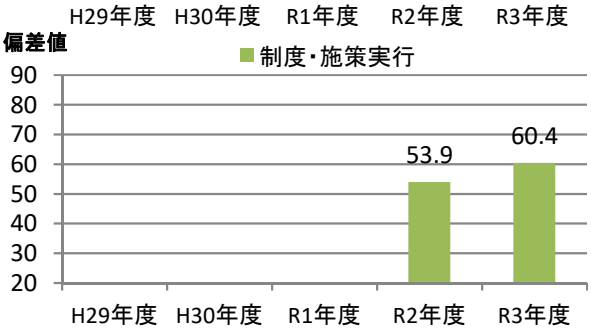
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

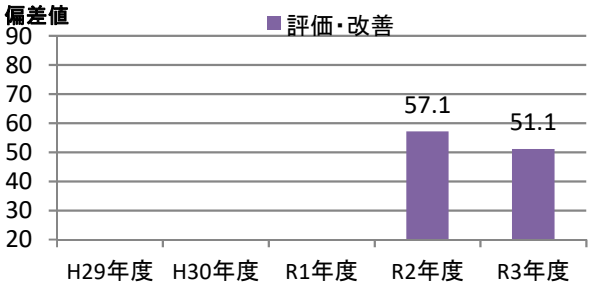
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	801～850位	451～500位
総合評価	-	-	-	55.8(-)	59.4(↑3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



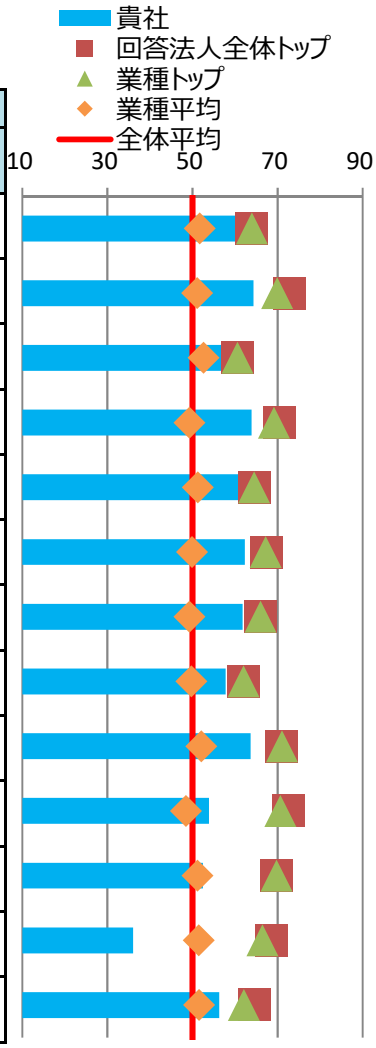






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.0	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.9	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.7	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	36.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.3	64.5	62.1	51.6



※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 当法人では、健診時のアンケートにより朝食を週に3日以上抜いていたり、睡眠で十分疲れがとれていないという職員が、30～40%程度いるということがわかった。また、業務パフォーマンスに関する自己評価は70.1点である。この状況で十分なパフォーマンスを発揮するのは、難しいことが多い。
健康経営の実施により期待する効果	ストレスケアや、睡眠の質の改善を促す方法を伝え、疲れを十分にとって活気を持ち、朝食を摂る習慣を身に付けることで、気力体力ともに満ちた状態でのパフォーマンスを発揮し、1年間でパフォーマンスチェックでの自己評価75点を目指す。

※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.kyueikai.jp/pages/27/

※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	55.7	50.6	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	58.0	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	50.0	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	62.0	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	47.9	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	52.6	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.4	55.0	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	疲れやだるさ、イライラ、日中の眠気や気分の落ち込みといったストレスの影響とみられる症状と業務パフォーマンス低下の間に強めの関連を認める。職員一人ひとりのパフォーマンスが入所者へのサービス品質ともつながるため、個々人の業務パフォーマンスの改善が課題。
	施策実施結果	業務パフォーマンスに対する自己評価平均点を上げることを目標に、メンタルヘルス研修に取り組み、メンタルヘルス研修への参加率は81.4%であった。
	効果検証結果	メンタルヘルスに関する取り組みを、研修以外開催できておらず、2021年度の過去4週間の業務パフォーマンスに対する自己評価平均点は70.1点と伸び悩んだ。これから、職員とともに歩んでいけるように全職員対象アンケートにて意見を頂き、職員の意向も組みながら心身ともに働きやすい職場づくりに取り組んでいく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2019年7月1日の改正健康増進法の一部により医療機関では敷地内禁煙となり、当法人でも実施している。しかしながら、業務上のストレスとの関連も推測され、一部事業所での喫煙率は、全国平均より高い状況にある。
	施策実施結果	喫煙・受動喫煙の健康被害、禁煙のメリットや禁煙外来の実際に関する全職員研修実施。禁煙外来に対する事業所の福利厚生制度（受診費用補助）に加え、禁煙外来での与薬料の補助を行っている。
	効果検証結果	施策実施前喫煙率34.1%（2018年度）→30.9%（2020年度）であり、顕著な改善はなかったが、徐々に研修や禁煙外ら受診補助の周知など効果が表れてきたと言える。

※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: 012632

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：社会福祉法人みんなの輪

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

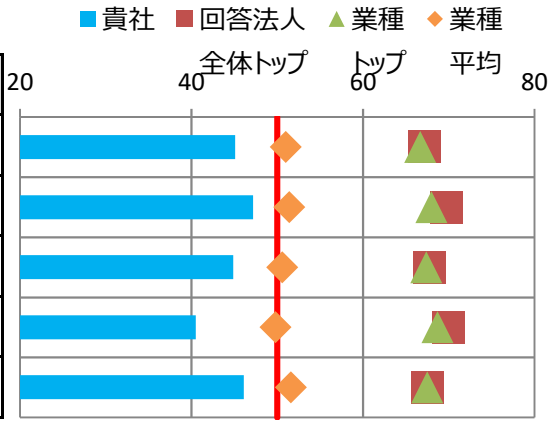
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.1**　↑3.7　（前回偏差値　41.4 ）

※「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	-	45.1	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	47.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	44.9	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	40.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	46.1	67.5	67.5	51.6

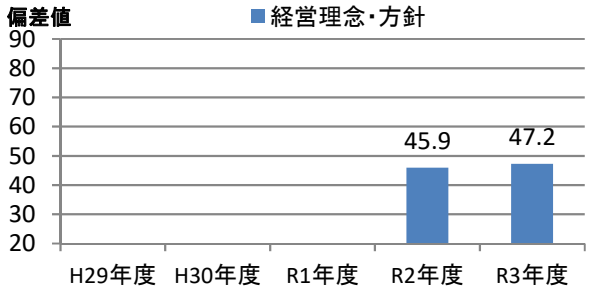


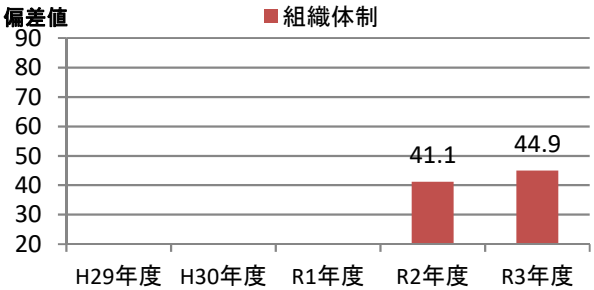
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

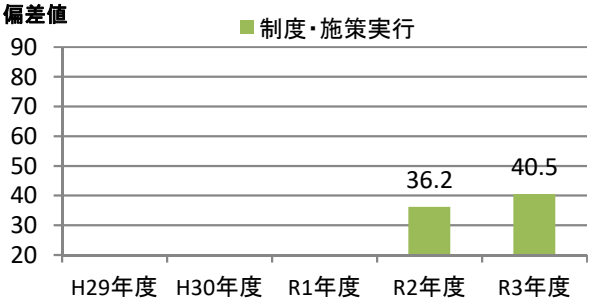
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

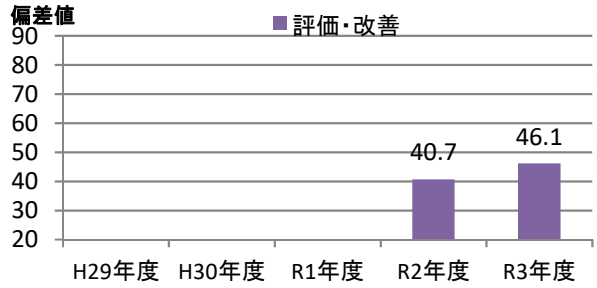
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2001～2050位	2051～2100位
総合評価	-	-	-	41.4(-)	45.1(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



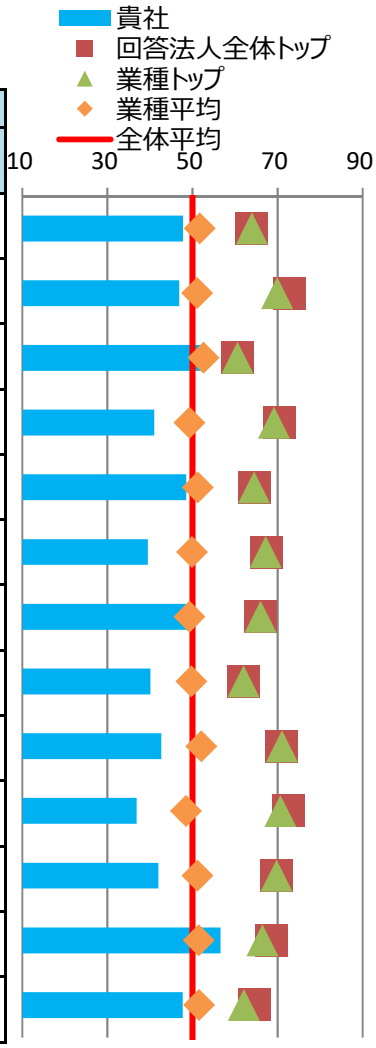






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.0	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.5	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.7	64.5	62.1	51.6



※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 少子高齢化が進行するなか、労働人口は減少傾向にあります。一方で福祉分野に対するニーズが高まる状況で人材の確保は厳しさを増しています。 また、障害者福祉事業所では以前から人材定着も課題としており、当法人でも例外ではありませんでした。働き方改革の取り組みにより定着率は向上していますが、サービスの向上のためには職員が満足して働ける職場づくりが重要となります。
健康経営の実施により期待する効果	職場定着やサービス向上のために、職員の仕事に対する満足度やワークエンゲージメントの向上を期待しています。具体的にはプレゼンティーズムによる生産性低下率を20%以下、仕事満足の職員の割合80%以上、ワークエンゲイジメント指標として熱意、活力の2指標において、3.0（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。

※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	http://www.minnanowa.org/publics/index/89/

※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	46.6	50.6	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	37.2	50.2	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	19.5	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	50.0	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	38.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	47.9	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	48.5	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.4	55.0	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	2020年度の従業員アンケートの結果として、悩みやストレスがあると回答した職員が85%となっており、大部分の職員がストレスを抱えている状態にあった。またストレスの要因として人間関係（職場、家族）58%と最も多く、次いで自分の仕事が35%、自分の生活費や将来の老後生活資金23%となっていた。
	施策実施結果	当法人の心理カウンセラーや精神保健福祉士によるメンタルヘルス相談窓口の効果的活用を行った。
	効果検証結果	2021年度の従業員アンケートの結果として、悩みやストレスがあると回答した職員が84%（▲1%）となった。またストレスの要因では、人間関係（職場、家族）69%（＋11%）、自分の仕事が65%（＋30%）、自分の生活費や将来の老後生活資金25%（▲2%）となった。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	働き方改革を進めている中で、2019年度は有給休暇取得率20%、時間外勤務平均５時間の現状にある。特に有給所得率については更なる推進を図る必要がある。
	施策実施結果	理事長の毎月の確認および指導のほか、経営会議においても状況を把握した。
	効果検証結果	2020年度は、有給休暇取得率22%、時間外勤務平均4時間だった。

※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:　012636

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：医療法人社団喜峰会

英文名：

■加入保険者：愛知県医療健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

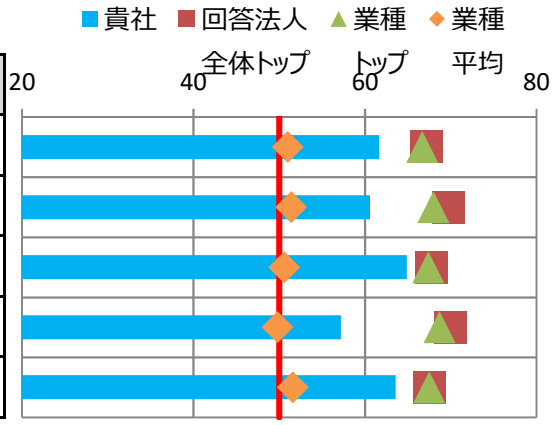
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.7**　↑7.8　（前回偏差値　53.9 ）

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

②評価の内訳

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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	60.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	64.9	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	57.2	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	63.6	67.5	67.5	51.6

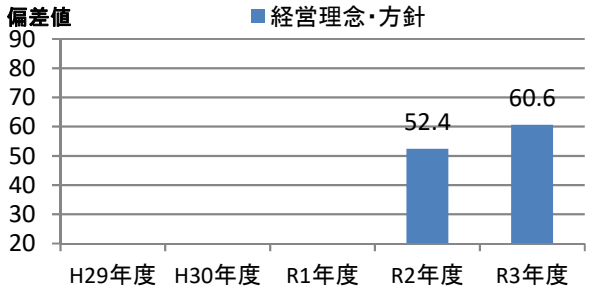


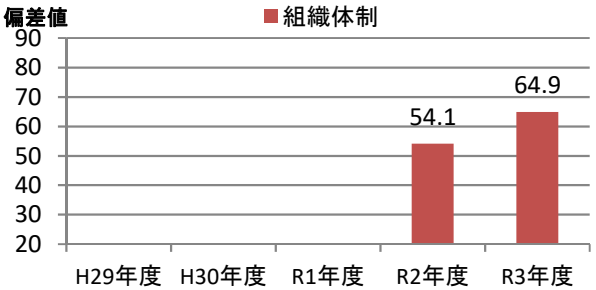
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

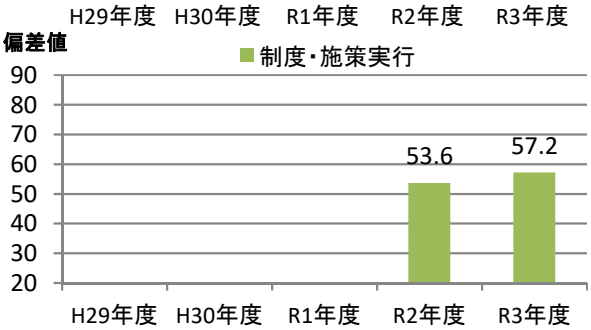
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

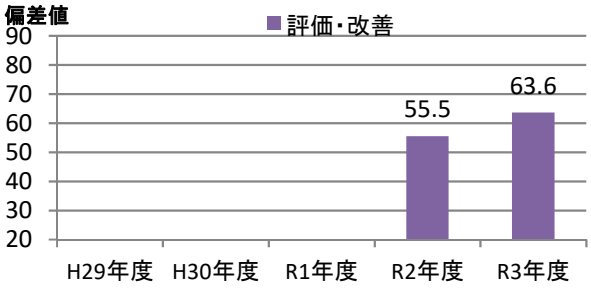
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	951～1000位	201～250位
総合評価	-	-	-	53.9(-)	61.7(↑7.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



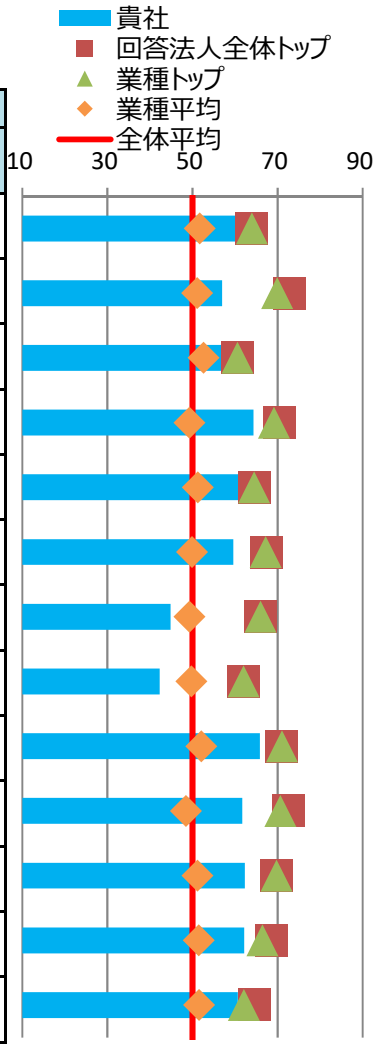






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.6	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	42.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.7	64.5	62.1	51.6



※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 当法人の理念やクレドを基に、地域の皆さまへ医療法人として貢献をしていくためには、職員そしてその家族が心身ともに健康で、長く働いてもらうことの実現が100年企業を目指す上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が安心して長く勤めたいと感じられることを期待している。具体的な指標としては、過去5年平均の離職率12.4%から5%未満を目指す。2020年度については、法人内における新型コロナウイルス対策や関連する業務の負担軽減への取組みやWLBへの取り組み等により、職員が安心して働くことのできる職場と感じた結果、離職率が減少したのではないかと考えられ、更に効果をもたらすことができるよう努める。

※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://t-m-h.jp/wellness/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	53.8	50.6	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	51.5	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	50.0	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	54.0	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	47.9	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	59.8	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.4	55.0	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	法人内で多数の職種がかかわる中、クレドにもある周りの人へ関心を持ち、おたがいさまの精神で地域医療にに取り組むためには、コミュニケーションの活性化が必須であるが、2019度の行事においては参加率が32.2%と低く、更に2020年度は新型コロナウイルスによる影響で、多くのイベントが中止、又は延期となったことにより従業員エンゲージメントの低下が懸念される。
	施策実施結果	職員食堂の改修・委託業者の変更により、食堂での1日の喫食数が16.5%向上した。また、献血活動では、前回の6.1倍となる延べ110名が参加となった。清掃活動率は、前回よりも43.9%減少であった。
	効果検証結果	職員食堂については、食堂の内装からこだわることで、職員に快適な食事の場を提供できるようなったこと、食事の内容もこだわりの食材・調理方法により、喫食数が向上した。また、献血は緊急事態宣言下であっても継続が求められる事業と謳われており、医療に携わる職員としての行動であった。清掃活動については、コロナ対策が開始されて直後の休日であったため、参加者が減少した。イベントを複数回に分ける等の検討を行う。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙による喫煙者本人への悪影響を無くし、健康的に長く働けることを目的とし、喫煙により大切な家族や周囲の人を受動喫煙から守ることにもつながる。職員健診にて禁煙指導は行っているものの、最終目標5%に対し、昨年の喫煙率は10.2%、直近5年平均は9.8%であり、ほとんど効果が見られていないため、改善が必要である。
	施策実施結果	若年層、及び喫煙歴の短い者を中心に、禁煙対策の実施やポスター掲示（世界禁煙デー受動喫煙防止啓発）、職員健診での問診時に禁煙の指導・禁煙アンケートを実施した結果、禁煙外来受診希望者が2名となった。
	効果検証結果	禁煙アンケートの結果、全体の70.7%が禁煙を希望しており、女性については90.0%であった。禁煙を希望する多くが禁煙外来や同好会を利用することなく、自身で挑戦するとの回答であった。79.1%の禁煙希望者が健康面、金銭面を禁煙したい理由に挙げているため、定期的に対象者へ有益な情報を提供する等の検討を行う。

※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: 012649

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：社会福祉法人信々会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

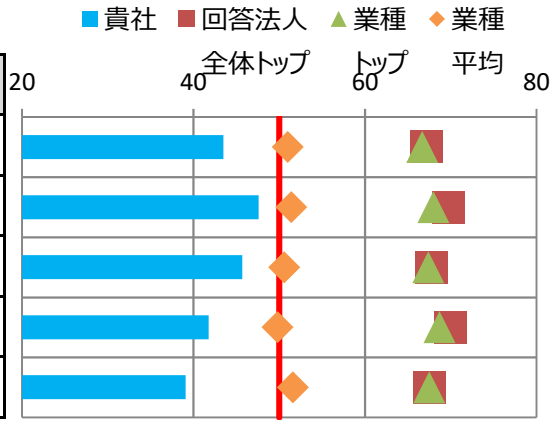
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.5**　↑7.7　（前回偏差値　35.8 ）

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

②評価の内訳

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	-	43.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	47.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	45.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	41.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	39.1	67.5	67.5	51.6

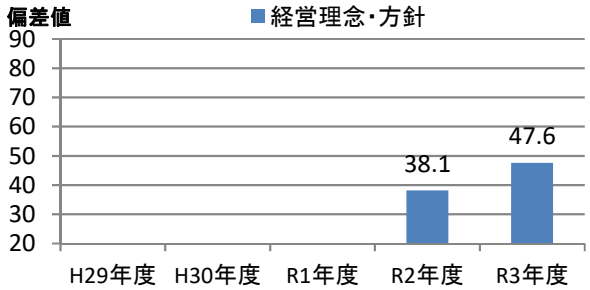


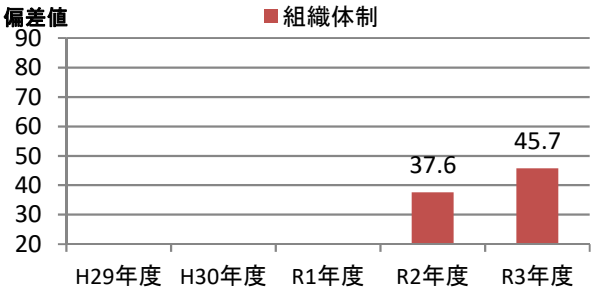
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

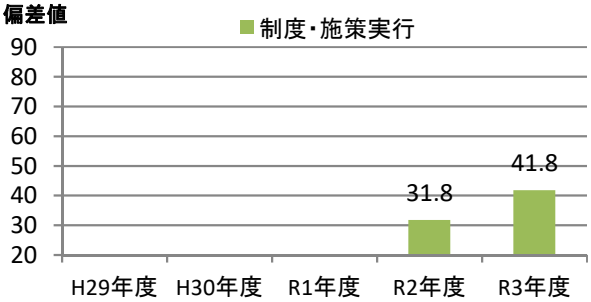
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

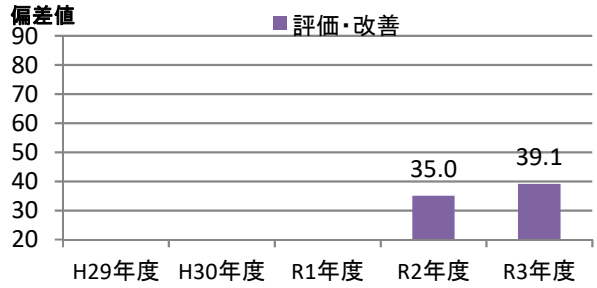
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2251～2300位	2201～2250位
総合評価	-	-	-	35.8(-)	43.5(↑7.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



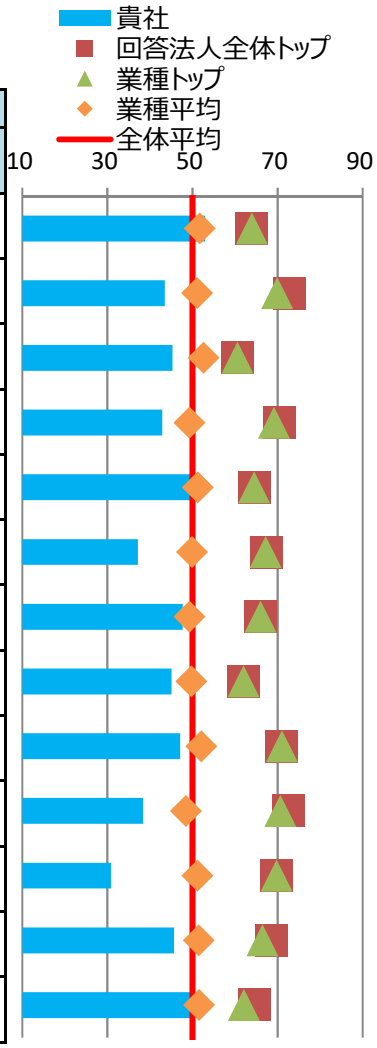






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.3	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.9	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.2	67.5	67.2	49.9
	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	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.7	64.5	62.1	51.6



※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 介護職の離職率を低下・防止させることにより優秀な人材の採用と定着を図る。優秀な人材の採用と定着により介護の質と生産性の向上を図る。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践により働きやすい職場環境を作り優秀な人材の採用と定着を図る。また優秀な人材の採用と定着により介護の質と生産性の向上も期待できる。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	令和3年度　広島企業健康宣言にエントリーを実施

※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	38.6	50.6	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	38.5	50.2	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	47.0	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.0	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	41.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	47.9	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	39.7	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	55.0	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	ストレスチェックを実施した結果「上司同僚の支援」が低いこと、「仕事の量的負担」や「仕事の身体的負担」が大きいことがストレス要因として挙がった。これらがメンタル面に影響を及ぼし生産性の低下に影響を及ぼしていると考えられるため改善が必要と考える。
	施策実施結果	魅力ある職場づくりのためのアンケートを実施後解析結果に基づき課題解決のためのワークショップを開催。職員自ら課題を認識職場環境改善活動に取り組んだ結果意見交換のしやすい流れができた。
	効果検証結果	毎年1月にストレスチェックを実施し、高ストレスな職場に対して魅力ある職場づくりのためのアンケートとワークショップの実施を行い改善活動を行う。また、その後再度検証のための魅力ある職場づくりのためのアンケートを実施し、改善効果について検証するという一連のサイクルを構築している。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	従業員の感染症予防については感染症が施設内に持ち込まれた場合、一部の業務の継続の可否に関わるため防止策を徹底強化する必要がある。
	施策実施結果	プロジェクトを立ち上げ感染症対応としてＢＣＰ計画を策定した。実際に感染症が発生した際に迅速に対応することができた。
	効果検証結果	実際の発生時に誰がどういったことを行うのかなどの役割分担が明確にできていたため発生時に迅速かつ的確に対応することができ、感染拡大の防止につながった。

※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: 012650

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：社会福祉法人今山会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

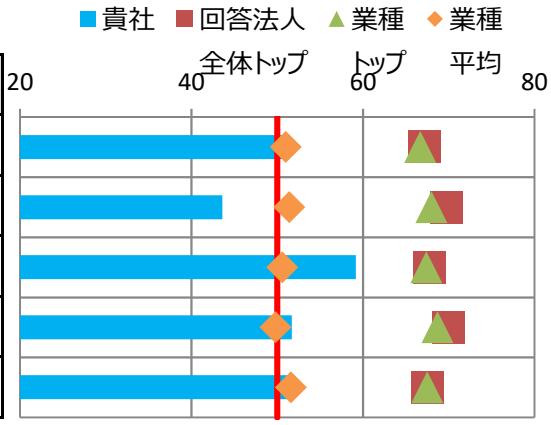
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.8**　↑4.5　（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	-	50.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	43.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	59.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	51.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	51.7	67.5	67.5	51.6

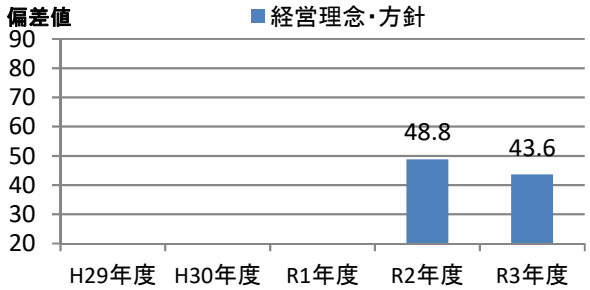


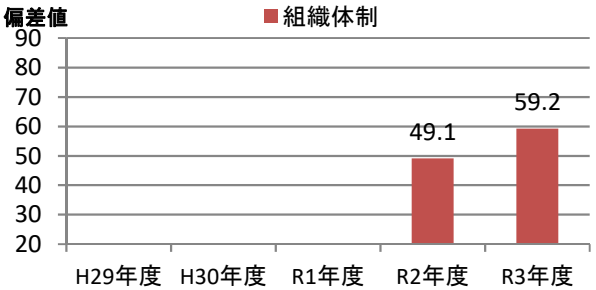
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

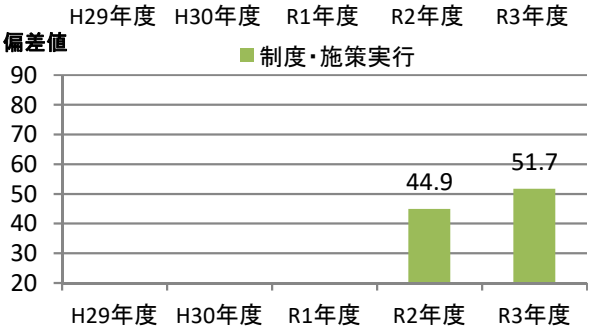
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

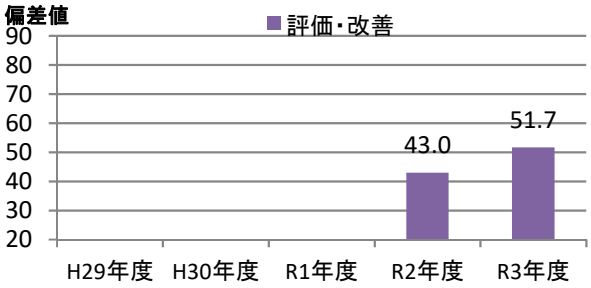
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1651～1700位	1451～1500位
総合評価	-	-	-	46.3(-)	50.8(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



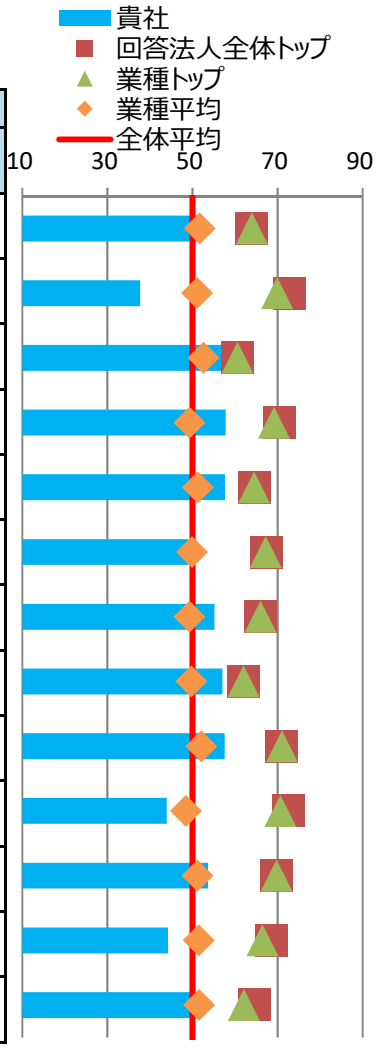






④評価の詳細分析

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	51.5	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	37.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.2	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.7	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.3	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.1	64.5	62.1	51.6



※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 労働人口が減少する中、御縁を頂いた従業員の方々が、健康で長く定年を超えても働ける職場の実現が、課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長くいつまでも活躍の場があり活き活きと働けることを期待する。具体的指標として、中途入社も多く、50歳以降の採用もあるため、60歳以降の就業継続率を90%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	53.4	50.6	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	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	50.0	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	43.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	47.9	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	47.6	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.3	55.0	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	冬季のインフルエンザやノロウィルスによる施設蔓延を予防するとともに、従業員の感染による業務の遅滞と、従業員の感染拡大、重篤化を予防する観点から、また、現在は新型コロナウィルスの予防も含め、流行状況の情報を従業員へ提供するとともに、注意喚起、予防策の情報発信を行う。
	施策実施結果	インフルエンザ、ノロウィルスの感染　0名
	効果検証結果	情報提供と、行動自粛などの施策を実施いたことで、結果的にすべての感染症の予防に繋がったものと考えられる。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	受動喫煙防止法の施行もあり、喫煙による本人・また周囲への害を無くすことで、従業員がいつまでもできる限り健康で働き続けられるように禁煙を法人全体で推奨し、喫煙者との定期的な面談により禁煙できるように支援している。
	施策実施結果	喫煙者23名（2020年度）→21名（2021年10月現在）
	効果検証結果	入退職もあるが、昨年から喫煙者2名減少している。所属長や同僚からのアドバイスなど、人の関わりによって、禁煙外来を使わずご自身の意志で、協力者がいるという心強さもあってか辞めることができている。禁煙を推奨する社風ができてきている。

※貴社が健康経営度調査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: 012680

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：社会医療法人祐愛会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

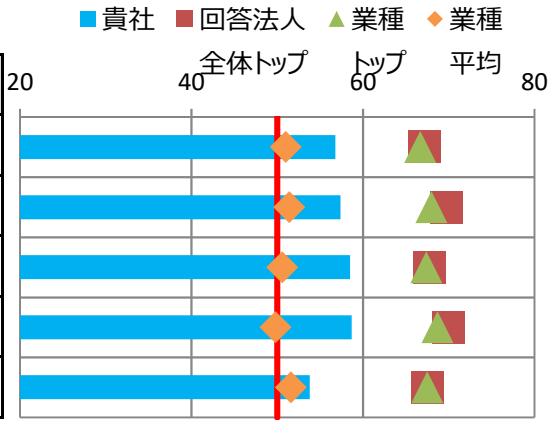
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.8**　↓1.0　（前回偏差値　57.8 ）

※「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	-	56.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	57.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	58.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	58.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	53.8	67.5	67.5	51.6

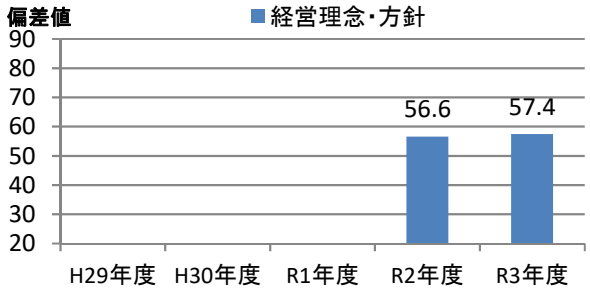


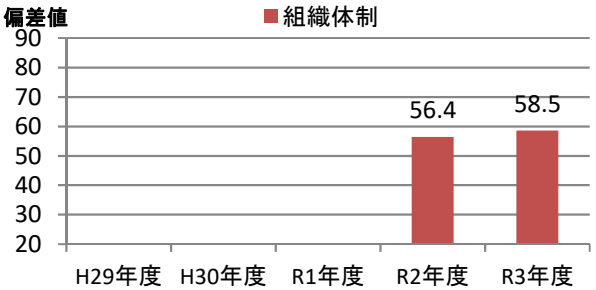
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

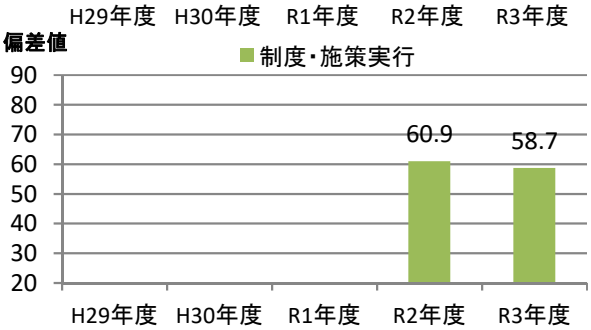
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

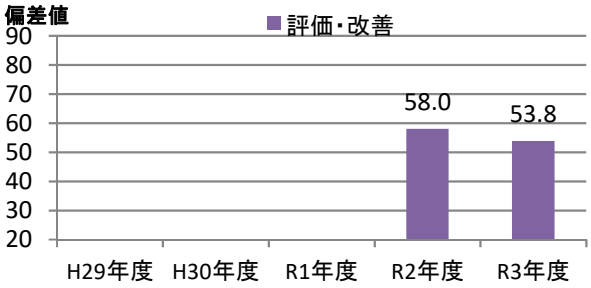
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	601～650位	751～800位
総合評価	-	-	-	57.8(-)	56.8(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



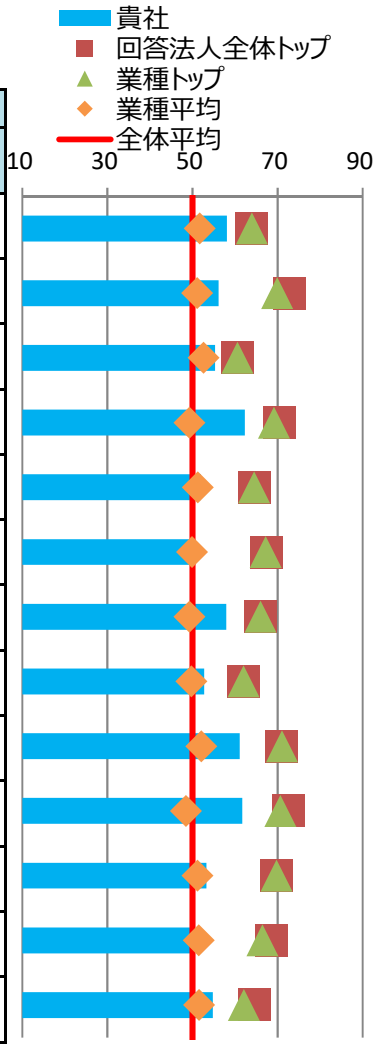






④評価の詳細分析

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	58.1	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.3	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.7	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.8	64.5	62.1	51.6



※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 少子高齢化で採用が更に厳しくなる中、職員が健康で長く働いてもらうことの実現と継続が永続的に事業を行う上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で長く働き続けることを目標としている。具体的な指標として3年後の定着率80%を目指し、離職率５%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.yuai-hc.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	57.0	50.6	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	52.5	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	50.0	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	60.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	47.9	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	56.8	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.8	55.0	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	労働時間の適正化のために各部署、個人毎に毎月残業時間を検証している。その結果、部署や個人ごとに偏りがあり、生活時間の確保ができず、また心身ともに負担となり生産性の低下に影響を与えていることが考えられるために改善が必要である。
	施策実施結果	部署長とヒヤリングを行い業務改善やタスクシフト、勤務時間の見直しを行った。偏りがあった部署や個人の80%で対応を行った。
	効果検証結果	現時点では対応を行った結果、偏りがあった部署・職員の約40%の残業時間が大幅に減少した。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	不規則な勤務でも時間に関係なく取り入れることのできるウォーキングを職員に紹介し（SAGATOCO）の登録。運動習慣を日常生活に取り入れて行動変容に繋げる。
	施策実施結果	職員にSAGATOCOの紹介を行い、登録者数が増加し、職員の情報交換などで職員同士のつながりができた。
	効果検証結果	ストレスの減少やメタボリスク者の減少、生活習慣病の予防に繋がった。

※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: 012725

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：社会福祉法人あおば厚生福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

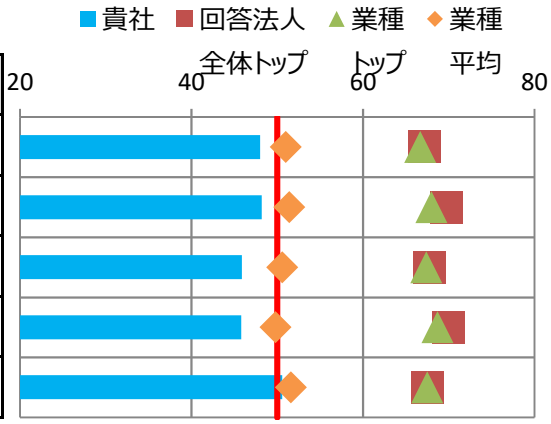
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.0**　↑5.1　（前回偏差値 42.9 ）

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

②評価の内訳

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	-	48.0	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	48.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	45.9	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	45.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	50.6	67.5	67.5	51.6

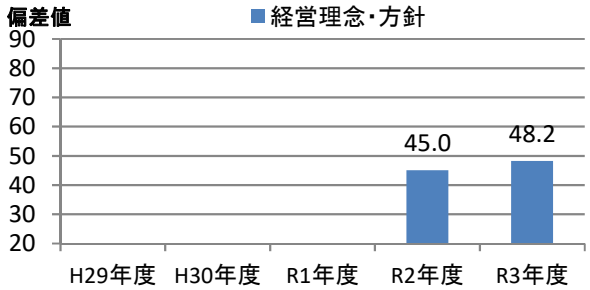


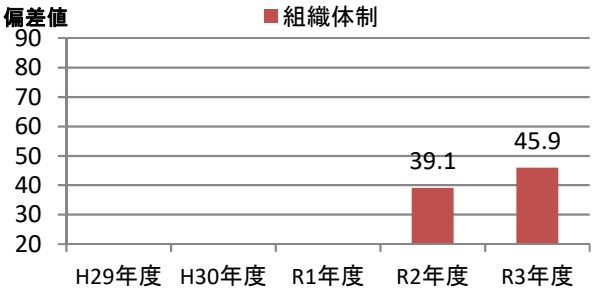
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

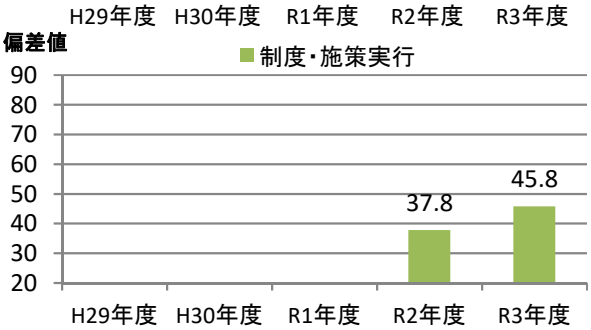
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

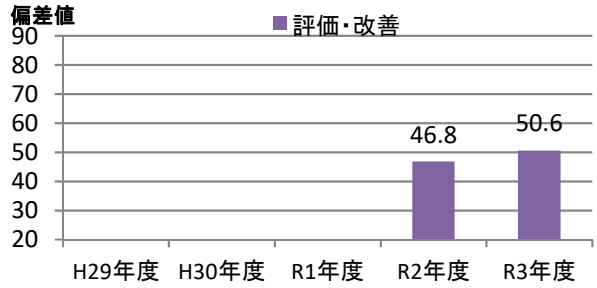
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1901～1950位	1801～1850位
総合評価	-	-	-	42.9(-)	48.0(↑5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



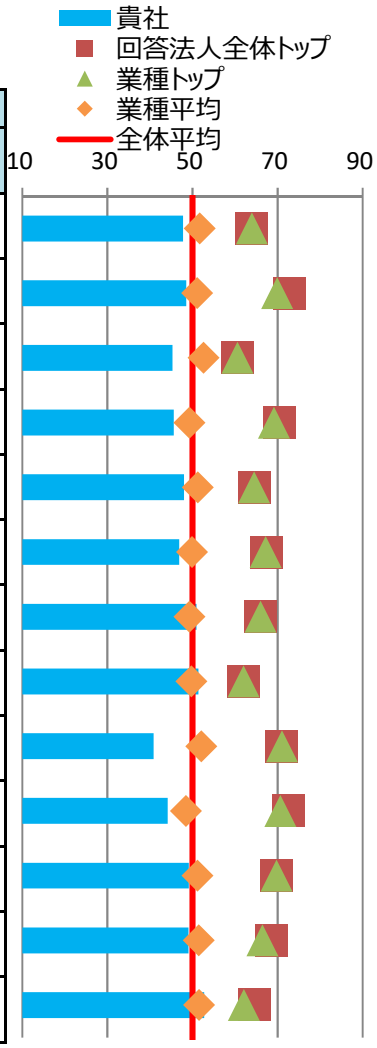






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.6	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.3	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.6	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.9	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.2	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.8	64.5	62.1	51.6



※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 少子高齢化が進行するなか、労働人口は減少傾向にあります。一方で福祉分野に対するニーズが高まる状況で人材の確保は厳しさを増しています。 以前から高齢者福祉・児童福祉においては人材定着も課題としており、当法人でも例外ではありません。働き方改革の取り組みにより定着率は向上していますが、サービスの向上のためには職員が満足して働ける職場づくりが重要となります。
健康経営の実施により期待する効果	職場定着やサービス向上のために、職員の仕事に対する満足度やワークエンゲージメントの向上を期待しています。具体的にはプレゼンティーズムによる生産性低下率を20%以下、仕事満足の職員の割合80%以上、ワークエンゲイジメント指標として熱意、活力の2指標において、3.0（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://aoba-welfare.or.jp/news/358/

※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	46.7	50.6	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	47.0	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	50.0	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	41.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	47.9	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	49.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.7	55.0	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	介護施設ということもあり、従業員が感染することで高齢者への感染リスクを考え、感染症についての勉強会、スタンダード・プリコーションと予防接種の実施が必要。
	施策実施結果	感染症についての勉強会、スタンダード・プリコーションと予防接種の実施により、スタンダード・プリコーションの全職員の実施。予防接種は実質100%接種。
	効果検証結果	実施により、流行時期の高齢者のインフルエンザ感染者は0名。職員は1名の感染者であった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	介護施設では、様々な疾患をお持ちの高齢者のケア、多職種連携、多様な勤務形態等があり、ストレスが蓄積しやすい職種であるため、ストレス関連疾患の発生予防に取り組まなければならない。 ストレスを蓄積する要因として、コミュニケーション不足があげられる。また、コミュケーションはメンタル疾患の早期発見にもつながる。 そして、利用者支援上も不可欠である。
	施策実施結果	経営会議においてコミュニケーション状況を把握した。 所属長から職員への声がけを強化した。
	効果検証結果	職員への健康習慣アンケートの結果では、76%の職員が職場にストレスを感じていると回答していた。 また、仕事の一体感に関する項目が全国平均と同レベルの2.7点だった。一体感はコミュニケーションの影響を大きく受けることから、3.0点を目指しえて施策を再考することとしている。

※貴社が健康経営度調査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: 012738

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：社会医療法人博愛会

英文名：

■加入保険者：北海道医療健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

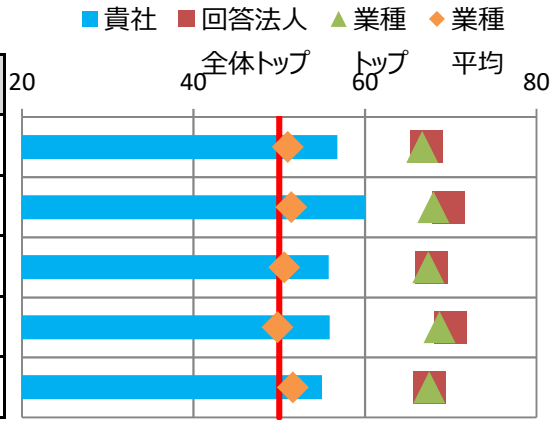
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.8**　↑13.5　（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	-	56.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	60.0	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	55.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	55.9	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	55.0	67.5	67.5	51.6

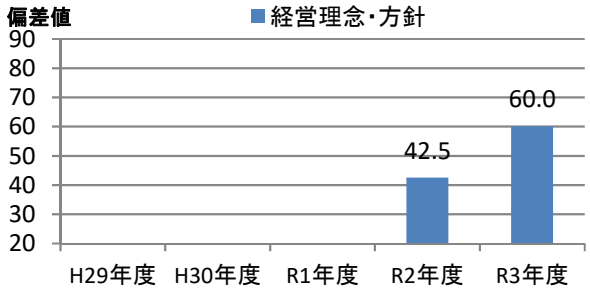


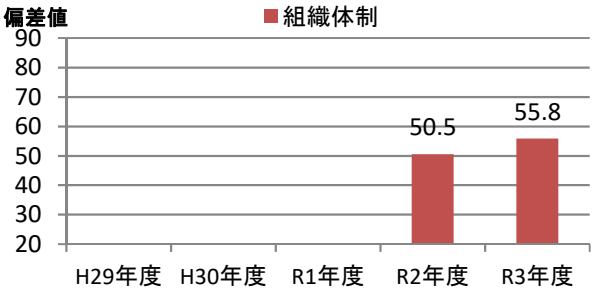
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

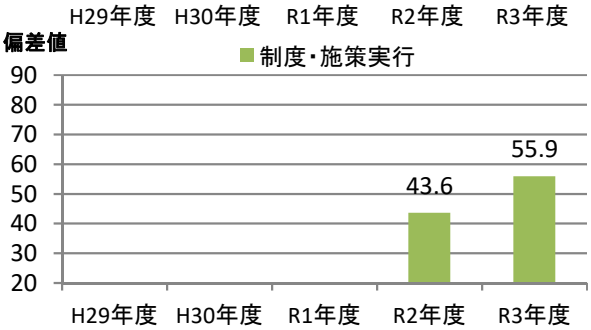
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

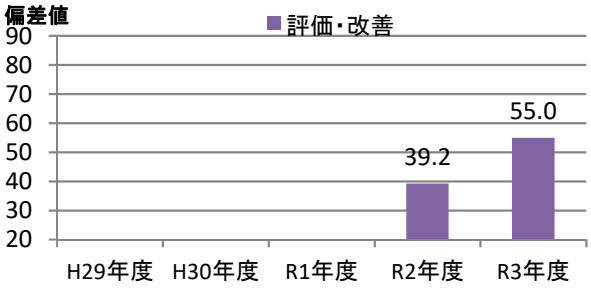
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	751～800位
総合評価	-	-	-	43.3(-)	56.8(↑13.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



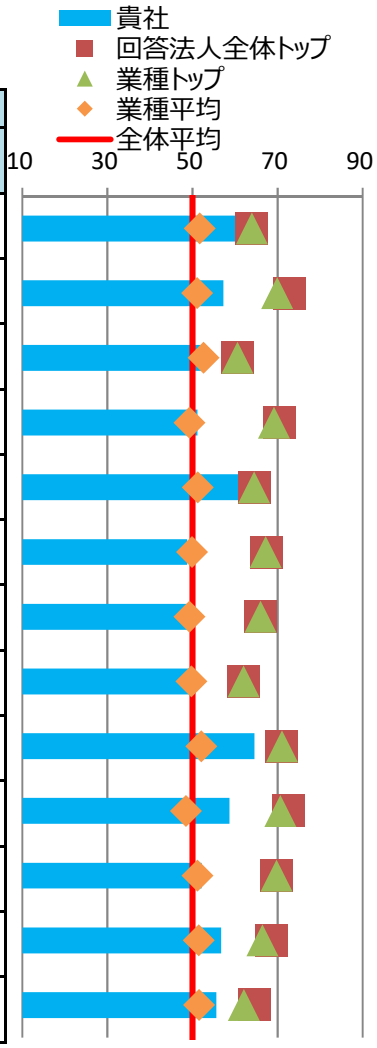






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.1	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.8	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.2	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.8	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.6	64.5	62.1	51.6



※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 専門職が多い医療・介護・福祉の現場で、働き手が不足している状況のなか、全職員とその家族が、仕事と生活（家庭）を調和させ、心身ともに健康で充実して働き続けることができる職場環境を整備していくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康意識の向上を啓蒙し受診率のアップ、生活習慣の改善率の向上で喫煙率の低下、就労に対する満足度の向上で時間外労働の削減、有給取得率のアップ、所属長による面談の実施状況の向上を期待している。具体的な指標としては、二次検診受診率は51.7%であるが100%を目指し、メンタル休職者は7名いるが、0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.hakuaikai.org/about/nextgeneration-2/

※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	50.6	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	53.3	50.2	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	50.4	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	50.0	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	56.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	47.9	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	56.4	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.1	55.0	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感染症の拡大により、医療・介護現場での施設内感染を防ぐ必要がある。病院ではコロナウイルス陽性者の受入も行っているため、感染拡大防止に対して、職員へ統一した情報提供が必要である。
	施策実施結果	BCPを作成、毎日の出退勤時の検温と報告、コロナ疑い時の連絡体制の整備、業務での感染時・疑い時の休みを、有給ではなく、特別休暇扱いとするなど対策をしている。
	効果検証結果	BCPを作成した事で、コロナの感染状況に応じて臨機応変に対応できており、現在まで各施設でのクラスターは発生していない。業務での感染時・疑い時の休みを有給ではなく、特別休暇にした事により、軽度な体調不良でも休みをとり、検査をしてもらえるようになった為、感染拡大防止に繋がっている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙に対する健康影響は、肺がんや虚血性心疾患、呼吸器系疾患の発生リスクを高める要因となっている。当法人の40歳以上の喫煙率は2019年度23.6%、2020年度21.2%となっており、全国平均より高値となっている。
	施策実施結果	法人内ツールにて禁煙アプリの紹介や医療健保からの案内を都度配信している。
	効果検証結果	積極的に禁煙に対する情報提供をすることにより、禁煙に取り組む職員が増えた。2019年度より1年で2.4%減少しており、継続して禁煙対策を取り組んでいきたい。

※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: 012743

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：社会福祉法人いつつ星会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岩手支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

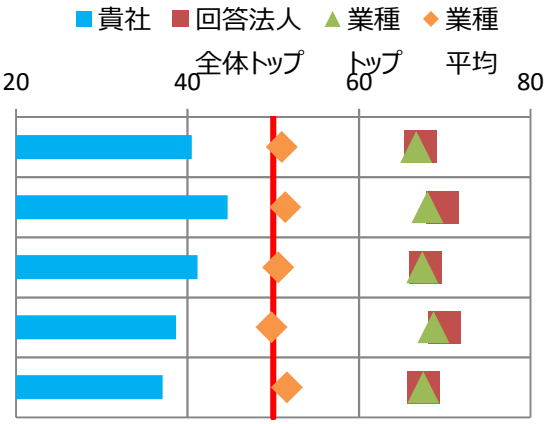
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.5**　↑0.5　（前回偏差値　40.0 ）

※「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	-	40.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	44.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	41.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	38.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	37.1	67.5	67.5	51.6

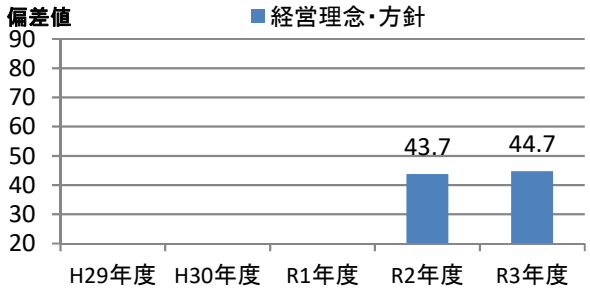


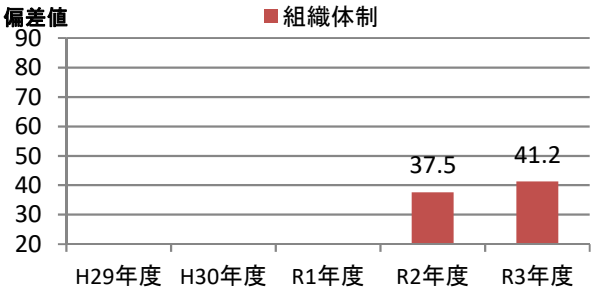
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

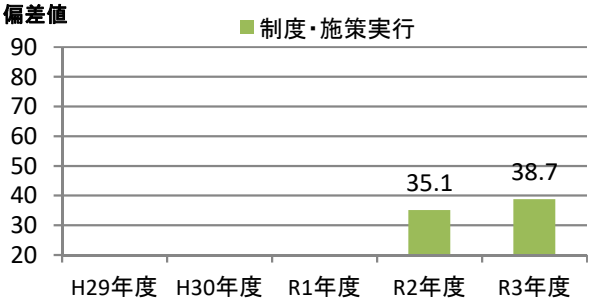
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

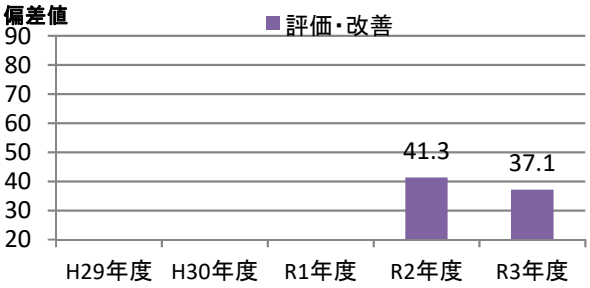
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	2401～2450位
総合評価	-	-	-	40.0(-)	40.5(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



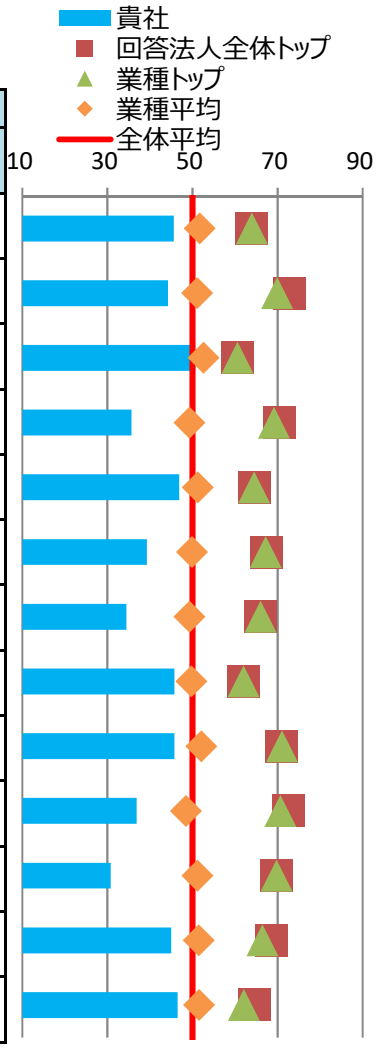






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.7	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.3	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	34.5	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.5	64.5	62.1	51.6



※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 新規採用が難しい中、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。 具体的な指標として、平均勤続年数については、中途入職した従業員の５年後定着率８０%を目指し、また産休・育休復帰後の就業継続率については、現在の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	上記以外の文書・サイト
URL	http://itutuboshi.com/

※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	36.0	50.6	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	43.1	50.2	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	38.4	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	50.0	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	40.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.9	47.9	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	43.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	55.0	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	全従業員の約7割が女性で占める特徴があり、女性の健康保持・増進に努めることが安定した職場環境の維持につながることから、婦人科検診の受診率の改善に取り組む必要がある。
	施策実施結果	従業員休憩室等への検診案内の掲示や、個別に声掛けを行ったことで、受診率70%と若干の受診率改善につながった。
	効果検証結果	案内や声掛けでの取り組みで若干の改善が見られた。来年度からは費用補助を合わせて実施することで、婦人科検診の受診率を向上させ、女性の健康保持・増進を図っていく。
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	喫煙に関するアンケートをしたところ、喫煙者の中に今後6ヶ月以内に禁煙意思がある者がいたことから、禁煙外来のパンフレット配布や禁煙外来受診を勧め、喫煙率の低下を目指す。
	施策実施結果	喫煙率は昨年度とほぼ同様の２８％となり、従業員の喫煙率を減らすことにはならなかった。
	効果検証結果	喫煙による健康被害を理解してもらい、粘り強い取り組みにより喫煙率の低下を引き続き目指していく。

※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:　012764

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：医療法人熊愛会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

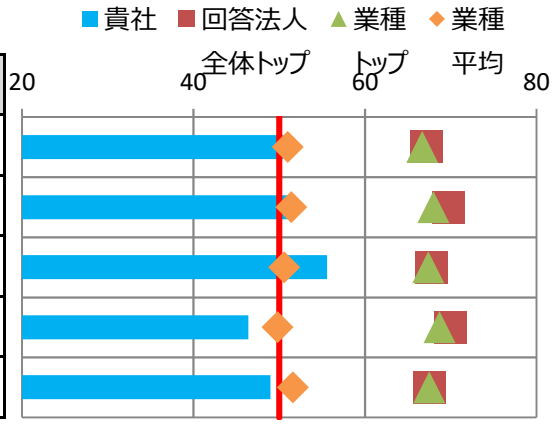
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.5**　↓0.6　（前回偏差値　51.1　）

※「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	-	50.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	51.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	55.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	46.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	49.0	67.5	67.5	51.6

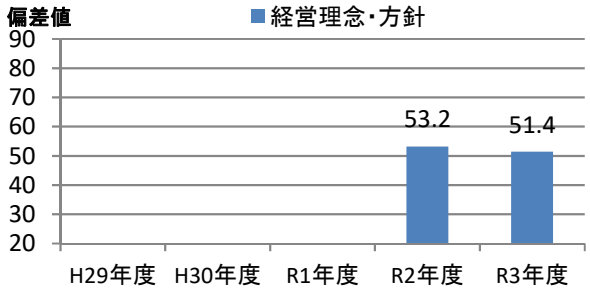


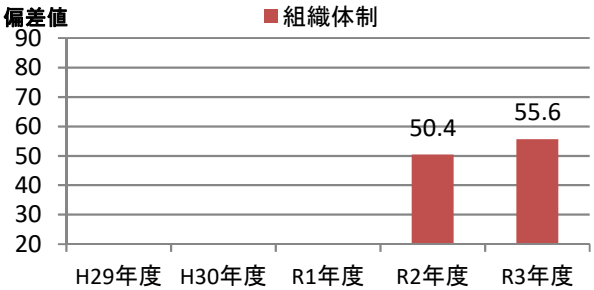
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

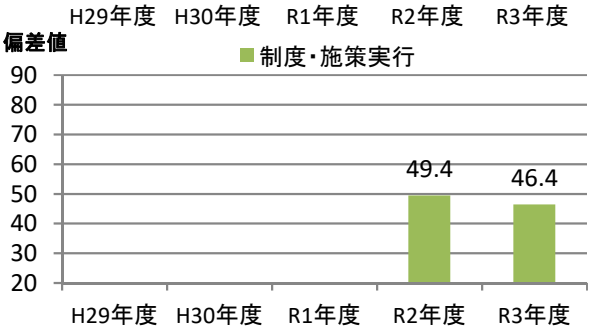
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

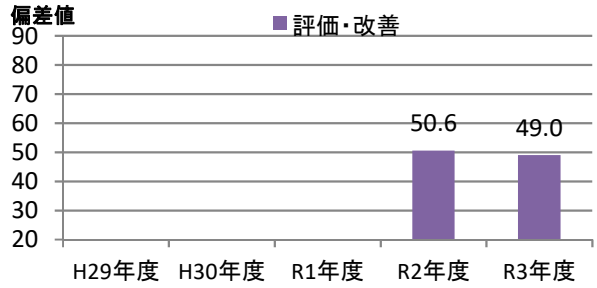
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1251～1300位	1501～1550位
総合評価	-	-	-	51.1(-)	50.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



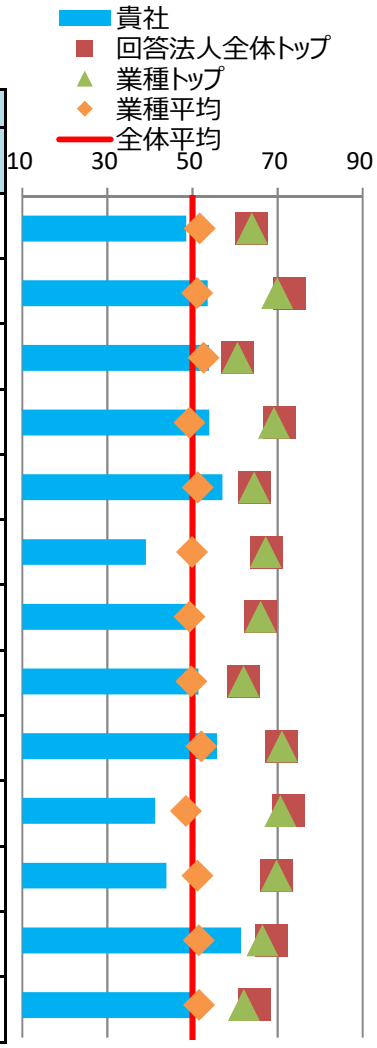






④評価の詳細分析

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	48.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.6	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.1	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.4	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.9	64.5	62.1	51.6



※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 職員の健康管理を行う上で、食事の管理や体調管理をすることで、日々の勤務に対する意欲を引き出していくことを課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	職員の運動不足を補うため、まずは月に１回「フィットネス・ヨガ」を取り入れている。また、勤務後はリハビリ室を開放し、器具を使ったウエイトトレーニングやリハビリ職員によるマッサージを行い、適度な疲れと癒しを求めリフレッシュする。

※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.knh.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	50.6	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	50.2	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	52.6	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	50.0	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	43.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	28.6	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.0	55.0	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	職員の中でうつ病を発症した者がおり、１年半休職することになった。治療を行いながら、改善が見込める段階で主治医と相談し、職場復帰プログラムを行う。
	施策実施結果	復帰５ケ月前から職場復帰プログラムを組み、30分から始め、1時間、2時間、3時間、4時間、6時間と少しづつ体を慣らし、職場復帰する。
	効果検証結果	本人、家族と何度も面談を行う。主治医とも面談を行い、本人の性格や病気の現状報告、今後の職場環境改善に向けたアドバイスを受け、職場復帰プログラムの内容や復帰時期を決める。その他、院内では、各部署長の協力を得ながら復帰準備を整え、無事復帰することができた。
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: 012775

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：社会福祉法人大和高原育成福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

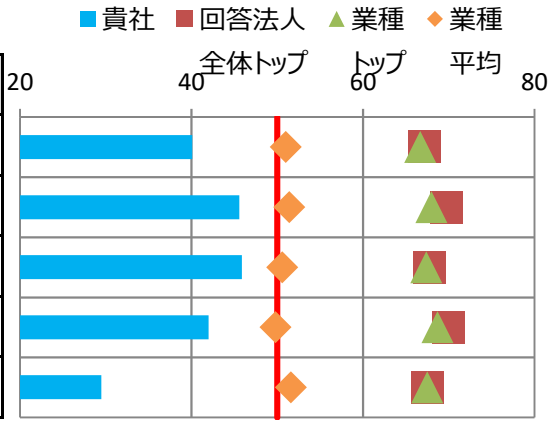
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.1**　↓3.9　（前回偏差値　44.0 ）

※「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	-	40.1	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	45.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	45.9	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	42.0	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	29.5	67.5	67.5	51.6

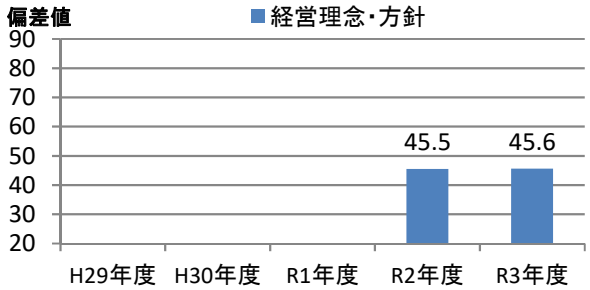


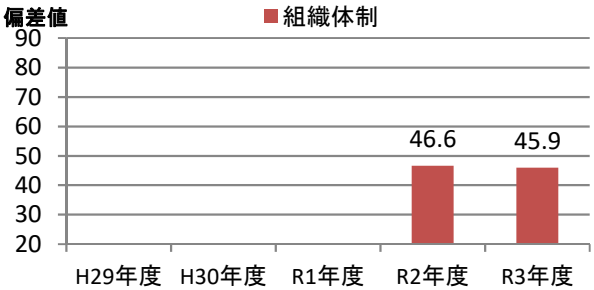
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

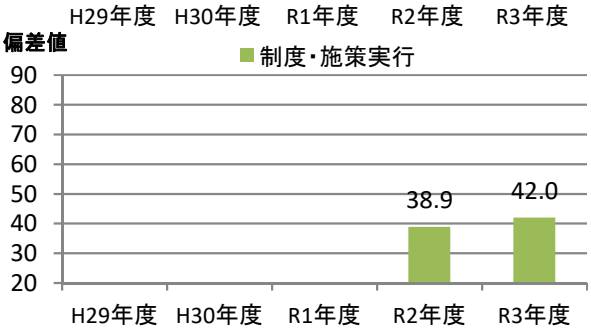
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

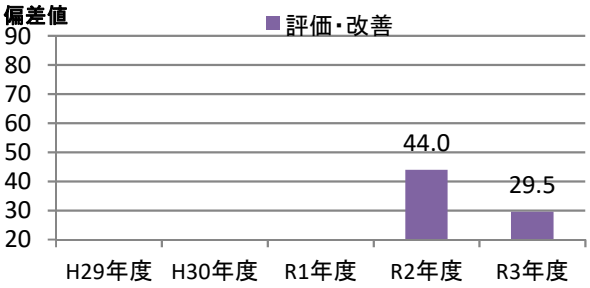
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1801～1850位	2401～2450位
総合評価	-	-	-	44.0(-)	40.1(↓3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



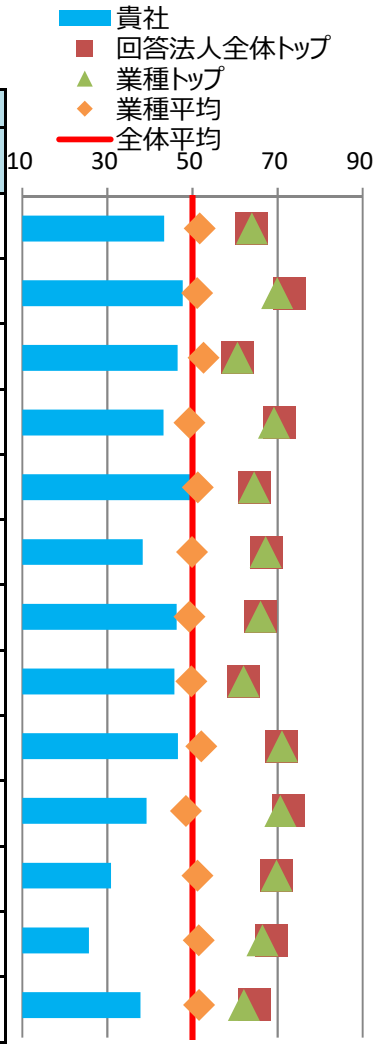






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.7	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.3	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	25.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	37.8	64.5	62.1	51.6



※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 健康で働いてもらうことが人材定着にも繋がるので健康経営推進する上で課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じる職場環境を期待してる。

※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.kaigo-momotaro.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	38.6	50.6	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	38.0	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	50.0	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	45.4	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	25.1	47.9	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	43.5	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	55.0	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	休職後の身体への不安や体力に不安を感じているとのこと。
	施策実施結果	復帰前に上司等と働き方を相談し、働き方で配慮できるところはするようにしている。
	効果検証結果	復帰後、身体への影響も少なく働けているとのこと。
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: 012782

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：医療法人順秀会

英文名：THE JUNSHUKAI MEDICAL FOUNDATION

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

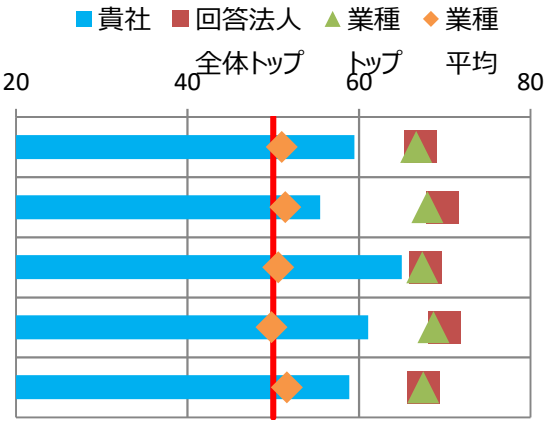
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.5**　↑4.1　（前回偏差値　55.4 ）

※「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	-	59.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	55.5	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	65.0	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	61.1	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	58.9	67.5	67.5	51.6



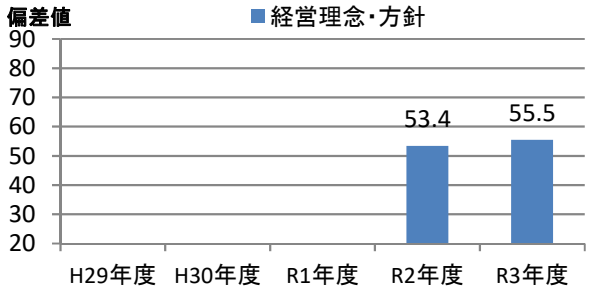
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

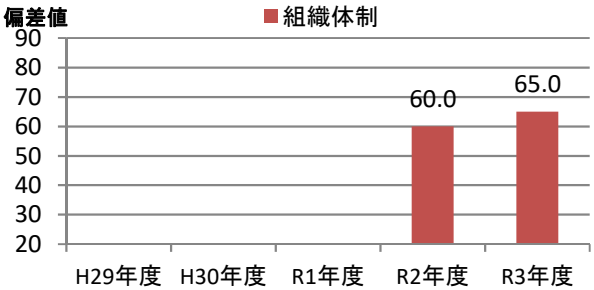
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

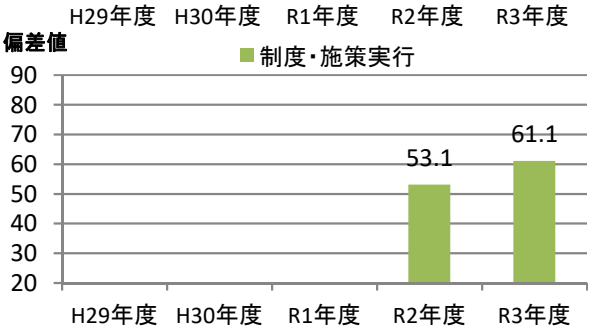
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

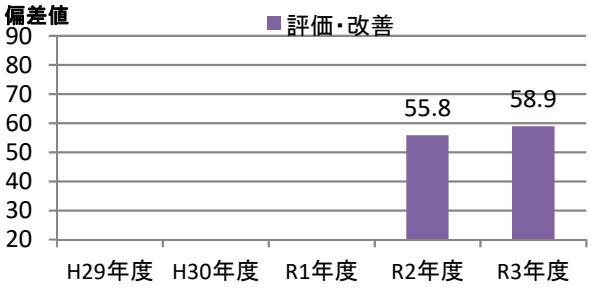
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	851～900位	451～500位
総合評価	-	-	-	55.4(-)	59.5(↑4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



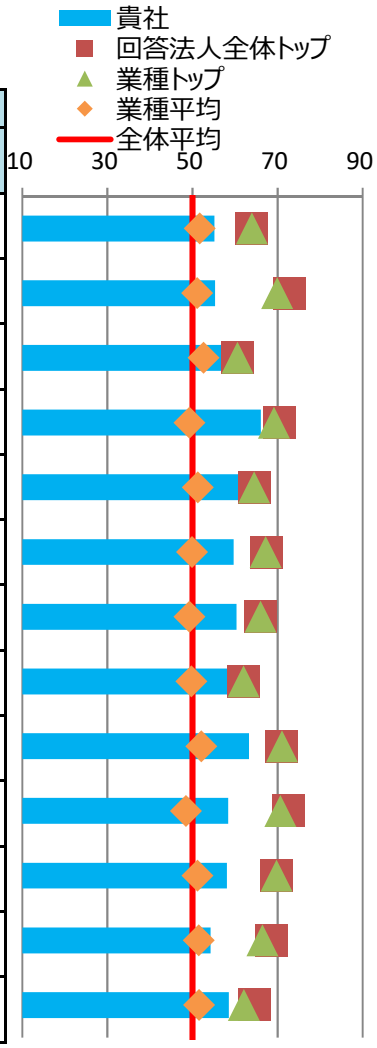






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	66.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.1	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.3	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.6	64.5	62.1	51.6



※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 専門性を必要とする職場において、従業員個人の給与水準を向上させるためにさまざまな観点から個人の評価を進め対策をしてきたが、それだけでは十分な効果が得られなかった。従業員のモチベーションや能力を向上し、さらには主体的な行動を生み、それを継続して維持する事が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	個人に対するハイリスクアプローチだけでなく、今後は職種、職位を集団として捉え、ポピュレーションアプローチを進めることで従業員のモチベーションや能力を向上し、さらには主体的な行動を生み、組織が活性化される。仕事を継続したいと思う従業員が増える事により法人の持続的な成長に繋がり優秀な人材確保と離職率低下にも有効である。

※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://www.junshu.jp/rinen/rinen.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	50.6	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	50.2	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	50.5	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	50.0	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	60.5	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	71.3	55.0	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	昨年の健康診断結果において精密検査受診率が50%であった。さらに脂質代謝異常の所見が最も多くみられた。異常値の原因疾患を確認できておらず、疾病の早期発見が遅れてしまう可能性がある。
	施策実施結果	また精密検査の結果提出を義務づけたところ77%の受診が確認できた。　全従業員を対象に脂質代謝異常の啓発活動をWEB配信した（受講率87.7%）
	効果検証結果	WEB配信アンケートの結果、偏りのないバランスの良い食事を摂る重要性と食生活の意識改善について多くの意見があった。脂質異常症と診断されていない従業員からも予防対策として考える事ができ脂質代謝異常に対する認識が深まったと意見があった。効果検証については次年度の健康診断結果にて行うこととする。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	毎日100名以上の患者が来院する医療機関であるため従業員がさまざまな疾病に感染するリスクが高い。職場内感染を起こすと、通常診療そのものに弊害が出るだけではなく、患者への安全、安心の医療提供にも影響を及ぼすため、より慎重かつ入念な感染防止に努める必要がある
	施策実施結果	全施設入口にウイルス除菌ミストを設置し患者に除菌と手指消毒と体温測定を実施。検査室、診察室の入室時も手指消毒を促し、従業員は消毒液を携帯し処置毎に消毒を実施。院内消毒は3回/日行い記録している
	効果検証結果	医療現場という逼迫した環境下にありながら現在のところ従業員の感染者は0名に抑えている。従業員全員が感染対策について高い意識を持ち実践することが出来たと考える。従業員の徹底した感染対策が患者への安心感にも繋がっている。

※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: 012791

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：社会福祉法人あかつき福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

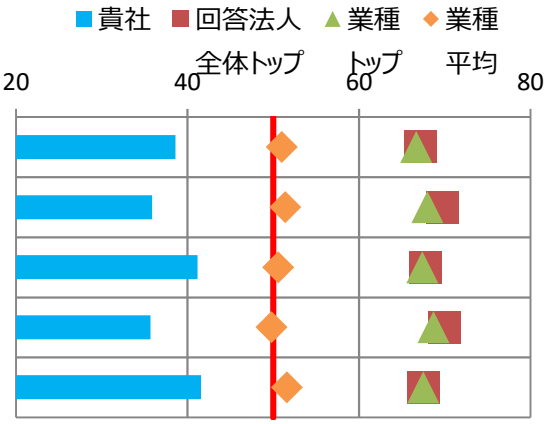
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.6**　↓0.3　（前回偏差値　38.9 ）

※「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	-	38.6	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	35.9	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	41.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	35.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	41.6	67.5	67.5	51.6



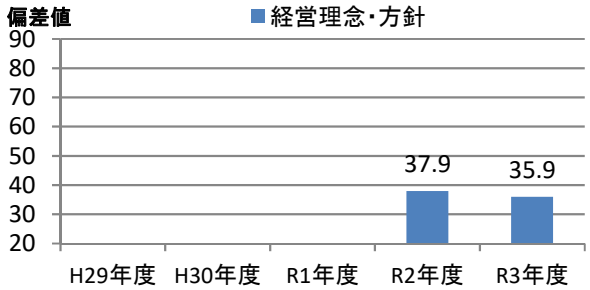
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

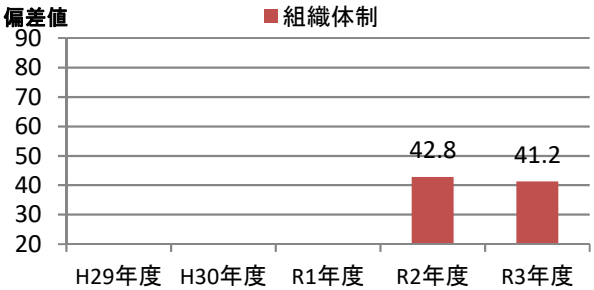
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

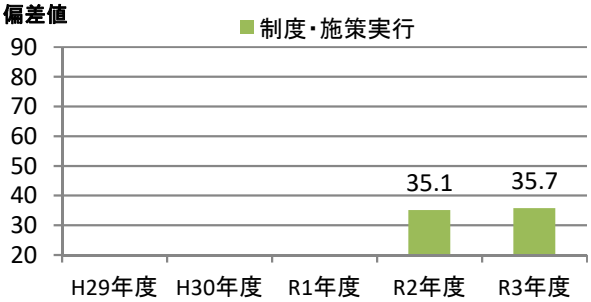
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

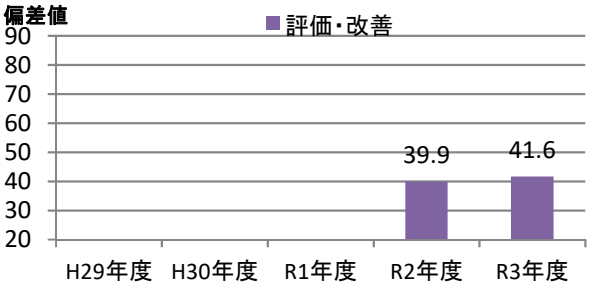
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151～2200位	2451～2500位
総合評価	-	-	-	38.9(-)	38.6(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



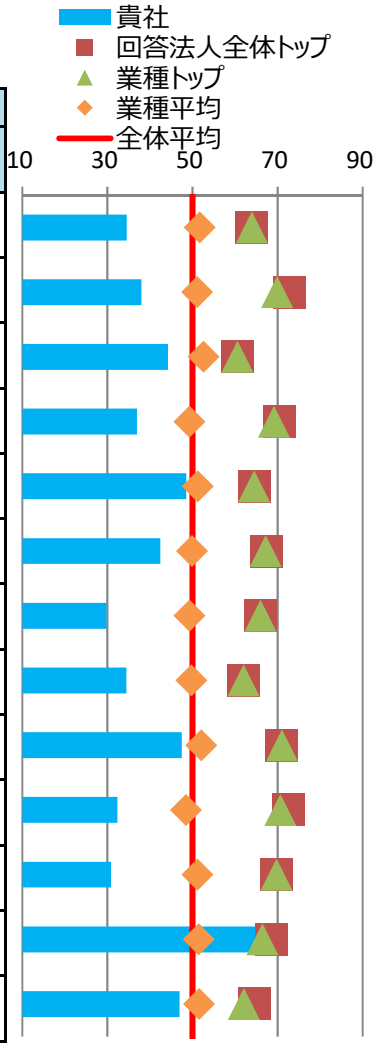






④評価の詳細分析

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	34.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	38.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.3	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.5	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	29.8	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	34.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	32.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.0	64.5	62.1	51.6



※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.m-akatsuki.or.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	36.8	50.6	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	29.7	50.2	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	39.3	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.0	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	39.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	24.9	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.3	55.0	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	事業所が分散しており、職員間のコミュニケーションがとりにくい部分もある。 職員間のコミュニケーション不足は業務にも支障をきたすのでコミュニケーションの促進を図ることが課題である。
	施策実施結果	職場環境や職員間のコミュニケーションに関するアンケートを実施した。その結果、何が問題になっており、どう改善していく必要があるのかが明確になった。
	効果検証結果	「管理監督職から積極的にコミュニケーションを図るようにし、話しやすい雰囲気を作ることを意識している」や「相談事については、後回しにせずにできるだけ迅速に対応し、アフターフォローも行うように心がけている」等を実施し、法人全体の平均点が2.87点だったのが、箕面市立あかつき園・ワークセンターささゆりのレインボーチームでは3.09点と高い数値になった。
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:　012796

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：社会医療法人聖医会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

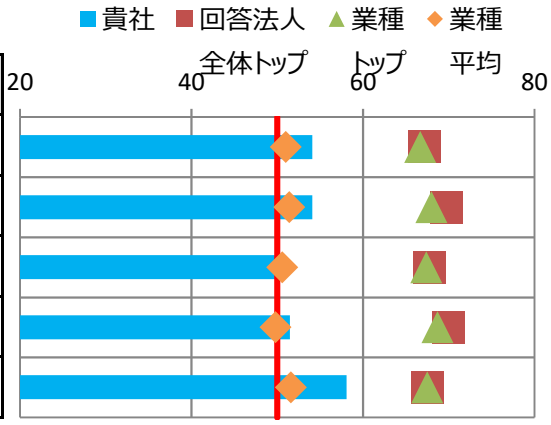
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.1**　↑3.7　（前回偏差値　50.4 ）

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

②評価の内訳

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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	54.1	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	50.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	51.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	58.1	67.5	67.5	51.6

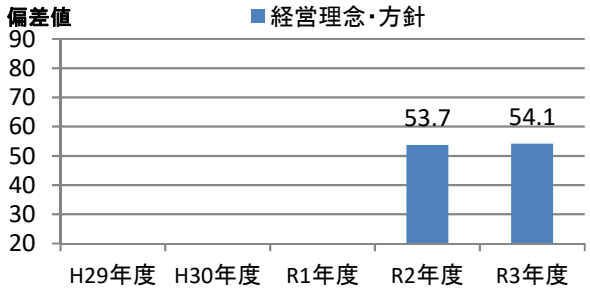


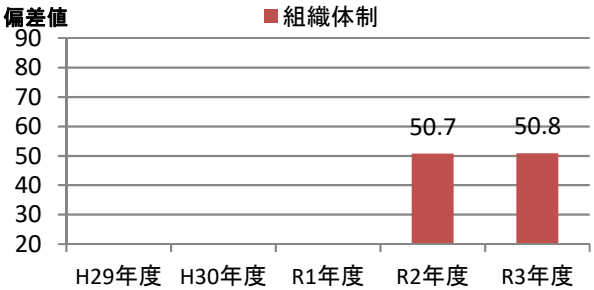
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

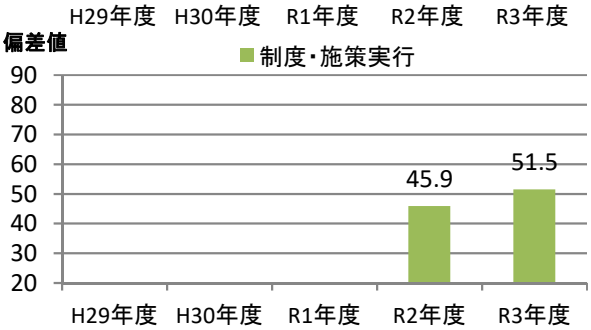
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

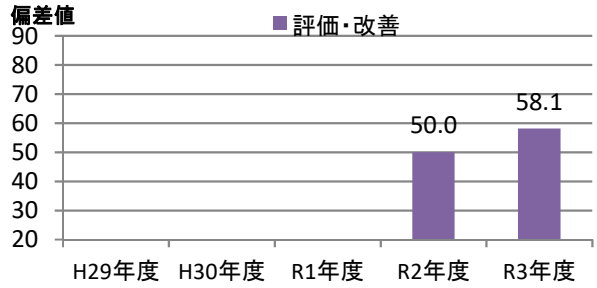
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1301～1350位	1051～1100位
総合評価	-	-	-	50.4(-)	54.1(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



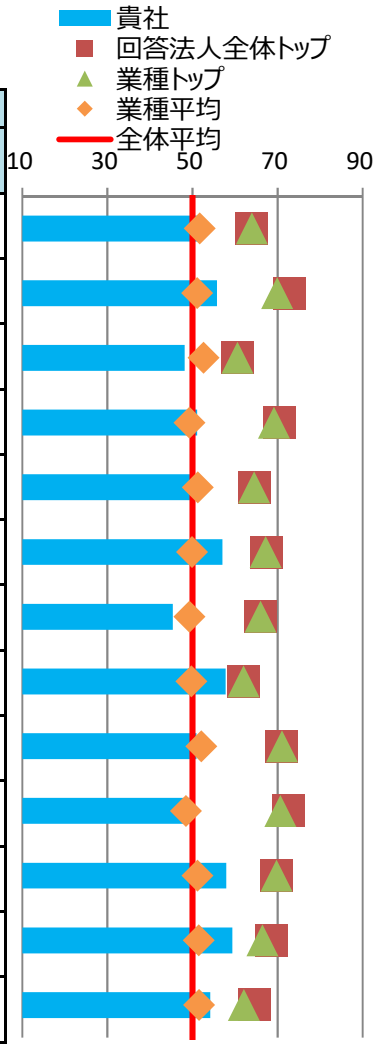






④評価の詳細分析

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	51.5	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.1	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.4	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.0	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.0	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.4	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.2	64.5	62.1	51.6



※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 郊外という地域性や人口減少で新規採用が難しくなる中で、在籍している有資格者の職員にできるだけ長く勤めていただけるように福利厚生面を充実させていく事と、新規採用数を増やす事が事業継続計画の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員満足度を向上させる事で、新規採用数の増加や離職率の低下に繋がることを期待している。具体的には新卒・中途採用の5年定着率を70%以上を目指し、離職率を7%以下に改善する事を目指す。

※貴社が健康経営度調査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://southernregion.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	51.1	50.6	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	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	50.0	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	45.0	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	47.9	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	55.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.7	55.0	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	医療・介護職の職業病として大半を腰痛が占めており、実際に当法人においても腰痛持ちの職員が多々診られる。腰痛は仕事をするにあたり大きなリスクになり得る事と、生産性の低下に繋がるため改善が必要である。
	施策実施結果	理学療法士や作業療法士による腰痛に対する個別指導や研修等を実施した事で、腰痛に対する意識に変化が生じ、就業時に腰への負担をできるだけ軽減できるような姿勢や働き方を行うようになっている。
	効果検証結果	現時点では腰痛改善への定量的な結果は示せないが、腰痛を意識し姿勢や働き方を改善することで腰痛が軽減し仕事が楽になってきているとの声は聞かれている。
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	人員配置の問題で特定の個人について残業時間が増加している傾向にある場合や、月末に事務処理業務が集中してしまう事で長時間労働となっているケースもあり、生産性の低下に繋がっているため改善が必要である。
	施策実施結果	各部署の人員を充足させることや部署責任者への労働時間の適正化を図るように働きかける事で労働時間の適正化が図れるようになっていている。
	効果検証結果	働き方改革を前面に打ち出すことで各部署の意識に変化が生じ、労働時間の適正化が図れるようになってきている。労働時間に偏りができないように部署に働きかけていく必要がある。

※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: 012799

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：社会医療法人千秋会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

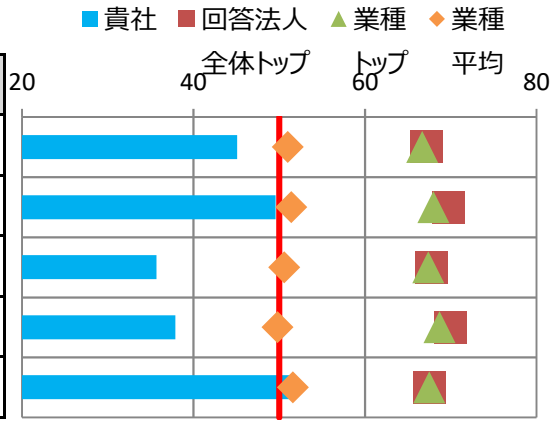
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.1**　↑5.3　（前回偏差値　39.8 ）

※「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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	49.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	35.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	37.9	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	51.7	67.5	67.5	51.6

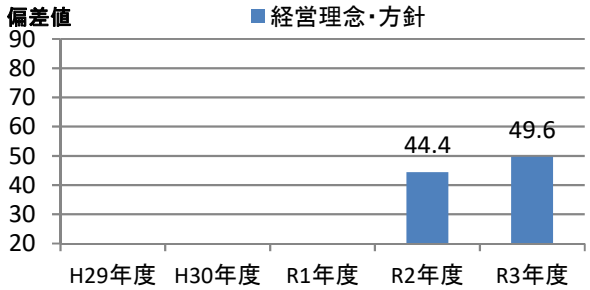


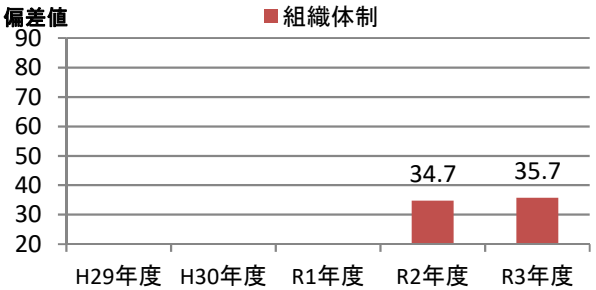
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

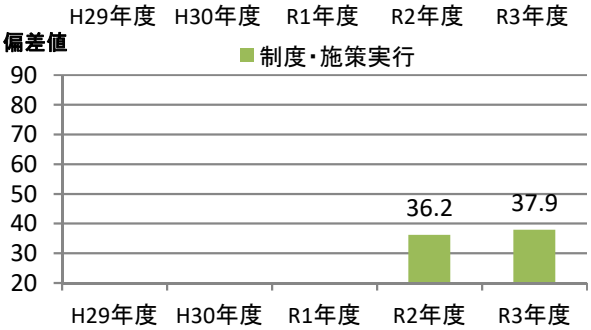
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

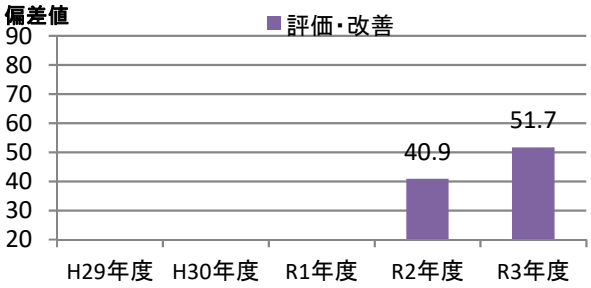
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	2051～2100位
総合評価	-	-	-	39.8(-)	45.1(↑5.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



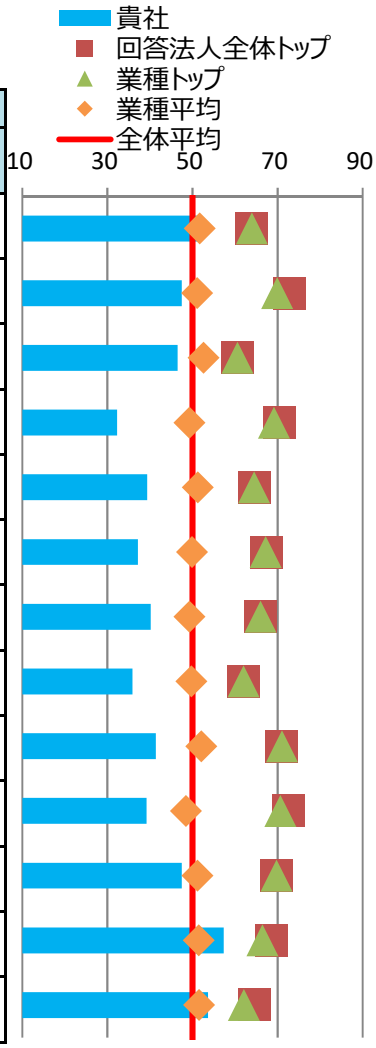






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	32.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	39.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.2	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.9	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.4	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.7	64.5	62.1	51.6



※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 ・昨年度、目標値として私傷病による休職者ゼロを目標として掲げたが、結果として3名の休職、うち新入職員１名が退職に至ってしまった。特に精神面の不調による休職については、組織的な対応が必要である。 ・昨年度、目標値として喫煙率１０％未満を目標として掲げたが、結果として１０．５％と若干達しなかった。当法人の事業内容が病院であり、医療法人として内外への啓蒙を図る必要もあることから、喫煙率を１桁台に下げたい
健康経営の実施により期待する効果	2021年度の法人事業計画において、具体的な数値目標として ①「私傷病休業からの復帰率目標100%」 ②「職員喫煙率10%未満」 を掲げ、各種取り組みを実施することにより、休職者・退職者の減少、職員の健康維持・向上を図り、最終的な効果として「優秀な人材の定着」という課題解決につなげる。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.inokuchi.or.jp/upload/docs/8a37a981b66935ee170936f5973b07960037e676.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	37.6	50.6	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	37.1	50.2	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	41.6	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.4	50.0	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	42.0	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	47.9	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	45.1	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.4	55.0	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	昨年度、目標値として私傷病による休職者ゼロを目標として掲げたが、結果として3名の休職、うち新入職員１名が退職に至ってしまった。特に精神面の不調による休職については、復帰しても休みがちになったり、再度の休職に至ることが多く、関係者による組織的な対応が必要である。
	施策実施結果	以下の取組みを実施 ・産業医による面談の実施（３名のうち２名に実施） ・時短制度の活用（復帰した２名がいずれも活用） ・復職委員会によるフォローアップ（３名に対して委員会で対応を検討）
	効果検証結果	・産業医による面談については２名に実施。うち１名は退職に至ったが、産業医面談を通じて、所属部署の問題点が明らかになり、当該部署長へ注意喚起と改善提案を行った。 ・時短制度については、復帰した２名が活用。欠勤も多く所定時間まで働けない日も多いが、法人として柔軟に対応することで退職には至っていない。 ・復職委員会は休職した３名とも開催。復職の可否や受け入れ体制について判断し、所属長等への助言を行った。
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	昨年度、目標値として喫煙率１０％未満を目標として掲げたが、結果として１０．５％と若干達しなかった。当法人の事業内容が病院であり、禁煙外来や敷地内全面禁煙を実施している。そのため、医療法人として内外への啓蒙を図る必要もあることから、喫煙率を１桁台に下げたい
	施策実施結果	以下の取組みを実施 ・敷地内全面禁煙の実施（継続して取り組んでいる） ・禁煙外来費用の補助（実績なし）
	効果検証結果	下記のとおり取り組んだ結果、２０２１年度の職員の喫煙率は９．６％と改善し、目標に達している。 ・敷地内全面禁煙については、敷地内各所に掲示を行い、取り組んでいることからルールに反して喫煙者があったという通報はない。 ・禁煙外来費用補助について残念ながら申し出はないが、院長が禁煙外来を担当しており、月例会等の挨拶で触れるなど啓蒙を図った。

※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:　012834

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：社会福祉法人庄内厚生館

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

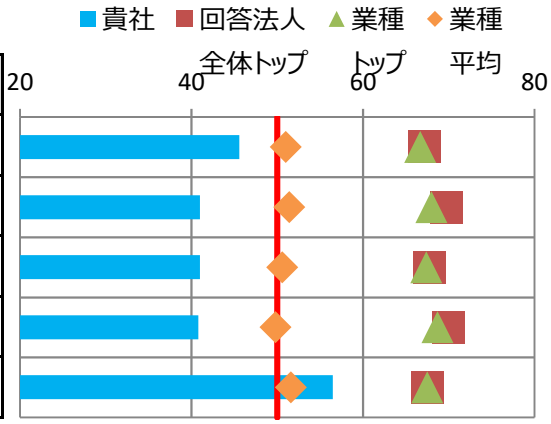
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.6**　↑7.6　（前回偏差値　38.0 ）

※「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	-	45.6	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	41.0	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	41.0	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	40.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	56.5	67.5	67.5	51.6

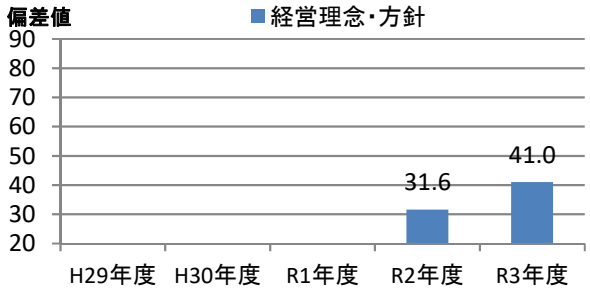


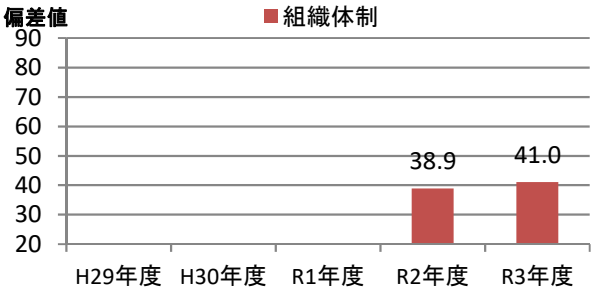
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

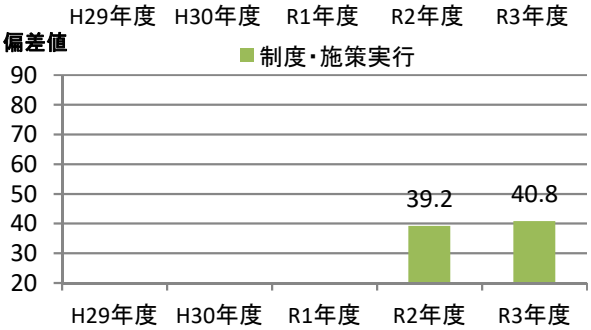
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

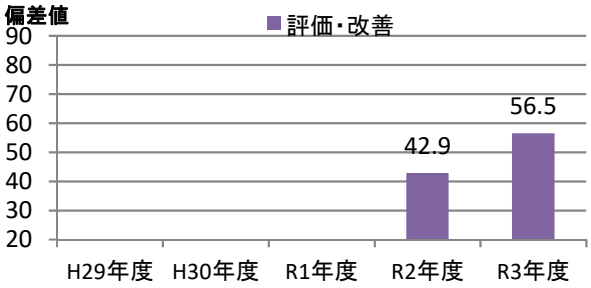
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151～2200位	2001～2050位
総合評価	-	-	-	38.0(-)	45.6(↑7.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



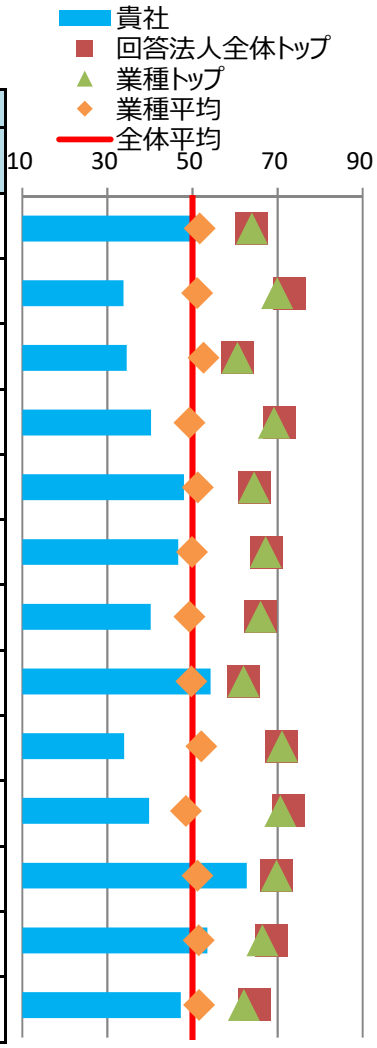






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	33.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.7	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.2	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	34.0	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.8	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.3	64.5	62.1	51.6



※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
	職員の健康そして職場への満足度を向上させ、ご利用者様へ高水準の支援技術と心温かい福祉サービスの提供を続けていく。
健康経営の実施により期待する効果	職員、ご利用者様及びその家族の心と身体の健康保持・増進、そして幸せと健康で活気に満ちた地域づくり。働き方改革を推進し、年次有給休暇平均取得日数10日、健康診断・ストレスチェック受診率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	-
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	46.4	50.6	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	56.0	50.2	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	41.4	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	50.0	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	39.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.1	55.0	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	時間外勤務の削減及びワークライフバランスの実現に向け業務内容の見直し等の働き方改革が必要である。また、有給休暇や男性職員の育休取得を推奨し、仕事と家庭の両立を支援する。
	施策実施結果	定期的に働き方に関する会議を部署単位で行い、業務の見直しや有給休暇取得促進の取り組みを行った。
	効果検証結果	3名の男性職員が育休を取得し、有給休暇の取得日数も平均で10日と向上した。
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	職員及び利用者への感染症拡大予防と予防接種推進
	施策実施結果	全職員に対しインフルエンザ予防接種を受けるよう周知し、各事業所ごとで接種状況の確認を行った。併せて、手洗い消毒を徹底した。
	効果検証結果	各事業所においてインフルエンザ等感染症の発生が大幅に減少した。

※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: 012844

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：社会福祉法人名古屋市身体障害者福祉連合会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

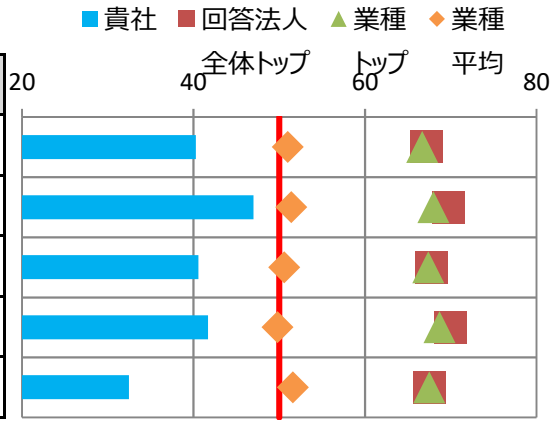
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.3**　↑0.7　（前回偏差値　39.6 ）

※「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	-	40.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	47.0	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	40.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	41.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	32.5	67.5	67.5	51.6

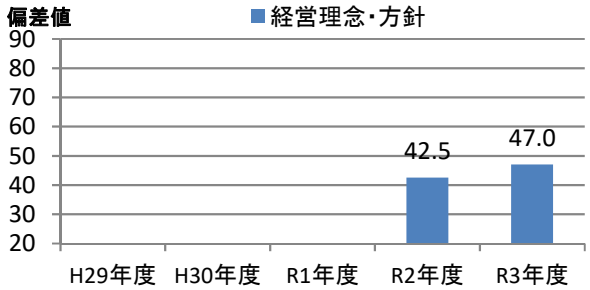


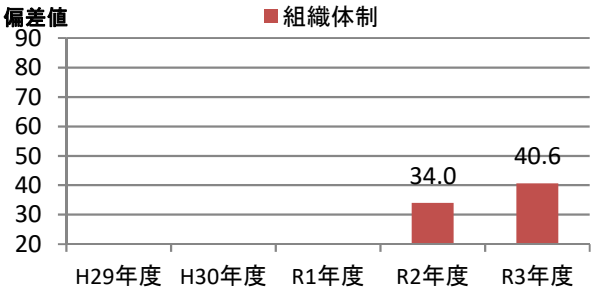
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

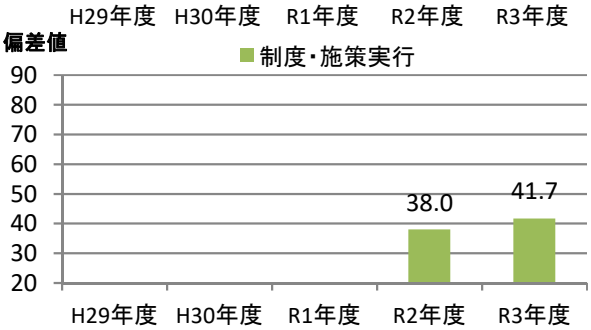
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

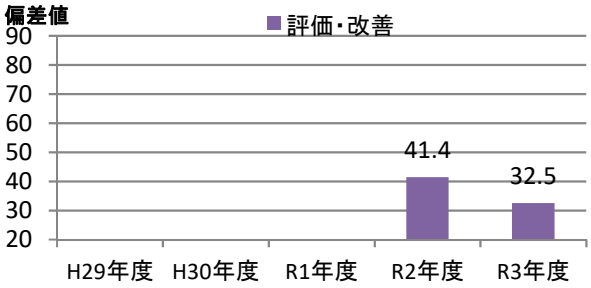
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	2401～2450位
総合評価	-	-	-	39.6(-)	40.3(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



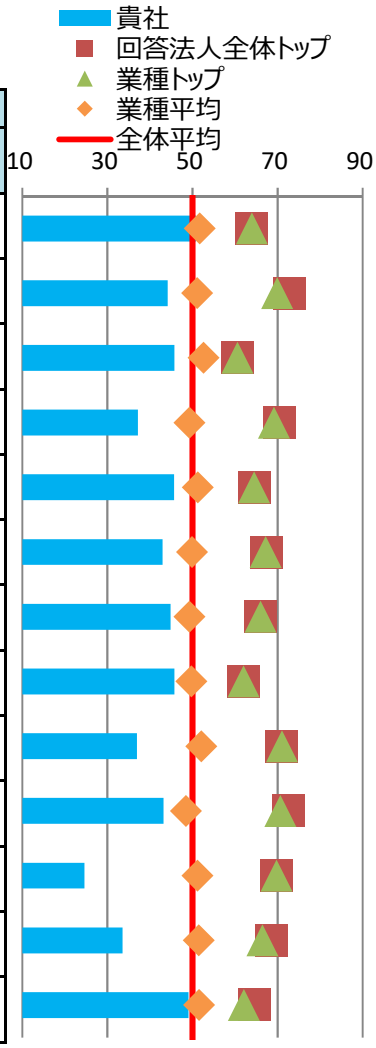






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.0	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.0	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	24.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	33.6	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.1	64.5	62.1	51.6



※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 福祉の現場では、利用者さんのその日の記録と様々なセクションでの情報共有をスムーズにすることで、支援を向上させることができる。しかし、各現場では利用者さんの直接支援に時間がとられることが多く、緊急時を除き記録の記述が遅れることでタイムラグが出てしまうという課題がある。
健康経営の実施により期待する効果	利用者支援の向上は、組織全体の支援力をあげることにつながる。具体的な指標として、各部門間での情報共有を（ケース会議への参加、ケース情報のやりとり）7割から9割に向上することを目指す。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://meishinren.or.jp/modules/info/index.php?action=PageView&page_id=77

※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	36.5	50.6	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	39.7	50.2	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	19.5	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	50.0	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	48.9	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	47.9	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	38.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.2	55.0	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	職員の時間外労働の上限目標値を月20時間とし、職員周知しているが、一部の職員が超過するという課題があった。管理職の管理方法等について検討したが改善が見られないため、更なる対策を検討し一部職員の業務時間削減をすることを目標とした。
	施策実施結果	管理者による管理方法の徹底を行うことで、時間外労働の上限目標値の20時間を大きく下回り該当職員平均13時間となった。
	効果検証結果	やはり一部の職員は上限目標値を超えての時間外労働を行っているため、管理者へ職務分担の割り振りの見直しを促している。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザの感染症が施設内で流行することがあったため、予防接種率を上げるためインフルエンザ予防接種費用の助成を行っている。また、2020年度はコロナ感染が全国で広まり、施設運営をしている立場としてはコロナ感染者が施設職員に広まることがあれば施設閉鎖につながる。そのため、感染症予防対策は急務である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種助成を引き続き行い、さらにコロナ感染リスクを避けるため、マスクの支給や種子消毒の徹底、除菌の徹底、パネルの設置、検温を1日2回実施する等の様々な取り組みを行った。
	効果検証結果	コロナ及びインフルエンザの感染者ゼロとまではいかなかったが、大規模な感染拡大は見られなかった。コロナ予防接種については勤務時間中の接種を認めたり、接種後の体調不良者に対しては休暇を認める対策を講じた。今後はインフルエンザ予防接種についても接種環境の整備検討を検討していく。

※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:　012882

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：社会福祉法人陽翠水

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

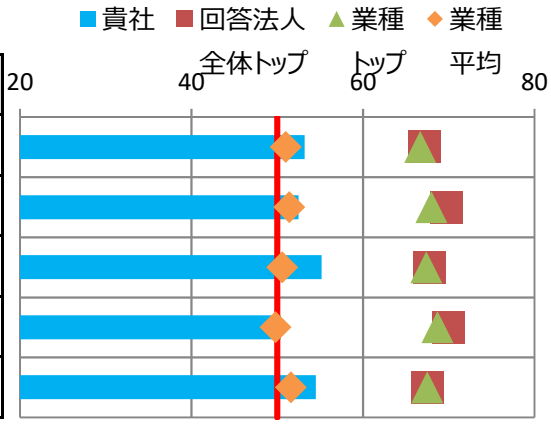
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.2**　↑4.5　（前回偏差値　48.7 ）

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

②評価の内訳

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	-	53.2	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.5	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	55.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	50.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	54.5	67.5	67.5	51.6

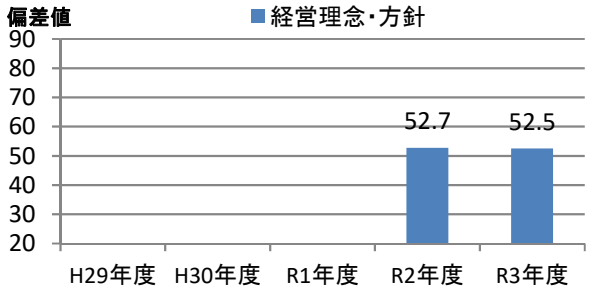


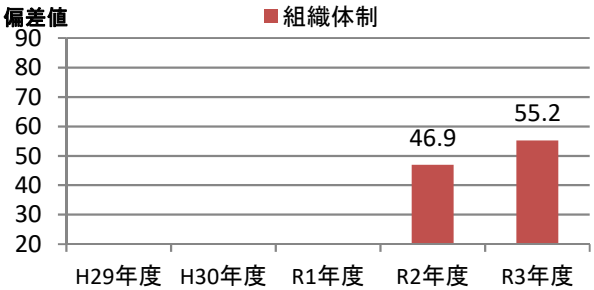
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

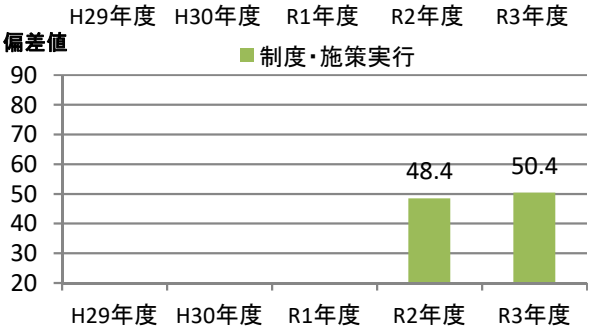
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

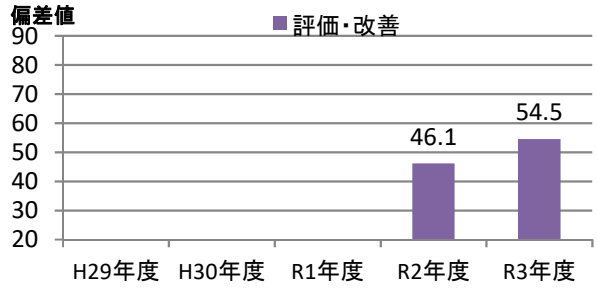
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1451～1500位	1151～1200位
総合評価	-	-	-	48.7(-)	53.2(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



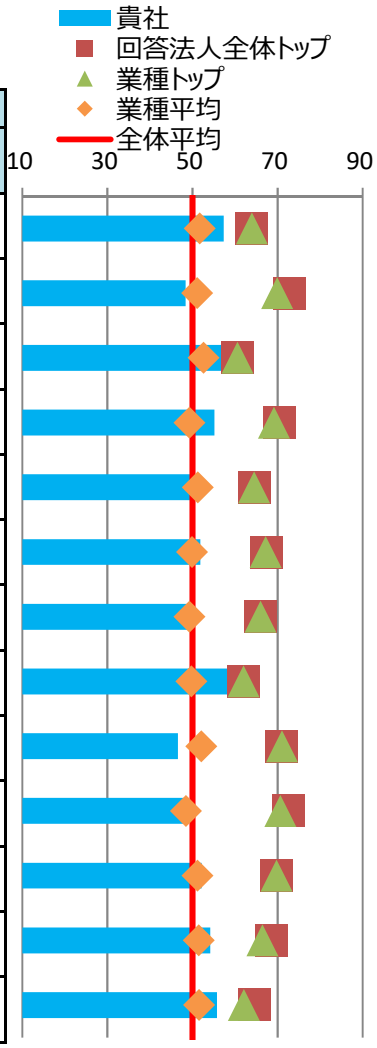






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.2	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.9	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.2	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.8	64.5	62.1	51.6



※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 私事情による長期休暇が生じた場合、退職の選択をせずに働き続けることの実現
健康経営の実施により期待する効果	事業所の異動や勤務形態の変更など、適した労働環境を提案し、職員が働き続け安定した生活を継続させることを目指す。人材の定着にもなる。

※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.wam.go.jp/wamnet/zaihyoukaiji/pub/PUB0201000E00.do?_FORMID=PUB0219000&vo_headVO_corporationId=1617105362

※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	50.6	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	55.7	50.2	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	46.3	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	50.0	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	44.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	47.9	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	49.6	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.2	55.0	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	COVID－19が加わり、感染対策指針を短期間毎で更新し、迅速かつ確実に周知させる改善が必要になった。
	施策実施結果	会議開催頻度を増やし、変更点は全職員へ社内メールで周知させた。未読者には指導をし既読率は100%である。
	効果検証結果	感染症が疑われる職員に対する対応が明確になり、本人を含め早急な対応と報告が行われるようになった。
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	長期休職にまつわる復帰の不安が大きく、復帰の目途が付く前に退職の選択をしてしまう傾向があった。
	施策実施結果	定期的な電話での現状確認や本人了解のもと受診への付き添いを行った。復帰計画（勤務時間の短縮、職種変更、職場の配置換えなど）について職場管理者や本人と話し合った。
	効果検証結果	100%復帰できた。

※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: 012906

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：社会福祉法人薫英会

英文名：social welfare corporation kuneikai

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

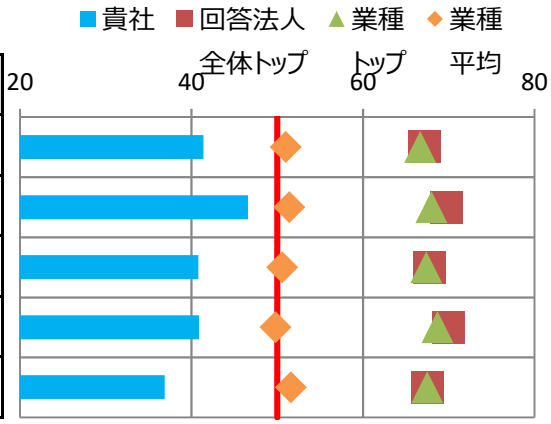
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.4**　↑3.6　（前回偏差値　37.8 ）

※「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	-	41.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	46.6	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	40.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	40.9	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	36.9	67.5	67.5	51.6

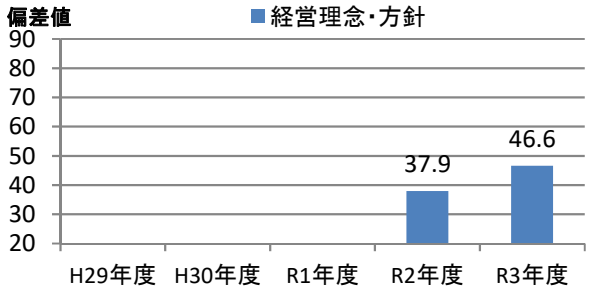


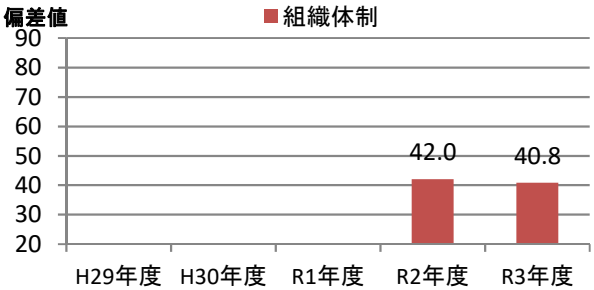
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

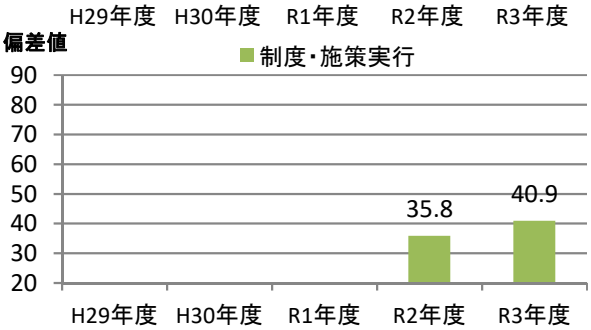
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

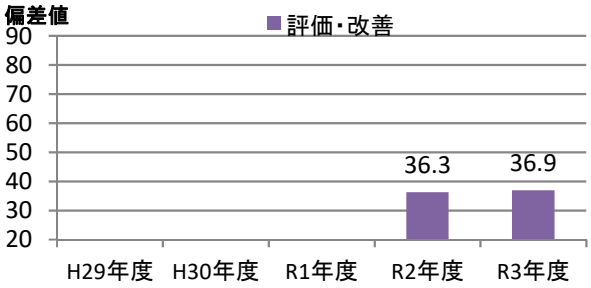
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2201～2250位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	37.8(-)	41.4(↑3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



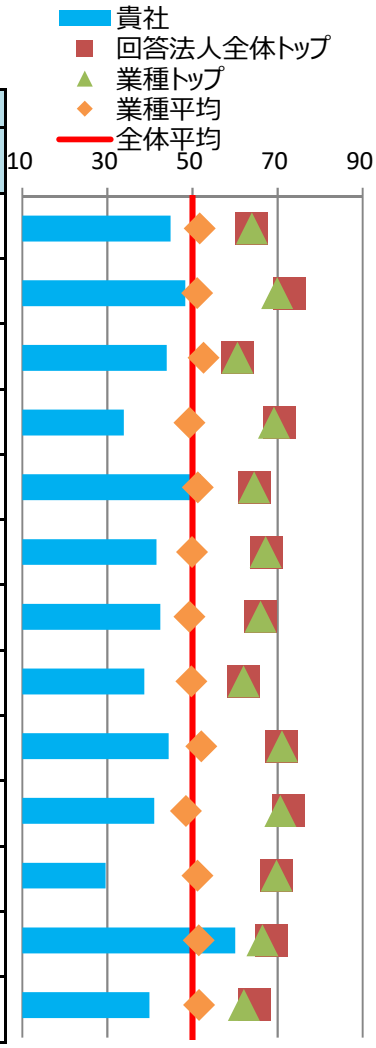






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.0	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	33.9	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.6	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	39.9	64.5	62.1	51.6



※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 人材の定着が難しい中で、健康で生き活きとした職場環境づくり。
健康経営の実施により期待する効果	職員一人ひとりが生き活きとした仕事ができるような職場環境の構築。女性が安心して就業できるよう産休・育休の取得率100%の維持。また配偶者の出産における男性の育児休業取得の促進を図る。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/gunma/cat070/20190410020/

※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	44.3	50.6	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	33.0	50.2	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	27.4	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.0	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	45.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	47.9	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	43.9	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.3	55.0	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	５月病対策・メンタルヘルスチェックについて実施。
	施策実施結果	厚生労働省が管轄する働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を各自、実施。
	効果検証結果	「ストレスセルフチェック」「疲労蓄積度セルフチェック」等各自で現在の自分の状況を客観的にみる機会とし、本人に気づいていただくことを目的に行っていただく。
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	インフルエンザやノロウイルスといった感染症について、保健福祉事務所の協力を得て、実技指導を交えて講演、および注意報発令ポスターの掲示。
	施策実施結果	インフルエンザやノロウイルスといった感染症の予防が出来ている。
	効果検証結果	感染症が発生する時季に毎年、研修を行っていることで予防対策が出来ている。

※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:　012946

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：社会福祉法人東益津福祉会

英文名：HIGASHIMASHIZUFUKUSHIKAI

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

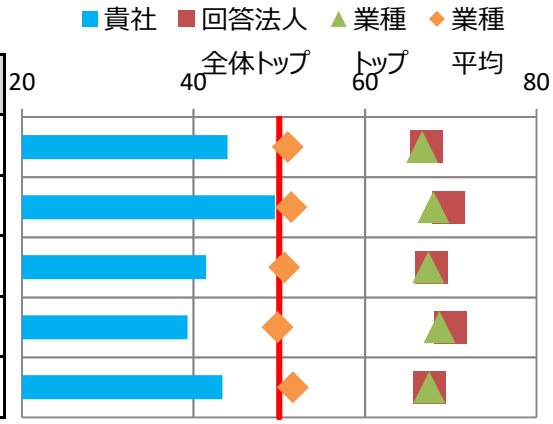
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.0**　↑8.2　（前回偏差値　35.8 ）

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

②評価の内訳

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	-	44.0	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	49.5	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	41.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	39.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	43.4	67.5	67.5	51.6

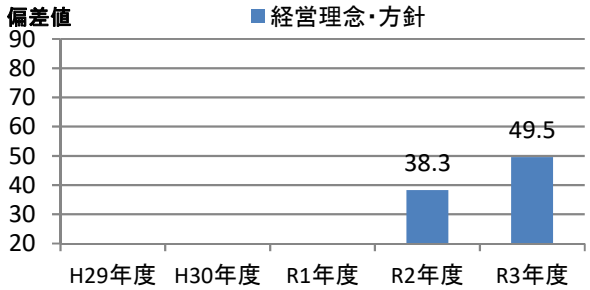


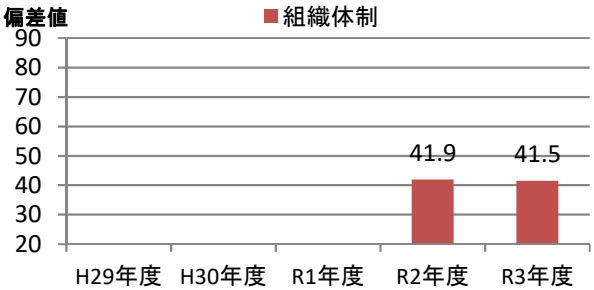
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

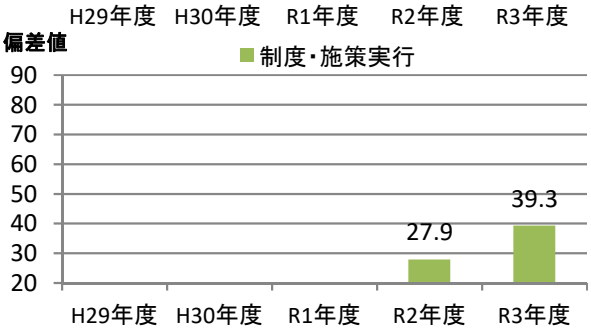
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

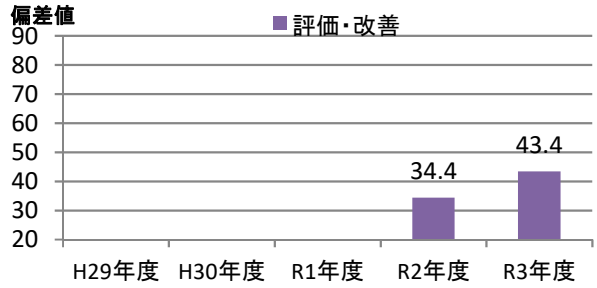
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2251～2300位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	35.8(-)	44.0(↑8.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



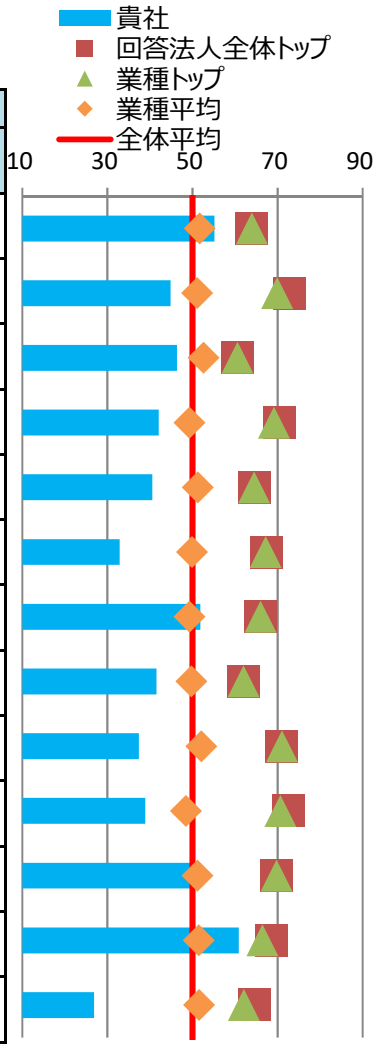






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.6	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	32.9	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	41.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.7	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	62.1	51.6



※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 心身共に体調を崩す職員が多く、それをフォローする職員の不満度が高まっており、サービスの質の低下が懸念されている。
健康経営の実施により期待する効果	職員健康と満足度を向上することで、生き生きと仕事に取り組むことによって組織を活性化し、サービスの質の向上につなげる。職員の定着率を上げ、平均勤続年を7年以上に向上させる。産休・育休復帰後の就業継続率を本人が臨む場合、引き続き100%を維持する。

※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://kouroku.com/recruit/%e3%81%b5%e3%81%98%e3%81%ae%e3%81%8f%e3%81%ab%e5%81%a5%e5%ba%b7%e3%81%a5%e3%81%8f%e3%82%8a%e6%8e%a8%e9%80%b2%e3%83%9b%e3%83%af%e3%82%a4%e3%83%88%e4%ba%8b%e6%a5%ad%e6%89%80%e3%81%ab%e8%aa%8d%e5%ae%9a/

※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	45.1	50.6	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	45.3	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.9	50.0	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	33.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.8	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.0	55.0	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: 013065

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：社会医療法人愛仁会

英文名：AIJINKAI Healthcare Corporation

■加入保険者：愛仁会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

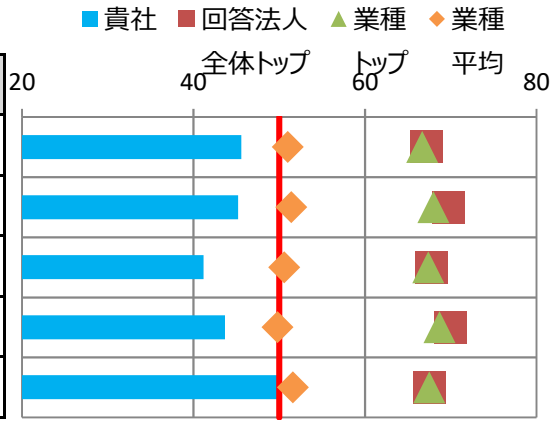
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.6**　（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	-	45.6	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	45.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	41.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	43.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	50.1	67.5	67.5	51.6

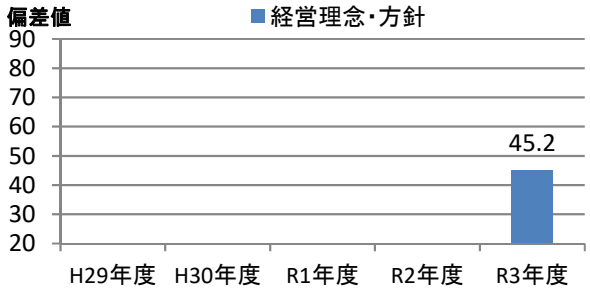


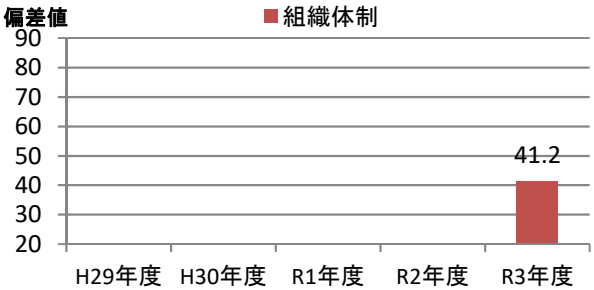
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

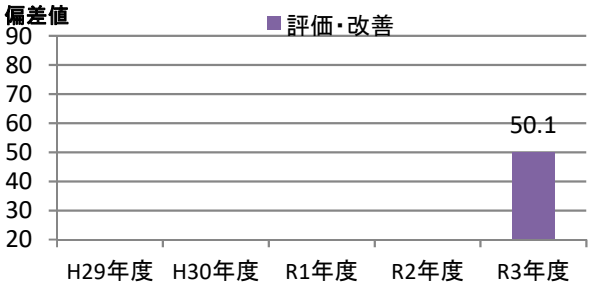
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2001～2050位
総合評価	-	-	-	-	45.6(-)
【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。

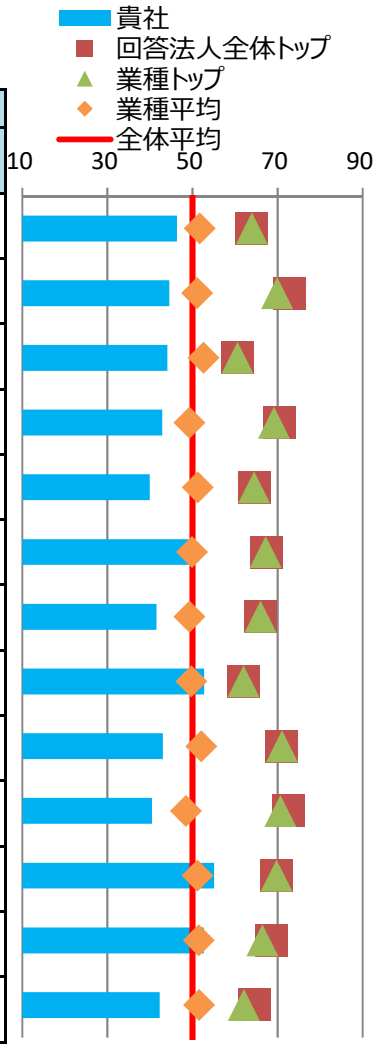






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.6	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.9	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.2	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.6	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	42.3	64.5	62.1	51.6



※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 少子高齢化の中、新規採用・中途採用とも難しくなってきており、職員の定着と魅力ある職場環境を作ることが事業活動において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	職員の健康を支援することで、在職中の職員が健康に長く働いてもらうことで定着率の向上をはかり、また新卒採用、中途採用者の離職率低下を目指す。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.aijinkai.or.jp/menu01/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	44.3	50.6	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	50.2	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	47.7	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	50.0	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	46.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.4	47.9	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	43.6	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.8	55.0	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が散見され、職場環境の悪化にもつながるので、早期発見、対応が必要と考えている。
	施策実施結果	本部人事担当が診断書を確認した段階で事業所の人事担当者に詳細をヒアリングすることで、原因の振り分け、早期対応に繋げている。
	効果検証結果	メンタルヘルス委員会へデータ共有し、全法人の共有課題として改善をはかるきっかけとしていく途上である。
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: 013103

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：社会福祉法人敬友会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

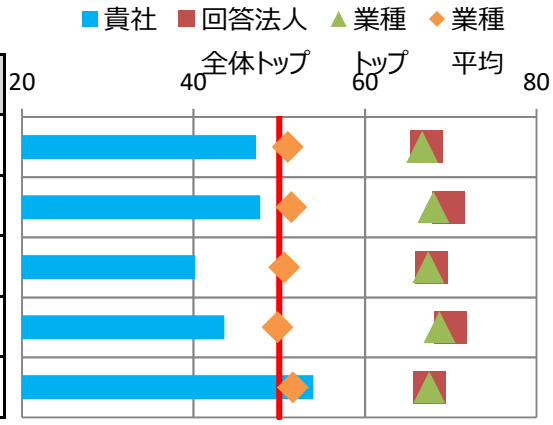
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.3**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

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	-	47.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	47.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	40.2	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	43.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	54.0	67.5	67.5	51.6

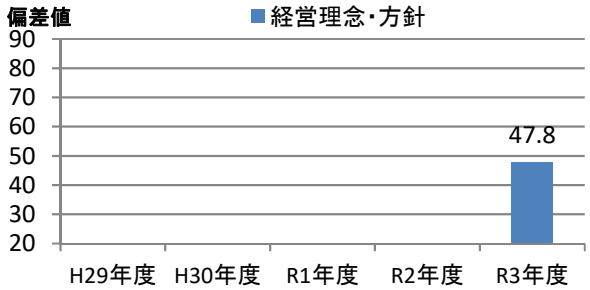


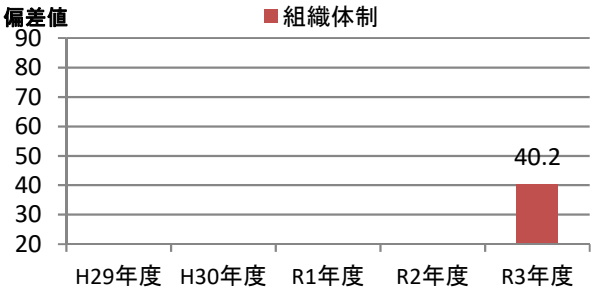
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

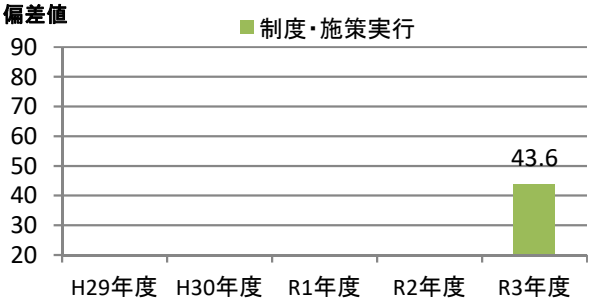
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

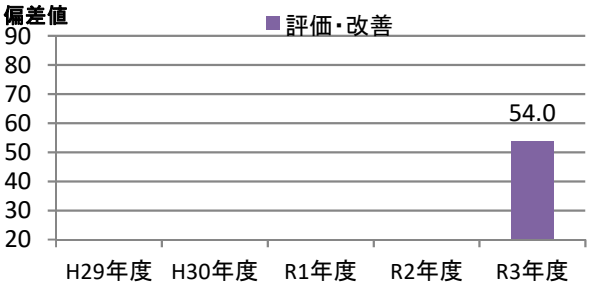
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851～1900位
総合評価	-	-	-	-	47.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



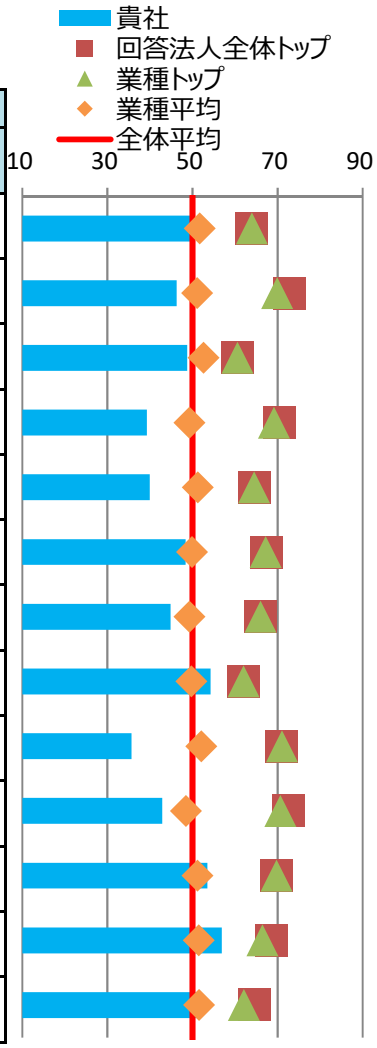






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.4	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	35.7	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.5	64.5	62.1	51.6



※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 特殊な職種など一部職員への業務負荷が高い状況である。労働環境改善により、属人化の解消が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	全ての職員が時間外労働の削減すると共に、休暇取得促進を行うことで更なる人材定着や採用力向上を目指す。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.keiyuu-kai.or.jp/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	42.8	50.6	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	53.4	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	50.0	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	48.9	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.8	55.0	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感染症予防として、従業員の職場のクラスター発生を0とする。
	施策実施結果	コロナウイルス陽性者が従業員、従業員の家族に発生していますが、職場のクラスター及び他の従業員への感染も０である。
	効果検証結果	職員、または職員の家族に発熱などの症状がある場合は特別有休で出勤停止。
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	職員の離職率の低下や勤続年数の向上を目的とした課題として毎月の所定外労働時間の減少と年次有給休暇の使用の促進、各事業所の適正人員の把握が挙げられる。 適正な勤怠管理とは働きやすい環境の構築が課題となる。
	施策実施結果	所定外労働時間に関しては職員平均の所定外労働時間の減少が確認できた。また所定外労働時間の発生が継続的なのか一過性のものか判断することで、所定外労働が特定の個人に集中することへの防止が実施できた。
	効果検証結果	所定外労働時間に関しては、数字による現象が確認できている。年次有給休暇の取得促進に関しては、コロナウイルス対応の職員の有休対応により、現状、横ばいの状態が続いているが、コロナウイルス対応がなければ、効果があったと推測。 離職率の低下、勤続年数の向上については、現段階で比較できる定量的な効果が出ていない。

※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: 013114

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：医療法人明倫会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

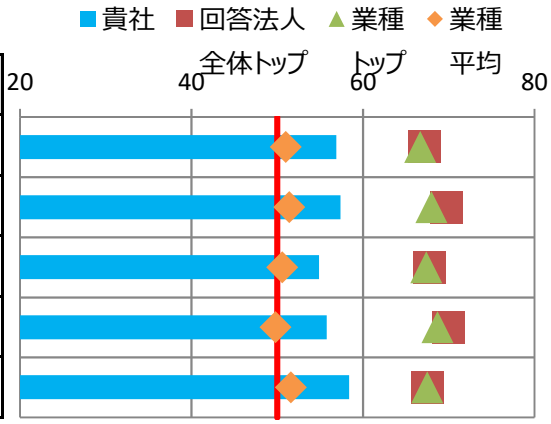
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.9**　（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	-	56.9	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	57.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	54.9	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	55.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	58.4	67.5	67.5	51.6

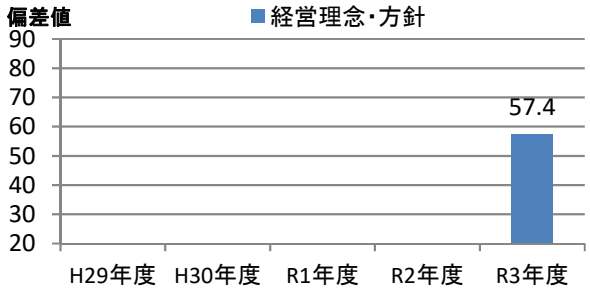


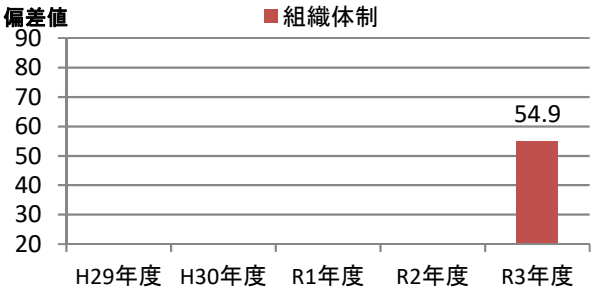
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

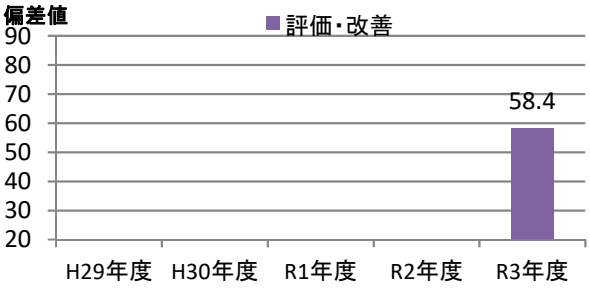
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	56.9(-)
【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。

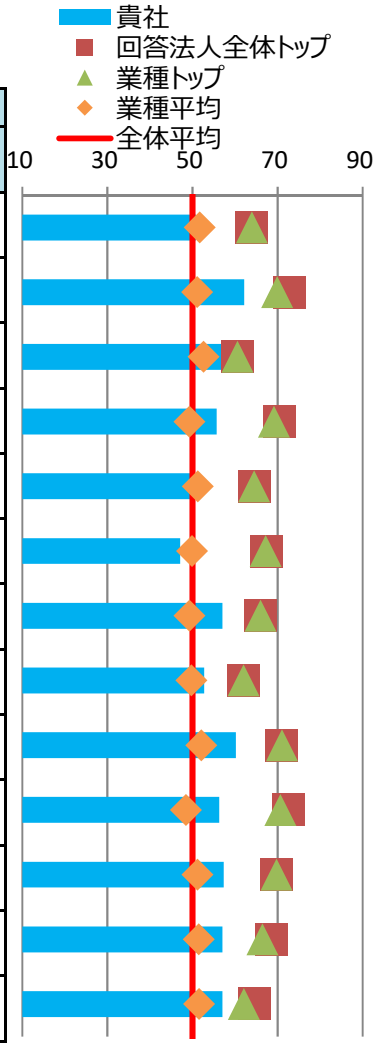






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.1	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.2	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.4	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.1	64.5	62.1	51.6



※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 入職した従業員の定着および長期就業は、慢性的に人手が不足する医療業界において常に抱える課題である。従業員に心身ともに健康で長く働いてもらうことは、単なる人材定着にとどまらず、理念の共有や、技術・ノウハウの蓄積、また従業員満足度、モチベーションアップなど、サービス品質の向上につながる。長期的には企業価値の向上に大きく寄与すると考える。
健康経営の実施により期待する効果	残業時間の低減など従業員の健康に配慮した職場環境により、従業員が働きやすいと感じられることを期待する。また、家庭と仕事の両立支援により、育休から復帰した従業員が子育てしながら働き続けられることを期待する。 具体的には入職3年後の就業継続率75%以上、育休復帰後の3年就業継続率80%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	http://meirinkai.or.jp/miyaji/profile/sdgs-health-declaration

※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	50.6	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	51.6	50.2	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	47.7	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	50.0	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	54.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	47.9	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	56.7	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.1	55.0	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復職率が低いことが課題である。 （2018年度 2名休職→復職0名、2019年度 2名休職→復職0名） メンタルヘルス不調の発生を予防するとともに、休職者が発生した場合には復職に向けたフォロー体制の強化が重要であり、本人・管理職ともにメンタルヘルスに関する知識を身につける必要があると考える。
	施策実施結果	外部講師によるメンタルヘルス対策の研修会を定期的に実施し、自己管理によるメンタルヘルス不調の予防や、管理職としての対応方法の研修を行っている。また休職時の運用を見直しフォロー体制を強化した。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調による休職の場合は本人との連絡調整役を上長と管理部門のどちらが担うかなど、休職の経緯や本人の状況により臨機応変に対応を行った。2020年度は2名の休職者のうち、1名は復職を果たし現在も勤務継続している。メンタルヘルス不調に関しては短期間で効果が出るものではなく個人差も大きいため個々の施策が結果に直結するとは限らないが、中長期的視点で取り組みを継続したい。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	家庭と仕事を両立させ従業員に長く就業してもらうために、労働時間の適正化、有給休暇取得の推進によるワークライフバランス改善に取り組んでいる。各部署が残業時間や有休取得率をKPIとして設定し、毎月の安全衛生委員会や代表者会議で報告・協議を行っている。
	施策実施結果	法人全体で月間の残業時間（所定外）は2019年度 2.0h/人→2020年度 1.8h/人と削減できた。一方有休取得率は2019年度 80.0%→2020年度 71.4%と下がる結果となった。
	効果検証結果	2020年度はコロナ関連で導入した特別休暇（有給）で休む従業員が多かったことによる取得率低下であり問題はないと考えている。法人全体として平均残業時間は少なめで推移はしているものの、特定の部署や従業員に集中する傾向にあるため、1人当たりの平均だけでなく個人別の推移にも注目し、引き続き対策を講じていく。

※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:　013126

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：医療法人青仁会

英文名：MEDICALCORPORATION　SEIJINKAI

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

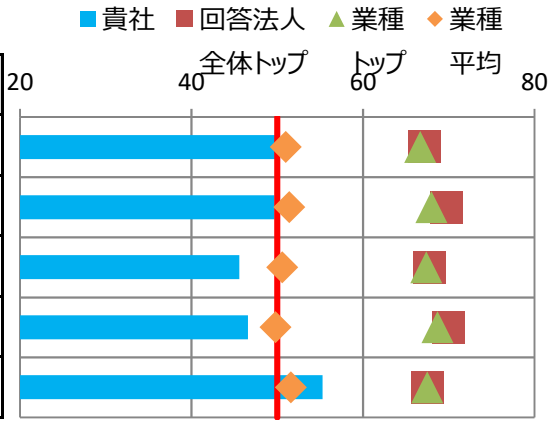
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.9**　（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	-	49.9	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	49.7	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	45.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	46.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	55.3	67.5	67.5	51.6

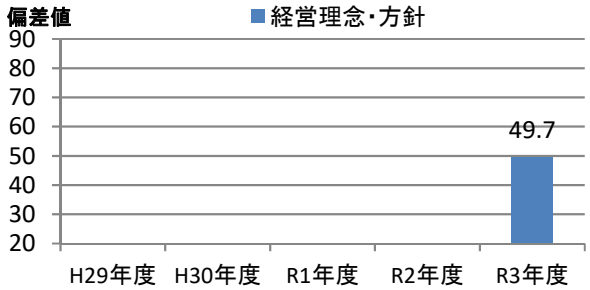


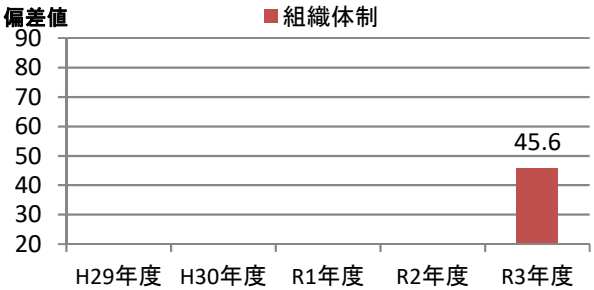
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

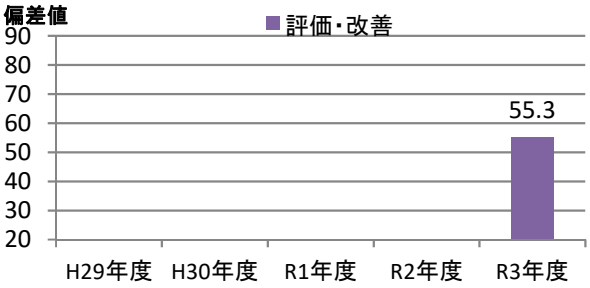
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	49.9(-)
【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。

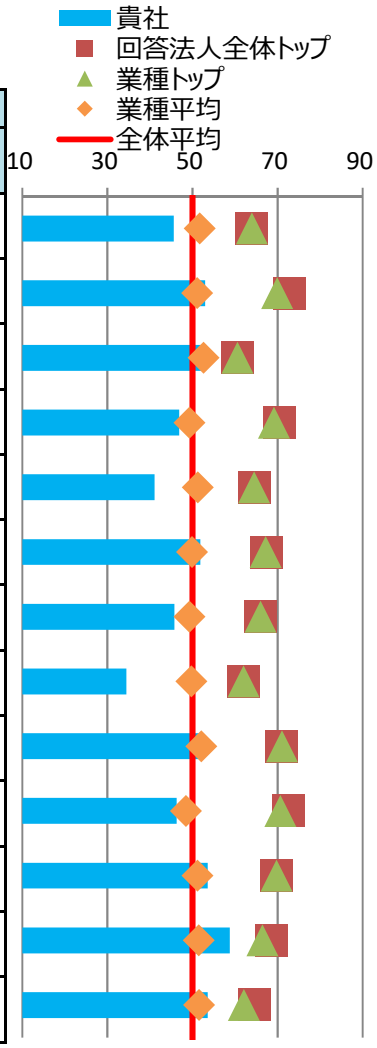






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.9	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.9	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	34.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.8	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.6	64.5	62.1	51.6



※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 疾病罹患や体調不良職員が一定数おり、また、時間外労働が増加している現状を踏まえ、健康で働きやすい職場環境を整える事が課題である。また、職員個々が自身の健康に関心を持つことが改善への動機づけになると考えており、認識を深めてもら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	・「月間平均超過勤務　2割削減」、 ・「年次有給休暇取得率80%以上」、 ・職員の再検査の意識改革及び健康診断結果再検査回収率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	http://www.ikeda-hp.com/ikedahp/knowledge/imgr/131.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	51.6	50.6	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	41.8	50.2	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	41.2	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	50.0	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	49.0	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	47.9	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	51.5	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.3	55.0	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	感染対策マニュアルや感染対策指針をいつでも閲覧できるように各部署に整備し、 感染防止のための基本的な考え方や具体的な方法について研修会を開催して全職員への周知に取り組む。
	施策実施結果	職員一人ひとりが感染対策に取り組むために、全職員を対象とした院内感染対策研修会を年2回程度実施した。また、職員へマスクを無料配布するとともに、手指衛生のためのアルコール製剤の個別携帯や各職場への配布を実施。
	効果検証結果	感染対策研修参加率は、前年度の99.3%から100%へと向上した。また、日中２時間おきのクリーンタイム（換気と共用部分の消毒）の導入、職員へのマスク無料配布および消毒剤使用料モニタリングによる手指衛生遵守の徹底を図った結果、令和2年度はインフルエンザ感染報告が極めて少ない結果となった。
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	健診時のアンケート調査において、職員喫煙率は2019年16.6%である。全国平均値は16.7%であり、医療を業とする法人としては喫煙率の更なる低減が必要である。
	施策実施結果	禁煙推進ポスターを、更衣室前や各部署に毎月内容を変更して掲示している。また、健診時や採用時オリエンテーションにおいて、「禁煙」についての情報提供と院内での相談窓口紹介および禁煙外来の案内を行っている。おおむね2～3カ月に１人程度の相談があった。
	効果検証結果	翌年2020年の喫煙率は16.1%とわずかながら低下しており、人数換算で約2人が禁煙したことになる。

※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: 013150

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：社会医療法人春回会

英文名：Social medical corporation shunkaikai

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

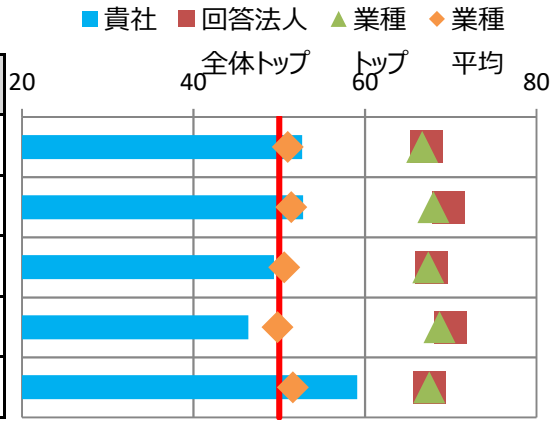
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.7**　（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	-	52.7	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	52.8	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	49.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	46.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	59.1	67.5	67.5	51.6



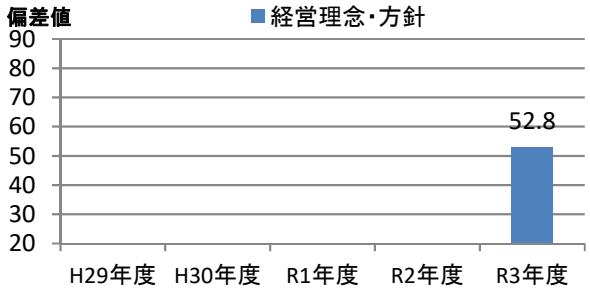
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

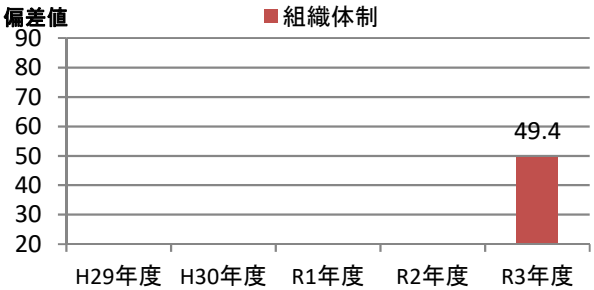
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

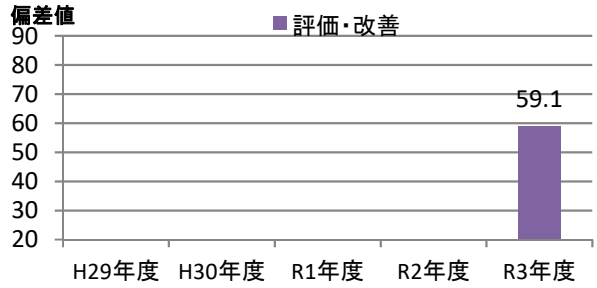
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	52.7(-)
【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。

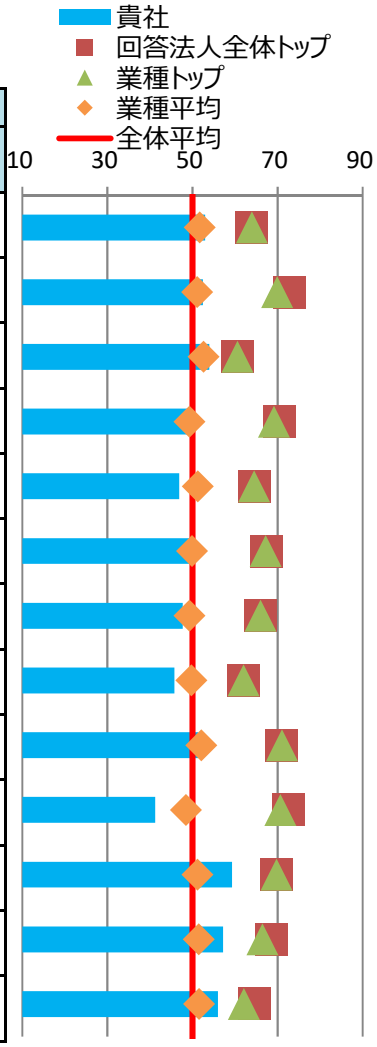






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.0	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.0	64.5	62.1	51.6



※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 人材の確保が難しい現状の中で、メンタルヘルス者の増加による人員減・パフォーマンスが低下と、生活習慣の乱れによりパフォーマンスが低下している職員を減らすことが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス者を減少させる、また復帰しやすい環境を実現することを期待している。そのために、具体的にはメンタルヘルス予備軍となっている職員が相談しやすい環境の整備と、役職者へメンタルヘルスに関する研修を行い、退職や休職になる前に対策を取れる環境整備を目指す。

※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.shunkaikai.jp/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	51.0	50.6	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	50.1	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	50.0	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	44.7	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.5	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.4	55.0	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	健康増進法により、当医療機関施設は屋内・屋外の敷地内において全面禁止となった。そのため喫煙者にとっては就業時間内は禁煙となり、ストレスが高まる職員がいると思われ、作業効率も低下する可能性がある。また、健康管理するうえでも禁煙に向け、改善する必要がある。
	施策実施結果	健診実施時に、喫煙者全員に対し保健師による禁煙外来の受診勧奨を行った。また、当医療機関の禁煙外来を利用した場合、医療費の補助制度を作った。禁煙成功者の内、33.3%がこの制度を利用した。
	効果検証結果	全体の喫煙率は9.2%となり、以前と比べ1.4%減少した。特に顕著に表れたのは、男性の喫煙率で18.5%となり、以前と比べ7.6%減少した。それに対し、女性の喫煙率は6.1%で、以前と比べてもほぼ横ばいだった。
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: 013211

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：社会福祉法人かるべの郷福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

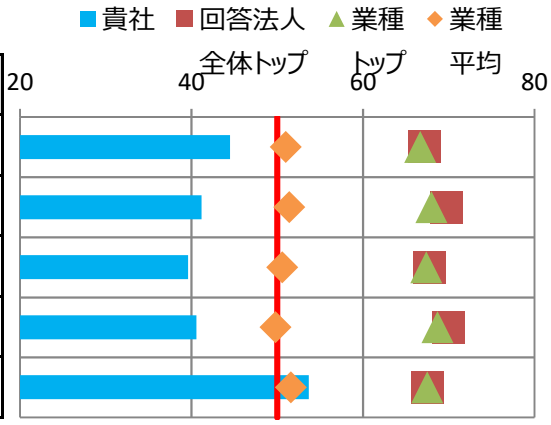
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.5**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

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	-	44.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	41.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	39.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	40.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	53.7	67.5	67.5	51.6

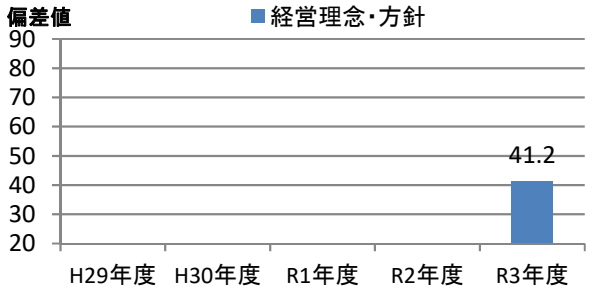


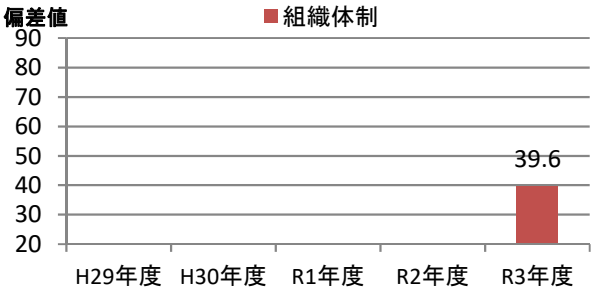
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

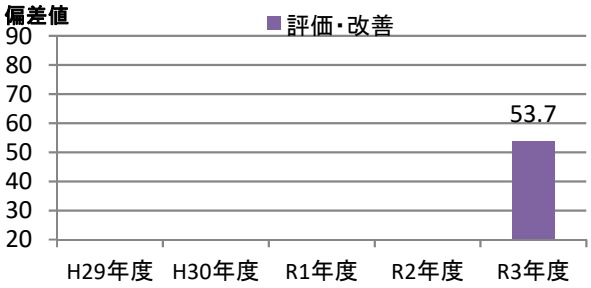
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	44.5(-)
【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。

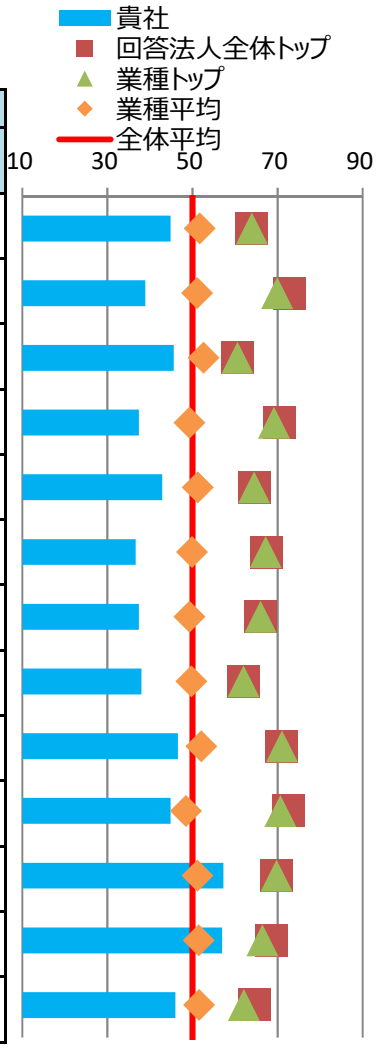






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	38.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.9	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.7	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.3	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.0	64.5	62.1	51.6



※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 人材の確保。
健康経営の実施により期待する効果	現在の医学ではガンも初期に発見できれば短期間で治療も終り仕事に復帰できるが、重度になってからでは、治療期間も長期になり仕事の復帰も難しくなる。特にベテラン社員の離職は会社にとって大きな損失となる。人間ドックを全額会社負担で行っても、病気の早期発見早期治療により、優秀なベテラン社員の病気による離職を防ぐことができれば、この費用は決して高額なものではない。

※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.karubenosato.com/profile/

※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	43.9	50.6	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	39.7	50.2	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	46.1	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	50.0	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	41.1	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.5	55.0	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	2020年度ストレスチェックの高ストレス者は5人であったが、産業医面談を希望したのは0名の結果であった。産業医面談希望をあげにくい　と感じている従業員もいる可能性があると考え、高ストレス者に対してのケア施策の選択肢を広くする必要性を感じた。
	施策実施結果	外部のカウンセリングサービスを導入し、予約方法などの周知を行った。まだ利用実績が出ていないが、利用方法の問い合わせなどはあり今後活用の実績も伸びてくると感じている。
	効果検証結果	現時点では導入したばかりでまだ定量的な結果は出ていない。
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	40歳以上の従業員は人間ドッグを会社費用負担で実施ができるようにしている。受診結果を受け、要再検査となった従業員でも再検査や治療を実施してない場合も見られた。①健康増進に向けての意識醸成　②再検査や治療への不安解消　の施策の必要性を感じた
	施策実施結果	①健康メディア動画の導入：視聴利率は20%程度である ②再検査や治療への不安解消：保健師の相談窓口の設置：現時点では利用実績はない。
	効果検証結果	何か不安があった際の相談窓口があることは安心感につながるとの声はあった。

※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:　013226

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：医療法人自由会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

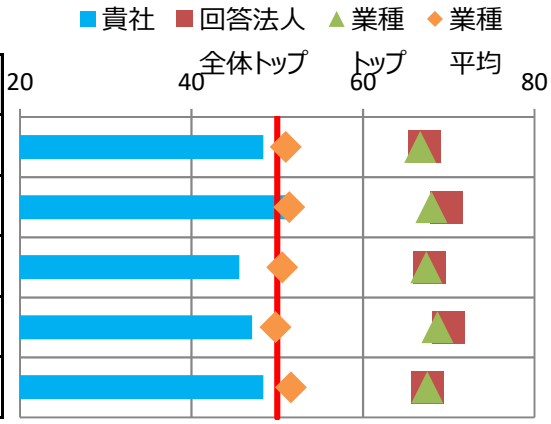
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.4**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	48.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	51.1	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	45.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	47.1	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	48.4	67.5	67.5	51.6

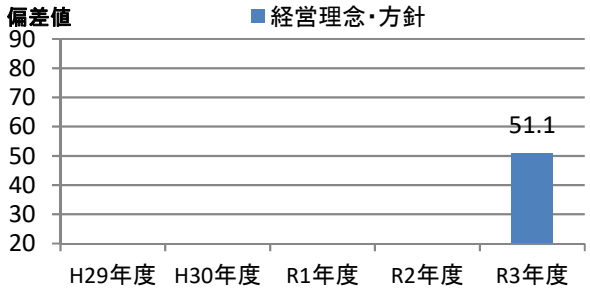


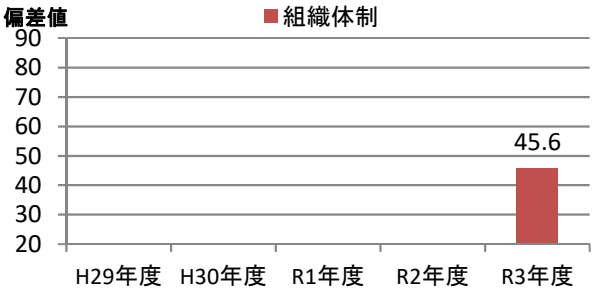
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

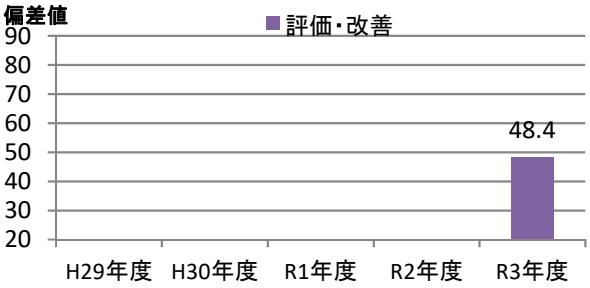
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	48.4(-)
【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。

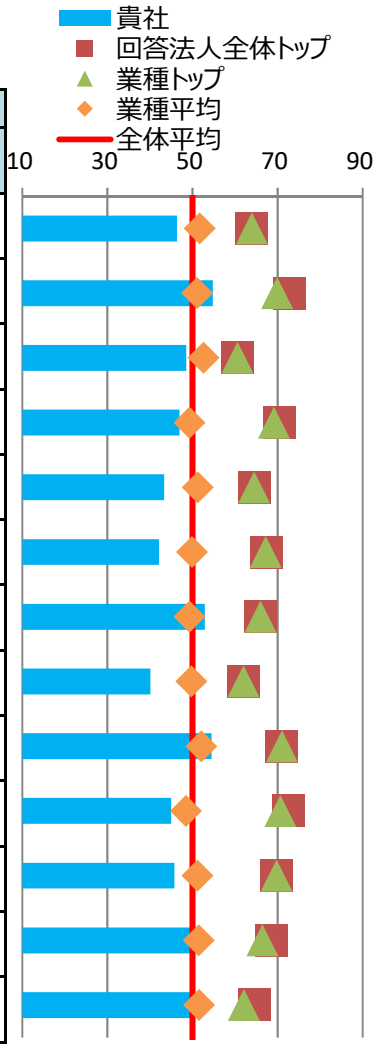






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.0	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.2	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.0	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.6	64.5	62.1	51.6



※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 専門職の従業員がが多く勤務している医療機関で部署間の連携が効率化や安全に欠かせない。また、やりがいを感じて仕事に取り組めるようモチベーションアップも必要になっている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を取り入れることで職種・職員間のコミュニケーションを活性化し通常業務以外にも地域に向かって情報を発信しブランド化を実現する。そのことにより早期退職者の削減（入職後半年以内0人）、離職率の低下（10%以下）させ、働きやすい職場風土を目指す。

※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://medical-jiyukai.jp/news/%e5%8c%bb%e7%99%82%e6%b3%95%e4%ba%ba%e8%87%aa%e7%94%b1%e4%bc%9a%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e5%ae%a3%e8%a8%80/

※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	51.2	50.6	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	46.1	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	50.0	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	41.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	55.0	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	医療機関にとって感染症予防対策はコロナウイルス感染症の発生により最重要課題となっている。職員に安心して業務、生活を送って頂くために多様な対策が必要となる。
	施策実施結果	インフルエンザワクチン無料接種。発熱時はPCR検査を迅速に実施し保険適応外は福利厚生扱い、陰性が確認されるまで自宅待機も出勤扱い。感染状況が変わるたびにメールにて情報提供と行動についても助言をおこなう
	効果検証結果	インフルエンザワクチンは全従業員が接種し罹患者0人。コロナウイルス感染症についても罹患者は無く各事業所でのクラスター発生も無し。緊急事態宣言、まん延防止等措置時には一部事業所の閉鎖、規模縮小も伴ったが職員の不安は最小限にすることが出来た。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナウイルス感染症より社内の職員間のコミュニケーションが取りづらい状況となっている。特に新人職員はメンタル面のフォローが必要な状況である。
	施策実施結果	全職員希望者と新人職員に公認心理士による面談を実施。新人はアプリで毎月アンケート調査をおこない、入社後の心理状態の変化をモニターし、不調が感じられる場合上司によるヒヤリングを実施した。
	効果検証結果	新人職員離職者は0人となった。公認心理士の面談やアプリ調査も初めての試みであったが、対象者からは好意的に受け止められているので継続することとした。

※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:　013245

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：社会福祉法人名張育成会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

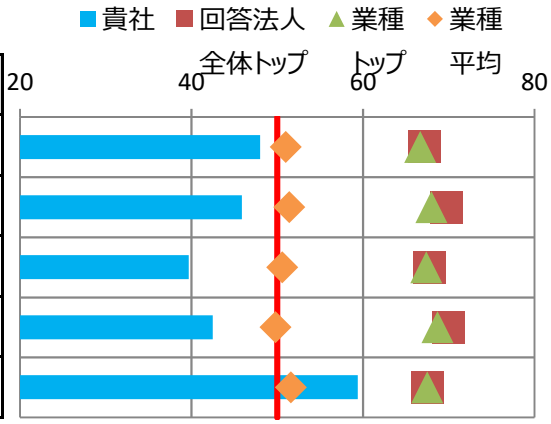
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.0**　（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	-	48.0	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	45.9	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	39.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	42.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	59.4	67.5	67.5	51.6

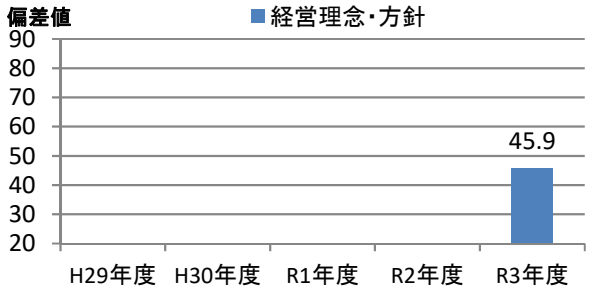


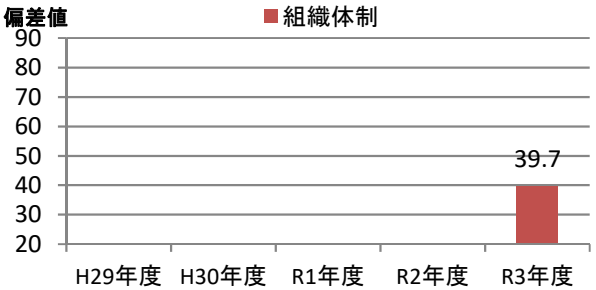
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

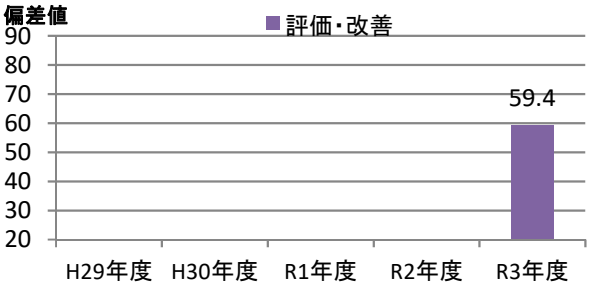
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1801～1850位
総合評価	-	-	-	-	48.0(-)
【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。

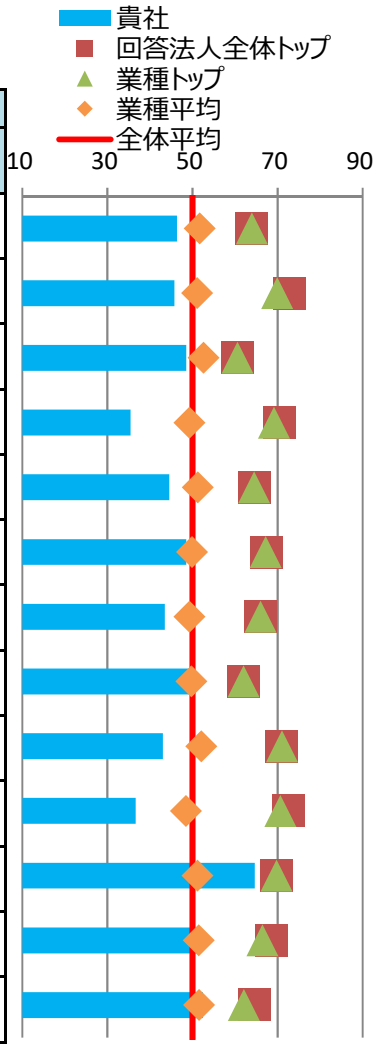






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.8	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.5	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.6	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.5	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	64.7	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.5	64.5	62.1	51.6



※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 福祉業界において新規採用が非常に厳しい中で、職員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、入職した職員の3年後の定着率を、現在の60%から80%以上を目指す。

※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.n-ikuseien.jp/pdf/health_declaration_v2.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	47.3	50.6	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	51.6	50.2	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	48.7	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	50.0	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	39.6	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.9	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.3	55.0	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	2019年の喫煙率は13.8%であり、たばこ対策ががんの予防のための重要な施策として位置づけられており、受動喫煙対策も含めて改善が必要である。
	施策実施結果	21か所ある各拠点において、最大で3か所あった喫煙場所を1拠点1か所に削減し、喫煙場所の屋外化を進めると共に、職制からの禁煙の呼びかけを行った。
	効果検証結果	喫煙場所の屋外化により受動喫煙につては改善出来たが、2020年の喫煙率は13.7%で改善は見られなかった。すなわち(c) の取り組みでは改善ができなかったことから原因は他にあると考える。今後は、衛生管理責任者より月一回の拠点会議の中で喫煙の害と禁煙の取り込み促進の声掛けを行う。また、喫煙職員に対して産業医名にて文書で禁煙治療の働きかけも行い、喫煙率低下に結び付けたい。
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:　013266

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：社会福祉法人平田厚生会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

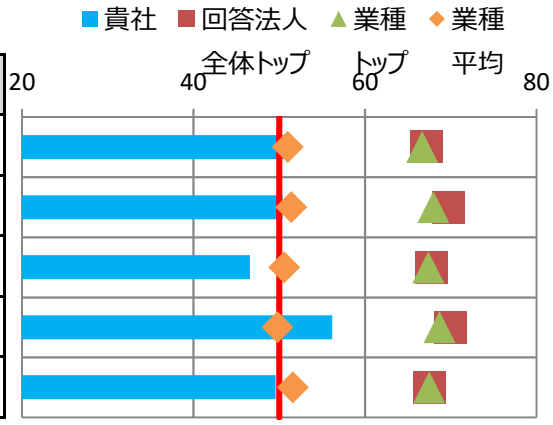
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.6**　（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	-	50.6	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	50.4	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	46.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	56.2	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	49.6	67.5	67.5	51.6

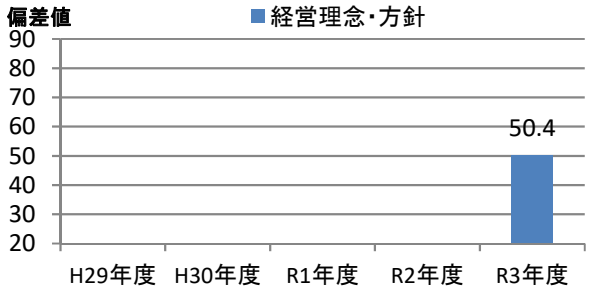


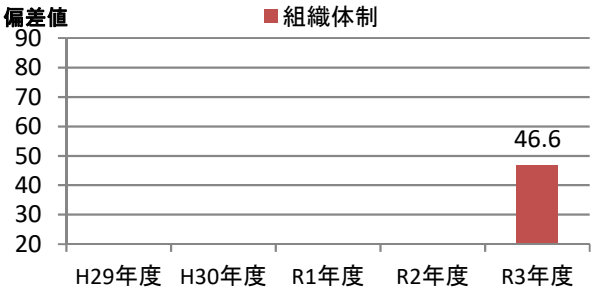
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

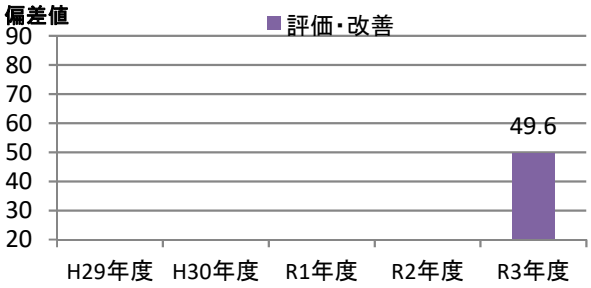
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1501～1550位
総合評価	-	-	-	-	50.6(-)
【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。

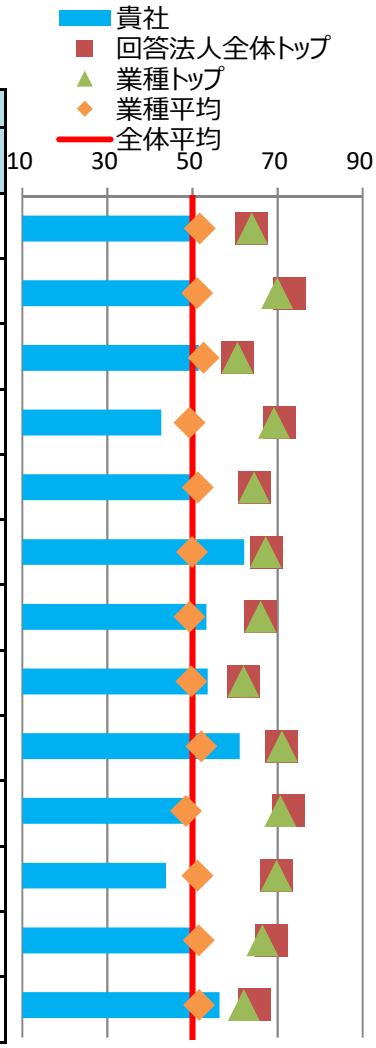






④評価の詳細分析

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	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.6	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.5	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.7	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.2	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.2	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.3	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.4	64.5	62.1	51.6



※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 技能を持つ職員が、定年退職となり人材育成する若い職員の入職がない状況。今後、職員の高齢化に伴う業務内容の変更やいつまでも働ける人材の定着、新規、途中採用の募集に向けた働きかけ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	魅力のある職場、能力の向上につながる意欲向上。心身共に健康意識の向上を図る事で元気に働けることを期待する。新規、途中採用の職員、他職員に対して段階別研修を行いスキルの向上を目指す。健診後の2次受診率100%、その後の受診継続につながる声掛け、産業医・保健師との連携強化で健康促進を目指す。

※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.hirata.or.jp/gaiyo/sengen/

※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	57.1	50.6	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	55.0	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	50.0	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	53.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	47.9	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	50.9	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.2	55.0	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	高齢労働者の増加と変動勤務による生活リズムから健康診断結果の有所見率の増加に伴う疾病の重症化、予備軍に対する疾病予防が必要である。
	施策実施結果	全職員に対して、生活習慣病の知識を学びながら（メールの活用）、仕事の中で行えるストレッチや運動の推奨と保健師による時間学の研修や栄養士による栄養指導を行った。
	効果検証結果	全職員の万歩計の使用率が8割を超え、生活習慣病などに対する意識が強くなった。健診の2時受診率は100%となり、その後の継続的な受診にも繋がっている。また、健康状態にかかわらず、食生活の改善に対する指導で「健康意欲につながった」「自分の食生活に見直しが出来た」等声があった。
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	メンタルヘルスアンケートの結果、高ストレス者の増加に伴い、体調不良で休職する職員がいた。高ストレス者でない職員の中でも人間関係での改善が遂行出来ず、自ら離職する数が増えていた。早期発見、対応等の改善が必要である。
	施策実施結果	高ストレス者に疲労度チェックを行い産業医、保健師と連携し面談を行った。集団分析を行い、産業医、保健師より指導を受けながら対策会議を実施し職場改善をした。高ストレス者フローチャートを作成し喚起を行った。
	効果検証結果	2021年度、離職者はなし。現在、メンタル不調の訴えはなく、休職者なし。細かなコミニケションを行うことで活気のある職場が見える化できた。

※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: 013319

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：社会福祉法人 松宝苑

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

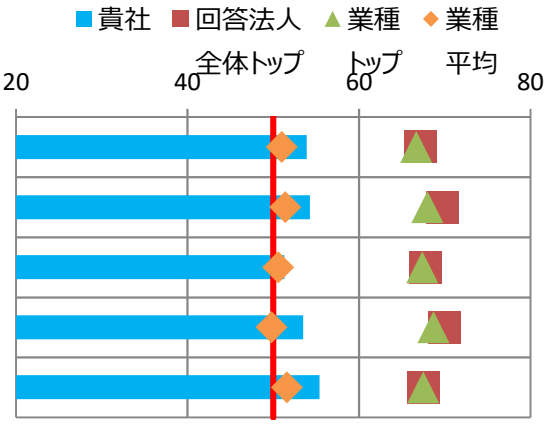
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.9**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	66.7	51.0
経営理念・方針	3	54.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	51.3	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	53.5	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	55.4	67.5	67.5	51.6

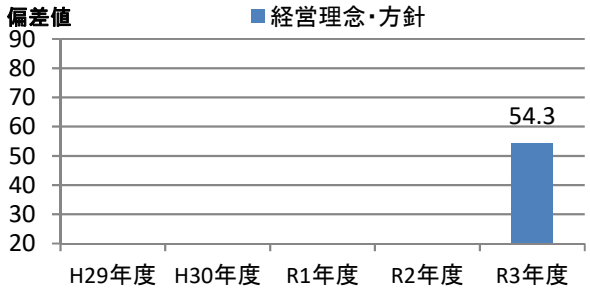


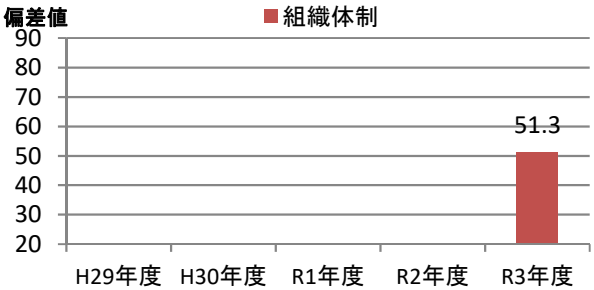
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

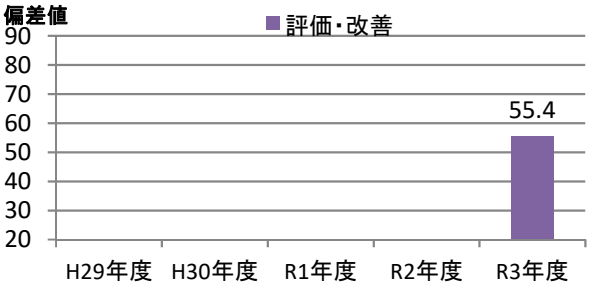
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	53.9(-)
【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。

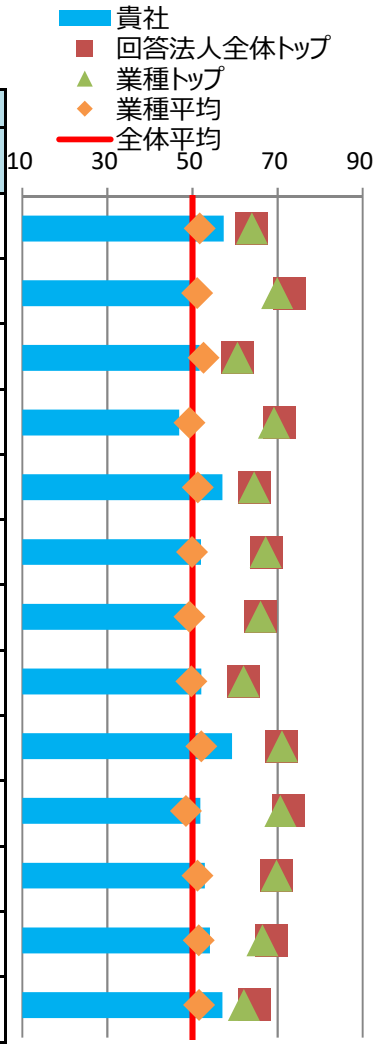






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.5	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.7	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.9	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.0	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.1	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.9	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.1	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.1	64.5	62.1	51.6



※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 職員の新規採用が難しい中で、事業を継続していくには、既存の職員に健康で長く働いて頂く必要がある。また新型コロナウイルス禍において、求人活動を進める上でも、職員が心身ともに健康で、いきいきと働ける安心・安全な職場環境を作り、求職者に訴えていく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で、働きやすい職場環境を作ることで、仕事に対する職員の意欲を増進して、当法人で長く働いて頂けることを期待している。 また健康経営の取り組みを、法人外に発信することで、新型コロナウイルス禍においても、求職者から選ばれる法人になることを目指す。

※貴社が健康経営度調査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.shonankusunoki.jp/houjin_info/

※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	54.4	50.6	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	50.2	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	51.1	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	50.0	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	46.9	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	47.9	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	56.7	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.9	55.0	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	健常人よりも免疫が低下している、高齢の利用者が多く、職員と利用者への感染防止のため、季節性インフルエンザ、ノロウイルス等をはじめとする、様々な感染症予防対策に注力する必要がある。 特に新型コロナウイルス感染症については、緊急事態宣言の発令等もあり、法人内でのクラスター発生を防ぐため、職員に対する感染予防が喫緊の対策として求められているため、優先して感染防止対策を行った。
	施策実施結果	就業時間中の消毒、マスクおよびフェイスシールド着用の義務付け、定期的なPCR検査の実施を行う。新型コロナウイルス感染症ワクチンの職域接種を積極的に推進し、接種率９５％であった。
	効果検証結果	新型コロナウイルスの感染防止対策に注力し、１０／２０時点での職員のワクチン接種率は９５％で、目標であった接種率９０％以上を達成した。ワクチン接種以外の感染防止対策にも取り組んだ結果、１０／２０時点での職員の新型コロナウイルスの感染者率は２％以下で、クラスター発生の防止を実現した。
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	数年前に、メンタルヘルス不調に職員本人が気づかず、他の職員や法人からのケアが出来ず、職員が離職する経験をした。その経験から、手遅れになって職員が離職する前に、メンタルヘルス対策に注力する必要性を感じた。 またメンタルヘルス対策を行い、職員に心身のコンディションが良い状態で働いて頂く事で、労働災害の防止につなげることも期待している。
	施策実施結果	職員数が５０名未満の事業場を含む、全ての事業場で年1回ストレスチェックを実施、メンタルヘルス研修を開催する事で対策に取り組んだ。その結果２０２０年度の高ストレス者の割合は４．６％であった。
	効果検証結果	ストレスチェックの受検率は７７％であり、高ストレス者の割合は４．６％であった。１０／２０時点でメンタルヘルス不調による休職者や離職者、労働災害については発生していない。２０２１年度末時点でも、休職・離職・労災等の発生状況を元に効果検証を行う。

※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: 013356

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：社会福祉法人とおの松寿会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岩手支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

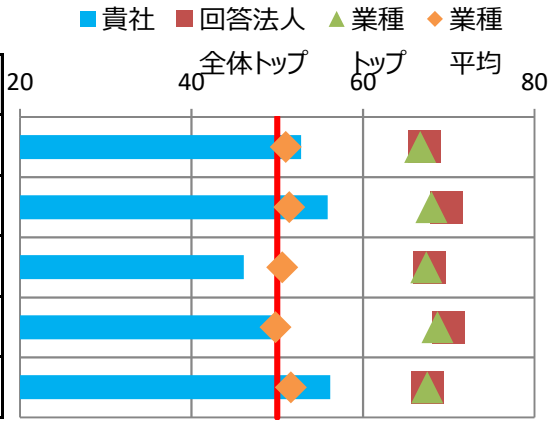
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.8**　（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	-	52.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	55.9	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	46.1	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	49.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	56.2	67.5	67.5	51.6

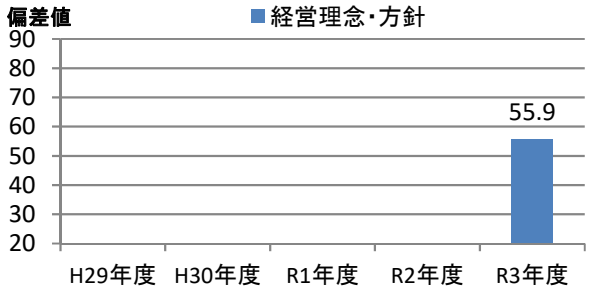


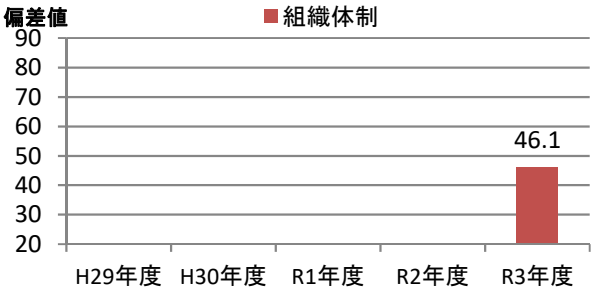
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

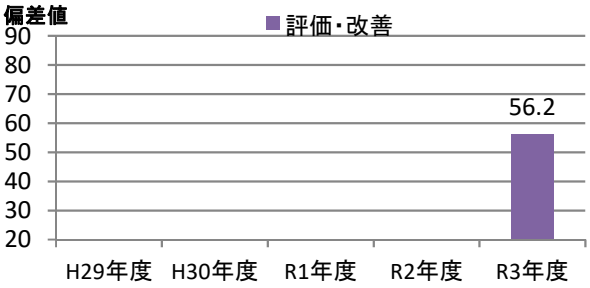
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	52.8(-)
【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。

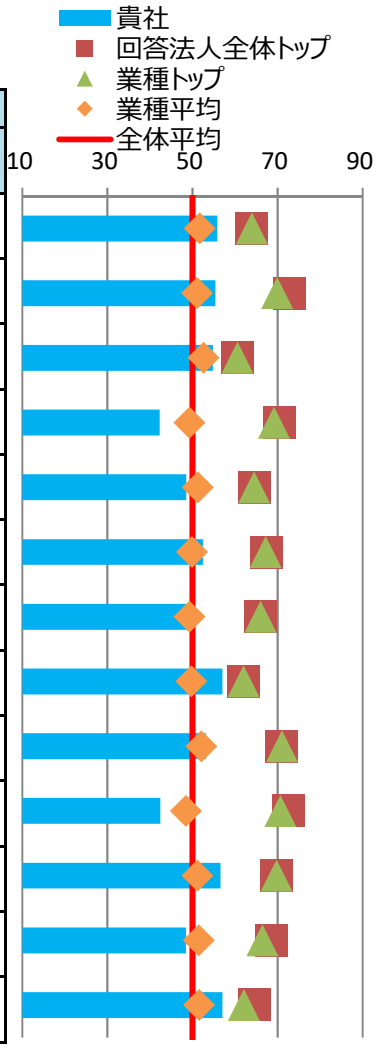






④評価の詳細分析

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	55.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.5	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.1	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.1	64.5	62.1	51.6



※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 「腰痛」の未然防止 介護職と腰痛は仕事の特質上切っても切れない関係であり、当法人においても毎年のように腰痛による休職者が発生しています。 また、法人内の腰痛に関するアンケートによると56%の職員が腰痛を感じているという結果も出ており、当法人では年配の職員も多く、腰痛は発症すると長期休養となるケースが多いこと、癖になって完治が難しいこと等の理由から最も力を入れて取り組む課題です。
健康経営の実施により期待する効果	「始業前の腰痛予防体操の確実な実施」「腰痛ベルト着用率100%」「腰痛予防強化月間の実施（腰痛に関するアンケート調査・ポスターの作成掲示・予防の呼びかけ」等の取組を行い、腰痛事故の発生0件と目指していく。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://t-chouju.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	49.9	50.6	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	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	50.0	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	49.7	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.3	47.9	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	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.6	55.0	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	介護と腰痛は業務内容から切っても切れない関係であり、職員の健康管理上最も重要な課題でもある。また、腰痛は労災認定されにくいものであり、一度なると完全に回復することも少ないことから、いかに未然に予防できるか、すでに腰痛のある人はいかにうまく付き合っていくかが大切となる。
	施策実施結果	始業前の腰痛体操と腰痛ベルトの着用の２つの徹底が重要であり、腰痛予防強化月間の実施（腰痛に関するアンケート調査、ポスター作成・呼びかけ等）して、その重要さを伝えながら確実に取り組んでいく。
	効果検証結果	今年度の4月～9月末時点において、腰痛事故の報告は0件。今年度実施した腰痛に関するアンケート調査の結果では、職員が腰痛ベルトの着用率と始業前の腰痛体操の実施率がいずれも向上しており、取組の成果が見られる。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙は健康上（がんになる確率を高める）、金銭上（増税による値上げ）、他者への被害（受動喫煙）等デメリットが多く、職員の健康や生産性をを考えるうえでも減少することが望ましい課題である。また2020年4月の改正健康増進法により喫煙に関するルールもより厳しくなったことから、当法人でも取組を強化して喫煙率の低下に努めていく。
	施策実施結果	敷地内禁煙と勤務時間内禁煙の実施、喫煙率の推移と分析、禁煙の啓発（ポスター・情報掲示・呼びかけ他）、22（スワンスワン）の禁煙の日に併せて禁煙DAYを設定するなどして取組を行った。
	効果検証結果	敷地内禁煙と勤務時間内禁煙は確実に実施できている。また「喫煙率の推移と分析」から喫煙率も年々減少しており、良い傾向へと進んでいる。その喫煙率減少の成果もあってか、健康診断結果からの2次検査対象者の割合も近年減少傾向が見られる。

※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:　013369

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：社会福祉法人福聚会　宝珠苑

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

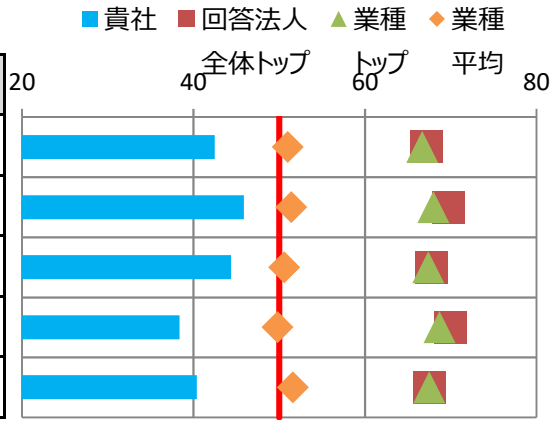
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.5**　（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	-	42.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	45.9	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	44.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	38.4	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	40.4	67.5	67.5	51.6

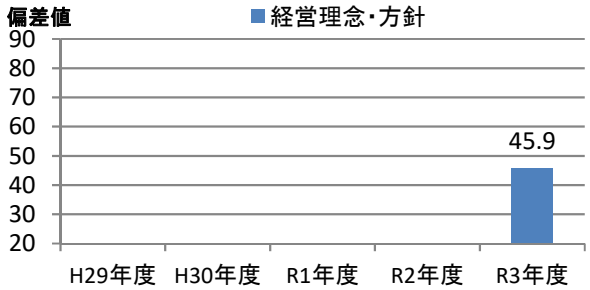


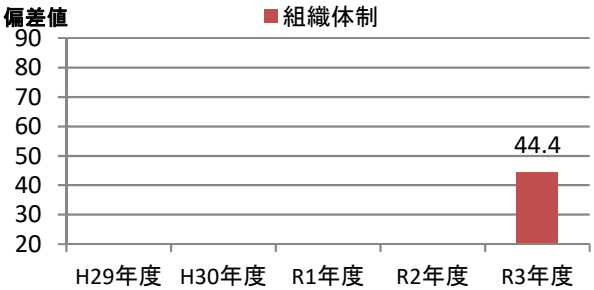
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

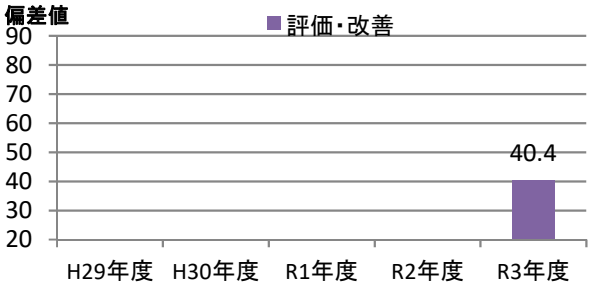
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	42.5(-)
【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。

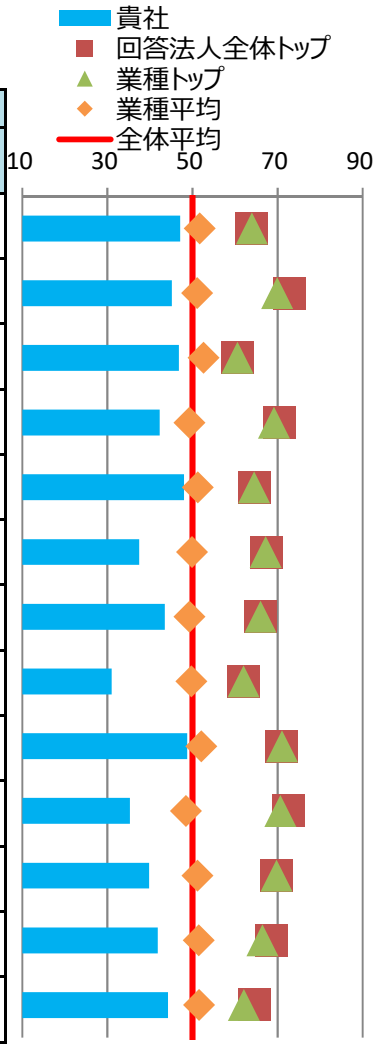






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.2	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.3	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.5	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.5	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	39.8	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.9	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.3	64.5	62.1	51.6



※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 優れた技術や能力を有する職員に健康かつ長く働いてもらうため、日ごろからワークライフバランスを維持しながら、活き活きと業務に取り組めるような環境を整え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	計画的な有給休暇の取得を推進していくことにより、心身をリフレッシュしてもらい、職員１人ひとりの仕事のパフォーマンスを向上させたい。

※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://houjuen.org

※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	45.0	50.6	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	31.5	50.2	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	40.1	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.0	50.0	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	38.5	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.9	47.9	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	42.9	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.9	55.0	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感染症の眼からの感染予防をする際にフェースシールドを使用していたが、業務がしづらかった。
	施策実施結果	入居者様・ご利用者様へのかかわりが多い介護職員や看護職員からの要望が多く、希望する全職員にゴーグルを付与した。
	効果検証結果	消毒用の次亜塩素酸ナトリウム（危険物）を取り扱う際に担当職員が使用おり、使用した職員からは安全安心に業務ができる旨回答があった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザを予防するため年1回予防接種をしていたが、予防接種を受けた職員の内、毎年5～6名の罹患職員が発生していた。そのため年2回予防接種をすることとした。
	施策実施結果	2019年全職員のうち93%、2020年は全職員のうち95%が2回接種した。
	効果検証結果	2019年は1名罹患、2020年は罹患職員なし。インフルエンザになった職員は出勤を5日間控えるよう指導していたが、罹患職員が減ったことにより業務の生産性が向上した。

※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: 013381

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：社会福祉法人北星会

英文名：hokuseikai

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

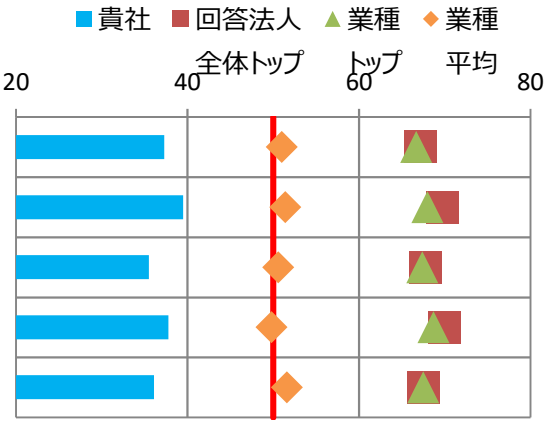
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.3**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

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	-	37.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	39.5	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	35.5	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	37.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	36.1	67.5	67.5	51.6

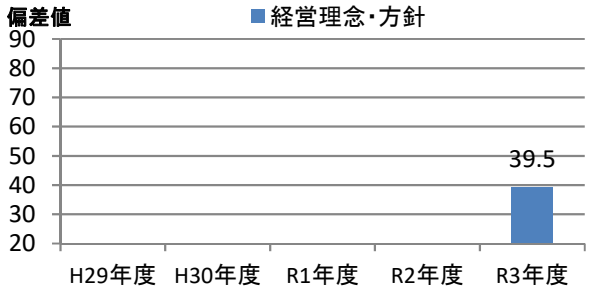


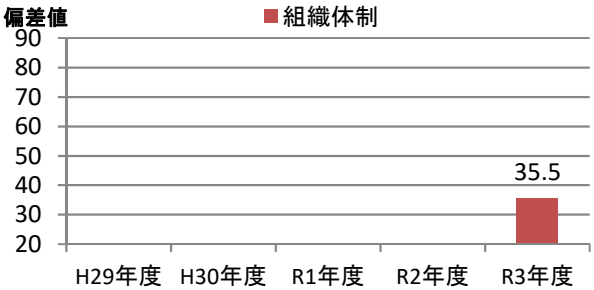
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

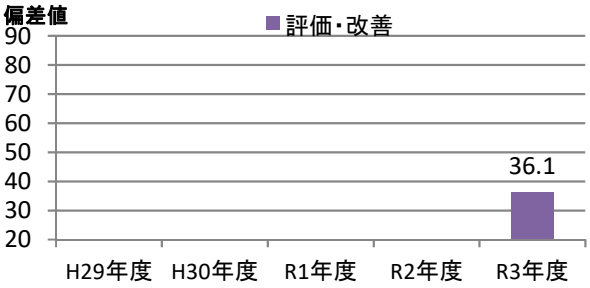
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	37.3(-)
【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。

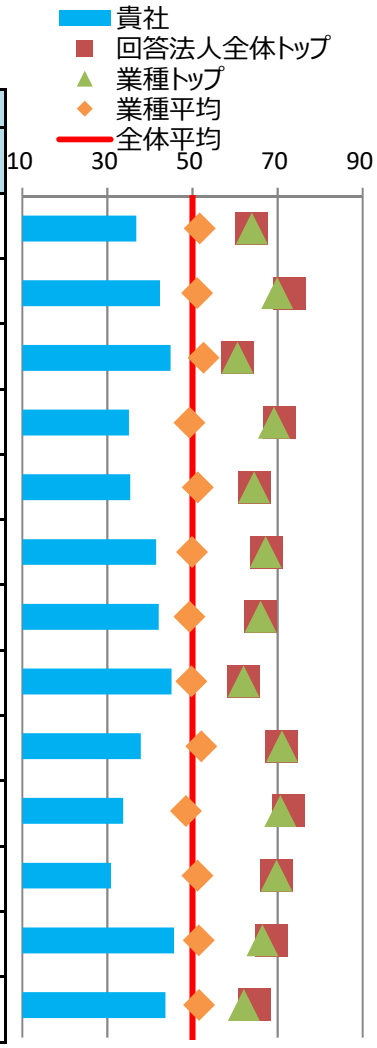






④評価の詳細分析

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	36.8	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	35.4	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.5	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.9	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	33.7	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	43.7	64.5	62.1	51.6



※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.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/kyoto/cat060/jigyosyosengen/

※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	31.9	50.6	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	38.5	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	50.0	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	43.7	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.5	47.9	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	40.0	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.1	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	55.0	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	夜勤を含む変則勤務もあり、栄養や睡眠が不規則になる職員を中心とした数値異常が見受けられる。
	施策実施結果	定期的な内部研修の実施により、健康維持についての意識向上を図っている。
	効果検証結果	大きく改善しているということはないが、健康への意識づけにはつながっている。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘル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を訴える職員がどの事業所でも一定数見受けられる。
	施策実施結果	ストレスチェック制度の実施や、希望者への産業医面談を実施している。
	効果検証結果	不調早期に面談等を実施し、悪くならないように気を付けることができている。

※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: 013391

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：医療法人社団高原会

英文名：

■加入保険者：千葉県医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

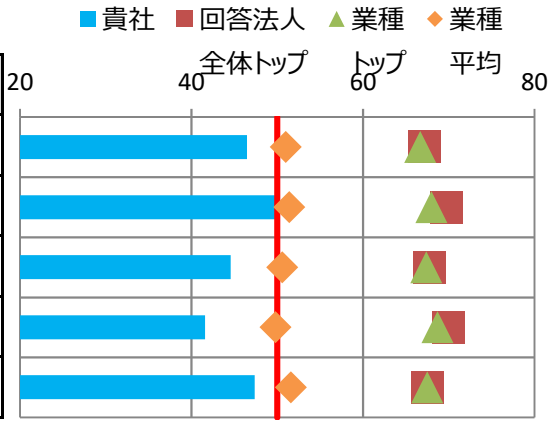
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.5**　（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	-	46.5	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	50.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	44.6	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	41.6	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	47.4	67.5	67.5	51.6

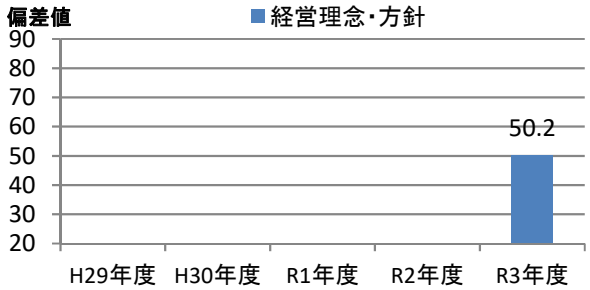


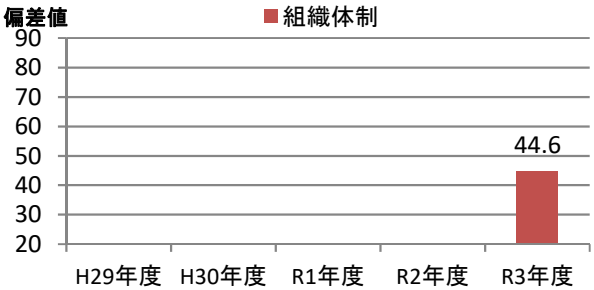
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

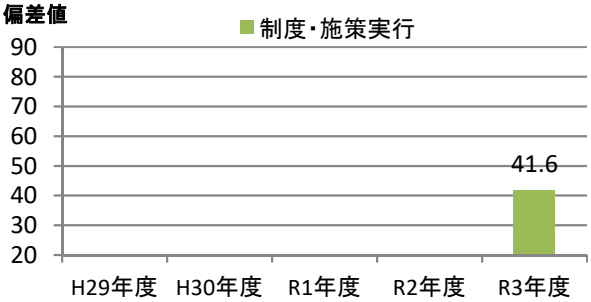
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

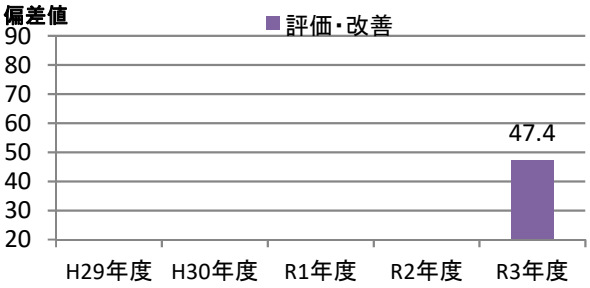
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	46.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



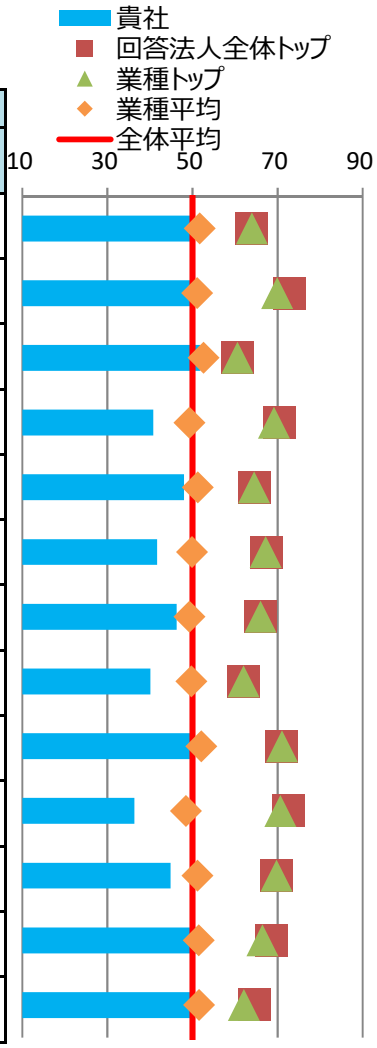






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.4	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.9	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.8	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.7	67.5	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.1	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.4	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.9	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.5	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.5	64.5	62.1	51.6



※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 「人のために、正しく、和をもって」を理念に地域に根差した医療と介護を心がけており、今後、少子高齢化が進む中で、職員一丸となることが必要となり、チームワークが大きな課題となります。
健康経営の実施により期待する効果	チームワークが高まることを期待している。具体的な指標として、みんなと共に働くことに幸せ・楽しさを感じるという指標を現在の51%から60%以上、お互いに理解し認め合っているという指標を68%から80%以上の改善を目指します。

※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	http://www.haramuramedical.com/

※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	44.7	50.6	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	39.2	50.2	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	42.3	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	50.0	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	35.2	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	47.9	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	45.2	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.8	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.3	55.0	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年の職員アンケートの結果として、心の健康に対して無関心層が11%あり、またストレスの要因として、自分の仕事と回答している職員が半数いたため、ストレス関連疾患の発生予防が必要である。
	施策実施結果	全員参加の健康セミナーにおいて、研修を実施し、職員が無料で利用できる外部の相談窓口の周知も行った。希望者へのライフマネジメント支援も行った。
	効果検証結果	全員参加の研修と外部の相談窓口の周知で、心の健康に対して無関心層が11%から5%へ改善し、自分の仕事がストレスと回答した職員の割合が50%から29.65%（男性：23.8%、女性：35.5%）と改善した。ライフマネジメントの支援も行うことで、職員の個別のストレスが解消され、これらの数値の改善に繋がったと分析している。
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年の職員アンケートの結果として、運動に対する無関心層が17%あり、また汗かく運動をしている（週1日以上）職員の割合は、38%に留まっている。当アンケートでは生産性低下要因となる9つのリスク因子を特定している。そのうち、運動習慣がない、睡眠不足、不定愁訴ありが生産性低下の主な要因であることが確認されている。
	施策実施結果	・運動推奨アプリを導入、周知と利用勧奨（利用率20%）。 ・ストレッチ器具の利用推奨（利用率20%） ・協会けんぽのジム利用料一部負担の周知
	効果検証結果	2020年アンケートでは、運動に対する無関心期が30%と悪化してしまった。これは医療機関ということもあり、コロナ禍のため、外出等を控えたための結果ではないかと分析している。自宅でもできるアプリの利用推奨を再度行い、職員へ繰り返し働きかけを行い、意識と行動変容に結びつけていく。

※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: 013409

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：社会福祉法人もやい聖友会

英文名：MOYAISEIYUUKAI

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

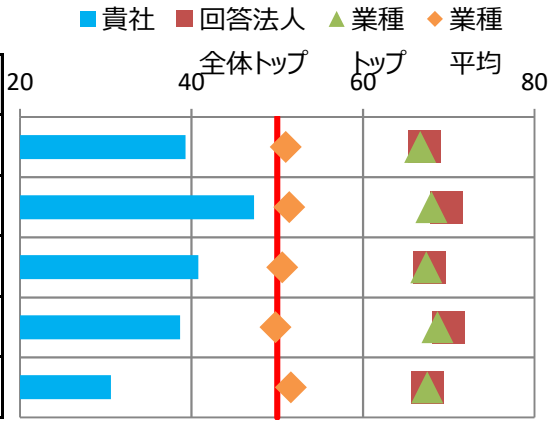
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.3**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

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	-	39.3	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	47.3	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	40.8	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	38.7	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	30.6	67.5	67.5	51.6

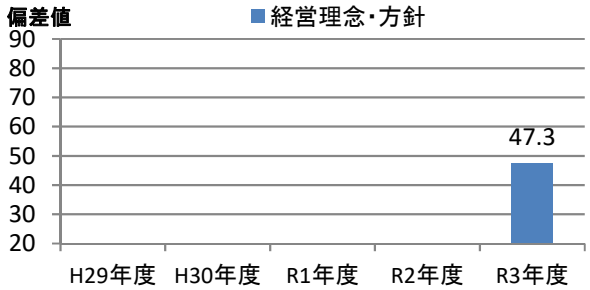


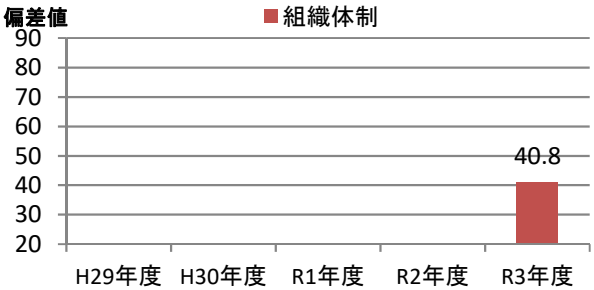
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

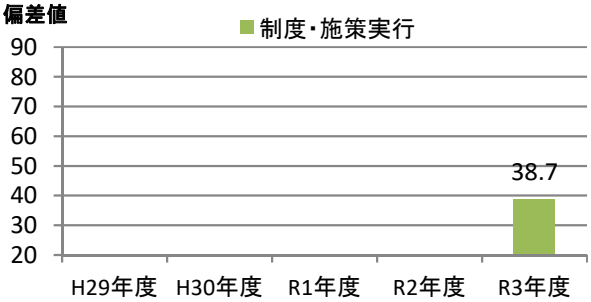
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

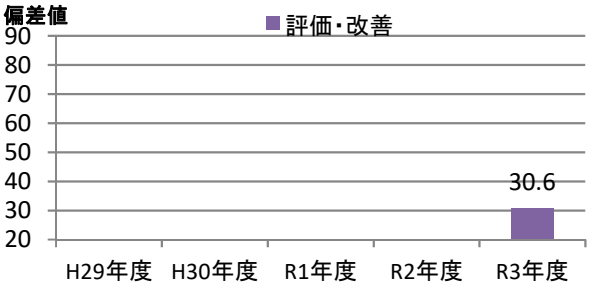
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2451～2500位
総合評価	-	-	-	-	39.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



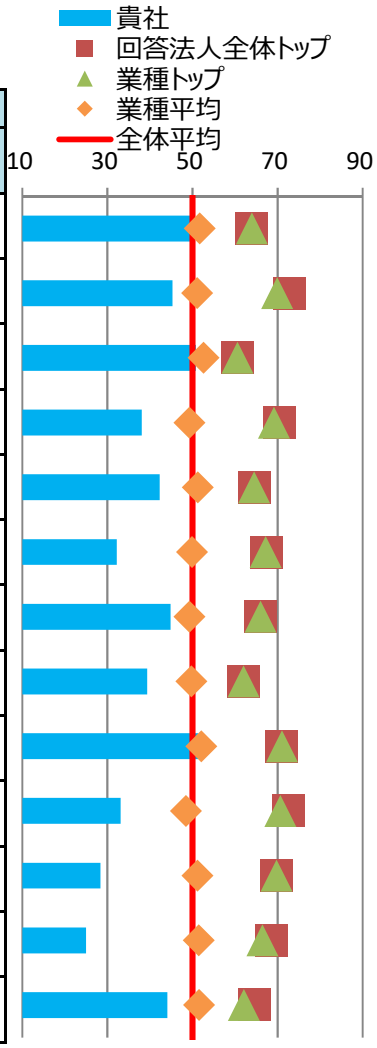






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.3	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.8	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.1	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	32.2	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	39.4	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	33.1	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	28.4	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	25.0	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.1	64.5	62.1	51.6



※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 地域とのつながりが希薄化していく中で、「おたがいさまで笑顔がいっぱい」の理念のもと職員が明るく元気に働き、社会貢献活動を行うことにより地域とのつながりを深め地域社会にとってなくてはならない法人として成長する。
健康経営の実施により期待する効果	職員一人一人が心身ともに健康でやりがいを持って働くことにより、高齢者や地域の方々、共に働く職員も含め出会う方すべての人とのつながりを大切に、地域社会の拠点となるような企業を目指す

※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://moyai.or.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	37.1	50.6	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	32.6	50.2	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	44.3	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.0	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	43.8	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	47.9	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	24.0	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	24.9	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	55.0	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	生活習慣病や慢性的な肥満の原因に着目し、不規則になりがちな食事改善を課題とする。
	施策実施結果	管理栄養士がたてたバランスの良い食事を割引価格で提供。ほかにカフェを設置し、利用可能時間も長く食事代も割引制度により利用しやすいようにし、負担の軽減を図る。夜勤者へは弁当を配布。
	効果検証結果	職員が希望すれば管理栄養士がカロリー計算したバランスの良い食事を注文できる。またカフェを設置し食事を取りやすい環境を整備し、食事代も職員割引で利用しやすくすることにより、カフェの利用は職員の約2割（平均17.4人／日）にのぼる。約5割を占める夜勤者へは、野菜・魚を多く取り入れた弁当を配布し、カップラーメンやコンビニ弁当、または食事抜きの職員を減少させた。
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: 013434

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：医療法人社団吉徳会

英文名：Medical corporation Yoshitoku-kai

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

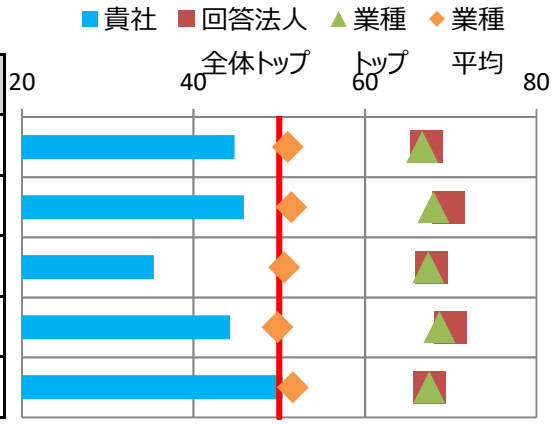
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.8**　（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	-	44.8	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	45.9	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	35.4	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	44.3	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	50.4	67.5	67.5	51.6

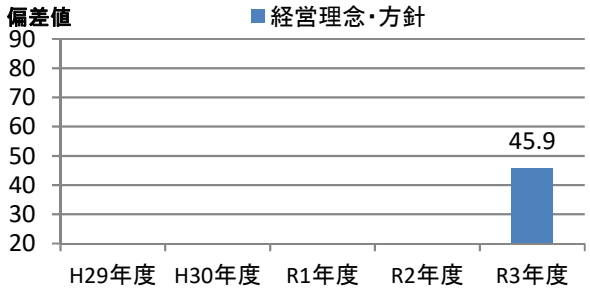


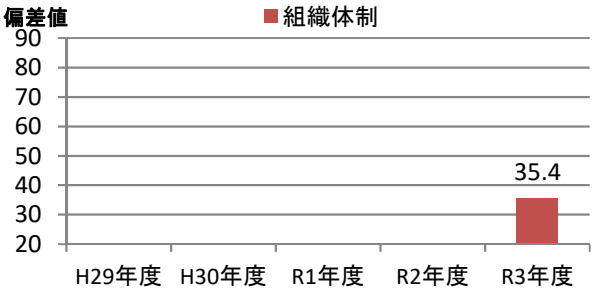
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

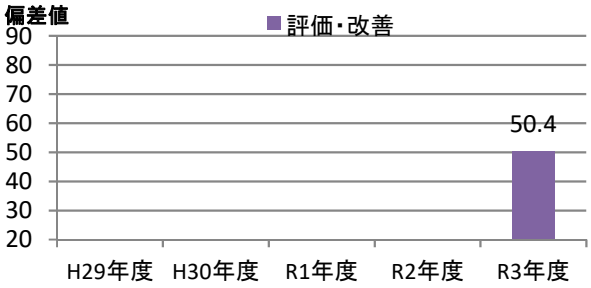
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	44.8(-)
【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。

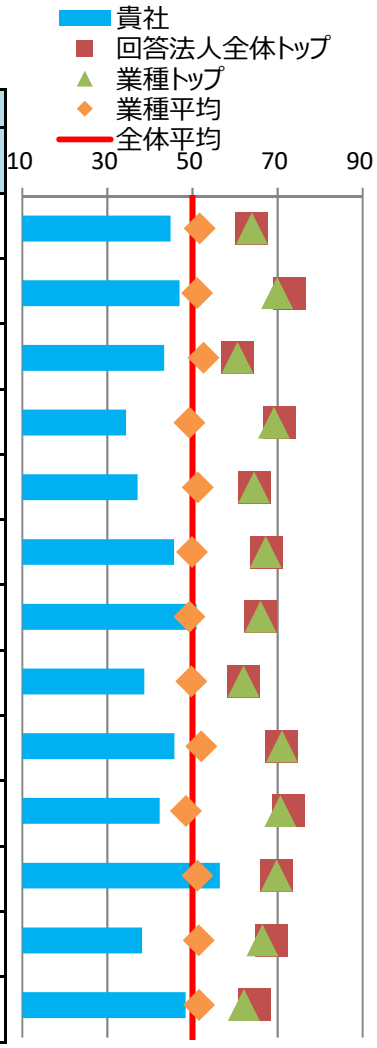






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.0	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.4	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.4	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.1	64.5	64.5	51.3
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	67.2	49.9
	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	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.3	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.5	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	38.2	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.4	64.5	62.1	51.6



※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 医師の働き方改革が喫緊の問題となっておりマンパワー確保の観点から、人材定着と新規採用者を確保することが最重要課題である。
健康経営の実施により期待する効果	内科、眼科、産婦人科各1名ずつ、常勤医師3名の増員をめざす。

※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.asagiri-hp.or.jp/about/torikumi/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	49.7	50.6	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	42.0	50.2	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	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	50.0	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	48.9	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.0	47.9	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	46.5	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	55.0	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	2024年に適用となる医師の働き方改革に向けて、時間外労働の適正化を実施すべく、ワークシェア・ワークシフトを推進する。
	施策実施結果	連続勤務時間28時間以内・インターバル9時間以上を目標とし、当直明け半日休または全日休を推進。当直業務のある医師8名中4名で全日休、1名で半日休を達成できた。
	効果検証結果	宿日直許可の申請に向けて、実際に深夜の労働が必要ない宿直業務と夜間の時間外労働を個別化し、宿直医以外では5名中4名で連続28時間以内・インターバル9時間を達成できた。
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:　013541

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：社会福祉法人清和福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

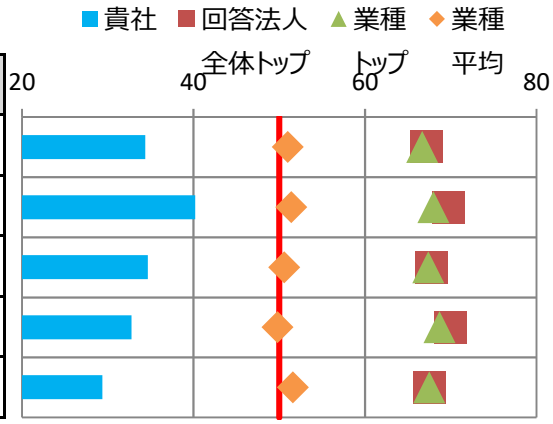
■総合順位：　**2601～2650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**34.4**　（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	-	34.4	67.2	66.7	51.0
経営理念・方針	3	40.2	69.8	68.0	51.4
組織体制	2	34.7	67.8	67.4	50.6
制度・施策実行	2	32.8	70.0	68.7	49.8
評価・改善	3	29.4	67.5	67.5	51.6

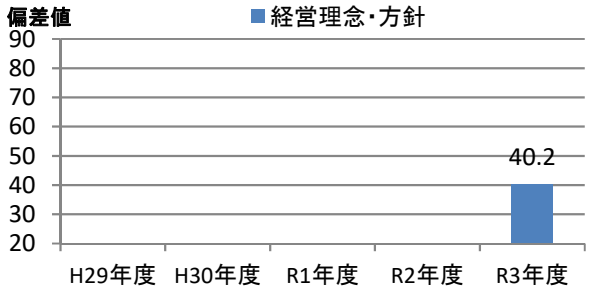


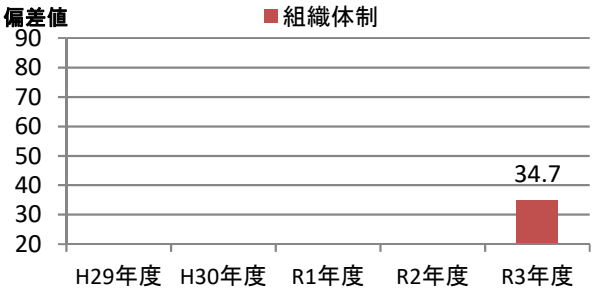
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

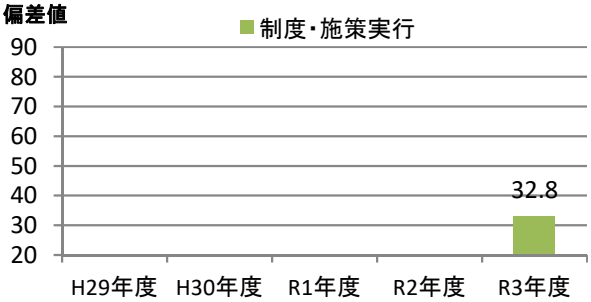
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

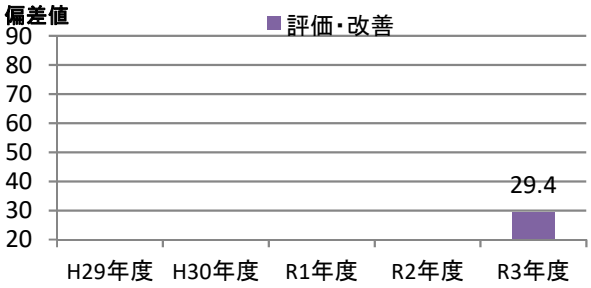
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2601～2650位
総合評価	-	-	-	-	34.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



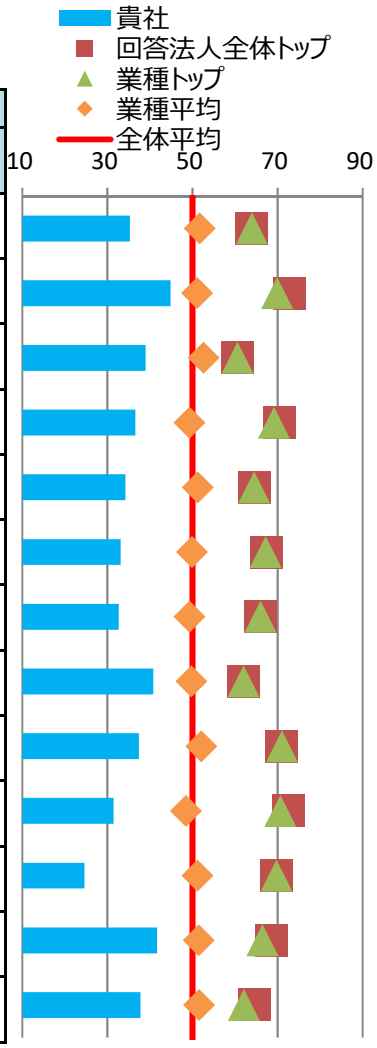






④評価の詳細分析

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	35.3	64.0	64.0	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.9	72.9	69.9	51.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	52.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.6	70.5	69.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	34.3	64.5	64.5	51.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	33.1	67.5	67.2	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	32.7	66.0	66.0	49.3
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.4	71.1	71.1	52.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	31.5	72.5	70.7	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	24.6	69.8	69.8	51.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.7	68.5	66.5	51.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	37.8	64.5	62.1	51.6



※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.kyoukaikenpo.or.jp/20200414101.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	29.5	50.6	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	34.3	50.2	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	30.3	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.0	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	42.3	49.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.1	47.9	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	39.4	50.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	26.3	48.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	27.7	50.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	55.0	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	コロナ禍のため、従業員間もできるだけ蜜を避けるため、今まで行っていた歓迎会等ができず、仕事だけでのやり取りではコミュニケーション不足を感じる。
	施策実施結果	コロナが一旦落ち着いたタイミングで、施設内で密を避けながら慰労会のようなものを開催した。
	効果検証結果	普段、仕事だけではわからない、人となりを感じることができた。コミュニケーションがさらに濃いものになり、チームワークが一層強まり、お互いストレスも解消され、いい職場環境が築けるきっかけとなった。
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。