

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: トヨタ生活協同組合

英文名:

■加入保険者: トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

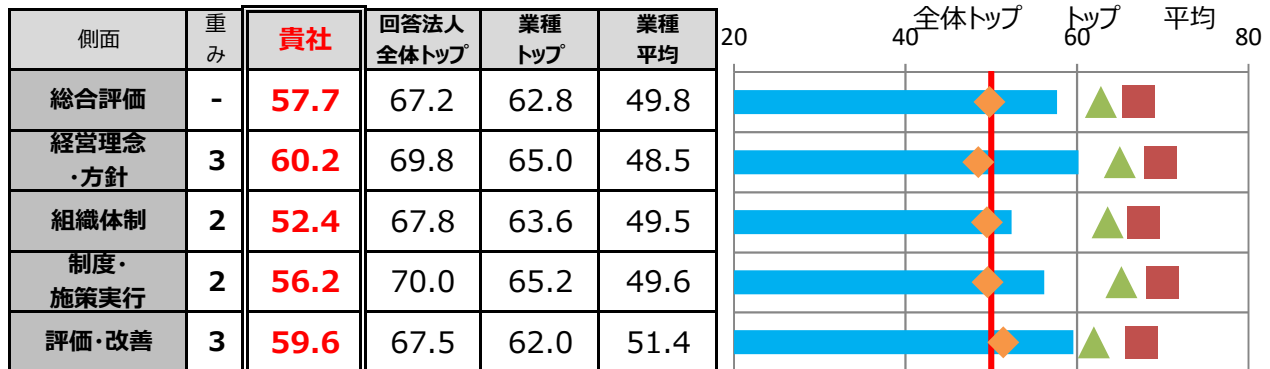
①健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 2869 社中

■総合評価: 57.7 ↑0.7 (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



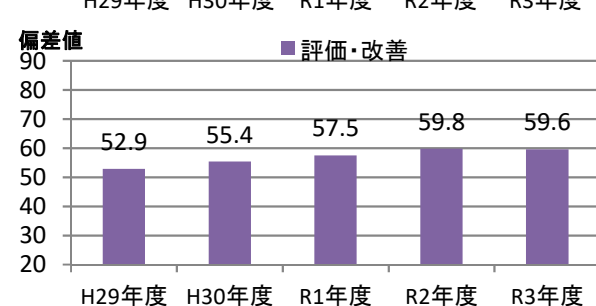
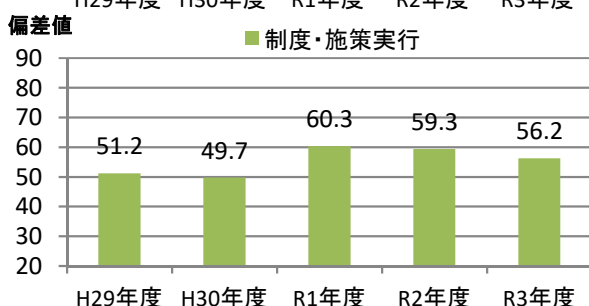
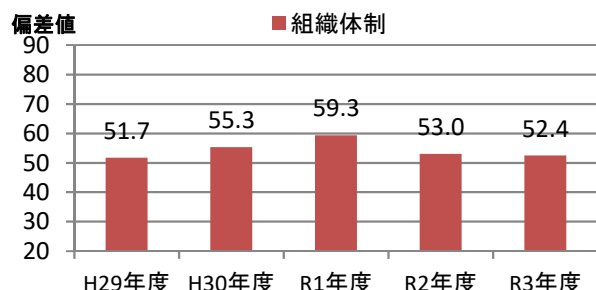
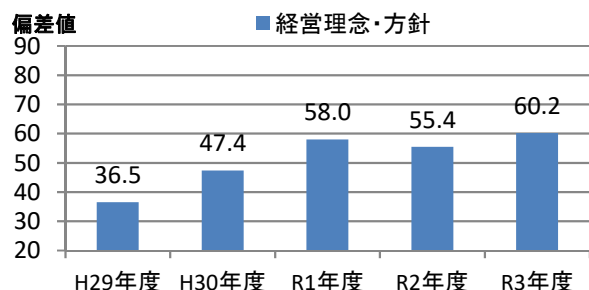
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

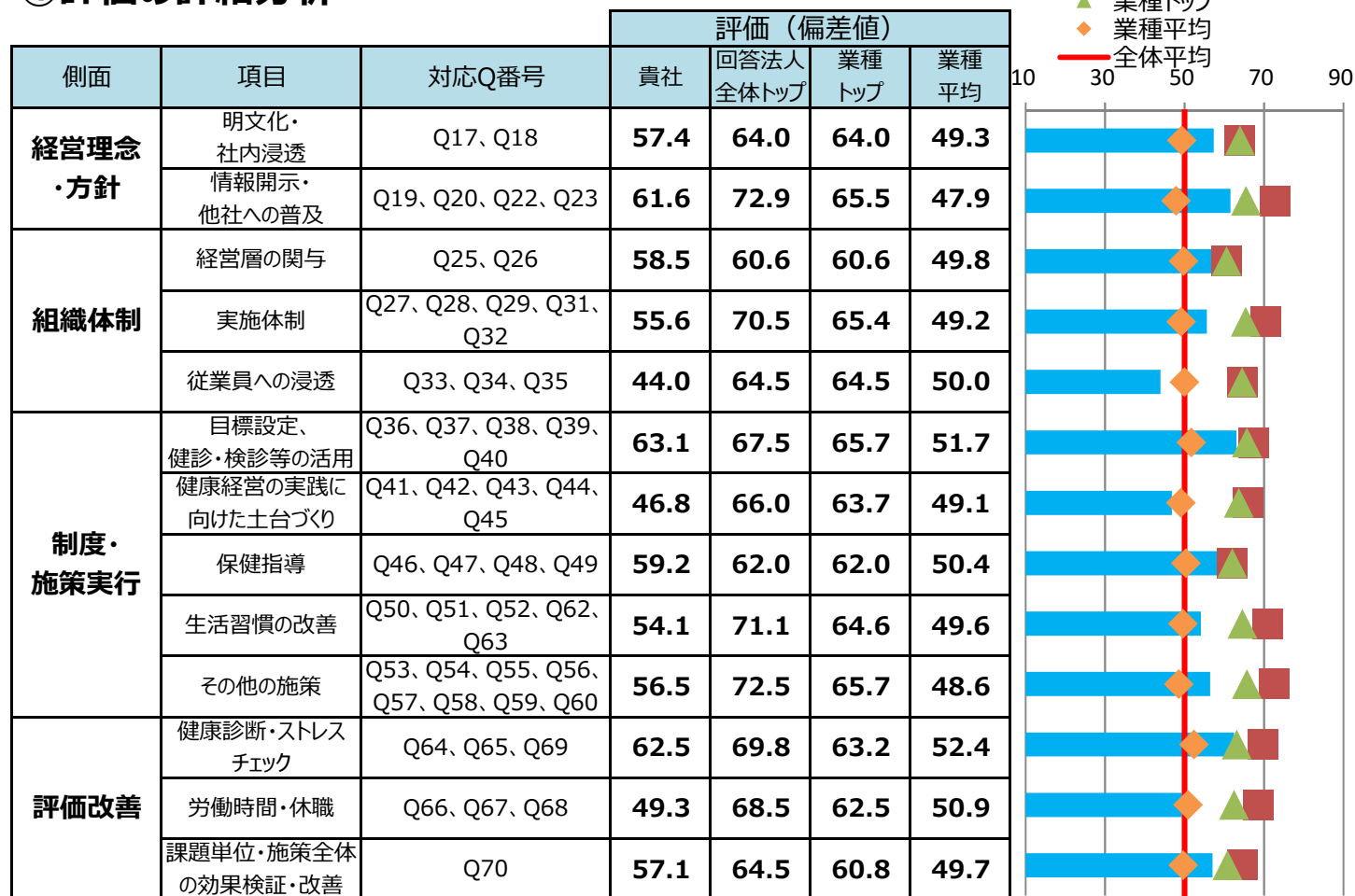
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	901~950位	451~500位	651~700位	651~700位
総合評価	47.2	51.3(↑4.1)	58.6(↑7.3)	57.0(↓1.6)	57.7(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の平均年齢が徐々に高齢化し、50代以上の従業員が全体の46.3%を占める。有所見率は56.1%と例年横ばい状態であるが、肥満は増加傾向で生活習慣病のリスクが高まる。また、傷病欠勤者の増加傾向のため、職場環境が悪化する事が懸念され、従業員の安全と健康を真の意味で実現する事が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康づくり活動を活発化し、従業員の健康意識を高め、長期傷病欠勤者を減らし、職場の活性化を図る。具体的な指標として、従業員の傷病欠勤者数は前年の10%低減を目指す。

※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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.meglia-net.jp/kenko/kekosengen.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	59.4	50.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.9	50.1	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	50.2	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	53.8	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	2020年度の健診結果より腰痛や肩こりの症状がある従業員は833人（前年比-26人） 年代別でみると自覚症状者（50代以上）が13人増加。また、50代以上女性従業員数が増加し、自覚症状がある従業員は減少したが、重量物を取扱う事も多く、高齢化に伴う筋力低下による腰痛リスクが懸念されるため、腰痛予防継続する必要がある。
	施策実施結果	2019年は、全従業員を対象にヨガ・ストレッチ教室を2回開催したが、コロナ禍の為、2020年は腰痛予防の動画を配信。腰痛がある従業員に個別でチラシを配布し、周知した。再生回数185回（年間延べ数）
効果 検証 ②	効果検証結果	2019年はヨガ・ストレッチ教室を2回開催。2020年度の健診結果より、腰痛や肩こりの症状がある従業員が833人（前年比-26人）と、前年より改善。このまま継続し、自覚症状者の低減と腰痛発症リスクの低減を図る。
	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	2020年健康診断結果より30代の肥満56人（前年比+6人）、脂質22人（前年比+6人）と増加しており、生活習慣（食事や運動）を改善する取り組みを実施し、生活習慣病の発生を防ぐ必要がある。
効果 検証 ③	施策実施結果	30代の肥満・脂質の有所見者を対象に保健師による食改善の個別指導を実施。 対象者は全員参加（2020年45人、2019年34人） ※コロナ禍の為個別対応
	効果検証結果	2020年対象者（45人）の中で、2021年健康診断結果より4人が肥満・脂質が改善した。毎年、対象者の1割ほど生活習慣改善。このまま継続し、特定保健指導対象者の低減を図る。

※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) or Q41(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。

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：公益財団法人中国労働衛生協会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

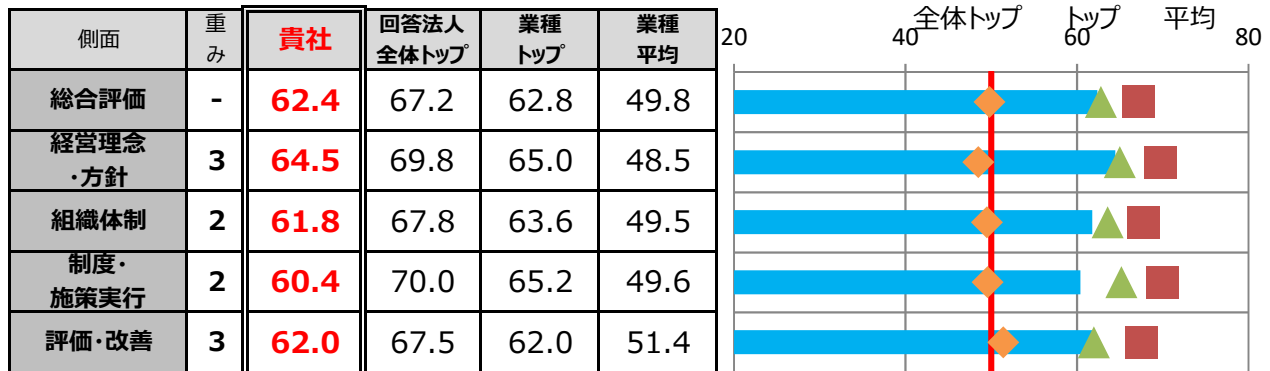
①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 2869 社中

■総合評価：62.4 ↑0.4 (前回偏差値 62.0)

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

②評価の内訳



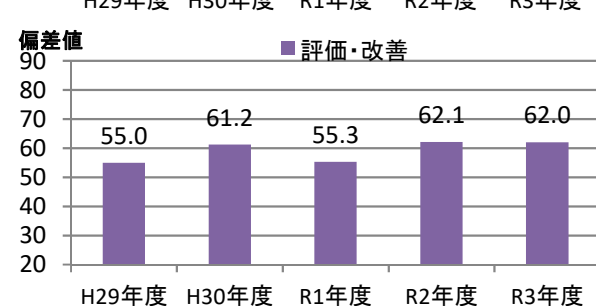
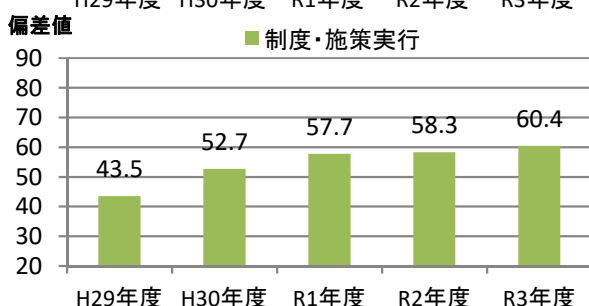
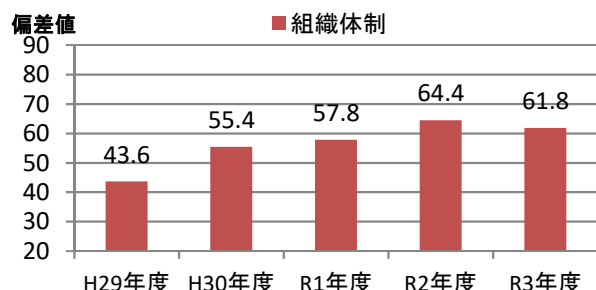
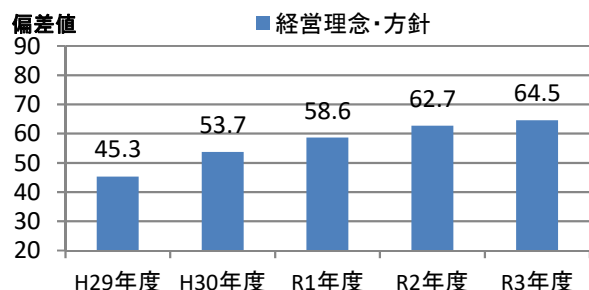
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

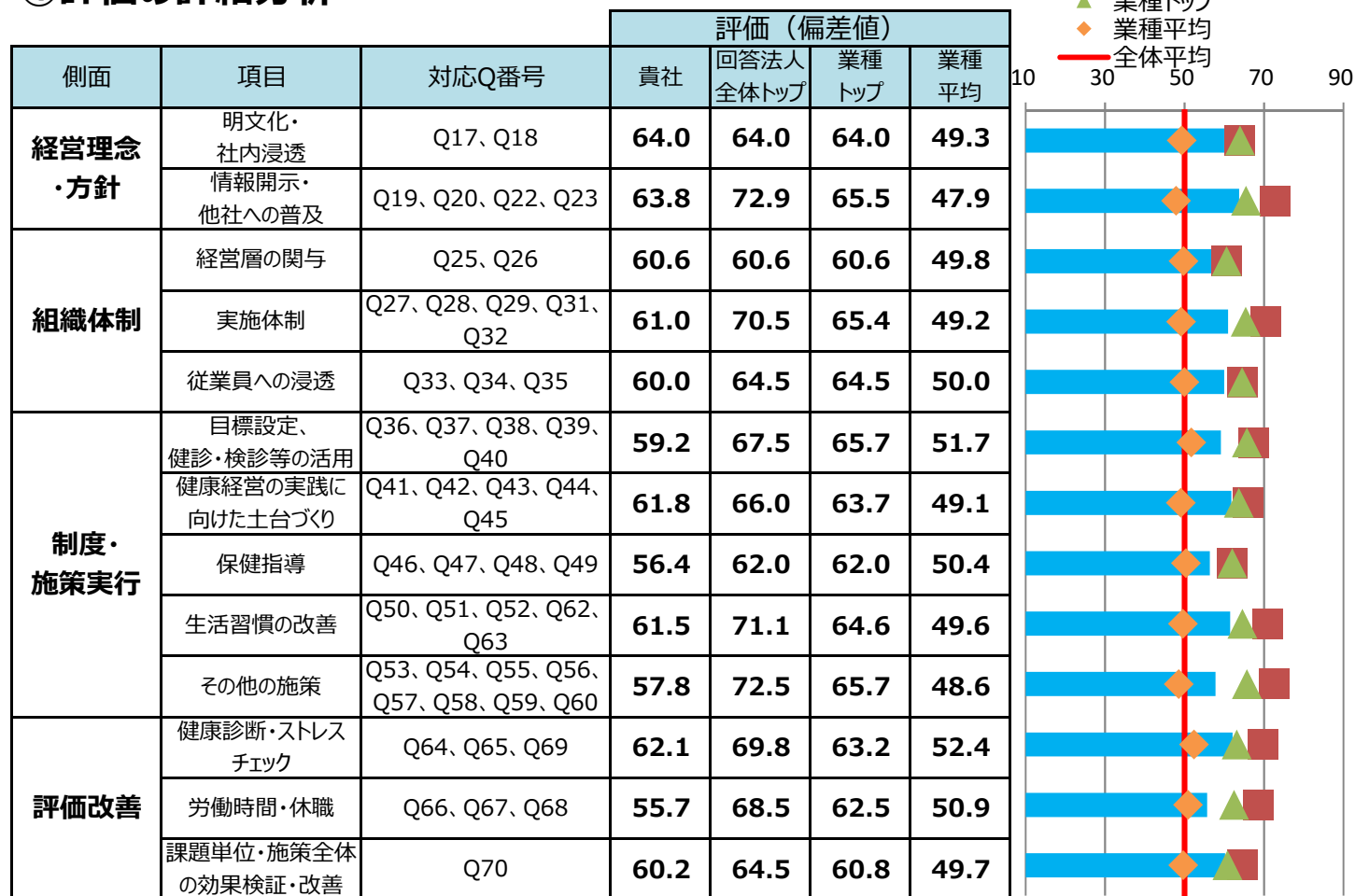
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551～600位	601～650位	201～250位	151～200位
総合評価	46.4	55.2(↑8.8)	57.3(↑2.1)	62.0(↑4.7)	62.4(↑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



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

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 職員の高齢化が進行する中で、職員のパフォーマンス向上を目指すには心身ともに、より健全な状態を維持することが、事業活動を推進する上で重要な課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践により、心身両面から職員を支援し各自の高いパフォーマンスにつなげることは、当協会の業績向上に寄与するのみでなく、地域の健康経営のトップランナーとして他事業所に健康経営の意義を提示する意義もあり、地域で信頼され選ばれる企業外労働衛生機関であるためにも重要である。具体的指標としてプレゼンティーズムを昨年度の6.19から今年度は6.3まで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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	churou.sub.jp/index.php?kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.0	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	50.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.8	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.7	53.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断結果において、所見のあった者の人数がR元年度には全国平均をこえる状況となったが、運動習慣定着率が低いため、全職員を対象として運動を奨励し各自の運動負荷を計算・集計する施策（チャレンジエクササイズ）を導入した。ここ数年、参加者が固定化しているため、運動継続のモチベーションアップのために、InBody（体組成）測定を行い、隠れ肥満、サルコペニア状態を評価し、運動へのインセンティブとした。
	効果検証結果	評価指標は、①四肢の筋肉量が標準値未満のサルコペニア②体脂肪率が標準値超えかつ四肢筋肉量が標準値未満のサルコペニア肥満③ $18.5 \leq \text{BMI} < 25$ でかつ体脂肪率が標準値を超える隠れ肥満の3項目とした。①、②において女性は4.1%、4.2%の減少と効果が見え始めた。③は男性1.6%、女性は0.9%の減少であった。測定後のアンケート調査では、運動量・活動量が増えたと回答したものは21.7%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	時間外労働が多い職員が固定化されており、全職員のワークライフバランスを実現するために、職員の時間外労働に対する意識改革が必要であり、特に業務効率の改善が重要と考えた。
	効果検証結果	全体研修会で業務効率化をテーマとしたTQM活動発表を実施し好事例を全体周知した。また、毎回の常勤理事会・経営会議・安全衛生委員会で時間外労働を議題として取り上げ、管理職から一般職まで意識改革に努めた。 40時間以上の時間外労働を実施した職員は、令和元年度は1人存在したが、令和2年度は0人となったので、一定の効果があったと考えられる。今後もさらに業務効率化をすすめ、さらなるワークライフバランスの実現につとめる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(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。

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: 全国土木建築国民健康保険組合

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

■加入保険者: 全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、其他法人

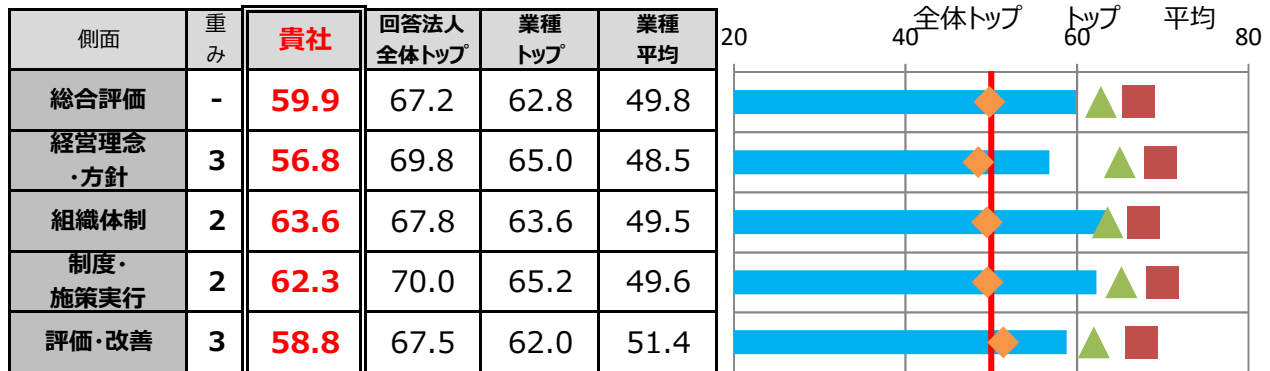
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: 59.9 ↓2.0 (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



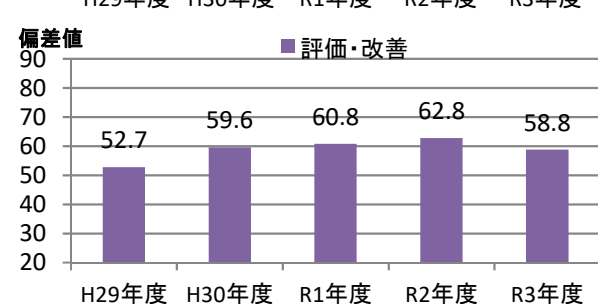
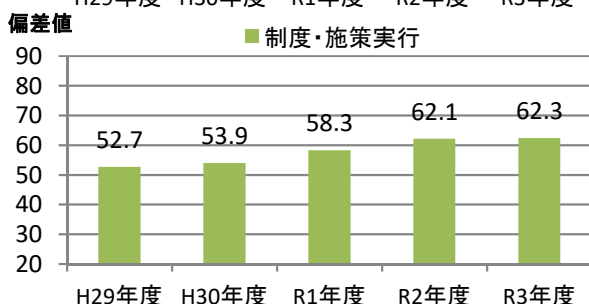
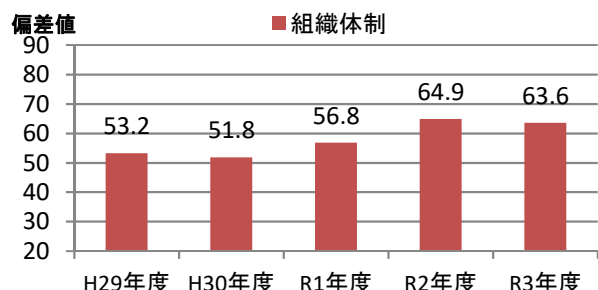
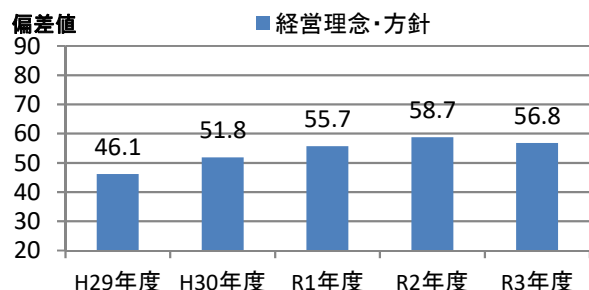
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

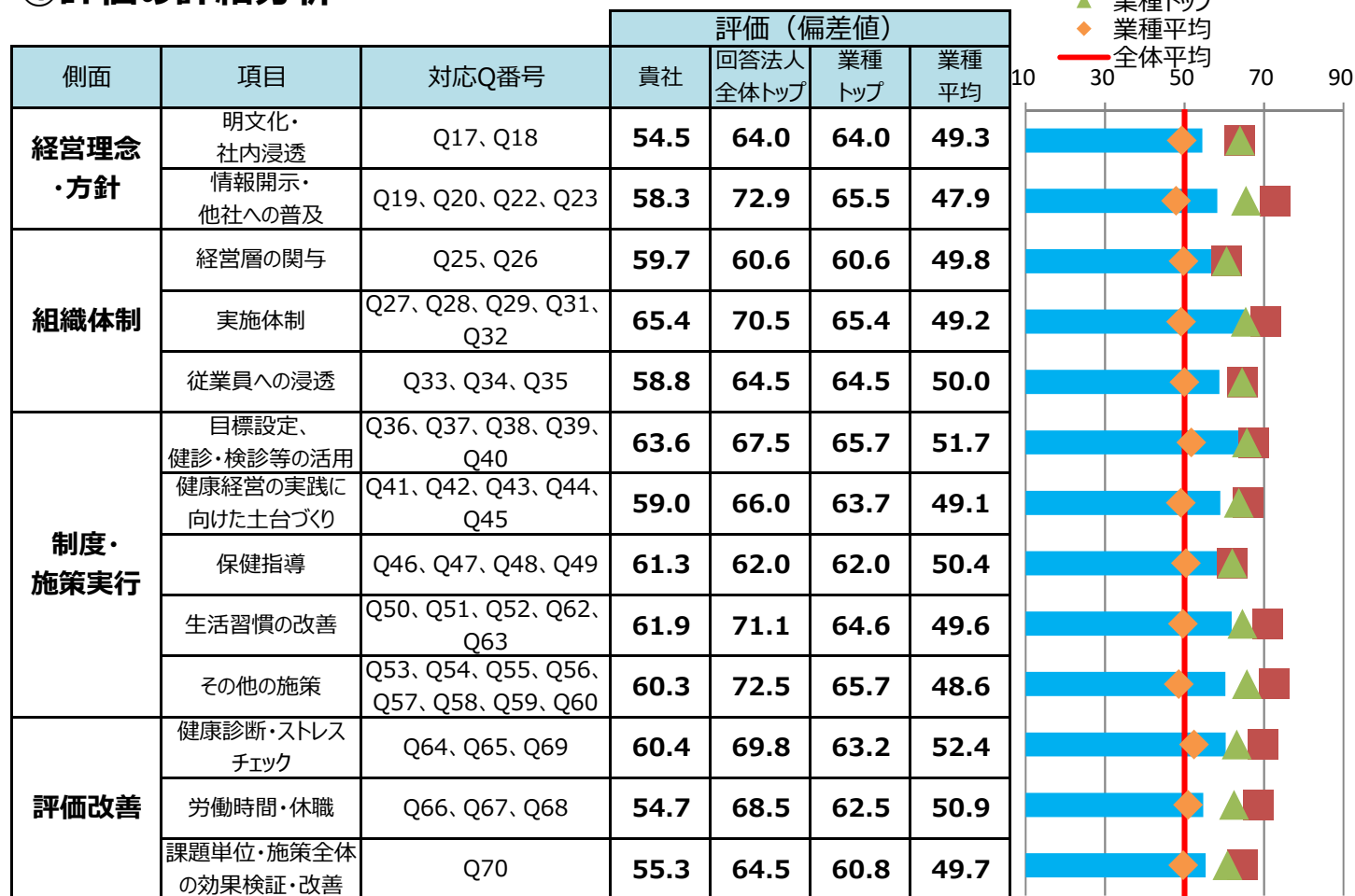
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	501~550位	201~250位	401~450位
総合評価	50.8	54.0(↑3.2)	58.0(↑4.0)	61.9(↑3.9)	59.9(↓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



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

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 時差出勤の導入や終業後の早期帰宅を促すこと等で、職員間の会話をする機会が減っており、コミュニケーション不足により職場が活性化していないことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ウォーキング大会の開催やイントラネットを活用した情報の発信（健康に関する旬な情報やイベントの開催状況を紹介する「健康経営ニュース」を月2回程度配信）を通じて日常的に職員間のコミュニケーションが生まれる機会を提供することで、組織の活性化を期待している。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	50.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	50.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.6	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.2	53.8	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	健診時に全職員を対象に実施している生活習慣の問診の結果から、1日30分以上の運動習慣を週2回以上実施している職員の割合が低い傾向があった。運動不足は身体機能の低下だけでなく、生活習慣病リスクの上昇、精神疾患リスクの上昇など様々な影響をもたらすことから対策すべき課題である。
	施策実施結果	職員の運動習慣向上のため、アプリを利用したウォーキング大会の開催・健康情報の発信等を行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年度の間診の結果は21%となり、2019年度の20.6%から0.4ポイント上昇した。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	超過勤務時間、年休取得率において職員間での偏りが生じているため、組織全体としてワークライフバランスの適正化を維持する必要がある。
	施策実施結果	労働時間の適正化のため全職員に対しヒアリングを行い、省略可能な業務に対し改善を行った。
	効果検証結果	2020年度の事務職一人当たりの年間実施超過勤務時間は、令和元年度と比べ27時間減少した。

※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) or Q41(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。

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：東京東信用金庫

英文名：

■加入保険者：東京都信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

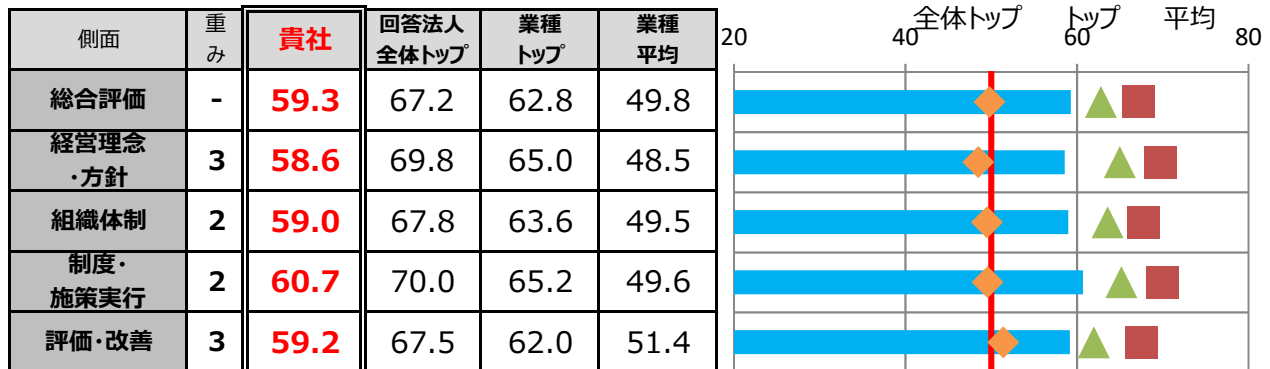
①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 2869 社中

■総合評価： 59.3 ↑1.6 (前回偏差値 57.7)

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

②評価の内訳



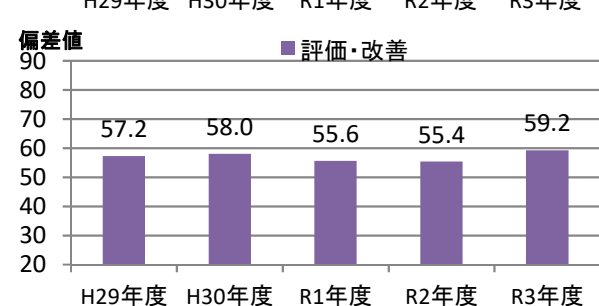
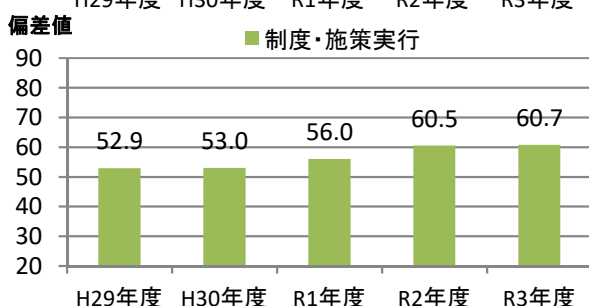
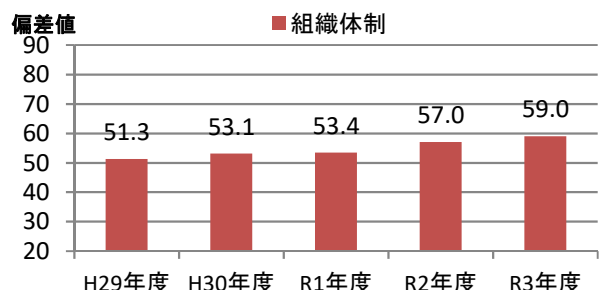
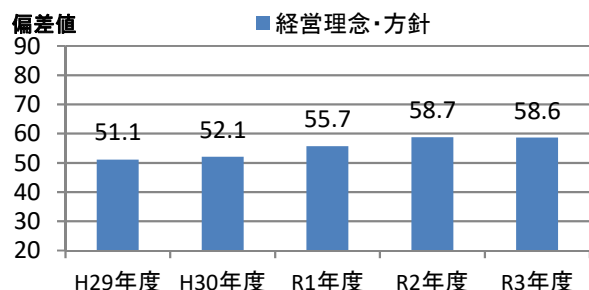
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

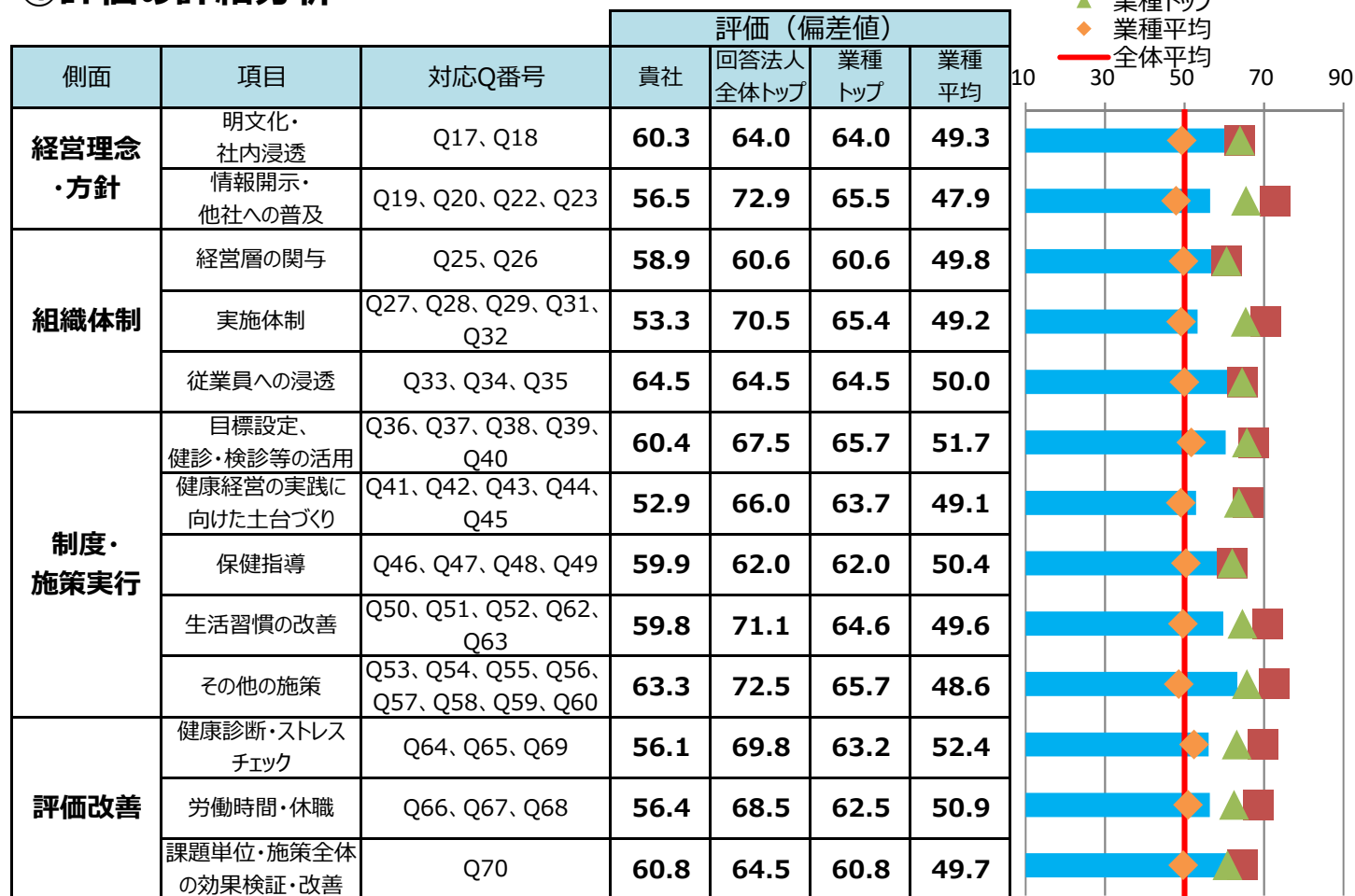
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	701～750位	801～850位	601～650位	501～550位
総合評価	52.9	53.8(↑0.9)	55.3(↑1.5)	57.7(↑2.4)	59.3(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

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 コロナ禍や技術革新等により職場内外の環境が絶えず変化していく中で、一人ひとりが自身の心身をしっかりと整えて業務に取り組むことの実現が、永続的に事業を発展させる上で重要な課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	ヘルスリテラシーの向上とワークライフバランスの推進を一人ひとり意識出来るようになることを期待する。具体的な指標として、全職員に対する健康保持・増進、メンタルヘルスに関する研修を実施、また有給休暇や育児目的休暇の取得率の向上を目指す。職員の身体的・精神的健康を良化することで、組織の活性化と生産性の向上を図ることができる。

※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

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	www.higashin.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	55.3	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	50.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.1	53.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザ罹患者は平成30年度135人、令和1年度54人、令和2年度1人であったが、新型コロナウイルスは令和2年度9人、令和3年度の陽性者はより多くなっている。職員・家族の発熱や、関係者のコロナ発症などで陽性になっていないが勤務できない職員も多い。サービス業でありお客様の不安を取り除くことも重要であり、全国的に感染者が増加した時期においては、感染拡大防止が一番の課題となった。
	施策実施結果	テレワークが難しい業種のため、特別休暇による出勤制限を行った。職域接種は行っていないが関係各先の協力を求め職員のワクチン接種を強力に推進した。令和3年9月末で希望者のほぼ全員がワクチン接種を終了した。
効果 検証 ②	効果検証結果	7月よりワクチン接種を推進し、墨田区医師会等の協力により8月末時点で職員の2回接種は62%、9月末では90%を超えている。8月の陽性者はワクチン未接種者が殆どであり、9月2日に発症した後は陽性者は出していない。9月2日の陽性者はワクチン2回接種で軽症であった。ワクチンを希望しない職員については、お客様と多く接する場合は抗原検査を受け陰性を確認している。現在は職員家族の接種も推進している。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は平成27年度で29.3%、28年度27.4%、29年度26.7%と減少しているが非常に高い状態であった。過去には肺がんによる現役職員の死亡例も出ており、喫煙が影響する生活習慣病も多くなっていた。平成30年度に金庫施設内外を問わず完全禁煙としたが、喫煙率は平成30年度24.8%、令和1年度23.3%と依然として20%を越えていた。
効果 検証 ③	施策実施結果	平成30年に禁煙セミナーを実施したが、出席者が少なかったため効果が上がらず、令和2年度に健保より講師を招き、喫煙者全員に禁煙パッチを配布し、シガレットにより禁煙セミナーを行った。
	効果検証結果	健康経営の数値目標において令和3年度の喫煙率を20%に定めた。喫煙者全員に喫煙の健康に対する影響を伝え、同時に禁煙パッチを配布することにより、禁煙を試みる職員が多数に上った。禁煙者は計画より増加し、結果喫煙率は19.7%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) or Q41(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。

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：鎌倉市役所

英文名：

■加入保険者：神奈川県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

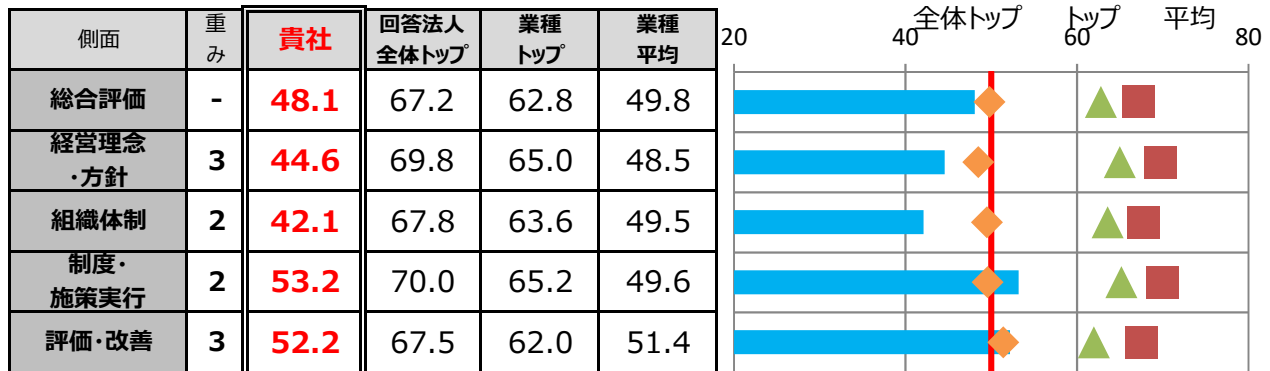
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 2869 社中

■総合評価： 48.1 ↑10.3 (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



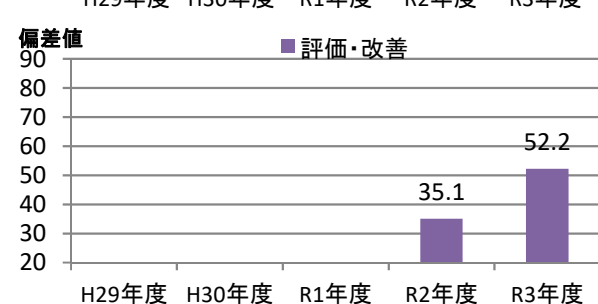
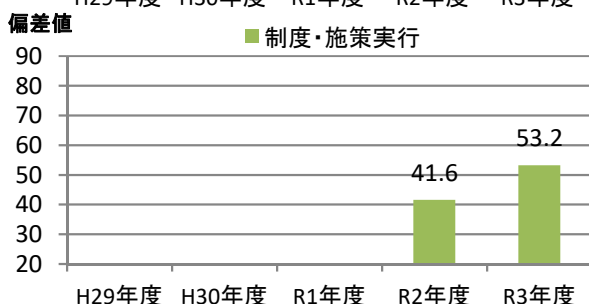
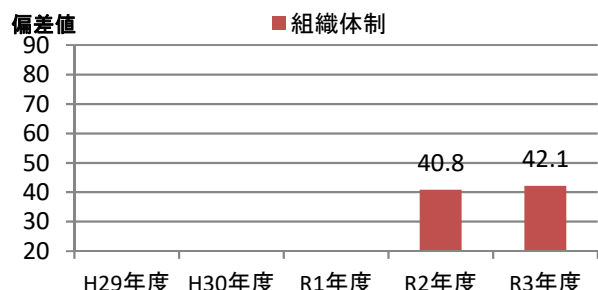
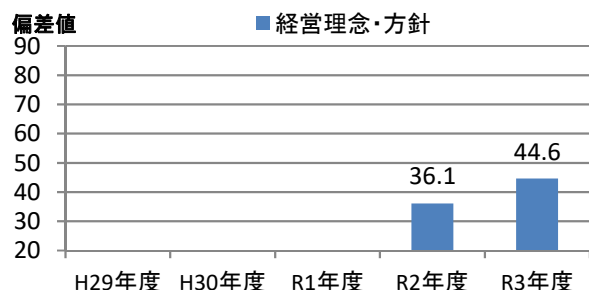
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

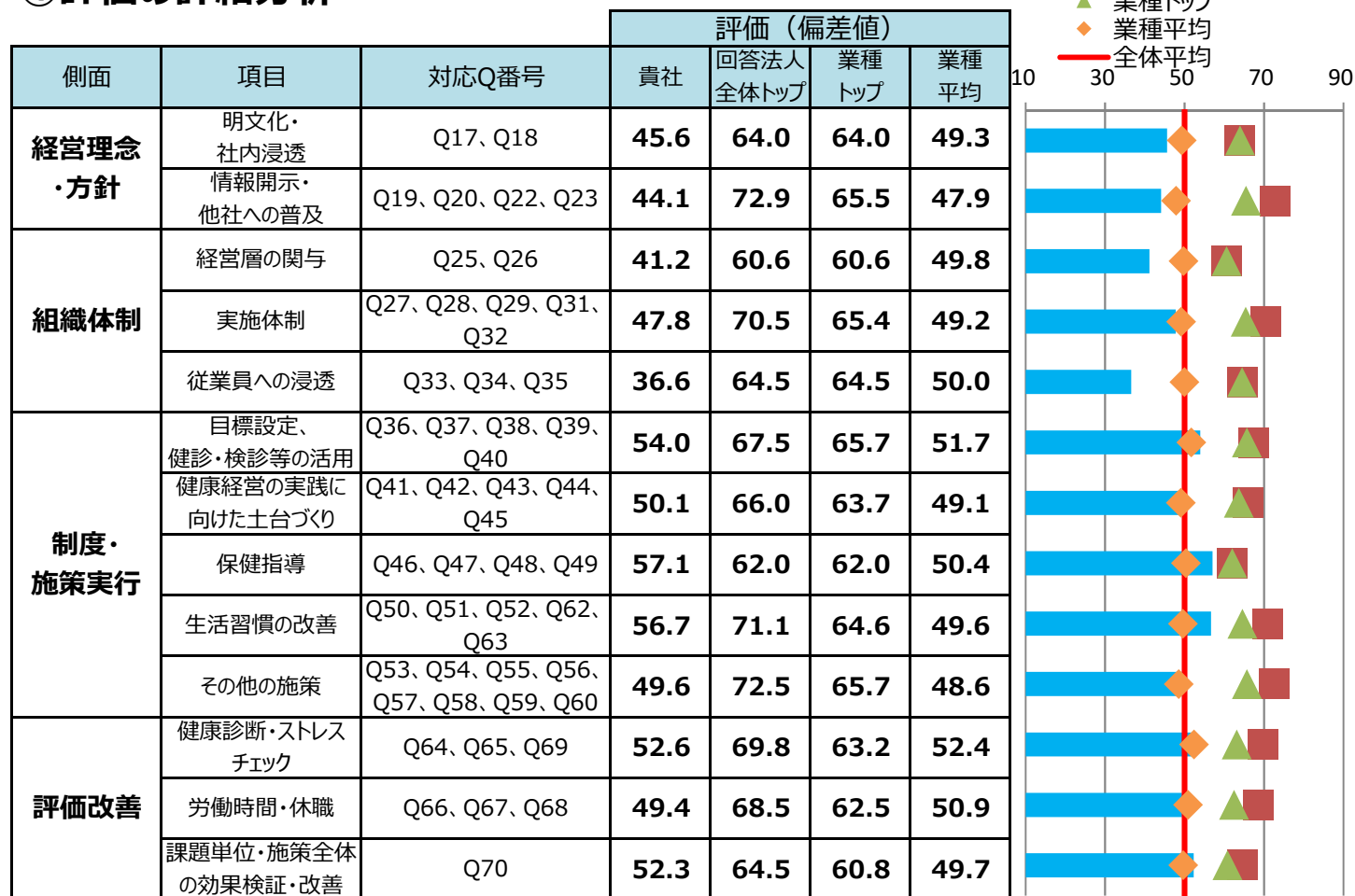
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801～1850位
総合評価	-	-	-	37.8(-)	48.1(↑10.3)
【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



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

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 業務の多様化・高度化により、市役所における業務の幅が広がり、今まで以上に業務を効率的に運営していく必要がある。限られた職員数の中での効率的な行政運営を実施するためには、心身の不調により休職している職員が毎年2%以上発生している状況を改善するほか、疾患を抱えながら出勤を継続している職員の安定的な勤務の維持へのフォローアップが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で意欲的に働ける環境を創ることで組織が活性化し、質の高い市民サービスの提供につながるものとする。具体的な指標として、メンタルヘルス不調による休職者数の正規職員数に対する割合について、令和2年度は1.86%と、毎年2%前後の状態が続いている。休職者の7割以上を占めていることから、令和6年度までに、メンタルヘルス不調による休職者の割合を1.3%まで減少させることを目標とする。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.city.kamakura.kanagawa.jp/syokuin/kenkoukeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.8	53.8	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長期療養・休職に入る際に、休職制度の説明、休職中の連絡方法、職場復帰訓練の実施、復職に向けた手続き、復職後のフォロー体制等を体系的に説明できる資料がなく、休職中の職員が復職に向けた見通しを立てずらかった。
	施策実施 結果	メンタルヘルス不調の職員が円滑に復職できるように、療養を開始した際に、「復職に向けた手引き」を説明し、復帰の基準や復帰までの道のりを明確化することで、段階的な療養の必要性を認識できるようにした。
	効果検証 結果	休職中の職員の復職に向けたステップを体系的に説明できるようになった他、職務復帰に際して市が求める基準を予め伝え、長期療養中も休職者から定期的な報告を受けることで、復職までの見通しを立てやすくし、円滑な職務復帰を進めることができるようになった。
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	職員のワークライフバランス向上策として、男性の育児参加を促すため、男性の育児休業の取得取得率を令和6年度までに30%以上とすることを目標としている。
	施策実施 結果	男性育休取得者へのアンケートを実施し、アンケート内容の取りまとめを含めた職員向けリーフレットの作成、周知や、育休取得による給与等の影響の試算等の個別相談に対応した。
	効果検証 結果	平成30年度に5.6%だった男性の育児休業取得率は、令和元年度に18.9%、令和2年度に33.3%と、取得率は順調に増加している。実際に取得した男性職員の感想は、「育児の大変さを知り、復帰後も育児に参加できるよう、日々の業務を計画的に実施するようになった」というような、家庭と仕事の両立を図る好影響が現れている。今後も改正育休法の対応等に取り組み、取得率向上を目指していく。

※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) or Q41(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。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分県信用組合

英文名：OITA-KEN CREDIT COOPERATIVE

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

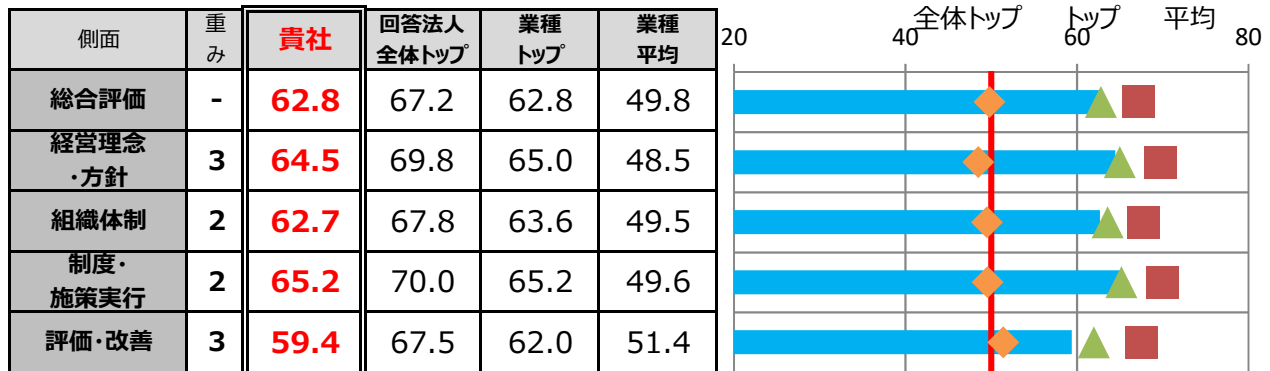
①健康経営度評価結果

■総合順位：**101～150位** / **2869 社中**

■総合評価：**62.8** ↓0.5 (前回偏差値 63.3)

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

②評価の内訳



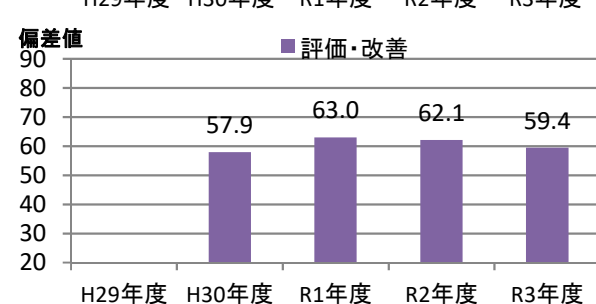
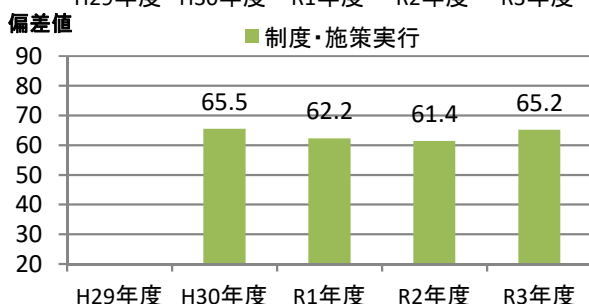
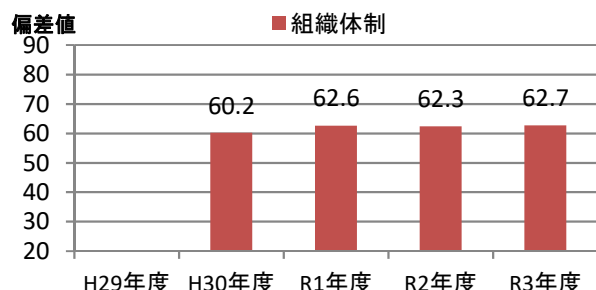
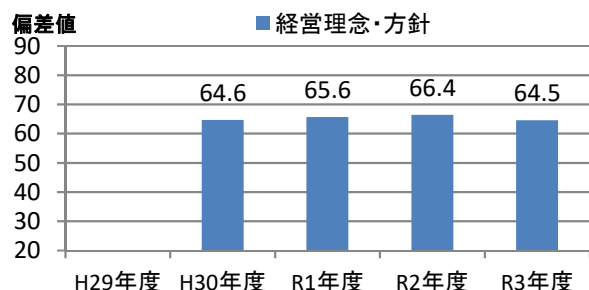
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

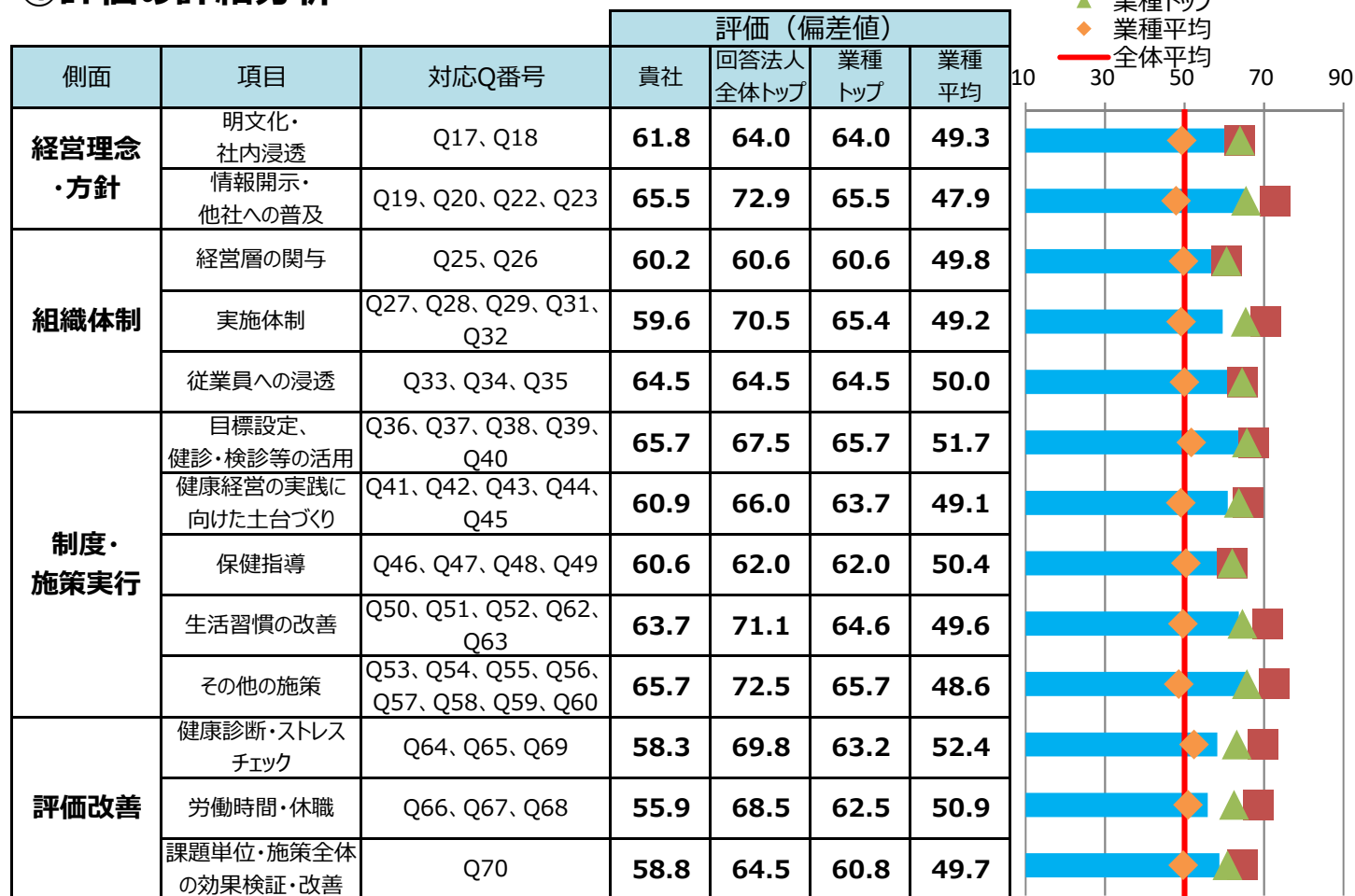
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51～100位	101～150位	101～150位
総合評価	-	62.7(-)	63.5(↑0.8)	63.3(↓0.2)	62.8(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

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 従業員の時間外労働の縮減に伴うワークライフバランスの推進、生活習慣病発症等の予防への取組み、健康状態を維持増進することにより、常に安定して最高の状態で仕事に臨めるようにすることで、生産性を向上させることを目指していきたい。当組合では、健康経営で解決したい経営課題を「従業員の働き易さ創出による生産性の向上」と掲げ、取り組むこととしている。
健康経営の実施により期待する効果	「従業員の働き易さを創出による生産性の向上」を遂げるには、健康維持増進は切り離せないものであり、業務効率化推進による「時間外労働の縮減」は育児を含む家庭（余暇）時間の創出に繋がり、「喫煙者比率低減」は家族の受動喫煙防止に繋がり、「食生活改善・運動習慣定着化」は健康維持増進に直結するなど、自身の健康・家族の支え・気持の余裕があってこそ、業務集中力も高まり、生産性向上に繋がることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://oita-kenshin.co.jp/kenshin/initiatives_for_employees.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	64.1	50.5	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	61.8	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	50.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	83.8	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.7	53.8	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	今までは労使協定範囲内での残業時間管理に留まっていたため、従業員のリフレッシュやスキルアップ等の自己研鑽、男性従業員の家事・育児への参加時間が十分確保できていなかったと思われるが、2019年10月より経営トップ方針として、全店の支店長以下の従業員ならびに本部管理職以外の全従業員は、原則19時以降の残業禁止を通知したところで、今後は更なる残業の削減が必要であるため。
	施策実施結果	新型コロナウイルス感染拡大に伴う顧客への緊急融資等の支援で労働時間の適正化が困難な状況下にもかかわらず、平均月間所定外労働時間は、2019年度13時間と比較し2020年度12時間と若干減少した。
効果 検証 ②	効果検証結果	経営トップの方針表明から間もなく新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急支援補助金申請、緊急融資等という不測の事態にも拘らず、所定外労働時間は減少し、また有給休暇取得率も2019年53.8%と比較し2020年は55.1%と上昇し、コロナ禍の繁忙により休みが取りづらかった男性の有給休暇取得率は50.8%から50.6%と若干の減少に留まり、早めの帰宅と有給休暇取得による家事・育児の協力もできていた。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	すでに就業時間全面禁煙、休憩時間も役職員は禁煙したことにより、喫煙量は減少しているかもしれないが、喫煙者である以上、家庭内での喫煙がある場合、家族が受動喫煙による健康被害に陥る恐れがある。喫煙は、本人にとっても健康被害の一因となるうえに、喫煙しない家族や、社会の人に対して受動喫煙からの健康被害を招くことは避けたいと考えるため、喫煙率の更なる低下が課題であると考えます。
効果 検証 ③	施策実施結果	就業時間中、敷地内外問わず全面禁煙としたことで、一日の吸えない時間が増えたことにより、喫煙率が2019年度は25.3%であったが、2020年度は22.3%と減少した。
	効果検証結果	喫煙率は、若干低下しているものの、更に積極的に喫煙率を低下させるため、「禁煙への取組み」という通知文書発出すること加えて禁煙アプリを推奨するよう、ルールを明確化した。また所属部店の喫煙者名簿を部店長へ送付し、喫煙職員を少しずつ禁煙へ導いてもらうため声かけ、アプリの状況確認等で協力を得る体制を整え、喫煙率の低下、最終的には全役職員の禁煙のため、今後は更なる喫煙率の低下への支援等を検討したい。

※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) or Q41(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。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：水戸信用金庫

英文名：The Mito Shinkin Bank

■加入保険者：北関東しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

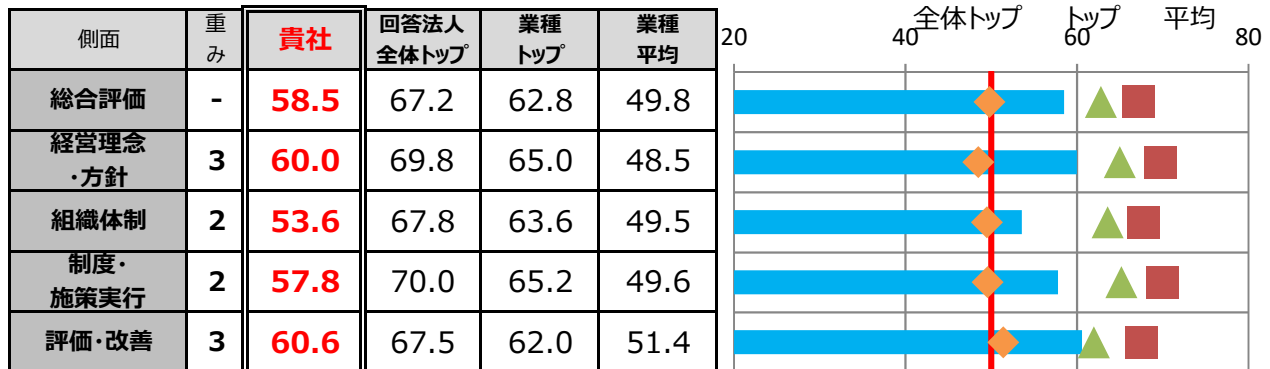
①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 2869 社中

■総合評価： 58.5 ↑5.1 (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



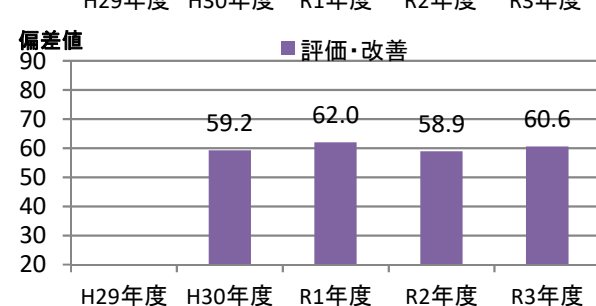
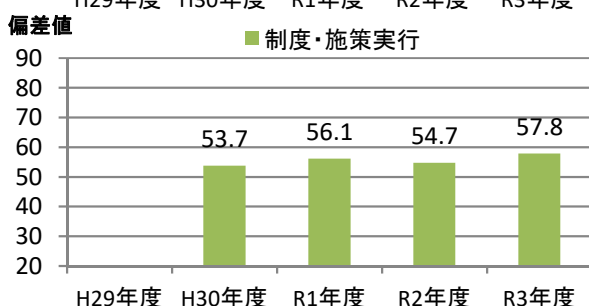
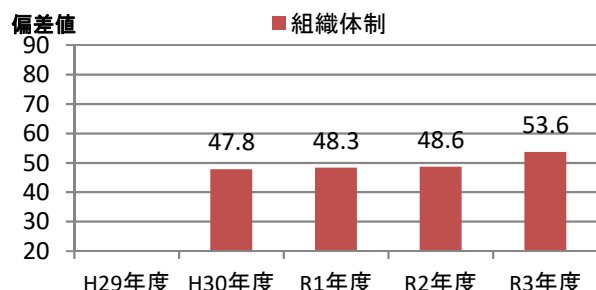
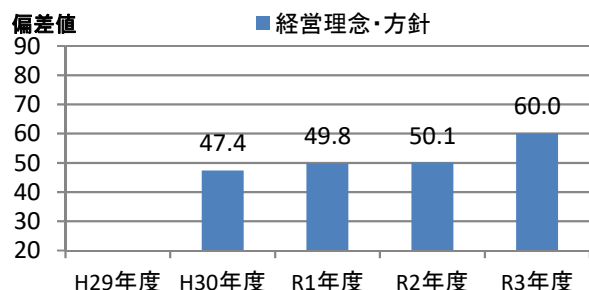
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

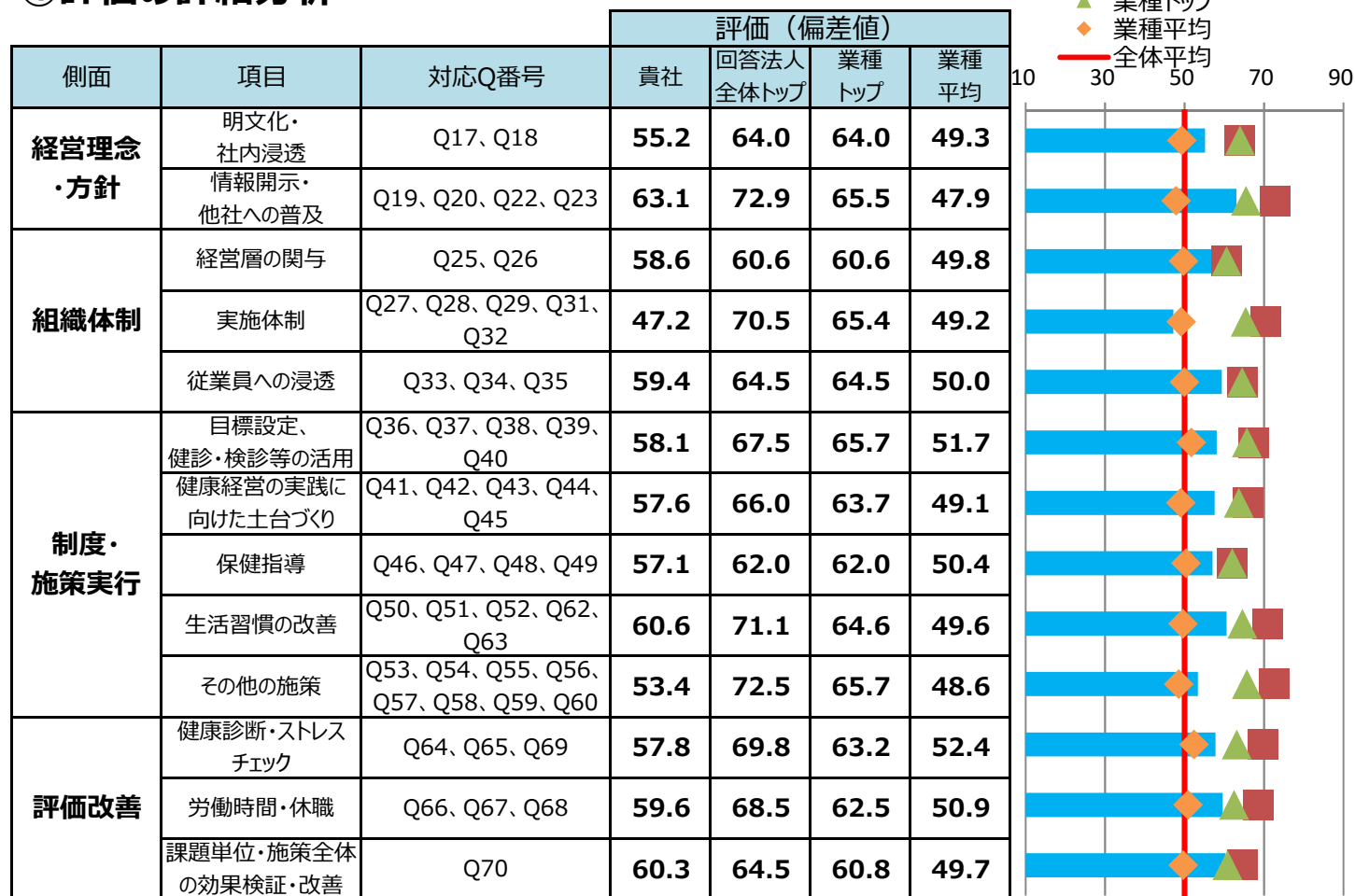
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	901～950位	1051～1100位	601～650位
総合評価	-	51.7(-)	54.4(↑2.7)	53.4(↓1.0)	58.5(↑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



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

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 人財の確保が厳しい状況の中で、職員一人ひとりが健康でいきいきと働ける職場環境づくりを実現し、労働生産性を向上させることが課題です。また、多様な人財の活躍を目指していく中で、女性管理職を増加させていくことが課題です。
健康経営の実施により期待する効果	職員が健康に働き、持てる能力を十分に発揮できる環境づくりができと考えています。具体的な指標としては、アブセンティズムおよびプレゼンティズムを含めた健康負債一人当たり平均を現在の634千円から健康保険組合平均の600千円へ低下させることを目指しています。また、女性職員を積極的に登用し、女性管理職を現在の3名から5名以上にすることを目標にしています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.mitoshin.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	56.5	50.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.0	53.8	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	健診受診者の84.6%が、血圧・血糖・肥満などに生活習慣リスクがある状態です。職員の年齢別生活習慣病の割合では、近年30歳代以降の割合が増加傾向にあります。生活習慣病の悪化が、職員の生産性を低下させる要因になるため、生活習慣病の予防・改善が課題です。
	効果検証結果	保険者と共同のウォーキングプログラムを実施し、職員の参加率は、83.4%となりました。また、特定保健指導の対象者に対し、所属長を通じて参加を促し、参加率が94.4%となりました。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は徐々に減少しているものの依然として高い水準であり、禁煙に対する働きかけが課題です。金庫として職員の健康保持・増進に取り組んでいることを周知し、部下である該当者が禁煙プログラム等に参加しやすい環境構築に協力を求めます。
	効果検証結果	健診結果等の定量的な数字には反映されていませんが、運動習慣や食生活の改善の意識づけが図られてきたと感じています。職員の肥満者率も32.4%から29.1%へ改善しました。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は徐々に減少しているものの依然として高い水準であり、禁煙に対する働きかけが課題です。金庫として職員の健康保持・増進に取り組んでいることを周知し、部下である該当者が禁煙プログラム等に参加しやすい環境構築に協力を求めます。
	効果検証結果	金庫敷地内の完全禁煙と就業時間中の禁煙に努めるNo! スモークデーを月に5回程度実施し、禁煙意識醸成を図りました。禁煙プログラムの参加勧奨文書を所属長宛に送付し、人事部と連携して参加管理を実施しました。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は徐々に減少しているものの依然として高い水準であり、禁煙に対する働きかけが課題です。金庫として職員の健康保持・増進に取り組んでいることを周知し、部下である該当者が禁煙プログラム等に参加しやすい環境構築に協力を求めます。
	効果検証結果	禁煙プログラムの参加率は5.4%とまだ低い水準ですが、参加者からの評価も好評であり、今年度も実施する予定です。喫煙率も23.3%から20.4%へと改善しました。今年度から、新型コロナウイルス感染症に伴い、金庫敷地内外の禁煙を実施しています。今後、就業時間中の完全禁煙を制度として導入する予定です。

※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) or Q41(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。

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：長野信用金庫

英文名：

■加入保険者：甲信越しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

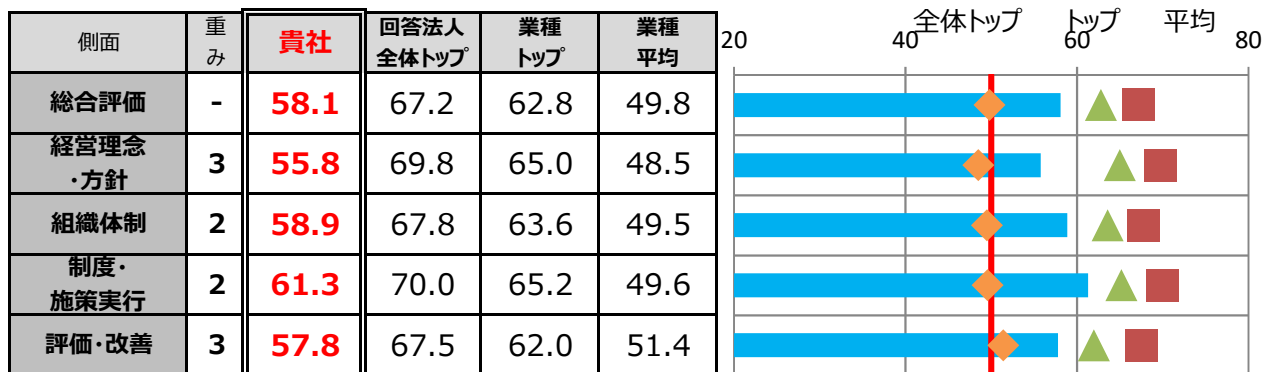
①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 2869 社中

■総合評価： 58.1 ↓2.1 (前回偏差値 60.2)

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

②評価の内訳



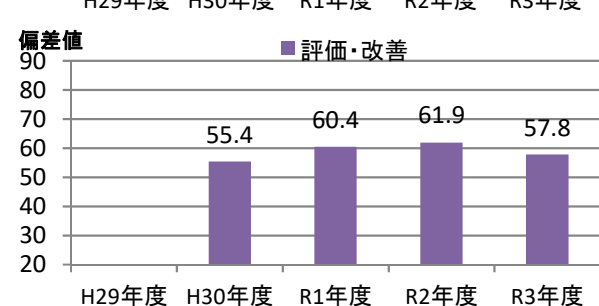
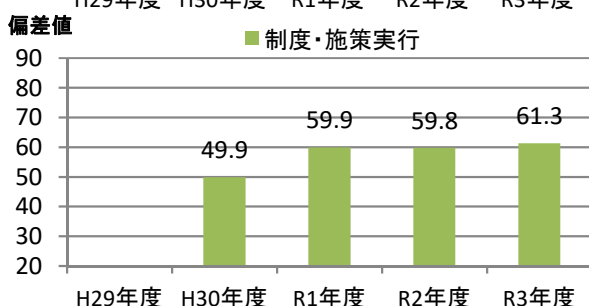
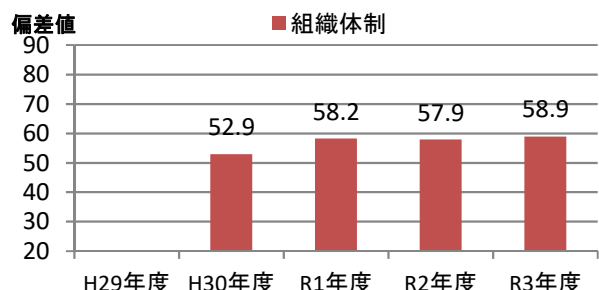
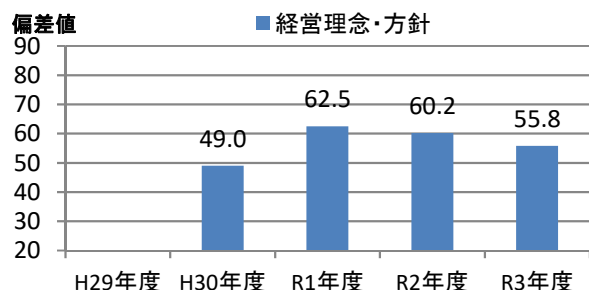
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

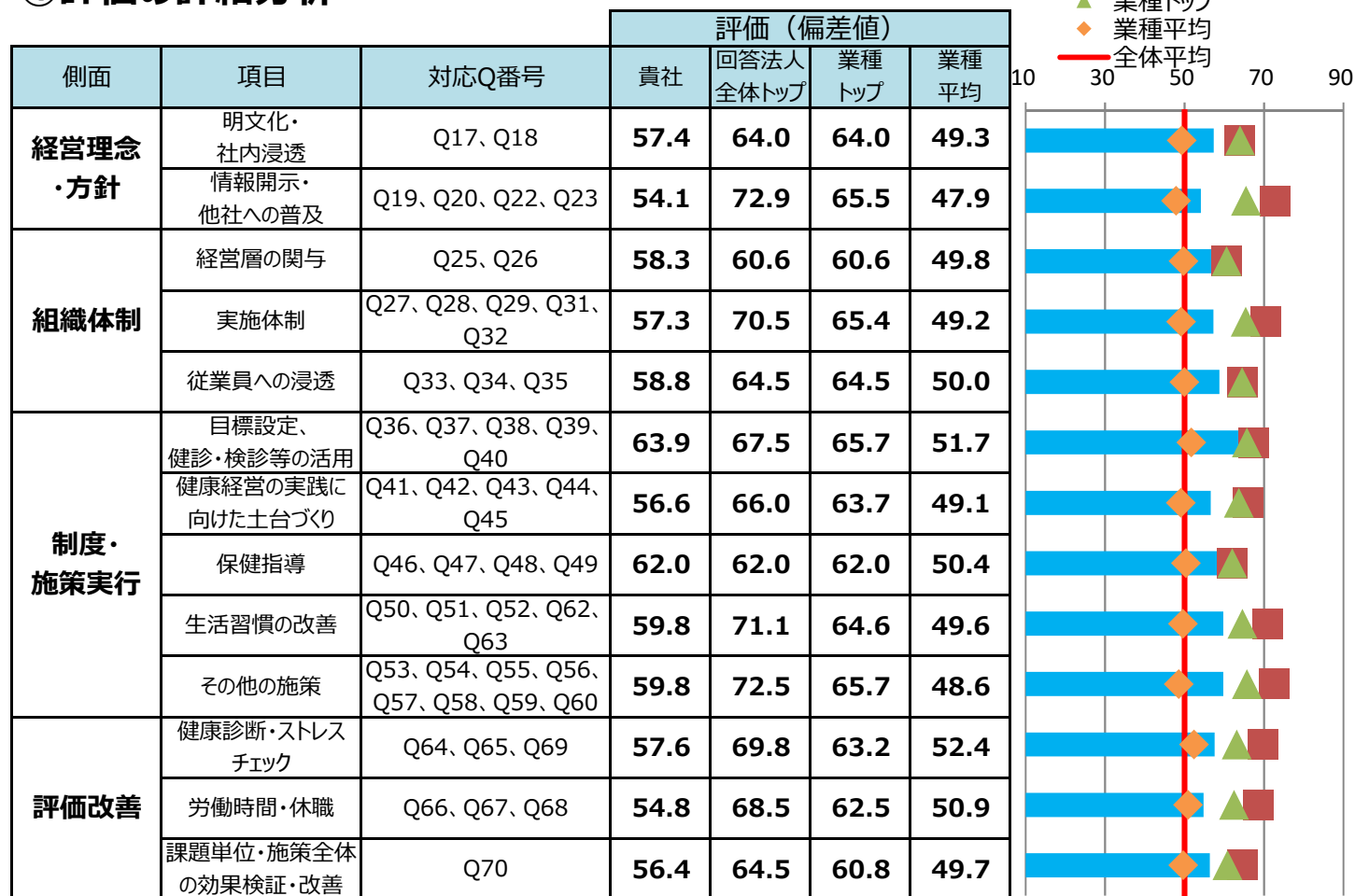
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901～950位	301～350位	351～400位	601～650位
総合評価	-	51.3(-)	60.5(↑9.2)	60.2(↓0.3)	58.1(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当金庫は職員の健康を重要な経営資源として位置付け、健康増進への取組みを積極的に行い、これまで以上に社会に貢献し、地域に必要とされる長野信用金庫を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	- ワークライフバランスの推進(プラチナくるみんの取得) - 多様な働き方を実践する企業として全職員がいきいきと働き続けられる職場環境を整備する。(職場いきいきカンパニーの認証取得) - 女性職員のキャリアアップを支援 役席者に占める女性比率15%以上、女性の総合職・専任職を女性職員の30%以上を目標として女性職員が活躍できる職場環境を整える。(期間2021年4月～2026年3月)

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.nagano-shinkin.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.9	50.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.1	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.9	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.6	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.0	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.4	53.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調者へ早期に適切なケアにより重症化を防止する。
	施策実施 結果	・メンタル不調を防止するためにも、連携しながら4つのケア（セルフケア、ラインケア、支職場内スタッフ等によるケア、職場外資源によるケア）を徹底していく。
	効果検証 結果	ストレスチェックによる健康総合リスク指標は100を下回り、減少傾向が続いている。また、ストレスチェック結果による、本人同意に基づく産業カウンセラーとの面談制度も定着している。一次予防から三次予防まで連携しながら対応しており、復職に際しては医師の診断をもとに、産業カウンセラーとも連携し慎重に復職の可否を見極めている。
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	伝統的に業務優先意識が先行し長時間労働が行われていたが、業務の効率化を図り長時間労働を防止する。
	施策実施 結果	2018年度から設定した目標退店時間の設定（2018/4 20：00→2019/10 19：30→2020/10 19：00）に加え、就業管理システムの導入により厳格な時間管理を行っている。
	効果検証 結果	退店目標時間の設定とともに意識の変化を促し、就業管理システムの導入により単に残業時間の管理に留まることなく、実際の残業含む労働時間がより見える化され、同時にすすめている業務効率化の推進と併せて、労働時間の適正化をすすめていく。 全店平均退店時間の推移：2019年度19：18 → 2020年度19：00

※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) or Q41(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。

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：公益財団法人脳血管研究所

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

非上場

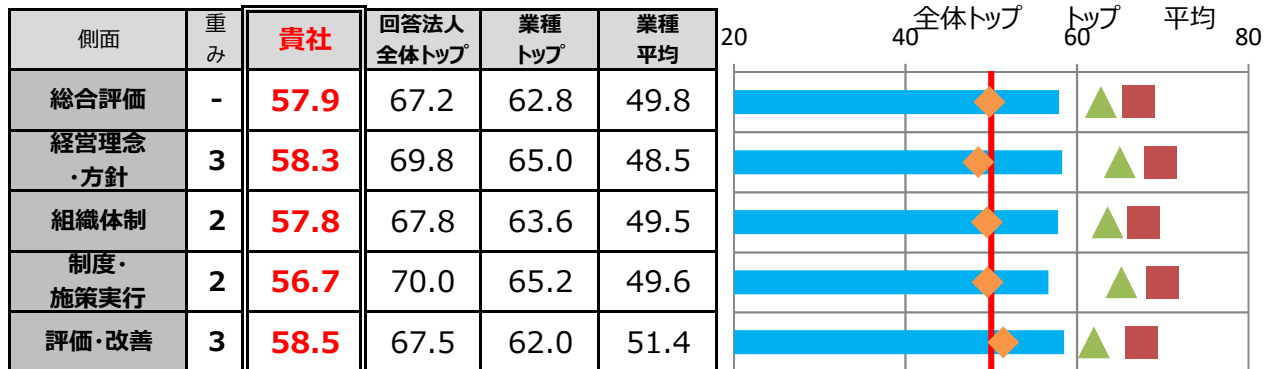
■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

①健康経営度評価結果

■総合順位： **651～700位** / **2869 社中**■総合評価： **57.9** ↑1.2 (前回偏差値 56.7)

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

②評価の内訳



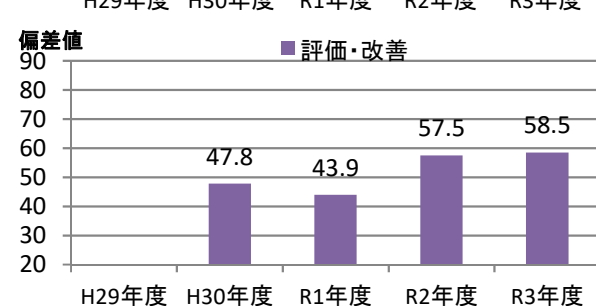
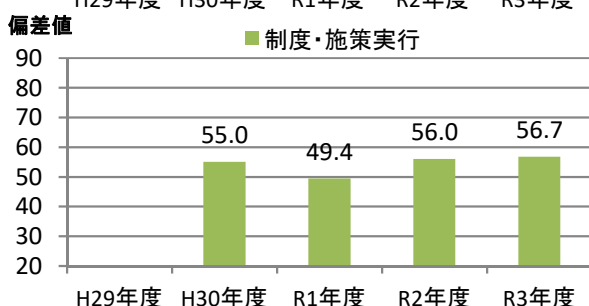
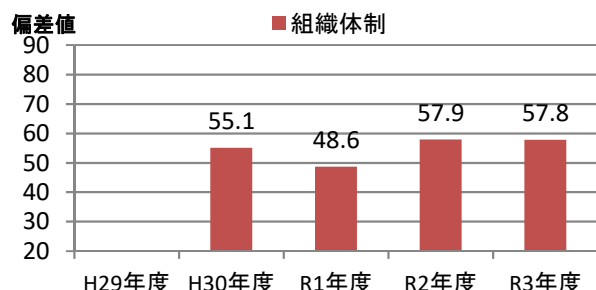
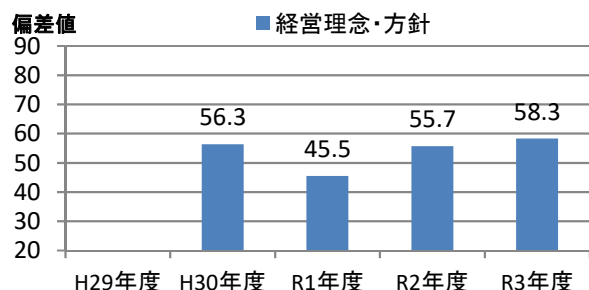
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

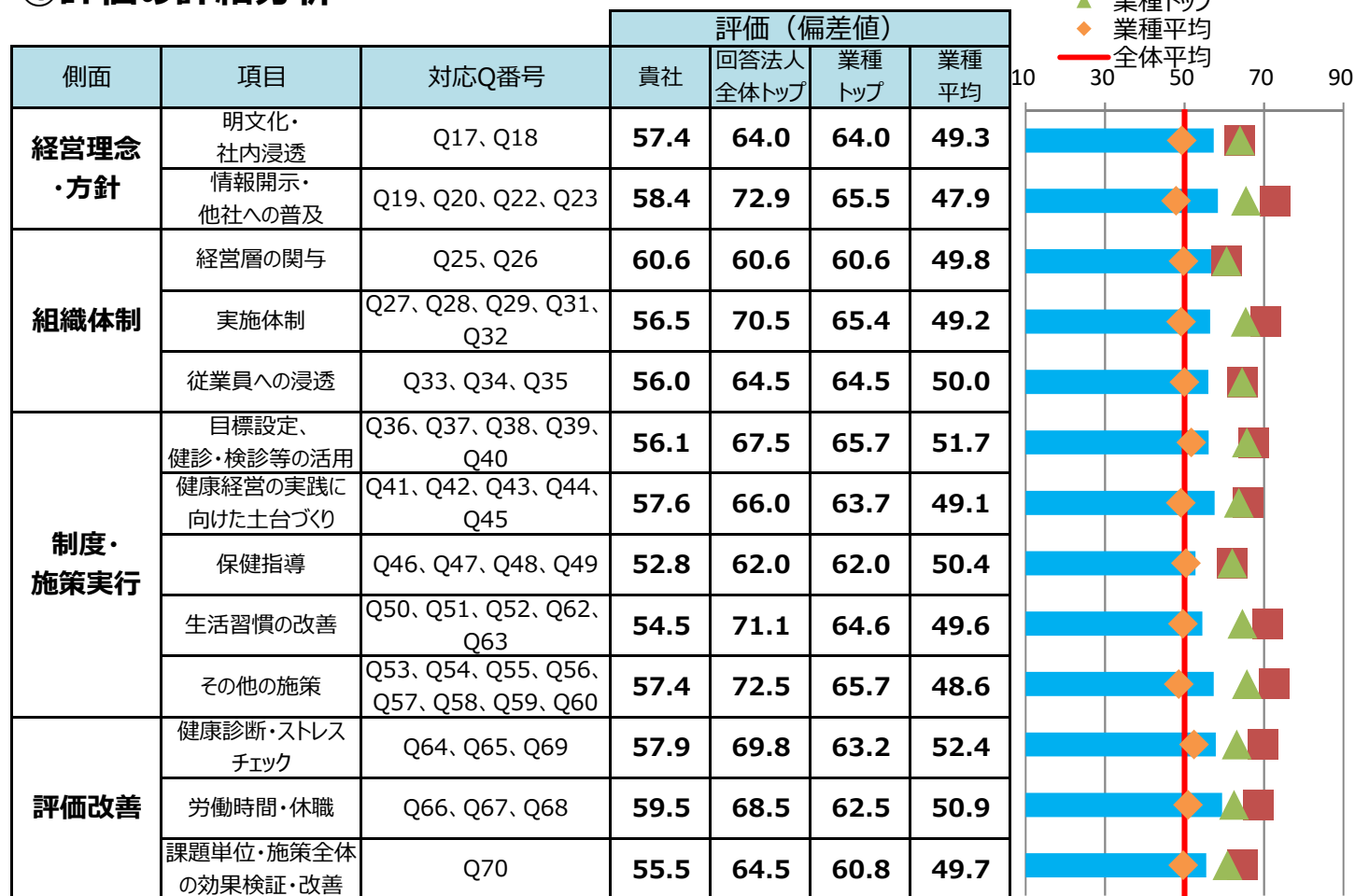
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501～1550位	701～750位	651～700位
総合評価	-	54.0(-)	46.4(↓7.6)	56.7(↑10.3)	57.9(↑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



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

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 国民のQOLの維持・向上に寄与する活動を持続するために、財団職員の心身の健康が経営にとって重要な基盤であり、職員がこれまで以上に健康で働け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	財団職員が活き活きと業務に邁進できることを期待して環境整備に取り組む。 具体的な指標として時間外労働60時間以上の職員を2020年度1人だったところを0人を目指す。また、有給休暇取得率について毎年度付与日数の7割取得を目標としている。2020年度については78.1%と達成し、今後も継続を目指す。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://mihara-ibbv.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	50.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.2	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	53.8	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	喫煙者本人及び受動喫煙による発がんリスクの高さ、また、喫煙者自身の健康被害に関する認識の軽視があるため改善が必要である。
	施策実施 結果	喫煙による健康被害防止として喫煙率を下げる為、及び新型コロナウイルス対策として3密を防ぐ為に喫煙室閉鎖。アンケートによる実態調査、啓発ポスターの掲示。
	効果検証 結果	昨年に比べて喫煙率が14.9%から12.2%に下がった。年々確実に喫煙率が下がっており、一定の効果がみられる。
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	救急医療などに対応する当直・夜勤の勤務があり、また新型コロナウイルス対応の業務む加わり、長時間労働の常態化の懸念があるため、適切な状態を維持・継続、更に改善していくことが課題である。
	施策実施 結果	全職員の月次勤怠管理における中間確認として30時間超過アラーム通知の設定。医師の負担軽減の為、常勤医師の採用促進と非常勤医師による当直業務の実施。
	効果検証 結果	職員の所定時間外労働60時間超過者は5人から1人へ減少し、また、常勤職員一人あたりの平均月間所定外労働時間が月7.9時間から月6.4時間と月1.5時間減少した。 毎年緩やかではあるが、職員の業務負担が減少し、退社後の趣味や自己啓発の時間が増加傾向になり、モチベーション向上につながる効果が得られた。

※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) or Q41(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。

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：近畿労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

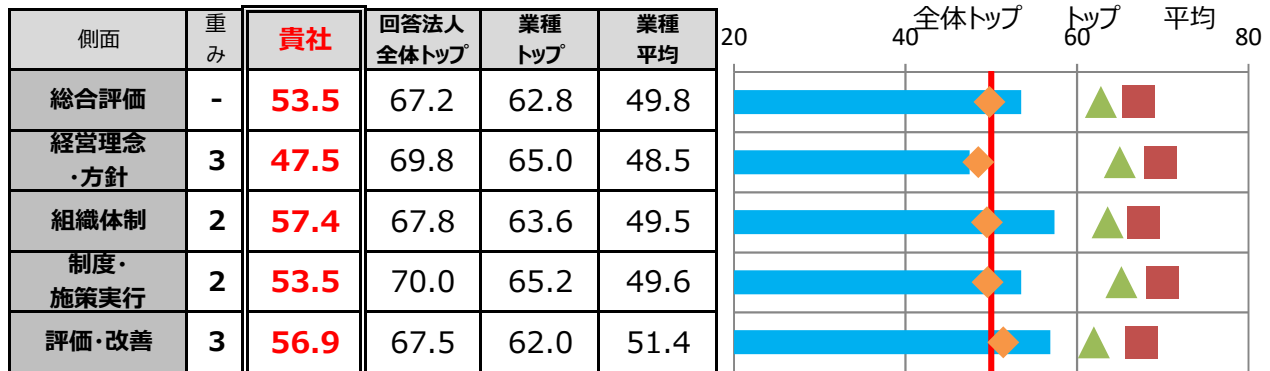
①健康経営度評価結果

■総合順位：1151～1200位 / 2869 社中

■総合評価：53.5 ↑6.0 (前回偏差値 47.5)

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

②評価の内訳



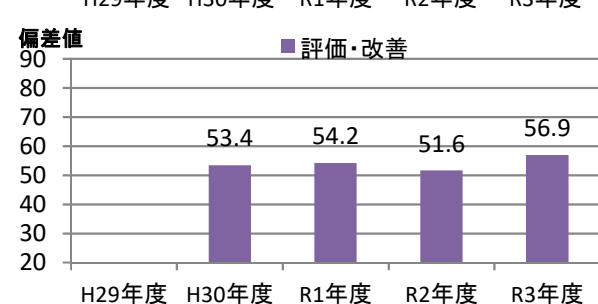
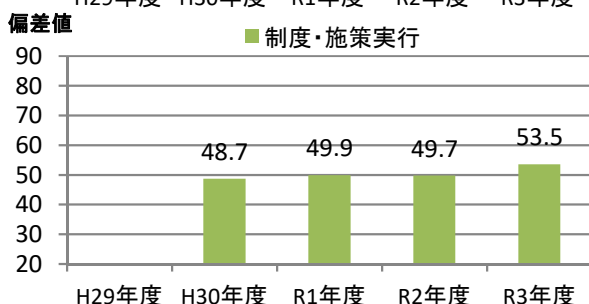
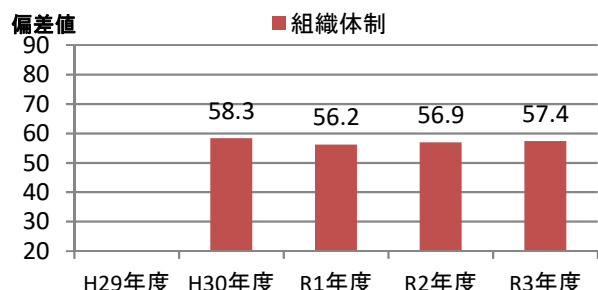
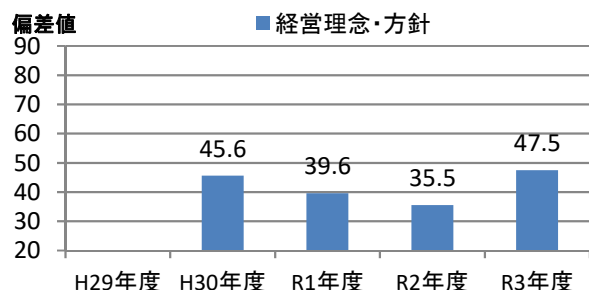
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

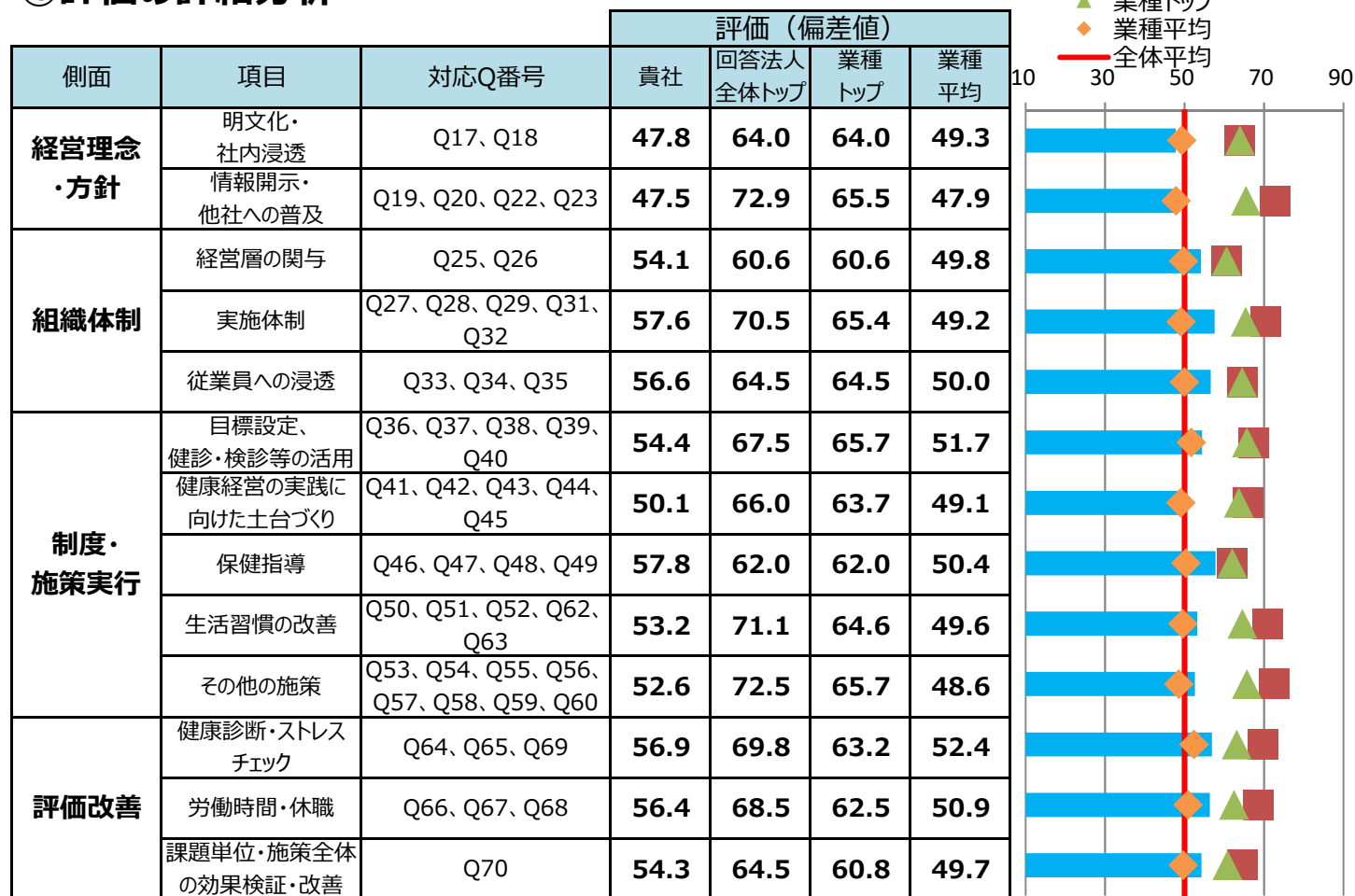
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	1301～1350位	1551～1600位	1151～1200位
総合評価	-	50.6(-)	49.4(↓1.2)	47.5(↓1.9)	53.5(↑6.0)
【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



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

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 労働金庫健康経営宣言の中で、「職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくり」を目指しています。それが引いては上記1から5の項目すべてに関わってくると考えていますが、近年金融の不人気に加え、若年層の早期離職が目立ってきており、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	職員が、心身ともに健康で安心して働き続けことができる職場づくりを目標としている。現在入庫3年定着率78.7%・入庫5年定着率74.6%（直近3年間の平均にて定着率を算出）となっている。具体的な指標としては、単年ペースで入庫3年目定着率85%・入庫5年目定着率80%を目標とし、3年後の入庫3年定着率を85%・5年後の入庫5年定着率を80%に引き上げることを目指し取組を進めていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.rokin.or.jp/about/health_action/

※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	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	50.1	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	56.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.3	53.8	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	金融職員に求められる知識や役割は多様化かつ複雑化しており、また数年ごとの異動、エッセンシャルワーカー、接客業などストレス負荷の大きい業種である。事業所全体の高ストレス者割合は例年10%を超えており、個々に独立した分散型事業所であることから職員間の影響を受けやすく、高ストレス者割合についても差が見られる。
	施策実施結果	高ストレス職場の部門長、嘱託精神科医、人事、保健師のメンバーで職場環境改善について話し合う場を設けている。全員で感じている点、困っている点、要望などの意見共有を図っている。
	効果検証結果	ストレスチェックの結果分析については、高ストレス者割合だけでなく、総合健康リスク、部門人数や職場支援点数にも目を向け面談部門を選択。人事も入ることで部門長の満足度も高く、改善対応に繋がっている。昨年、面談実施した4部門の職場の高ストレス者割合平均は31.8%、総合健康リスクは119点であったが、今年度のその4部門の高ストレス者割合20.5%、総合健康リスク100点と改善している。
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	組織・人材の活性化により組織の生産性を高め、経営の健全な発展に向け取り組む。その一環として、職員間のコミュニケーションを促進する「グッドジョブ制度」（職員間で労いや感謝の気持ちをメッセージカードに記載し、各部門で1カ所に掲示する）を実施することで、一緒に働く仲間としての一体感や、助け合う・認め合う風土を醸成し、働きがいの向上を目指す。
	施策実施結果	職員間のコミュニケーションが活性化され、労いや感謝の言葉が飛び交う職場となった。四半期ごとのメッセージカード枚数は、1Q 1349枚、2Q 1589枚、3Q 1704枚、4Q 1668枚。
	効果検証結果	組織風土アンケートにて、「グッドジョブ制度を通じた前向きなメッセージの発信が、職場の雰囲気の良い影響を与えていると思いますか。」との質問をしたところ、ポジティブな回答が524名となり、平均値は5段階中3.4ポイント（5←ポジティブ ネガティブ→1） 職員間のコミュニケーションが活発化したことにより、働きがいの向上や退職者の減少、ハラスメントの防止についても一定寄与したと考えられる。

※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) or Q41(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。

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：中央労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

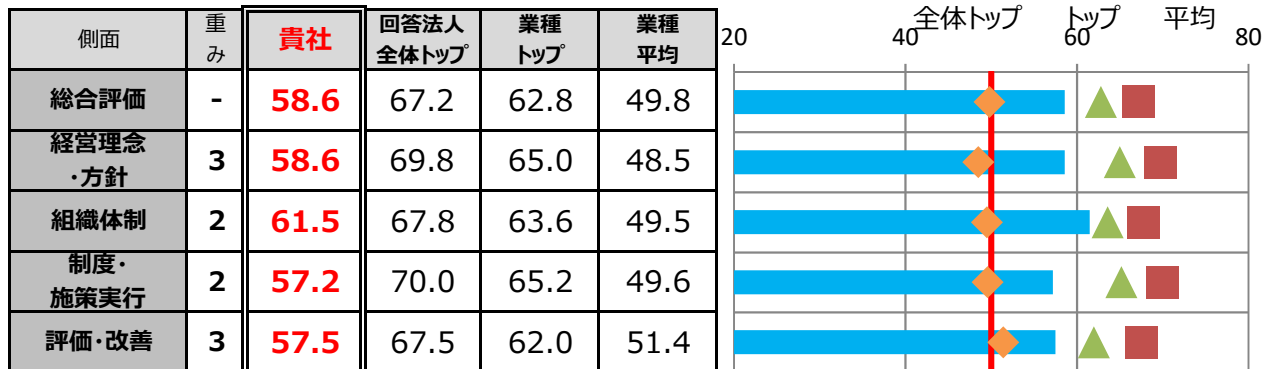
■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

①健康経営度評価結果

■総合順位：**551～600位** / **2869 社中**■総合評価：**58.6** ↑3.4 (前回偏差値 55.2)

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

②評価の内訳



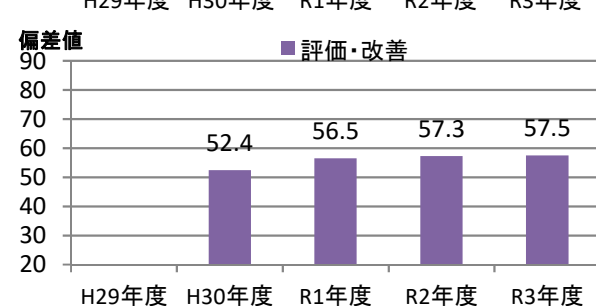
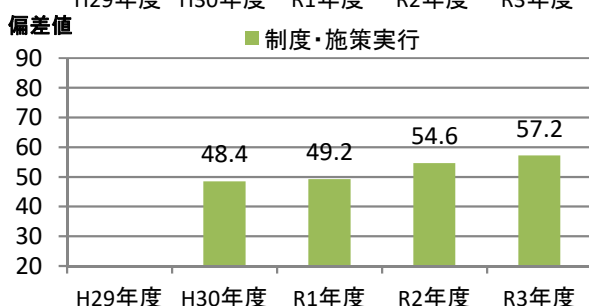
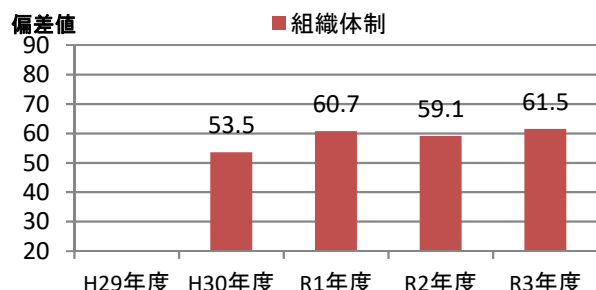
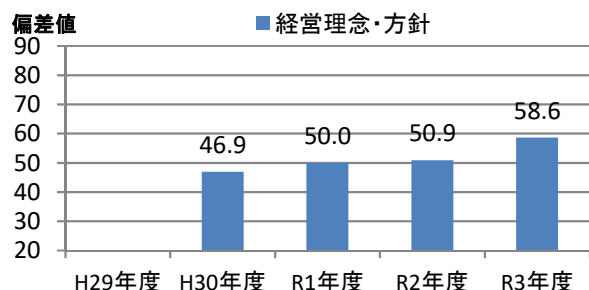
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

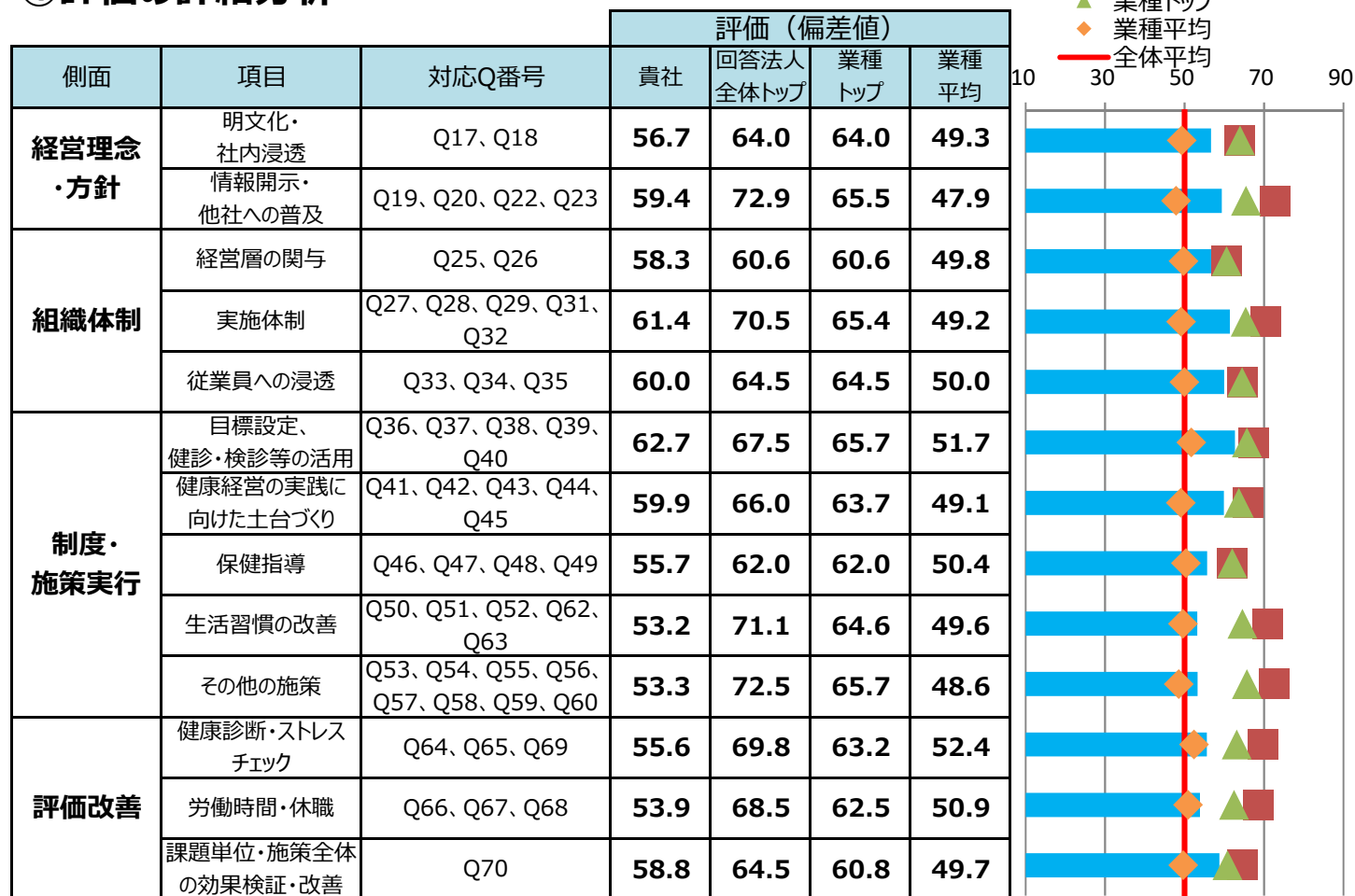
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	901～950位	851～900位	551～600位
総合評価	-	49.8(-)	53.9(↑4.1)	55.2(↑1.3)	58.6(↑3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

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 中期経営計画において、持続可能な事業モデル構築に向け、活力と競争力のある組織を実現するため「人材育成・活用」を主要課題のひとつに設定した。その中で継続的に「働き方改革」と「健康経営」を推進し、職員一人ひとりが働きがいのある職場づくりを進める事を課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	すべての職員が健康でいきいきと働くことのできる職場づくりを目標として策定した「中央労働金庫行動計画」に基づく具体的な施策・取組を実行することにより、ワークライフバランスの実現・仕事へのモチベーション向上・業務の効率化と生産性向上など、職員・企業双方のメリットとなる健康経営を推進する好循環が生まれる事を期待する。

※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

媒体の種類別	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	56.9	50.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	50.1	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	54.2	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.2	53.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	健康障害リスクの軽減に向け、月間法定時間外80時間超ゼロを目指し点検・指導を強化する必要がある。また、ワークライフマネジメント（仕事と生活の積極的マネジメント）推進と業務生産性向上の施策により、総労働時間の削減やメリハリのある仕事の遂行、趣味・家族との時間確保、モチベーション高く働ける職場を目指す必要がある。
	施策実施結果	ワークルールに係るコンプライアンス徹底の周知を行った。特別条項による月間協定延長時間を通年で70時間とした。タイムマネジメントの意識改革・実践を図るため営業店業績評価項目を新設し意識付け強化を図った。
効果 検証 ②	効果検証結果	法定時間外80時間超過は2019年度6名から0名に減少し、60時間超過者も延べ415名と2019年度から76名減少した。一人当たり月平均総労働時間は、2019年度から7時間18分、一人当たり月平均時間外労働時間は、9時間28分減少した。新型コロナウイルスの影響を踏まえた労務対応として感染者等に対する特別休暇の付与、妊婦の自宅待機、ローテーション勤務や時差勤務等、柔軟な運用を行った。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2020年2月時点の喫煙率は18.8%と、2019年度の全国喫煙率16.7%と比較すると高い喫煙率であった。この間の受動喫煙アンケートにおいても、職場の空気がタバコの煙で汚れていると感じたことや、臭いにより不快な思いをしたことがあると回答した職員は、たまにある19.1%、よくある4.7%という結果となり、改正健康増進法に即した喫煙環境の整備・改善が必要である。
効果 検証 ③	施策実施結果	改正健康増進法を踏まえ、2020年4月より「敷地内・屋内全面禁煙」「就業時間内禁煙」を開始した。また、禁煙支援の一環として禁煙外来補助金、禁煙補助薬の費用補助を行った。
	効果検証結果	2021年5月に実施した全職員アンケートにおいて、喫煙率は15.7%と前年度18.9%から減少した。喫煙者の喫煙量は「50～90%に減少した」が50.3%、「50%未満に減少した」が22.4%となった。施策満足度は「良かった」75.4%、「まあ良かった」16.5%と、9割を超える職員が満足と回答した。また、新型コロナウイルス感染症の重症化リスクについて健康ニュースを発行し禁煙への意識付けを行った。

※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) or Q41(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。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪信用金庫

英文名：

■加入保険者：大阪府信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

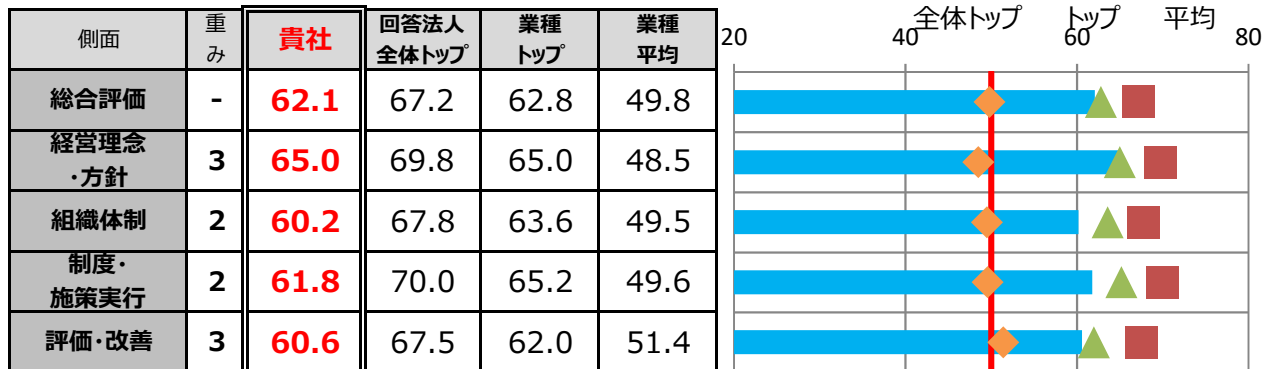
①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 2869 社中

■総合評価：62.1 ↓1.5 (前回偏差値 63.6)

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

②評価の内訳



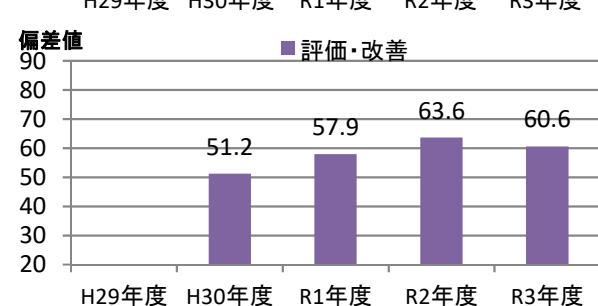
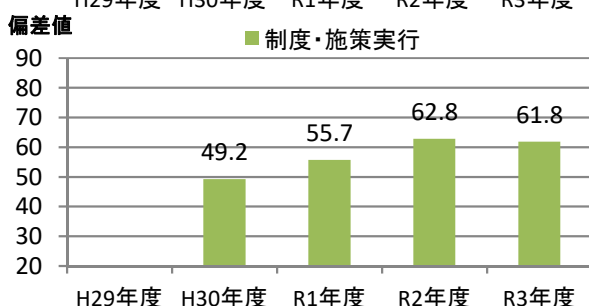
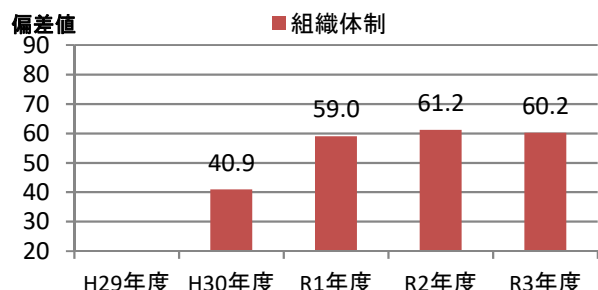
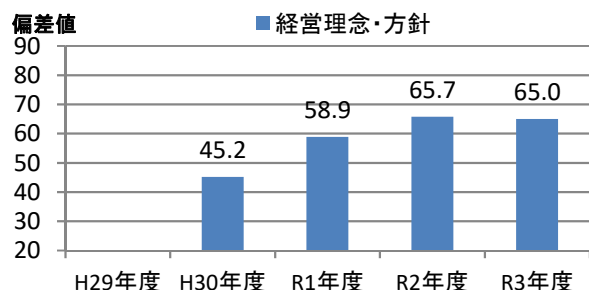
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

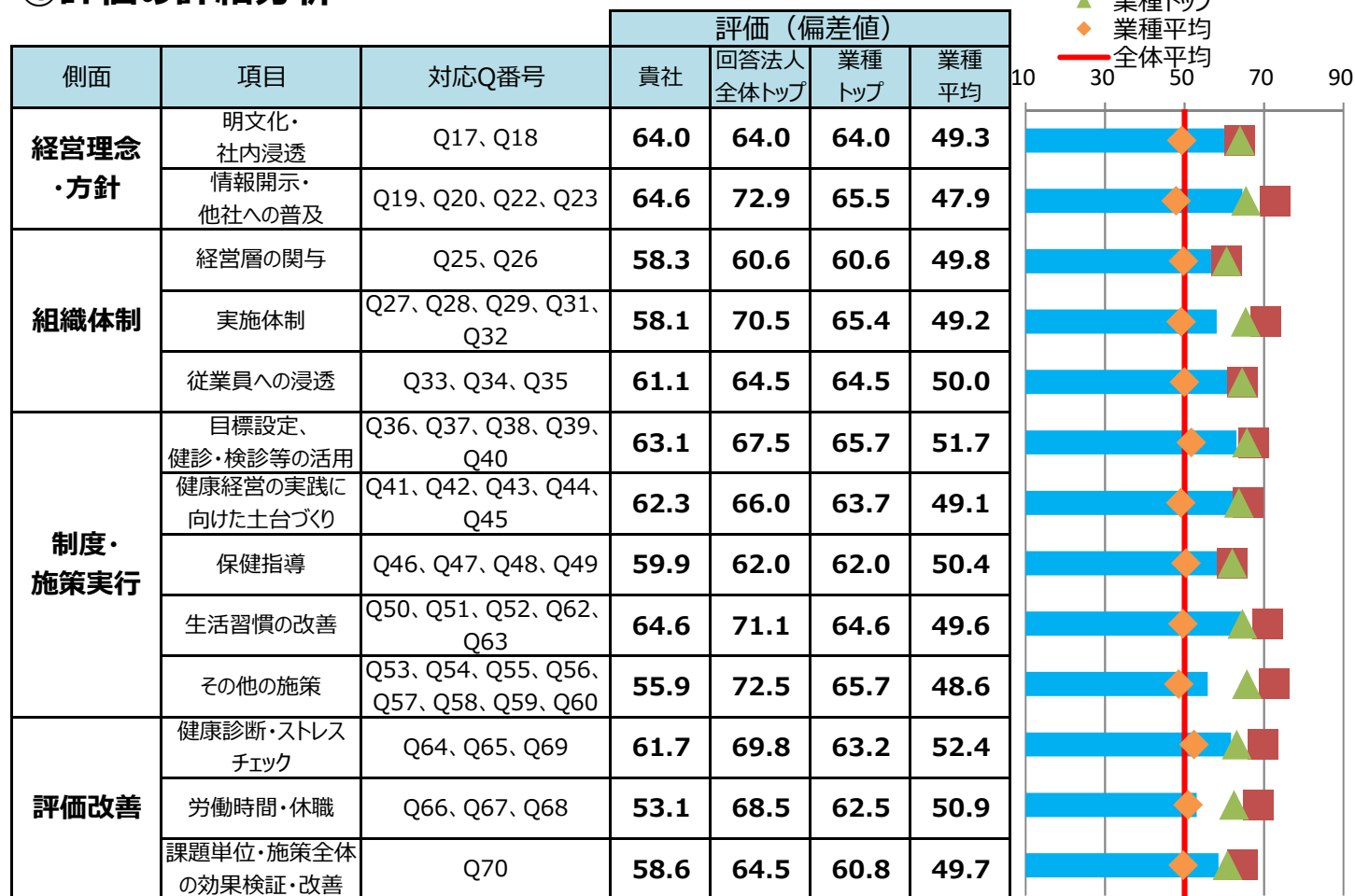
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501～550位	51～100位	151～200位
総合評価	-	46.7(-)	58.0(↑11.3)	63.6(↑5.6)	62.1(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

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 定年延長に伴う高齢化や核家族化に伴う家庭の形態の変化により、自分自身の病気や育児、介護の問題で退職せざるを得ない職員や休まなければならない職員、悩んでいる職員が増えている。これに伴い人材不足やパフォーマンスの低下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	職員が心身ともに健康で、仕事にやりがいを持って活き活き働き、プライベートも充実させることにより、パフォーマンスが向上し、雇用の安定をはかる。また心身ともに健康な状態を維持する方法を就業中に習得することで、地域に戻っても健康を保ち、健康寿命の延伸につなげる。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.osaka-shinkin.co.jp/pdf/kenkou_keiei.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	67.5	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	50.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.2	53.8	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年度の健康診断の結果のうち、肥満者の割合（BMI25以上を）が高いことに着目し、年代ごとに算出した。 その結果、40代以上の男性は39.1%、40代以上女性は、24.3%であった。それぞれ国民栄養調査の値（男性33%女性22%）を上回っており肥満は各種生活習慣病のリスクとなり得るため対策が必要と考えた。 また、男性の喫煙者は、31%であり、国民栄養調査の27%を超えていた。
	効果検証結果	健康診断の高リスク者に対しては個別面談を実施。特定保健指導の実施率は100%である。また、WEBや社内情報誌で情報発信するとともに、ウォーキングのイベントやウォーキング講座などを実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年度の健康診断の結果、肥満（BMI25以上）の40代以上の男性は37.5%、40代以上女性は、27.0%であった。男性は改善したが、女性は増加となったため、女性の40代以上への継続的な施策が必要と考えた。また男性喫煙者も26.7%となった。その他血圧やBMI以外の値（肝機能、脂質、糖尿病に関する値、）すべてにおいて2019年度の値より改善がみられた。
	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	管理職と、若い係員との間に考え方の世代間ギャップやがあり、管理職がメンタル不調者に対しての対応が難しいという意見があった。また、長期休務者は少ないが、メンタル不調を訴え急に休む者若い職員が数名あった。2019年度のストレスチェックにおいては、リスク値120以上の高ストレス職場が16あり、そのうち130以上の職場が7あった。高ストレス者は10.5%だった。
効果 検証 ②	施策実施結果	管理職向メンタルヘルスセミナーや睡眠セミナーを実施し、100%参加を得た。またストレスチェック後の職場環境改善を職場リスク値130以上の7事業所と120以上の職場6事業所で職員の聞き取り調査を実施した。
	効果検証結果	セミナーのアンケートの結果は、パワハラや、若者の考え方などについて学ぶことが出来て良かったと概ね良好な回答が多かった。2020年度のストレスチェックの結果は、総合リスク値が120以上の職場が4部署となり、高ストレス者は9.0%と減少した。これからは全世代にセルフケアなどの研修を実施し、職員全員が働きやすいと感じれるような職場作りをこころがけていきたい。

※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) or Q41(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。

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: 枚方信用金庫

英文名: HIRAKATA SHINKIN BANK

■加入保険者: 大阪府信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

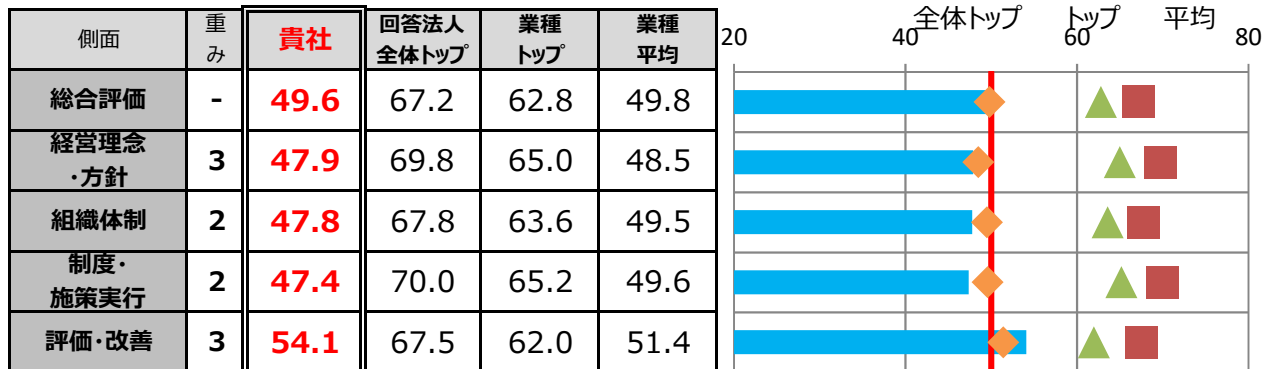
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 2869 社中

■総合評価: 49.6 ↓0.5 (前回偏差値 50.1)

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

②評価の内訳



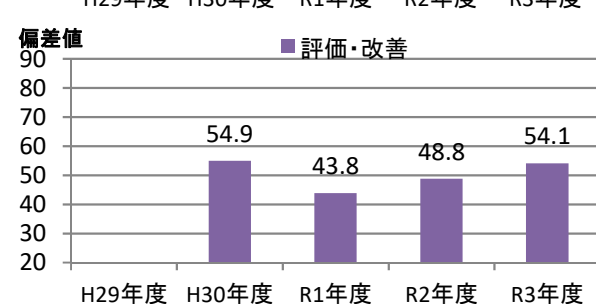
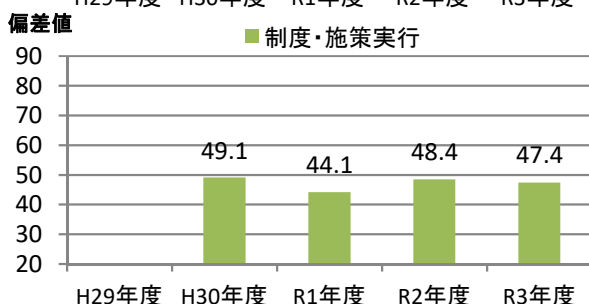
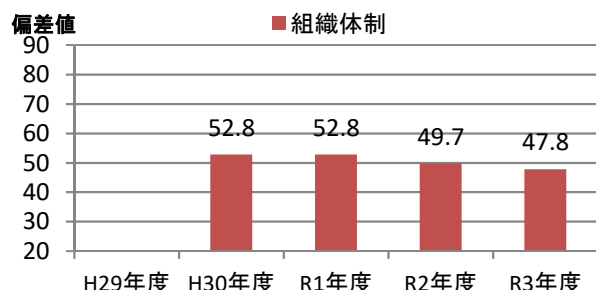
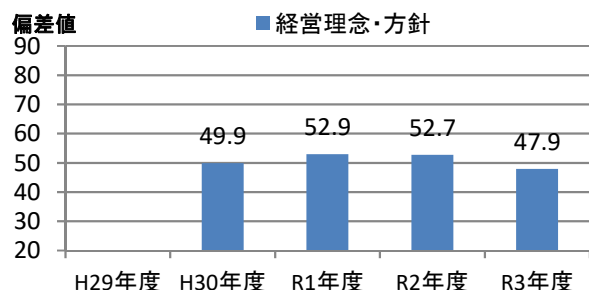
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

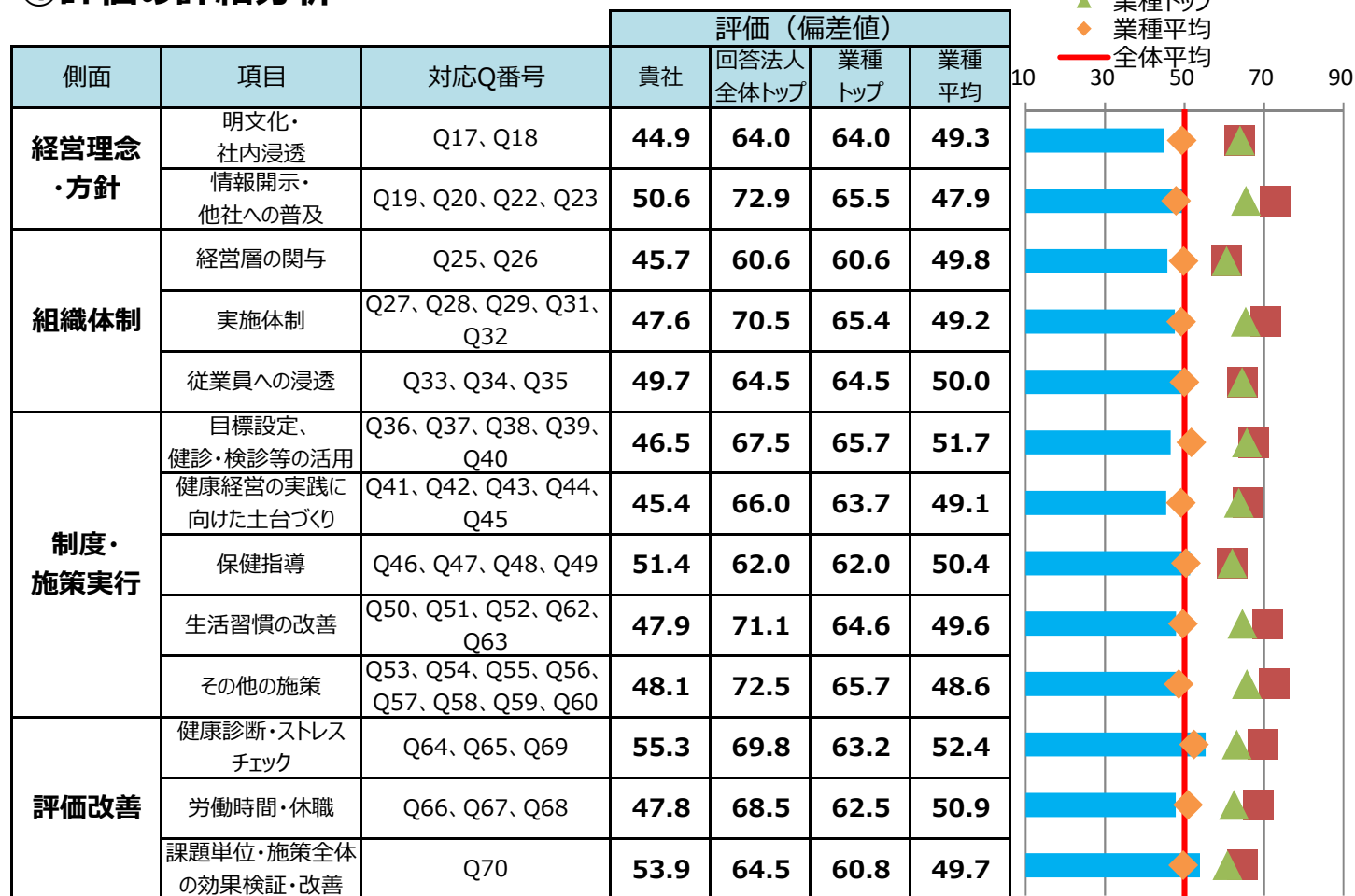
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901~950位	1351~1400位	1351~1400位	1601~1650位
総合評価	-	51.2(-)	48.4(↓2.8)	50.1(↑1.7)	49.6(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

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 採用時から、入社後も働きたい会社・働き続けたい会社であると、社員が感じられる会社であるかが課題である。そのためには社員の健康状態に配慮して、長く働いてもらう仕組みを作っていく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身ともに安定することで、長く働き続けられる会社になることを期待している。平均勤続年数については、15年7か月で有給休暇取得率が52.2%であり、それぞれの引き上げを目指す。

※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

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	www.shinkin.co.jp/hirakata/

※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	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	50.1	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	51.9	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.0	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.3	53.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調者になる傾向として、自覚症状が無く突然発症するケースが多く、また身近にいる者でも気づくことが難しい為、早期に発見することが課題である。
	施策実施 結果	ストレスチェックを実施している。集団分析を行うことでストレスの原因が職場内環境によるものか、家庭内環境によるものかを見える化しフォローを行っている。ストレスチェック受検率は100%である。
	効果検証 結果	結果を本人にフィードバックすることで、自分では気づかない事が気づける効果は大きい。直近の仕事に満足だと回答した職員は13%で、働き甲斐のある仕事だと回答した職員は19.7%である。運動習慣者比率は37.7%、睡眠による十分な休養が取れている職員は55.6%であり、更なる改善を企業として推し進めていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナの影響で、マスク着用、手指消毒などをマメにすることで予防が出来ており、インフルエンザに罹る率が減少している。但しインフルエンザワクチンの未接種者が増える事は避けなければならない。
	施策実施 結果	クリニックと連携してインフルエンザワクチンの出張接種を実施しており、ワクチン接種による感染予防の活動が出来ている。
	効果検証 結果	2020年度よりクリニックと連携して職員向けの「インフルエンザワクチン出張接種」を実施している。接種率の増加につながっており、インフルエンザによる欠勤はほとんどいない状況である。

※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) or Q41(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。

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: 江別市役所

英文名: Ebetsu City Office

■加入保険者: 北海道市町村職員共済組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

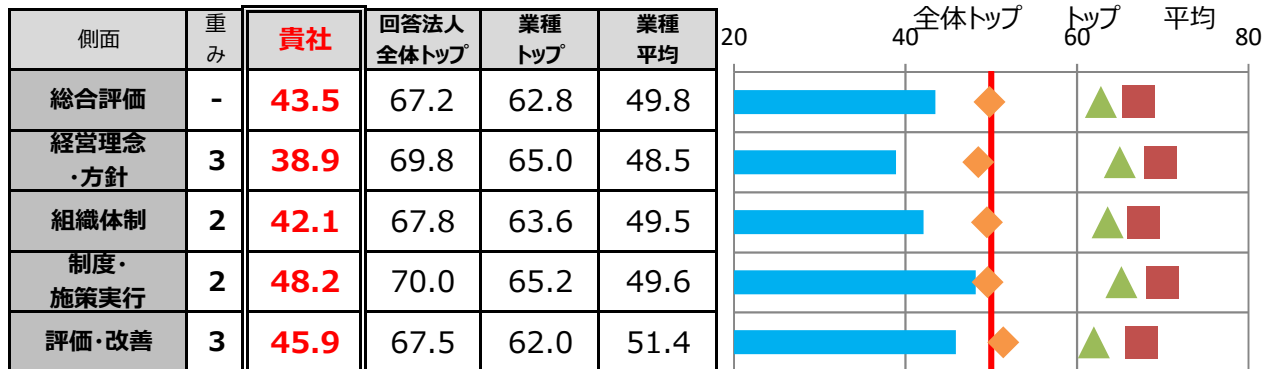
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 2869 社中

■総合評価: 43.5 ↓4.4 (前回偏差値 47.9)

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

②評価の内訳



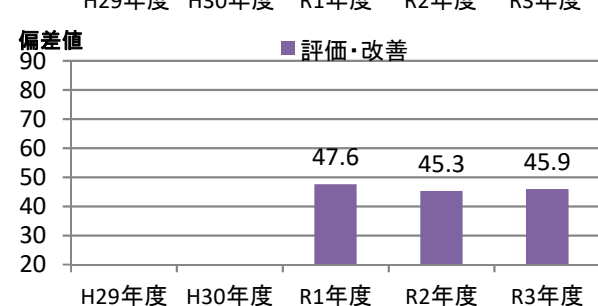
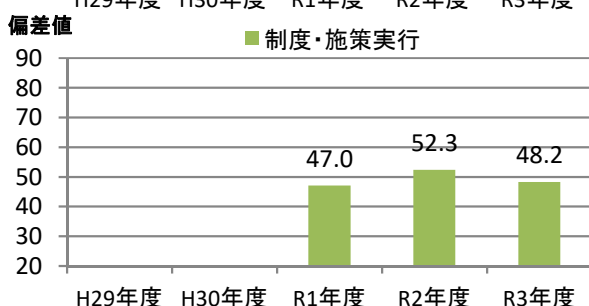
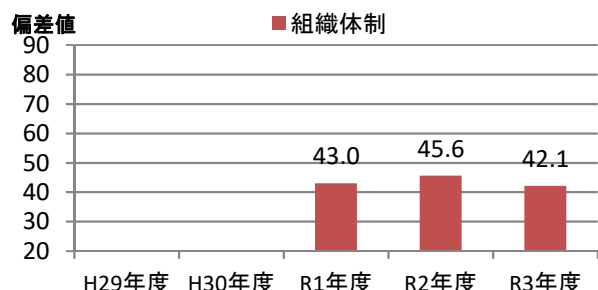
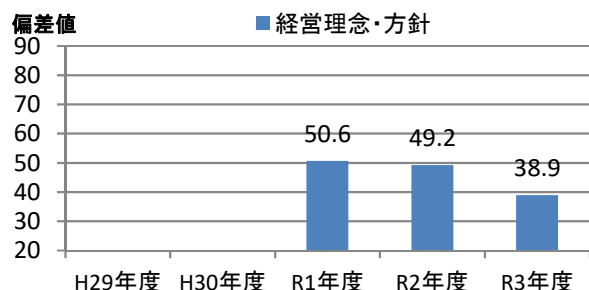
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

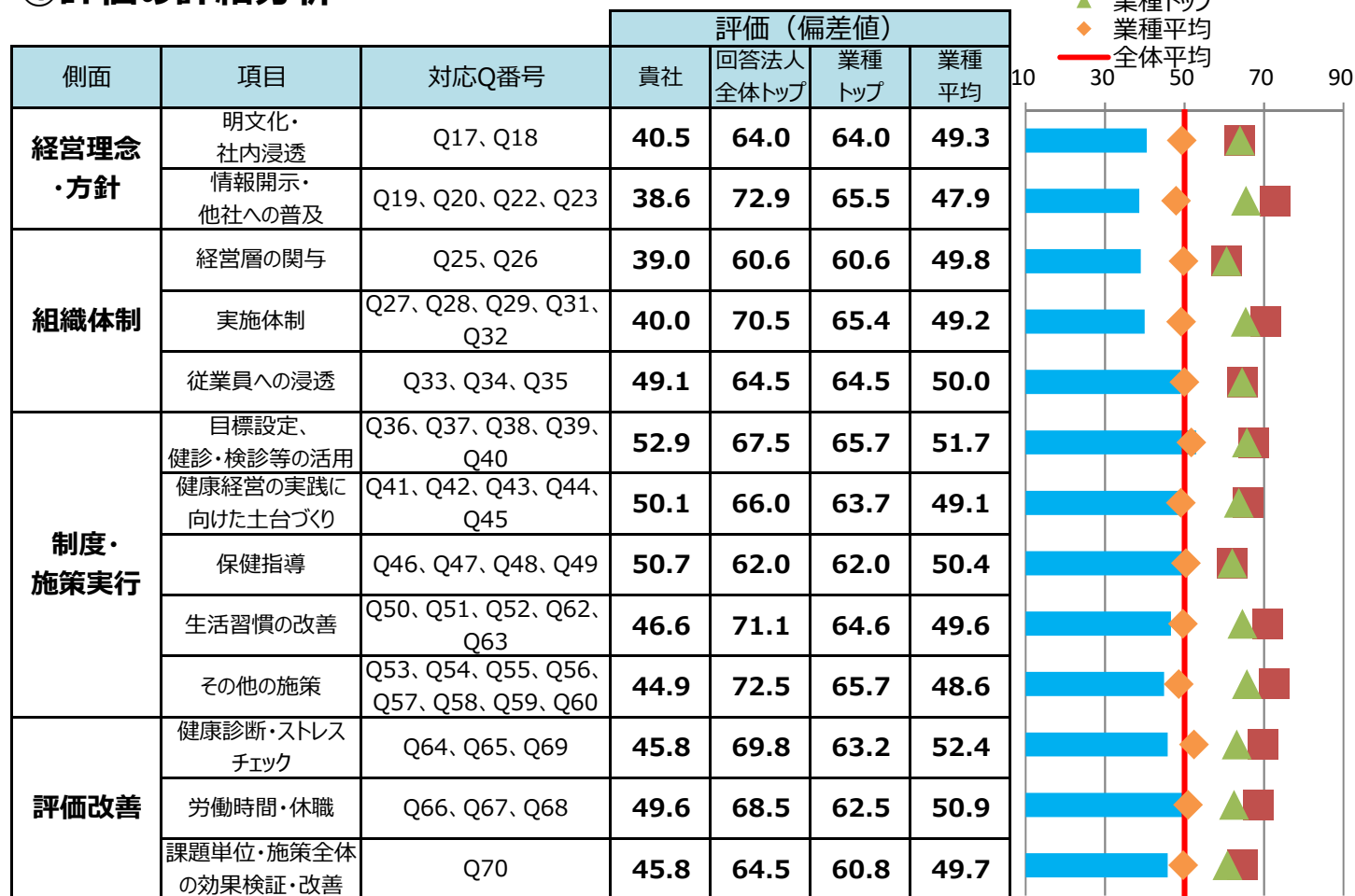
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501~1550位	2201~2250位
総合評価	-	-	47.5(-)	47.9(↑0.4)	43.5(↓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



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

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

媒体の種類別	
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	52.1	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.2	50.1	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	43.9	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.2	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.3	53.8	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	メンタル疾患による 病気休職者の発生防止
	施策実施 結果	ラインケアセミナーなどの実施により、メンタルヘルスに関する認識が深まっている。
	効果検証 結果	取り組み開始時点から、休職者の人数は減少傾向にある。
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) or Q41(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。

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：静岡信用金庫

英文名：

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

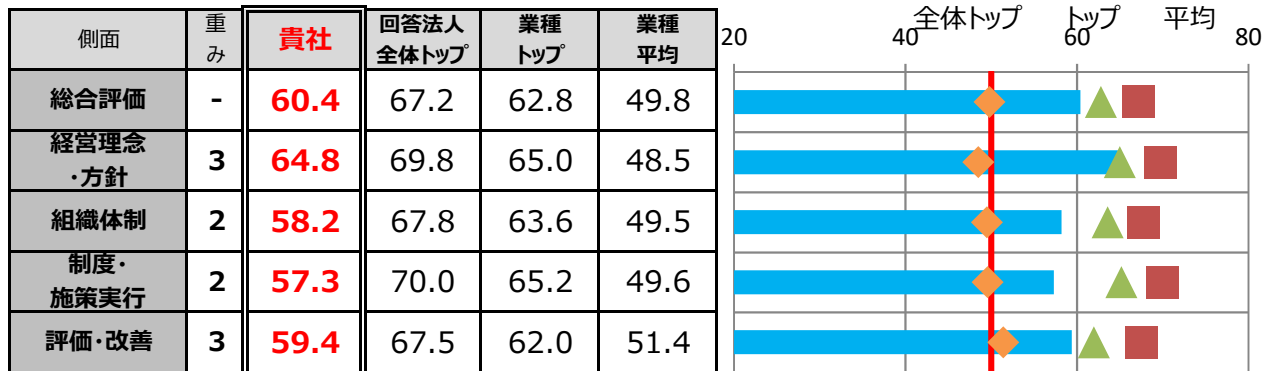
①健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 2869 社中

■総合評価： 60.4 ↓0.8 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳



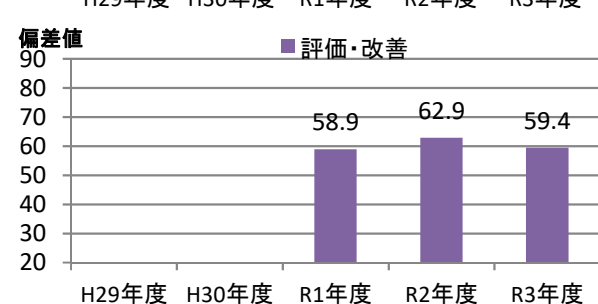
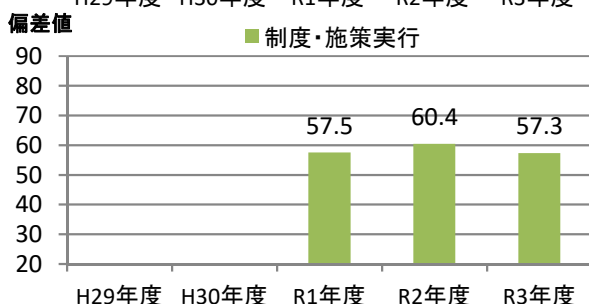
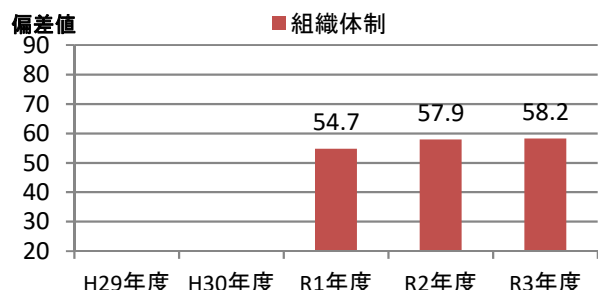
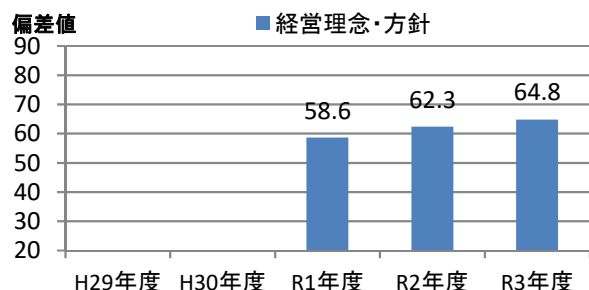
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

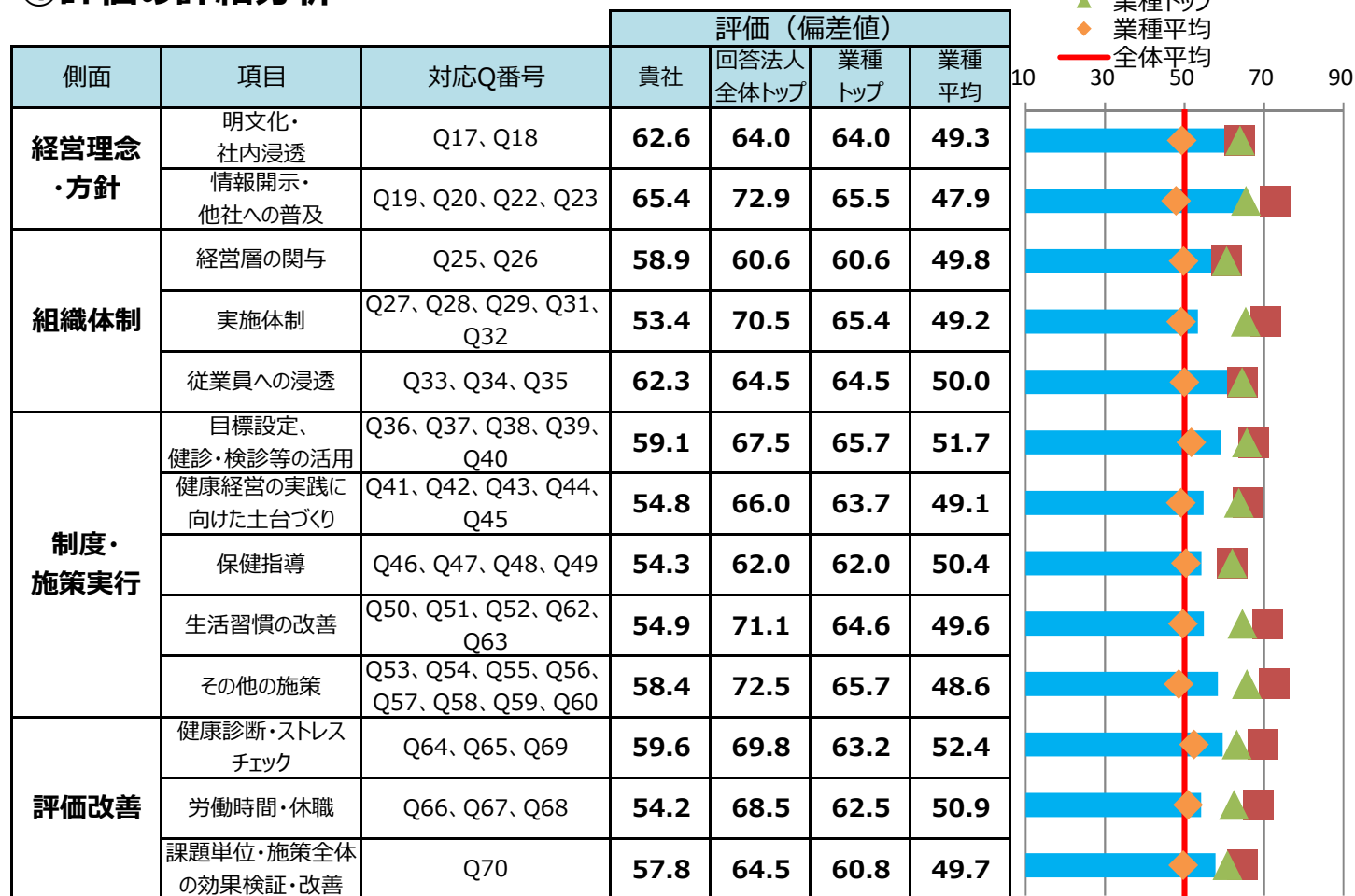
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251～300位	351～400位
総合評価	-	-	57.7(-)	61.2(↑3.5)	60.4(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 地域社会の繁栄に貢献する為には、バイタリティ溢れる職員が不可欠である。そのためには、職員が心身ともに健康で働くことが出来る就労環境の実現が必要であり、課題である。
健康経営の実施により期待する効果	期待する効果は、職員のパフォーマンスが向上することである。具体的な指標として、健康年齢(健診結果より算出したカラダ年齢)の低下を目指す。実年齢≧健康年齢である職員の割合を現在の73%から5年後に80%以上となるよう改善を目指す。またプレゼンティーズム(SPO使用)を現在の86%から88%以上に向上させる。2020年度に取組んだ就業時間の短縮や服装の自由化等のパフォーマンス向上への効果を期待する。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.seishin-shinkin.co.jp/indicator/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	50.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	50.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.5	53.8	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	健保組合が実施する健康データの分析結果より、生活習慣病リスク保有者人数が昨年度に比べ増加していることが判明。重症化するのを防ぐため、まずは、リスク保有者の中でも治療放置群手前の予備軍へのアプローチが重要である。
	効果検証結果	特定保健指導参加者の内、78.3%が体重減少に、69.6%が腹囲減少に成功した。健康経営の目標指標に設定している「健康年齢」においては、実年齢≧健康年齢である職員の割合は、昨年度比で13%増と効果が出ているものと思われる。しかしながら、BMIや腹囲の数値において依然として健保組合平均値より高い状態が続いている為、引き続き特定保健指導を推進していく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2019年度の調査では職員の喫煙率は21.6%となり、健保組合平均(21.4%)より依然として高い状態にあった。喫煙は健康リスクを高めることに加えて、受動喫煙防止の観点からも、喫煙率低下に向けた対策が必要である。
	効果検証結果	2019年8月より就業時間中の喫煙を原則禁止とし喫煙機会を大幅に減少させた他、人事部より喫煙者に対して個別の呼びかけを実施した。結果として2020年度の喫煙率は20.0%に低下した。
	効果検証結果	2019年度の喫煙率と比較して、2020年度の喫煙率は全ての年代において低下した。特に30代においては6%の減少、20代と50代においては2%強の減少となった。また、就業時間中の生産性が向上したとの声も幅広い年代から聞かれている。「健康年齢」においては、実年齢≧健康年齢である職員の割合は昨年度比で13%増と効果が出ているものと思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(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。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪府住宅供給公社

英文名：Osaka Prefectural Housing Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

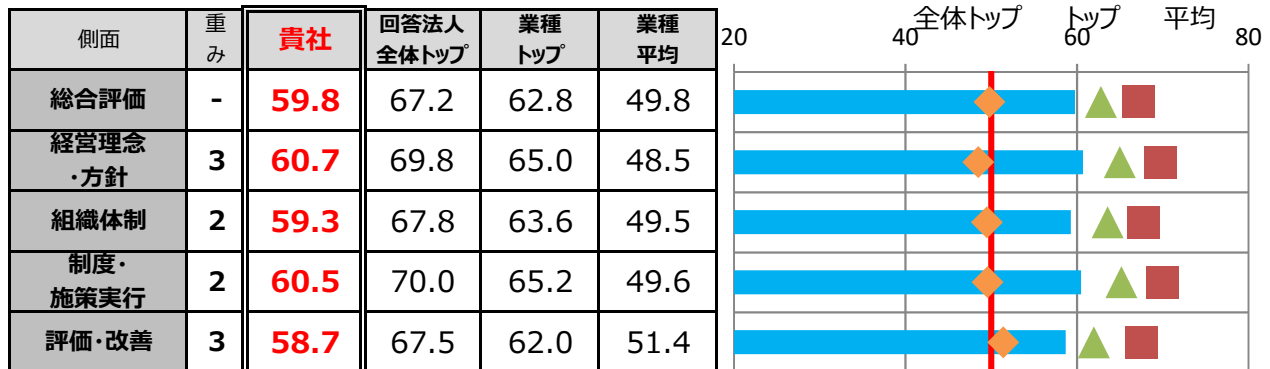
①健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 2869 社中

■総合評価： 59.8 ↑1.8 (前回偏差値 58.0)

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

②評価の内訳



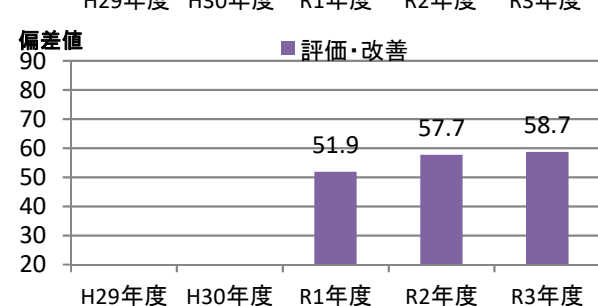
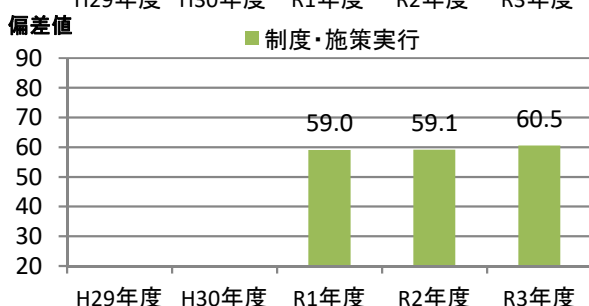
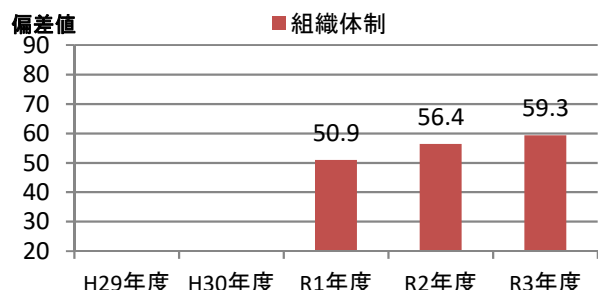
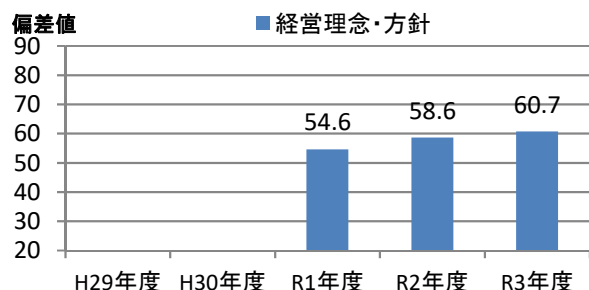
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

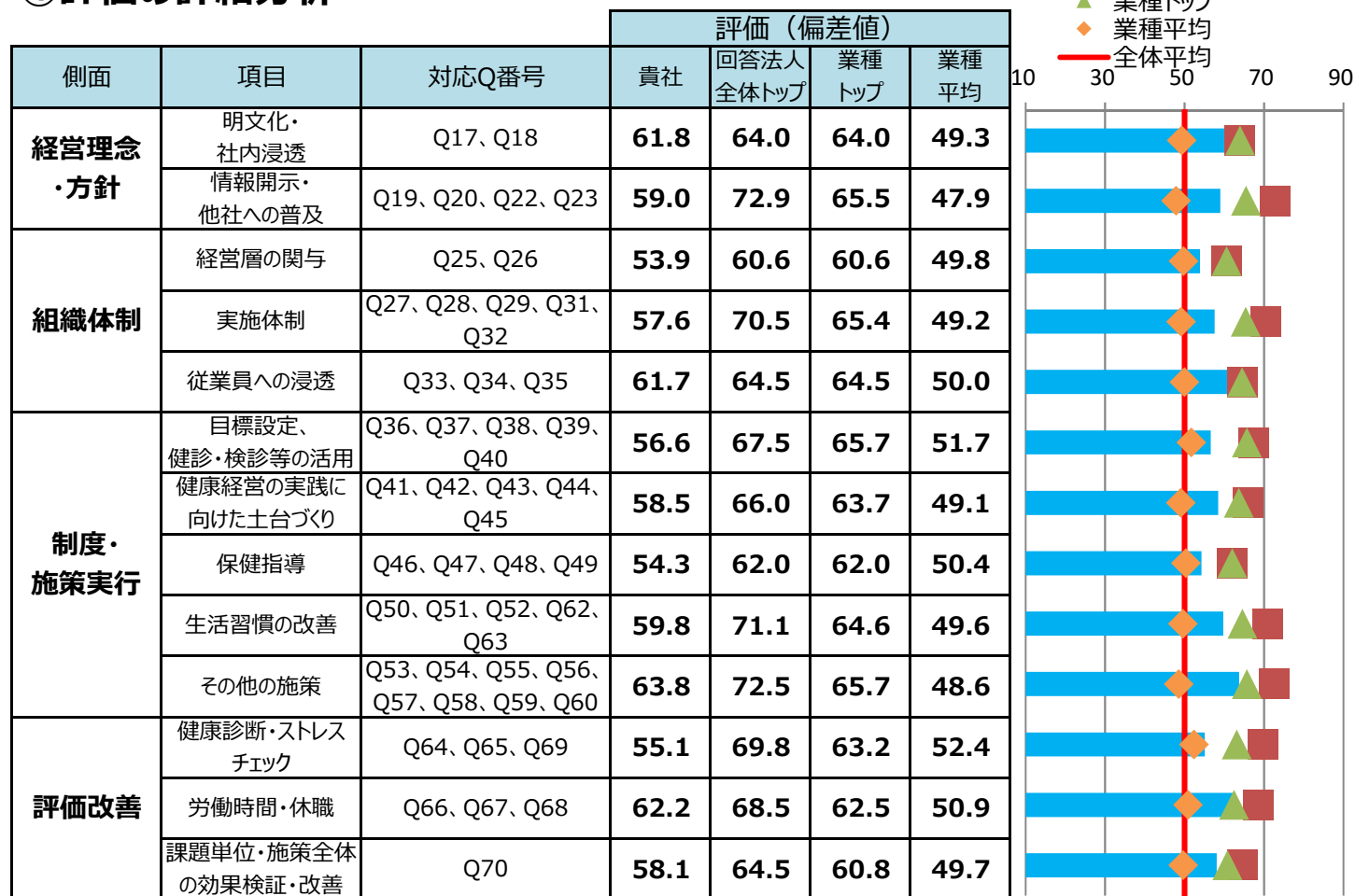
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	901～950位	601～650位	401～450位
総合評価	-	-	53.9(-)	58.0(↑4.1)	59.8(↑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



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

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 経営理念である「笑顔の暮らし」を提供していくには、優秀な人材の採用・定着が必要であり、在籍職員に長く働ける環境を提供することと、学生や求職者の認知度向上が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員一人ひとりの健康が保持されることで、日々の暮らしが充実し、生き生きと働くことができることを期待している。そうした働き方ができると、職員の定着率向上に寄与し、ひいては、企業の成長・活性化へと繋がると考えている。現在、入社5年以内の従業員定着率は90%を超えており、今後も90%以上を維持することが目標。また、健康経営を一つのアピールポイントにとらえ、企業の認知度向上に繋がることも期待している。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://osaka-kousha.recruitment.jp/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	50.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.4	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.4	53.8	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	部署によって時間外勤務削減に対する意識の差があり、上司による部下の時間外勤務の事前命令制度の徹底を行っていく必要があった。
	施策実施結果	管理職に対し、時間外勤務の事前命令を徹底するよう周知するとともに、定期的に部下の時間外勤務時間数を示し、時間外勤務の削減・定時退社を部下に促すよう指導。
	効果検証結果	2020年度の時間外勤務は月平均8.4時間となり、目標の月平均9.9時間を1.5時間下回った。また、毎月1回健康状態や職場環境を調査するパルスサーベイを実施しているが、その中で業務量が適切かどうかの確認を行っている。調査結果に関しては所属長及び衛生委員会に共有し適切な職場マネジメントのため活用している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	スポーツクラブの利用補助や運動部を含む社内クラブへの活動費用助成を実施していたが、一部の職員しか利用しておらず、運動習慣のある職員の割合がなかなか向上しなかった。
	施策実施結果	通勤時に手軽に運動できるようにスポーツ庁が奨励するスニーカー通勤の導入等を行い、運動奨励活動を実施。令和2年度末時点でスニーカー通勤を利用している職員は35.8%だった。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、スニーカー通勤の利用者に対して、「スニーカー通勤の導入により、運動を実施しようと思えたかどうか」アンケート調査したところ、約64.4%の利用者が意欲を持ったと回答。

※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) or Q41(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。

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: しのめ信用金庫

英文名:

■加入保険者: 北関東しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

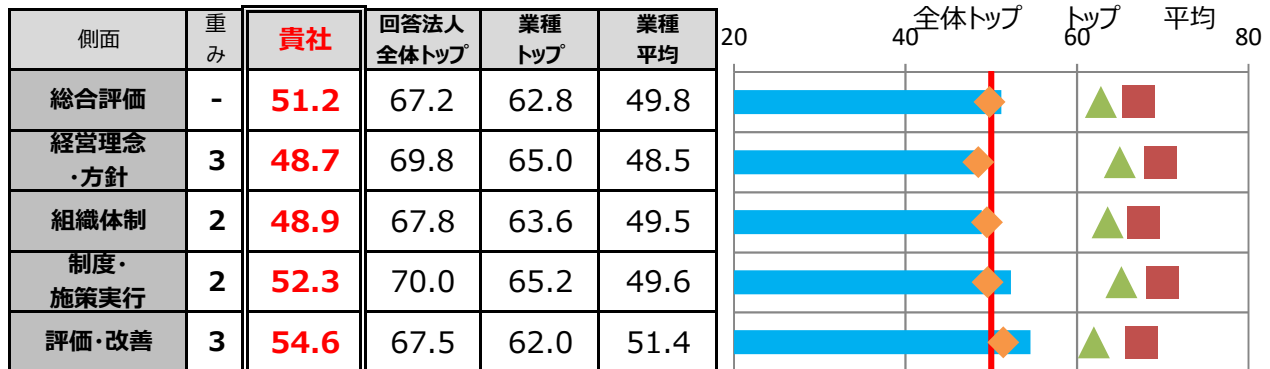
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 2869 社中

■総合評価: 51.2 ↓0.7 (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



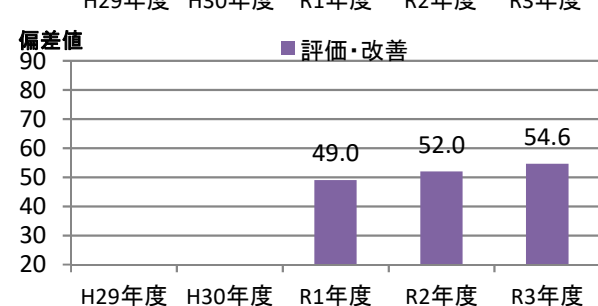
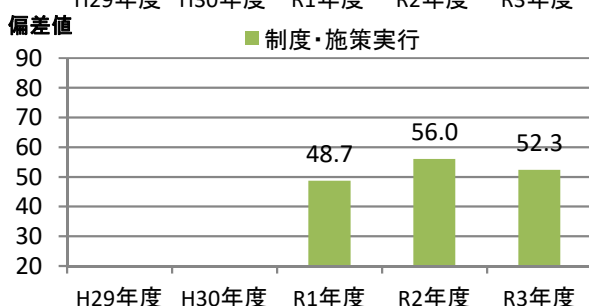
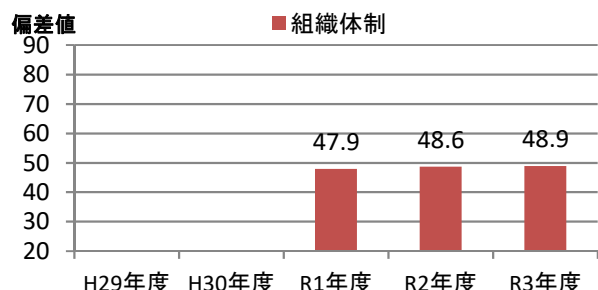
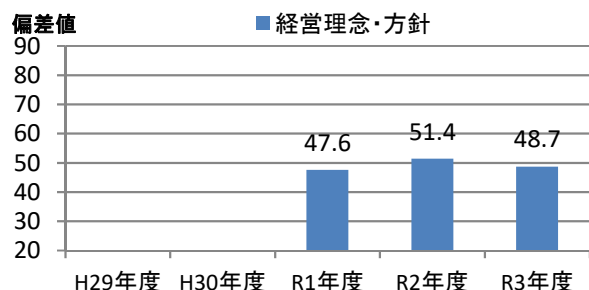
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

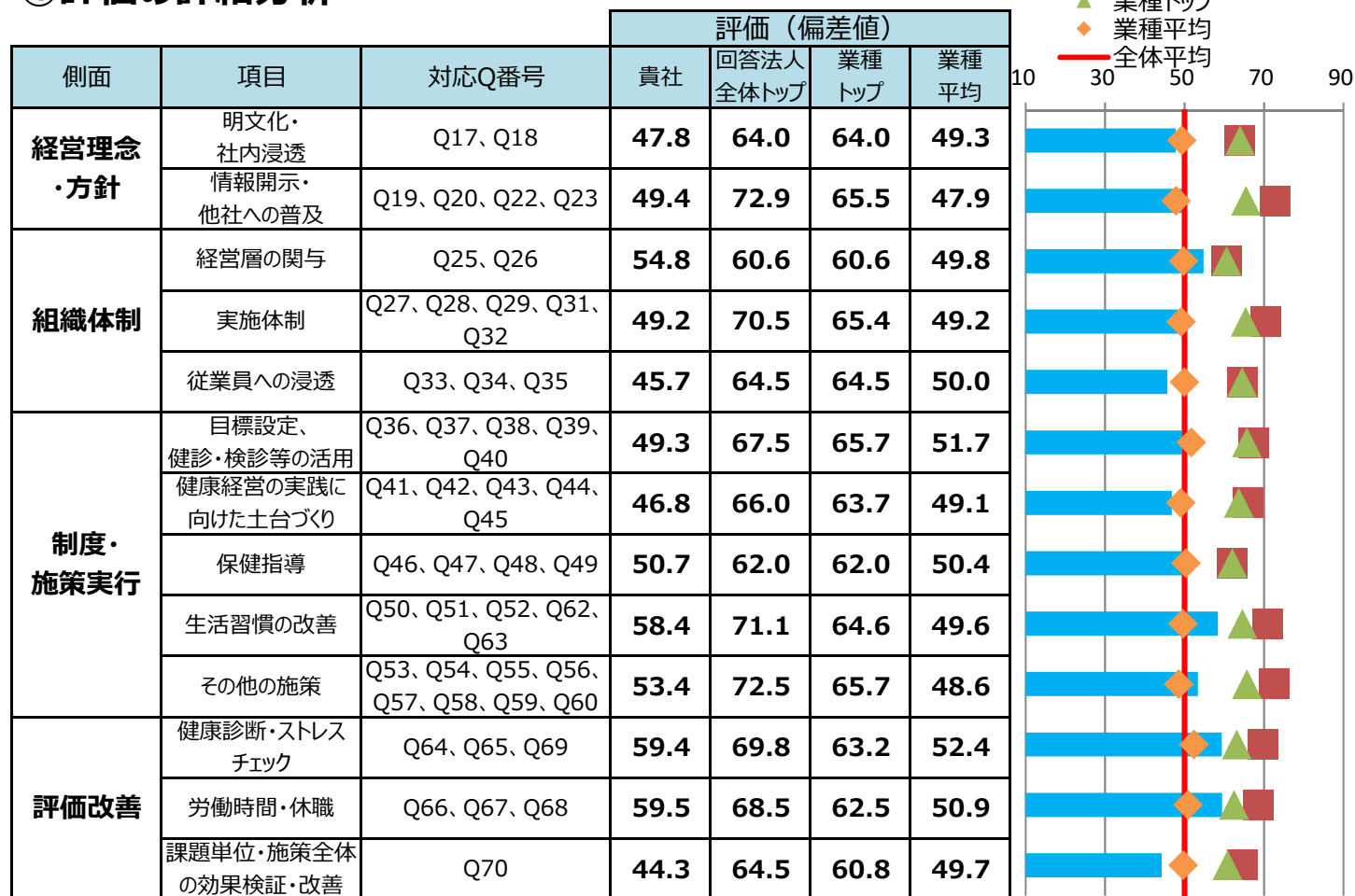
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151~1200位	1401~1450位
総合評価	-	-	48.3(-)	51.9(↑3.6)	51.2(↓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



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

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 企業理念の実践するためには職員自身が心身ともに健康であることが不可欠であり、まごころをもって積極的に関わっていくことができる職員の育成に向けて、これまで以上に役職員間のリレーションの強化を図り、組織全体でコミュニケーションを活性化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	具体的な数値目標は設定しないが、毎年実施する自己申告書においてコミュニケーションの項目について数値を時系列で把握している。コミュニケーションを活性化させる場・ツールの提供、営業店-本部間の積極的な意見交換、みんなで考え作り上げる場の設置等を行い、職員同士の積極的なコミュニケーションを文化として醸成することで組織の活性化につなげ、職員一人ひとりが企業理念を実践できることを期待する。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.shinonome-shinkin.jp/info/pdf/health.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	50.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.0	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.0	53.8	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	ストレスチェックにおける高ストレス者率は全体平均では10%未満と減少したものの、少なからずメンタルヘルス不調者への対応がある。事後対応ではなく、不調に至る前での未然防止の観点からのアプローチが必要である。自己申告の検証も併せて早期発見につなげ、心身ともに健康な状態であることが企業理念実践の前提であるといった認識を高める必要がある。
	施策実施 結果	部室店長会議での人事部長による健康管理への言及、産業カウンセラー資格を有する職員によるメンタルヘルス研修、職員との面談等、未然防止への対応を行っている。
効果 検証 ②	効果検証 結果	メンタル面ではストレスチェック結果に基づき、産業医の協力を得ながら高ストレス者をはじめ、メンタルヘルス不調の予兆がある職員に対するケアを実施している。また、身体面では、健保組合と連携し実施する各種施策への職員の積極的な参加を促し、心身ともに疾病の予防・未然防止への意識の醸成を図っている。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
効果 検証 ③	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) or Q41(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。

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：西条市役所

英文名：Saijo City Office

■加入保険者：愛媛県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

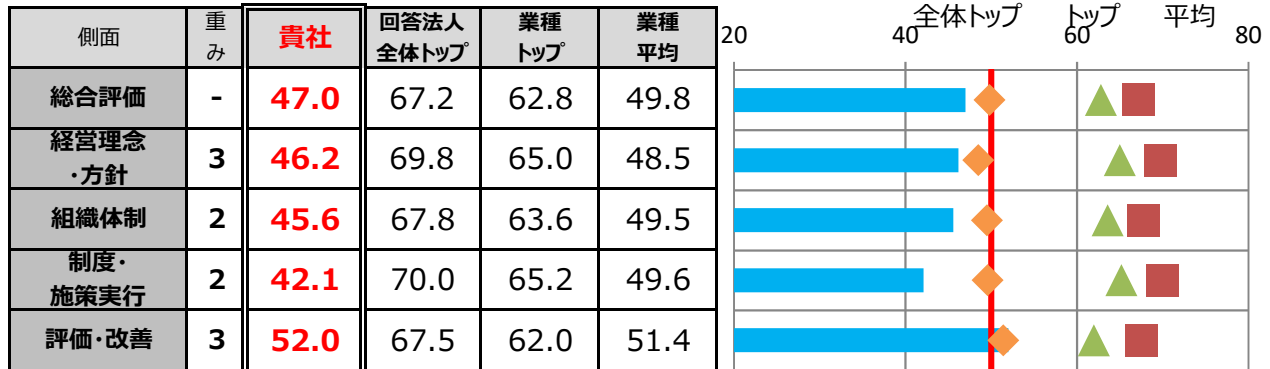
①健康経営度評価結果

■総合順位：1901～1950位 / 2869 社中

■総合評価：47.0 ↑3.4 (前回偏差値 43.6)

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

②評価の内訳



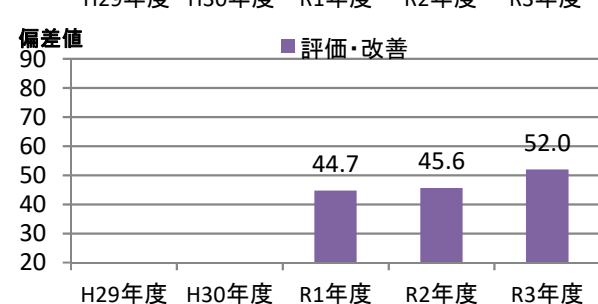
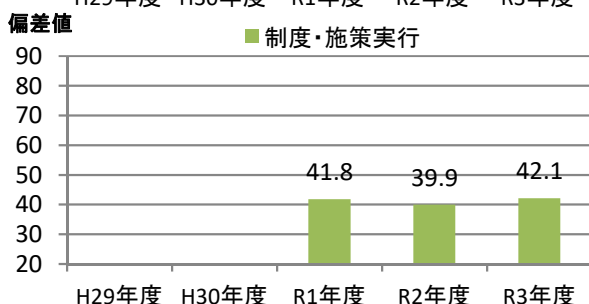
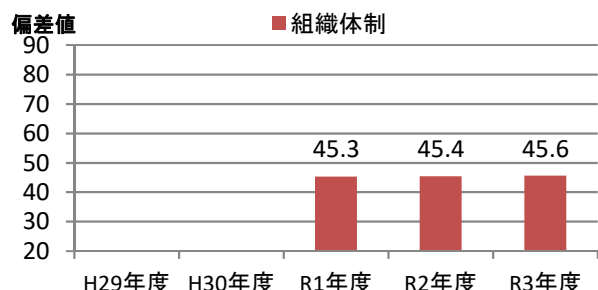
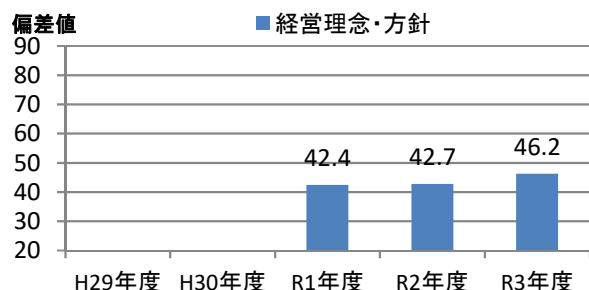
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

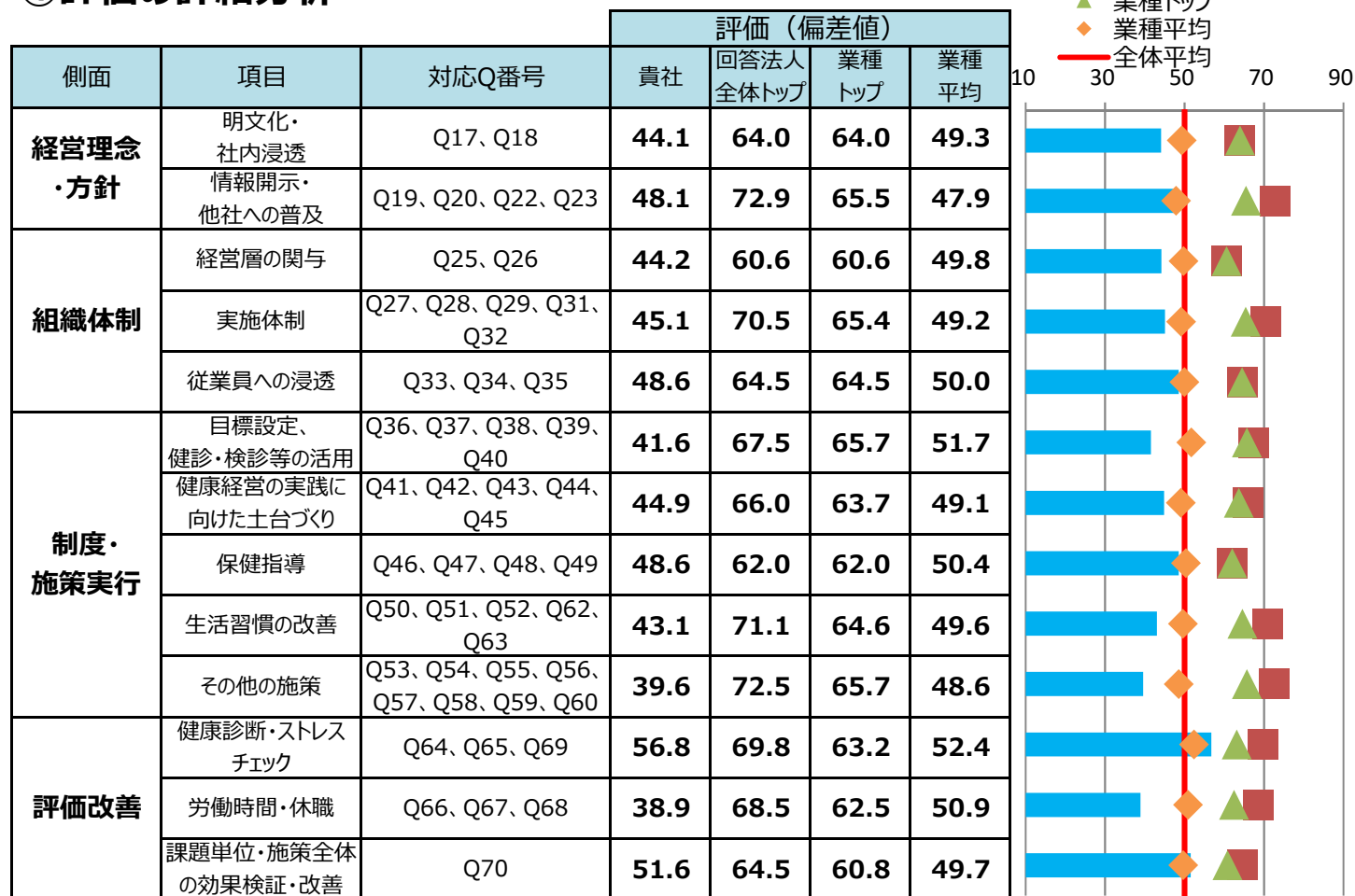
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1901～1950位
総合評価	-	-	43.6(-)	43.6(↑0.0)	47.0(↑3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

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 人を育てる組織の実現を目指すが、メンタル不調により長期に休む職員も少なくない。メンタル不調を未然に防ぎ、個々の心身の健康を保持増進させ、それを組織全体に反映させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	全ての職員が健やかな状態で、仕事への意欲・能力を最大限に発揮できることを期待している。現在、メンタル不調による病休者の割合は2.08%なので、1.4%未満となるように改善を目指す。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.city.saijo.ehime.jp/uploaded/attachment/24253.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	48.4	50.5	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	45.2	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.9	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	50.1	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	37.6	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.9	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.6	53.8	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	メンタル不調により休職した場合、職場復帰後に再発し、再度休職するリスクが高いため、心身の負担が少しでも軽減できるよう、職場復帰訓練は必要である。
	施策実施 結果	メンタル不調による休職から復職する職員全員に実施。
	効果検証 結果	実施期間は個々により異なるが、睡眠・食事といった生活リズムや、1日の活動量、気分の波、自覚症状などを毎日記録しながら体調管理し、経過を見ている。ほとんどの職員が復職後も継続して勤務できており、職場復帰訓練は必要だと思われる。
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) or Q41(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。

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: N P O 法人バウムカウンセリングルーム

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: 士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

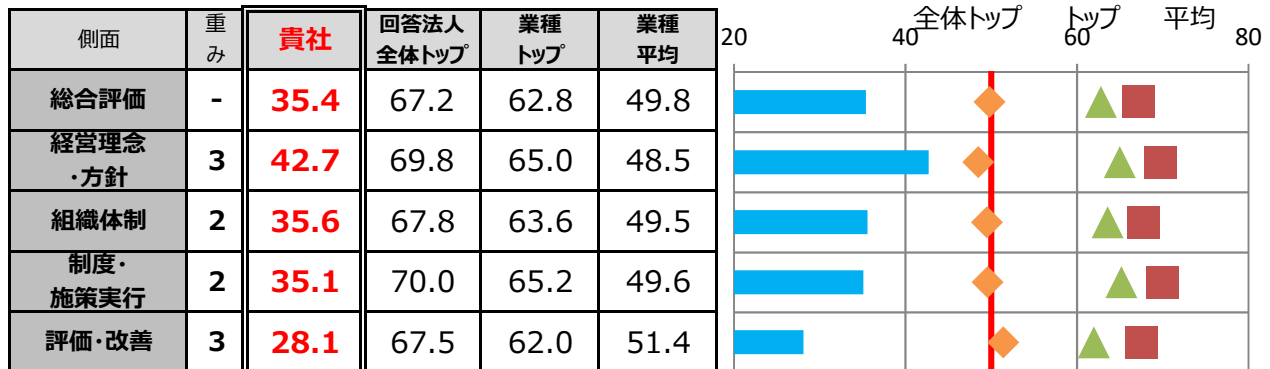
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 2869 社中

■総合評価: 35.4 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



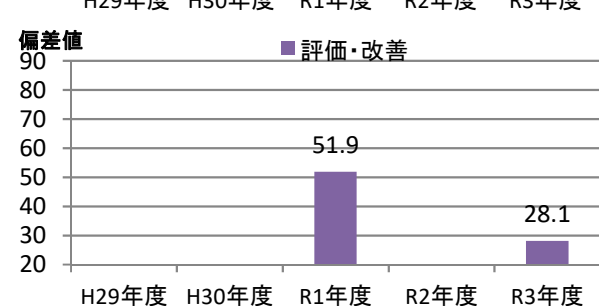
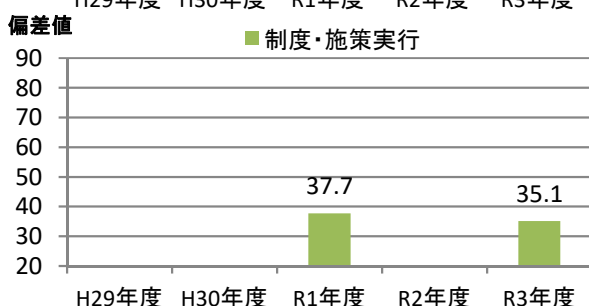
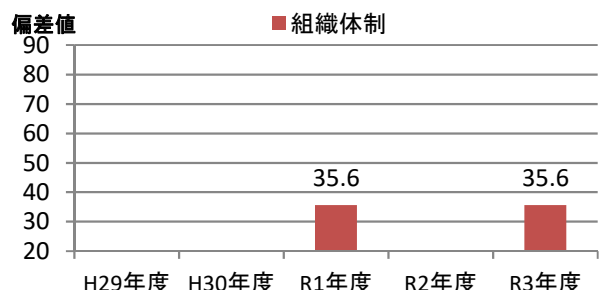
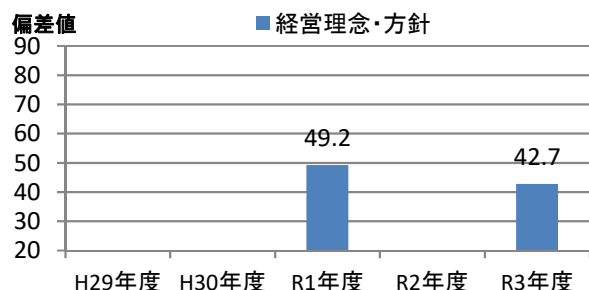
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

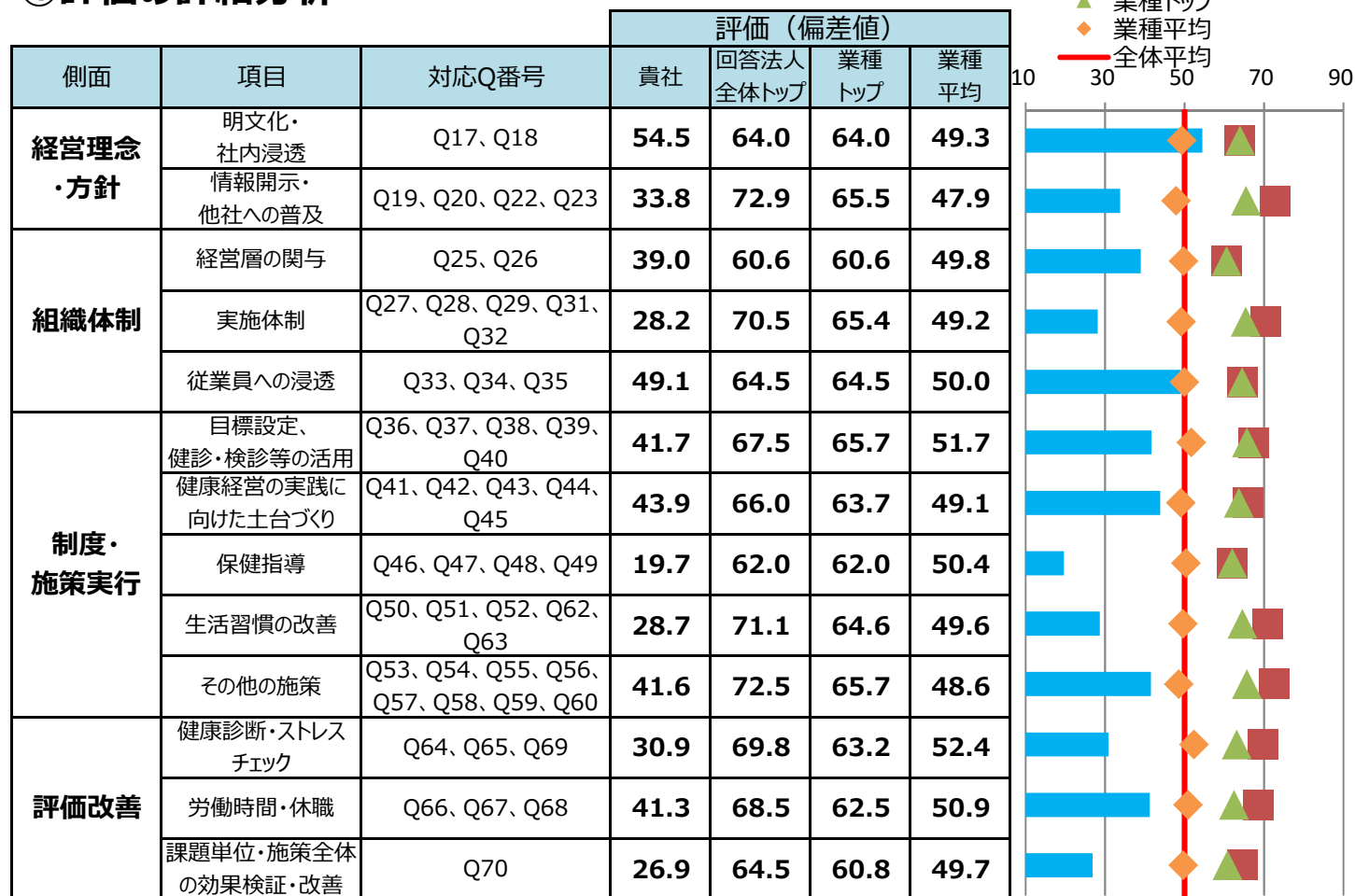
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2601~2650位
総合評価	-	-	45.0(-)	-	35.4(-)
【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



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

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 優秀な職員や、会社の方針に対して共感ができる職員が入社、定着していくことが組織の成長につながると考え、従業員満足度を向上し、働きやすい環境を整えることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	福祉という業界において、働きやすい、長く働きやすいと従業員が感じるためには業務に従事する環境を整えることが必須である。新卒、及び従業員それぞれの定着率90%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

媒体の種類別	-
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	29.3	50.5	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	22.1	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	25.1	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	53.8	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) or Q41(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。

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：長野県労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

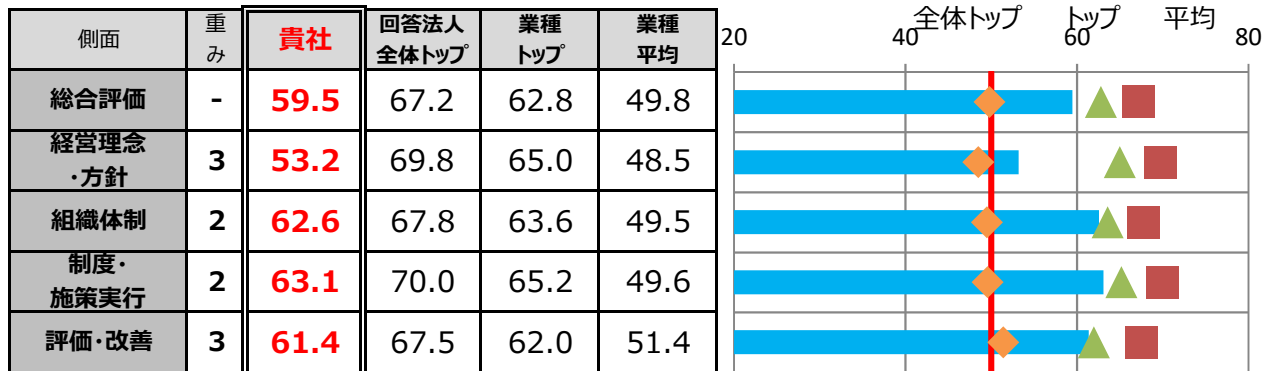
■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

①健康経営度評価結果

■総合順位：**451～500位** / **2869 社中**■総合評価：**59.5** ↑3.1 (前回偏差値 56.4)

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

②評価の内訳



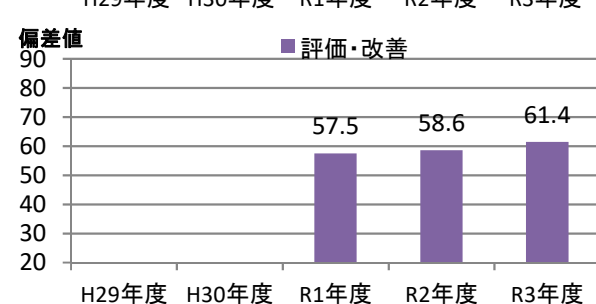
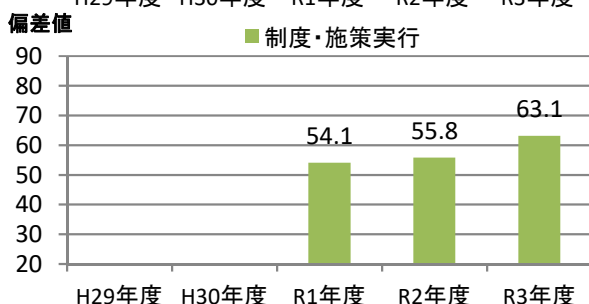
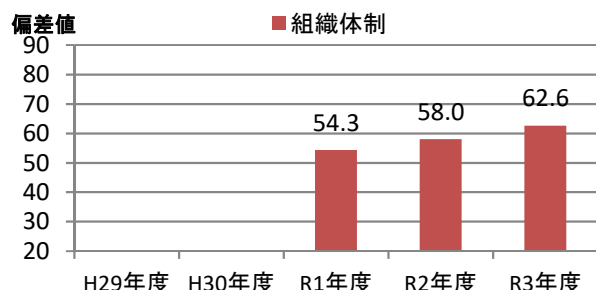
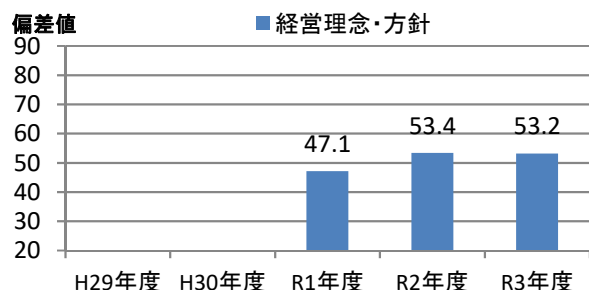
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

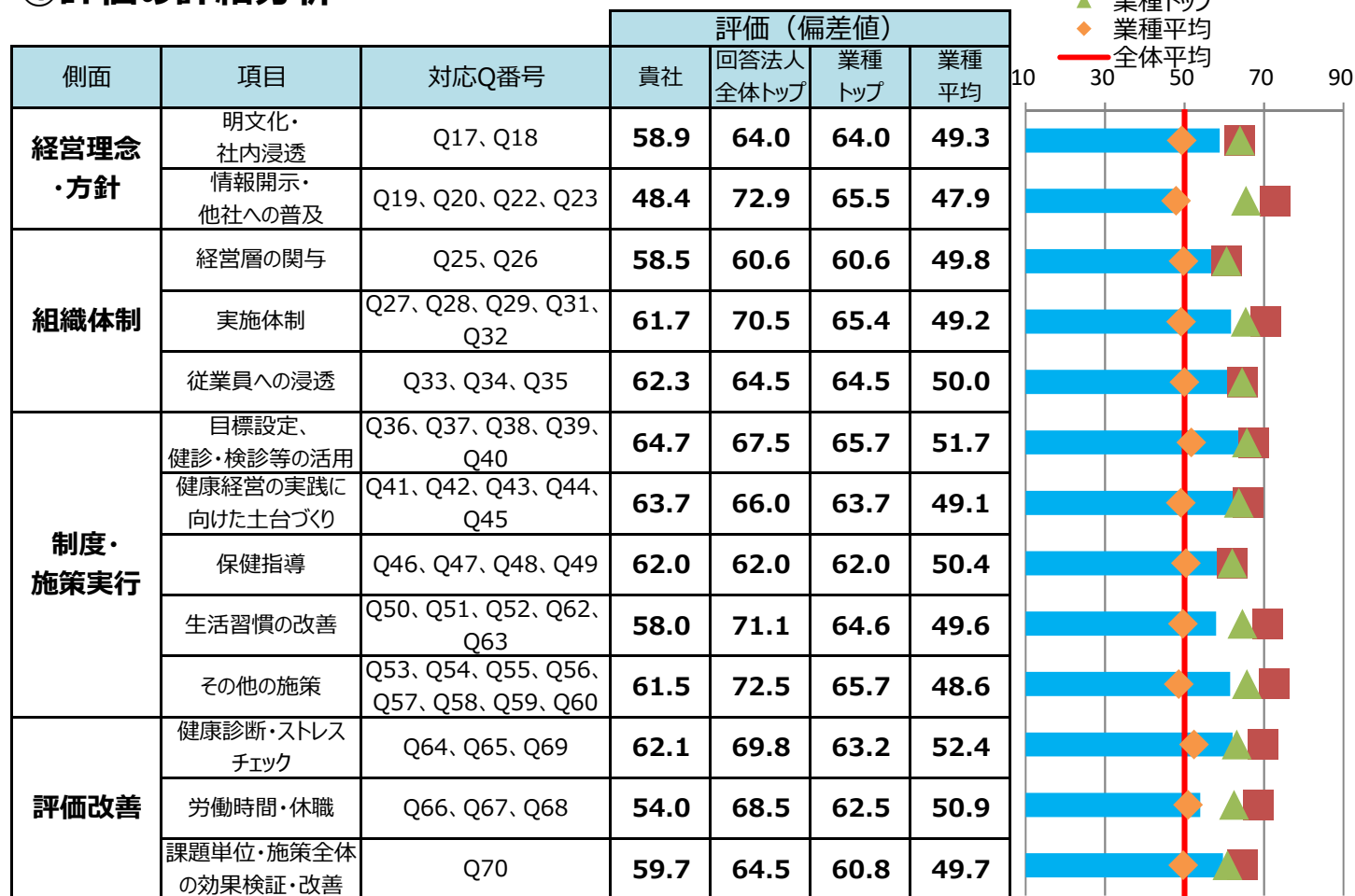
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751～800位	451～500位
総合評価	-	-	53.1(-)	56.4(↑3.3)	59.5(↑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



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

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

※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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.nagano-rokin.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	66.2	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	50.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.8	53.8	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	2019年度のストレスチェック結果において、職場環境によるリスク（上司、同僚の支援不足）の上昇が確認され、改善が急務であると判断し、上司、部下間による「1on1ミーティング」を企画、実施。
	施策実施結果	2020年度において、最低月1回以上の実施を指示し、100%の実施率となっており、全職員のうち90%以上の職員が「1on1ミーティングが、自己成長、信頼関係強化につながった」と回答している。
	効果検証結果	2020年度ストレスチェックにおいては、職場環境によるリスク（上司、同僚の支援不足）の値が、前年度と比較し改善がみられ、1on1ミーティング実施による職員間コミュニケーションの向上が効果として現れた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスと同様の症状を呈するインフルエンザへの罹患発生は、BCPの観点からも課題であったため、全職員を対象にインフルエンザ予防接種の職域接種を実施。 （接種費用は全額企業負担）
	施策実施結果	対象職員（正社員・非正社員・派遣社員）459名中451名（98.3%）が実施。2020年度流行期におけるインフルエンザへの罹患0名であった。
	効果検証結果	インフルエンザへの罹患及び職場内への感染拡大により、職員の長期離脱、業務継続への影響を懸念したものの、徹底した感染予防対策と高い接種率により罹患者は0名となり、業務継続に影響を与えるに至らなかった。

※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) or Q41(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。

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: 浜松磐田信用金庫

英文名: Hamamatsu iwata shinkin bank

■加入保険者: 静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

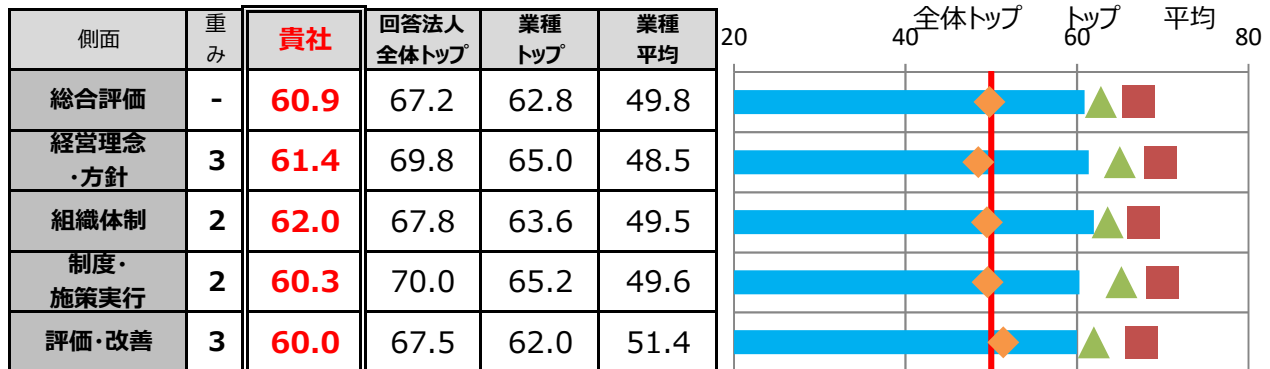
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 60.9 ↑9.6 (前回偏差値 51.3)

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

②評価の内訳



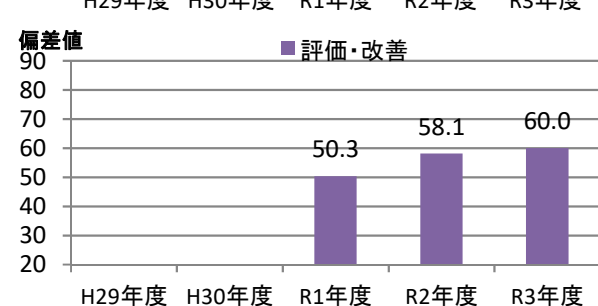
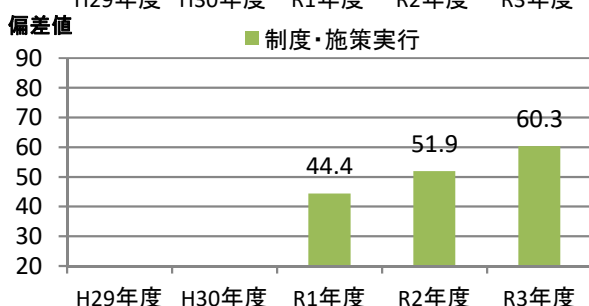
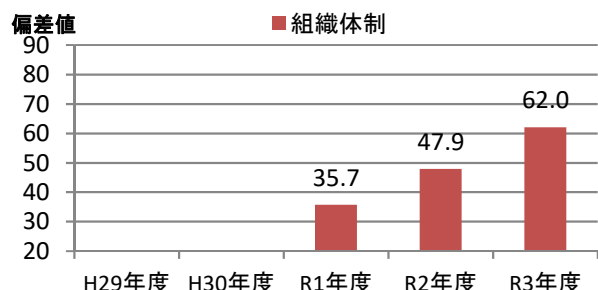
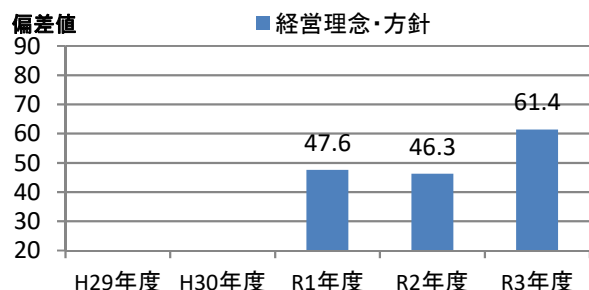
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

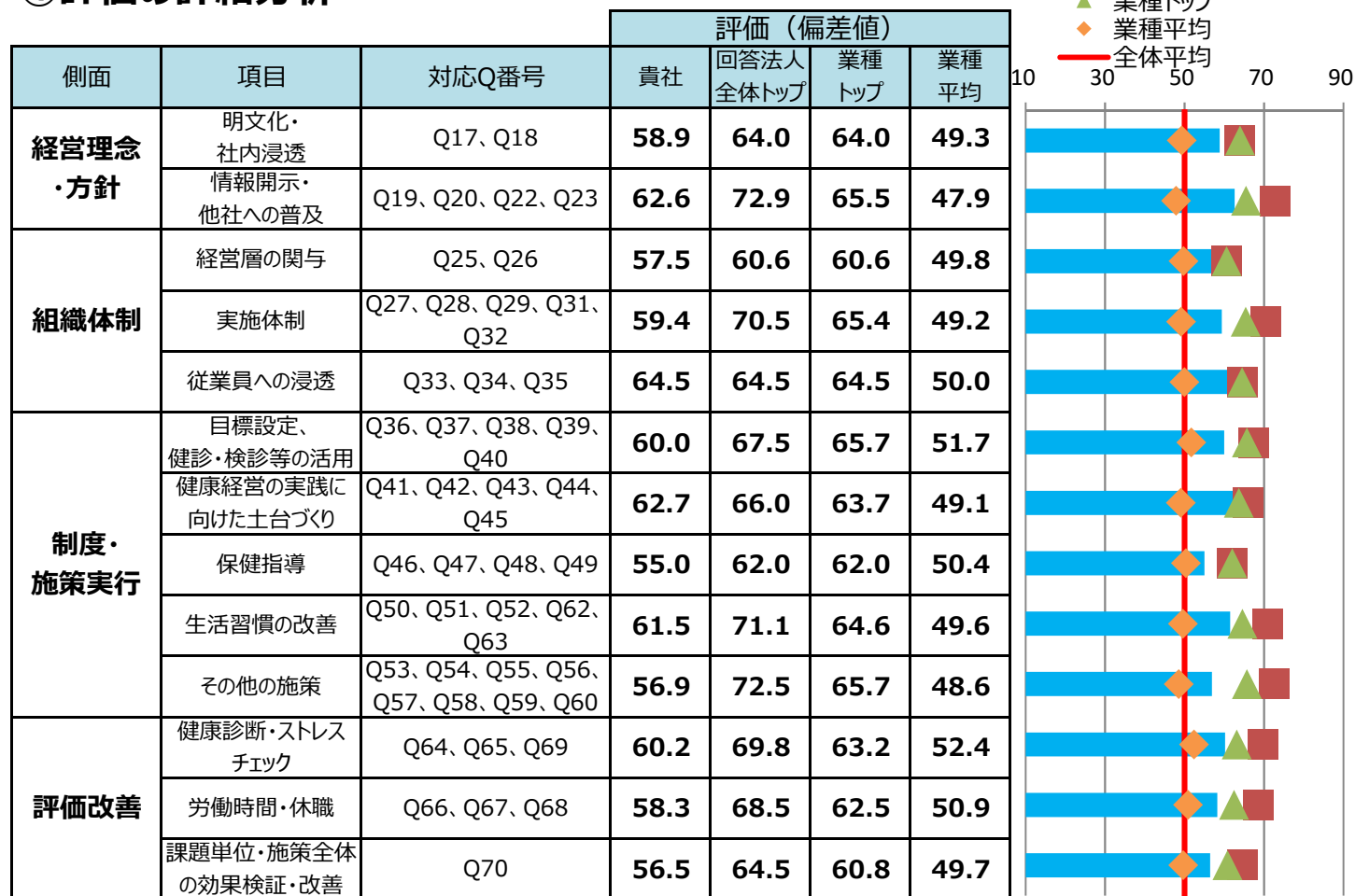
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	301~350位
総合評価	-	-	45.4(-)	51.3(↑5.9)	60.9(↑9.6)
【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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 - お客様の信頼を得て、地域に貢献するためには、役職員自身が心身ともに健康であることが必要不可欠である。 - 金庫の持続的な発展のため、性別・障害・LGBT等を問わず、多様な人材が活躍できる職場。
健康経営の実施により期待する効果	全ての役職員が、健康で個性と能力を十分に発揮できる働きがいのある職場を目指す。定期健診後の精密検査受診率 73.4%→75.0% 有休休暇の取得状況 72.2%→70% 健康増進WEBサービス登録率 73.4%→75% 従業員満足度（金庫独自） 76.6%→80% 喫煙率 18.7%→15%（現在値→目標値）

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://hamamatsu-iwata.jp/about/outline/post_10.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	61.0	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.6	53.8	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	- 様々な生産性向上策を推進し残業時間削減定時退庫の増加を図っている。 「体力」「知力」「気力」を充実させることが目的
	施策実施結果	- 全職員対象に意識調査（過去3回実施し今後も定期的に行う）を実施。 - 現状把握・課題対応に繋げPDCAを廻す。
	効果検証結果	2020年度実施、一人当たり平均残業時間約14.49時間 - H27年度以前に比べ2～3割減。 - 定時退庫率（定時退庫出来た日数の割合）約38.8%（前年度35%）
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	年に一度の健康診断は職員の義務という意識の醸成が課題。
	施策実施結果	健康診断受診日を人事課にて全職員分一括予約し管理。2021年度からは、職員自らが希望日に健康診断を受診できるようインターネット予約も導入。未受診者への連絡・管理を徹底。通達にて受診の勧奨。
	効果検証結果	2019年度 健康診断受診率98.9% 2020年度 健康診断受診率99.9%

※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) or Q41(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。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三島信用金庫

英文名：THE MISHIMA SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

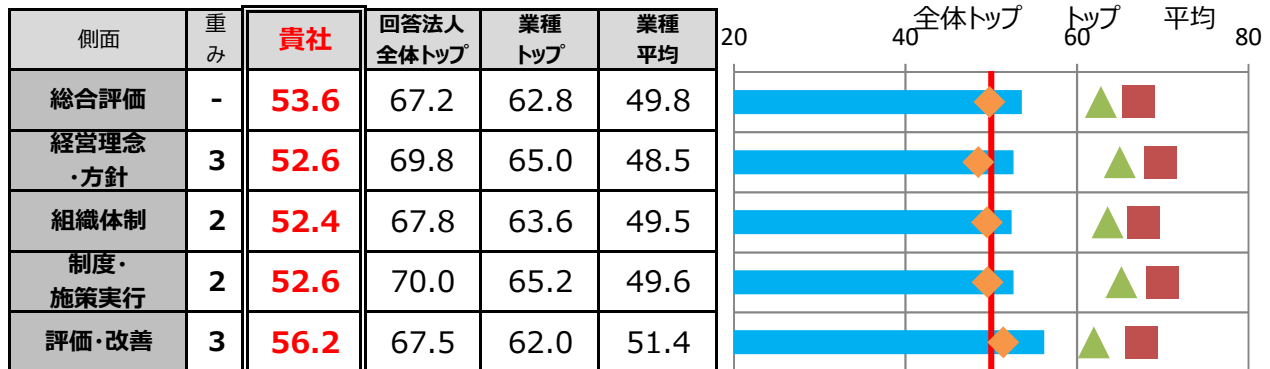
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 2869 社中

■総合評価： 53.6 ↑7.6 (前回偏差値 46.0)

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

②評価の内訳



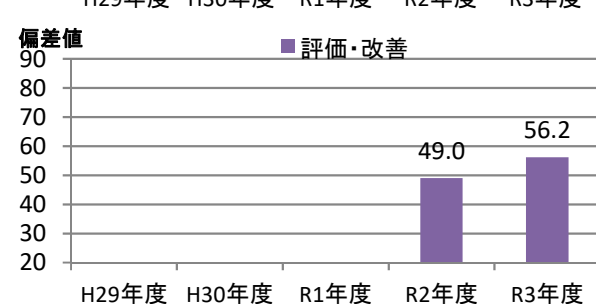
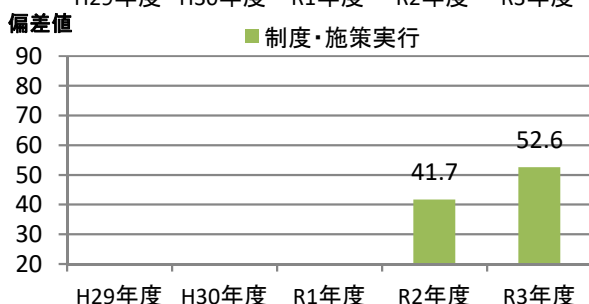
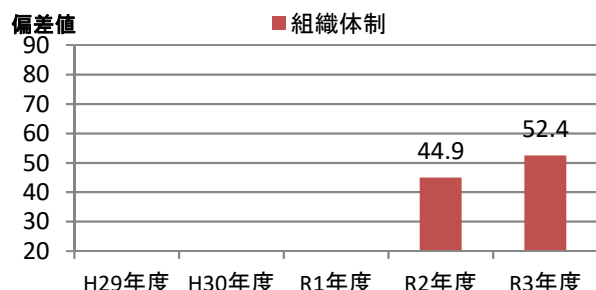
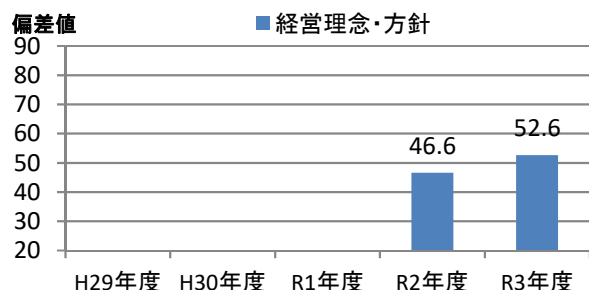
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

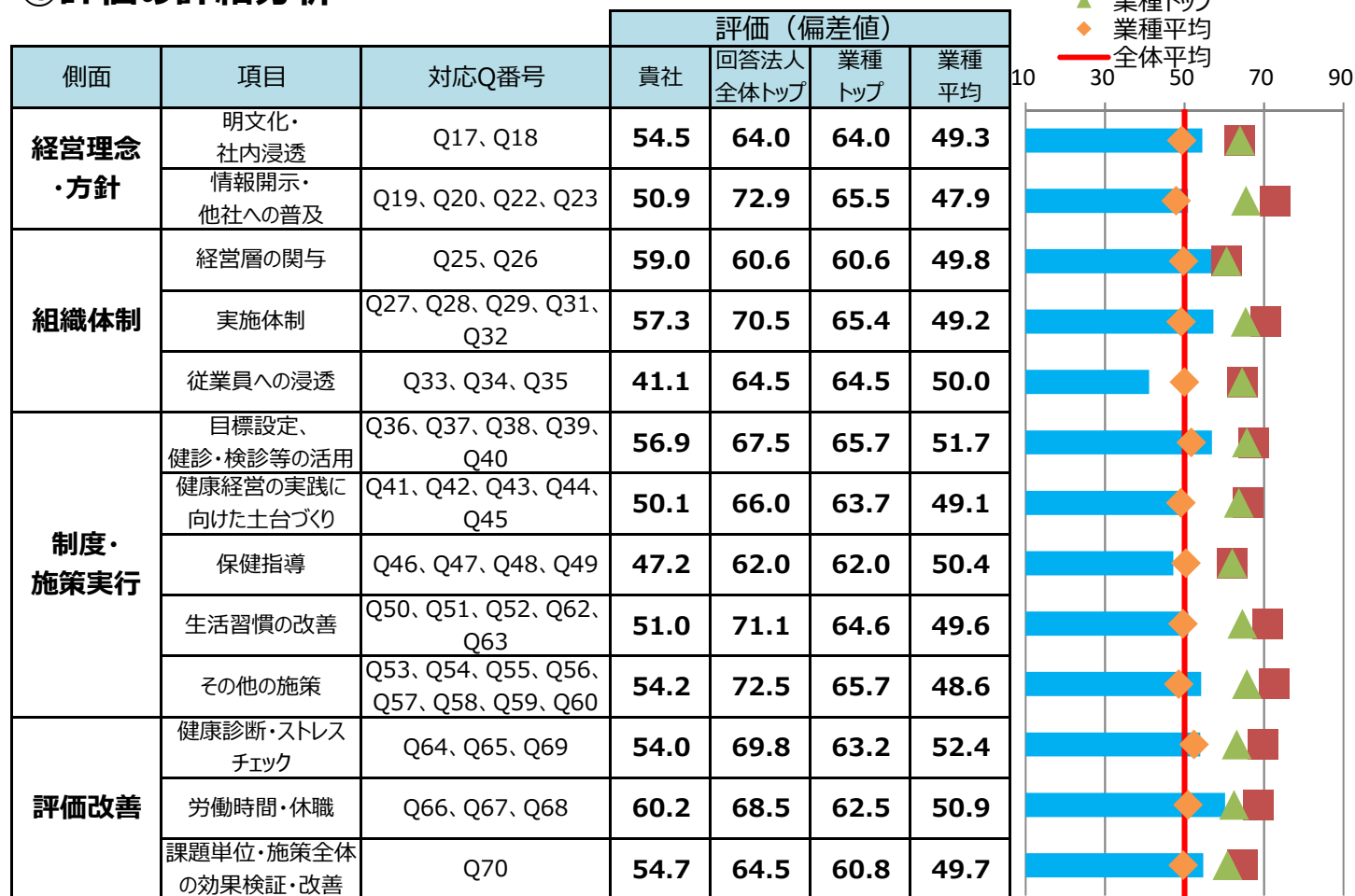
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101～1150位
総合評価	-	-	-	46.0(-)	53.6(↑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



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

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 地域人口が減少していく中、採用数だけでなく職員数も減少していくことが予想されている。業務経験からくる知識やノウハウを若い世代や限られた人員で習得しお客さまへのサービス提供に繋げていくために、職員一人一人がワークライフバランスの実現と、健康で元気に長い間働き続けていく活力ある職場をめざしたいと考えています。
健康経営の実施により期待する効果	職員が長い期間働き、またその間高いパフォーマンスを発揮できることを期待したい。そのために職員の健康維持と、ワークライフバランスを実現していくことで上記課題の解決に結びつけていきたい。具体的な目標指標として、定期健康診断等による再受診者の再受診率を現在77%→80%、産休育休復帰後の就業継続率と男性職員の育休取得率は現状の100%を今後も継続していきたい。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mishima-shinkin.co.jp/declaration/health_management_efforts.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	52.9	50.5	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	50.8	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.9	53.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特に人間ドックや健康診断等の結果から、一定数該当する要再検査や要精密検査等の結果から再受診勧奨通知とその報告方法の見直しを行った。再受診が遅れたために症状が悪化してしまったのではないかと事例もあった事も原因の一つです。業務でパフォーマンスを上げるためにも健康状態は重要な要素であり、長年に渡り習得した経験や知識を活かし後輩職員に伝承するため必要と考えている。
	効果検証結果	再受診勧奨通知は直接本人に渡すのではなく、所属長経由で交付する事で本人だけでなく職場内でも働き掛けを行っています。昨年度の再受診該当者の77%が結果報告がされ、健康管理への意識が向上してきました。
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	業務効率の向上のためにもワークライフバランスの充実には欠かせない。働き方も個人差があり、適正な労働時間を実現するとともに個々の職員の生活時間を確保することで生産能力の向上が図られる。残業時間の減少や有給休暇の取得率向上について継続的に取り組むことが必要と考えている。
	効果検証結果	令和2年度有給休暇取得平均取得日数は12.3日と金庫全体の目標はクリアされたが、個人別に実績を見ると12日取得に満たない職員もいるため、今年度は取得日数ではなく取得率70%を目標として目標達成を目指しています。ノー残業デーについては金庫全体で91.3%の実施率であり今後も継続するため、実施状況の報告を継続しています。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(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。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三条信用金庫

英文名：

■加入保険者：甲信越しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

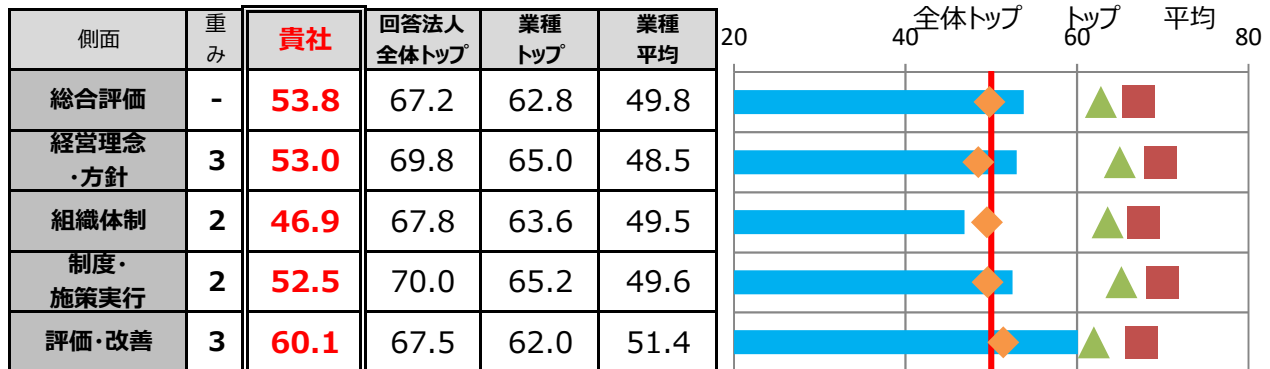
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 2869 社中

■総合評価： 53.8 ↑5.8 (前回偏差値 48.0)

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

②評価の内訳



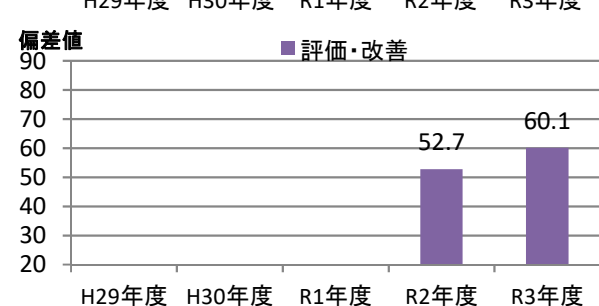
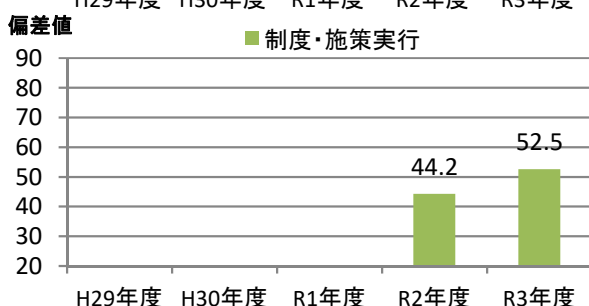
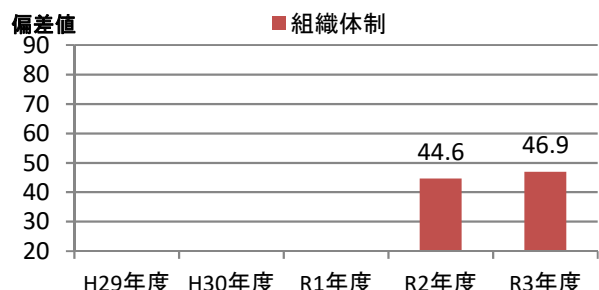
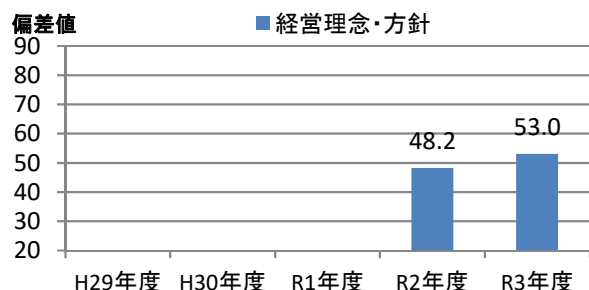
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

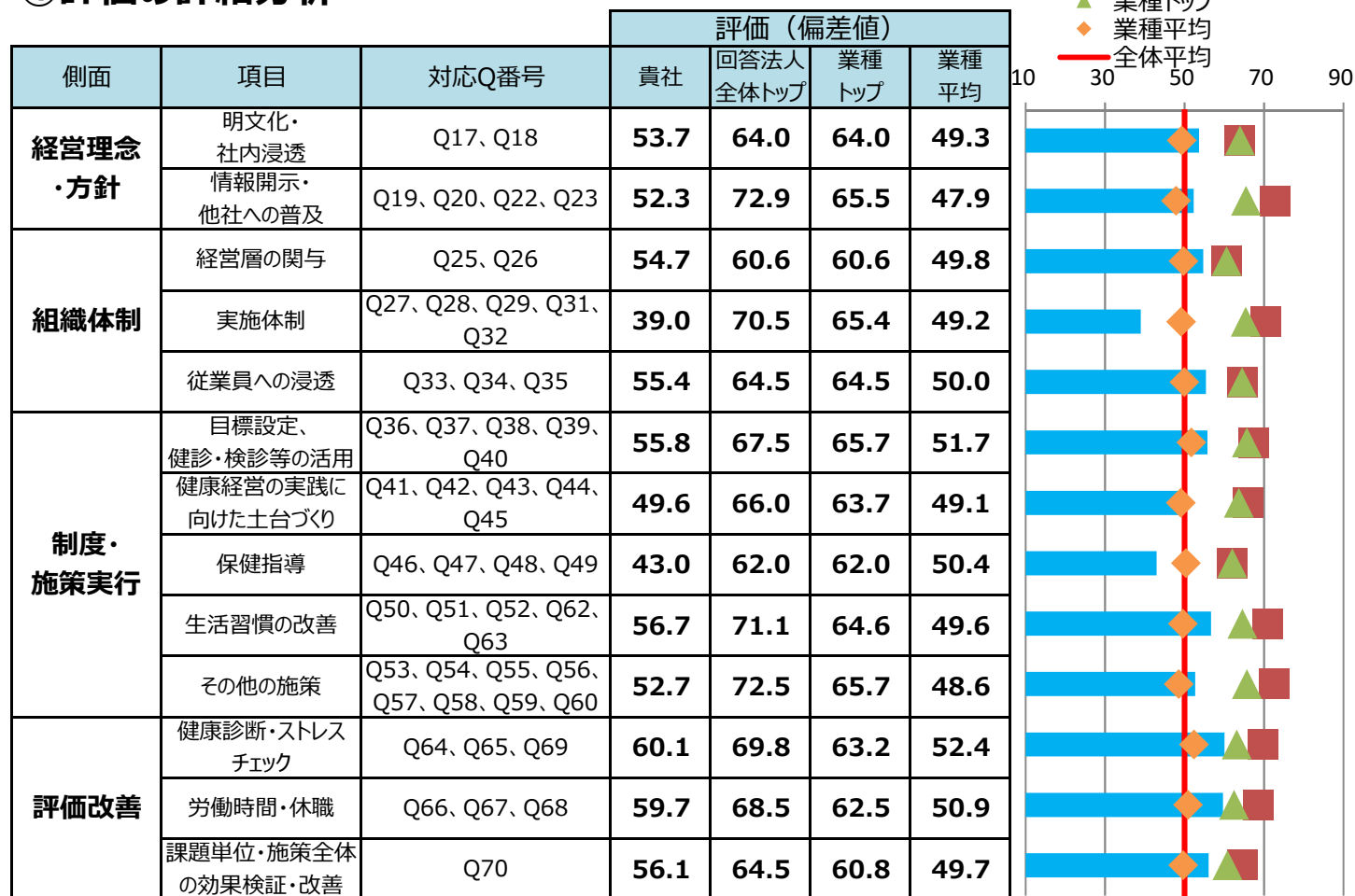
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101～1150位
総合評価	-	-	-	48.0(-)	53.8(↑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



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

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	その他 職員が心身共に健康となり、ワークライフバランス実現のため働きやすい職場環境を整えることで、個性と能力が発揮され生産性低下防止につなげていくことが課題
健康経営の実施により期待する効果	活力あふれる組織づくりに努めることで、生産性低下防止に期待する。有給休暇取得率を現在の58%から2025年度60%を目標にかかげ、有給取得率を上げることでワークライフバランスを実現させ職員のモチベーションアップを図る。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.shinkin.co.jp/sanshin/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	50.5	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	46.5	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.9	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	50.1	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	54.1	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	53.8	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年度よりメンタルヘルスでの不調者が軽症者も含め4名。若年層の不調者数が増加傾向にあるため、周囲のサポート体制の強化や職場環境の向上が必要
	施策実施 結果	年2回自己申告書で職場環境や体調面・悩み事などについて人事教育部長へ提出し、必要に応じて個別面談を重ねた。若手職員に対し個別面談を実施。風通しの良い職場作りを行い、人事・店長に相談し易い環境とした。
	効果検証 結果	メンタルヘルス窓口は設置していないものの、相談し易い環境作りにより早期相談・早期発見が出来た。相談者に対し面談を重ね、1名は医師の判断により休職やリハビリ勤務を講じた結果、復職。他3名は転勤・所属長の配慮や周囲のサポートにより改善し、現在相談者が1名となった。
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	ワークライフバランス向上と生活時間の確保のため有給取得促進を図りたい。店舗によって有給取得促進に偏りがあるため改善が必要
	施策実施 結果	連続休暇に加え、上期下期1日ずつの有給休暇を全職員へ案内し、所属長には部店長会議にて説明。人事教育部にて半期毎に取得日数を把握
	効果検証 結果	半期で有給取得を把握し、必要に応じて所属長あてに連絡。職員の意識にも変化がみられ、年間有給休暇取得率が昨年51%より58%に増加した。今後も促進をはかり、2025年度最終目標として有給休暇取得率60%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) or Q41(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。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: あいち豊田農業協同組合

英文名:

■加入保険者: 愛知県農協健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

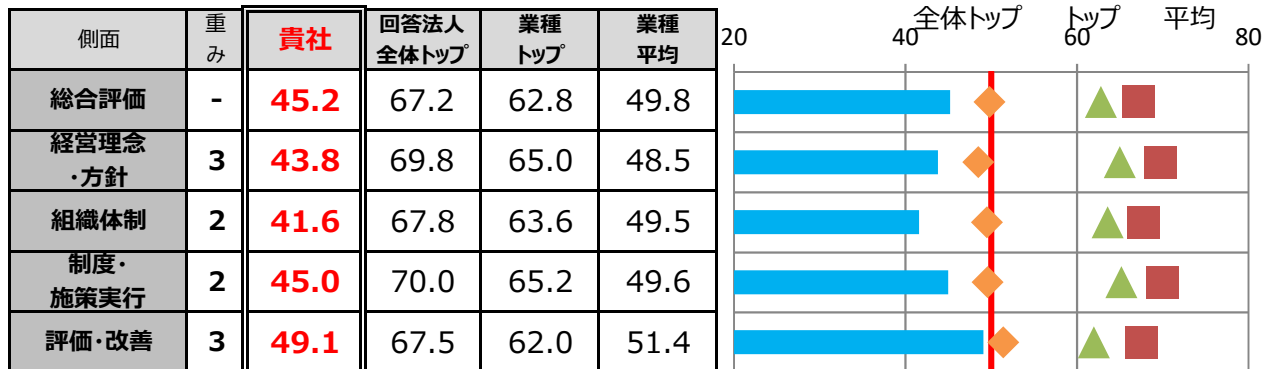
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 2869 社中

■総合評価: 45.2 ↑1.7 (前回偏差値 43.5)

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

②評価の内訳



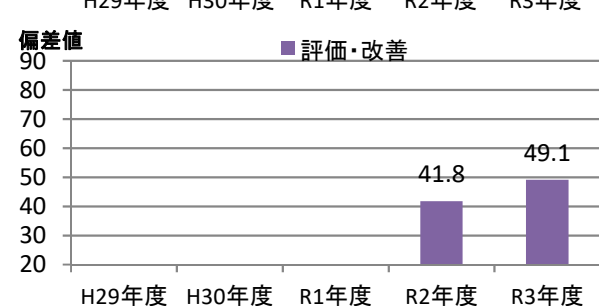
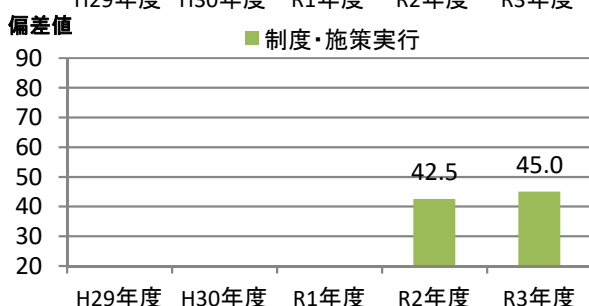
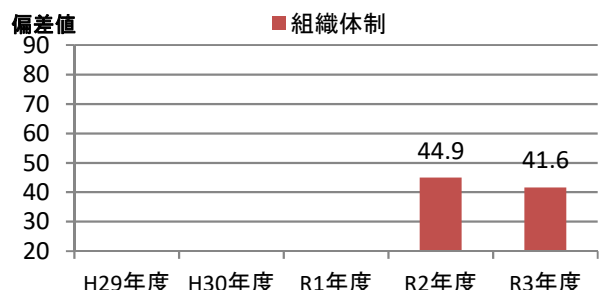
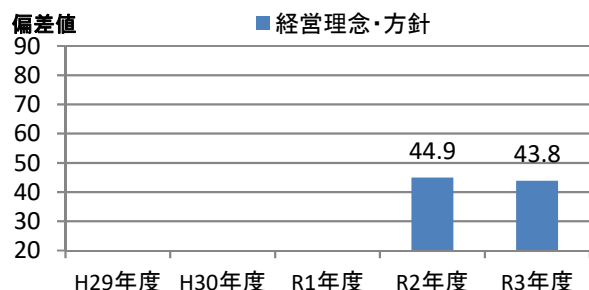
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

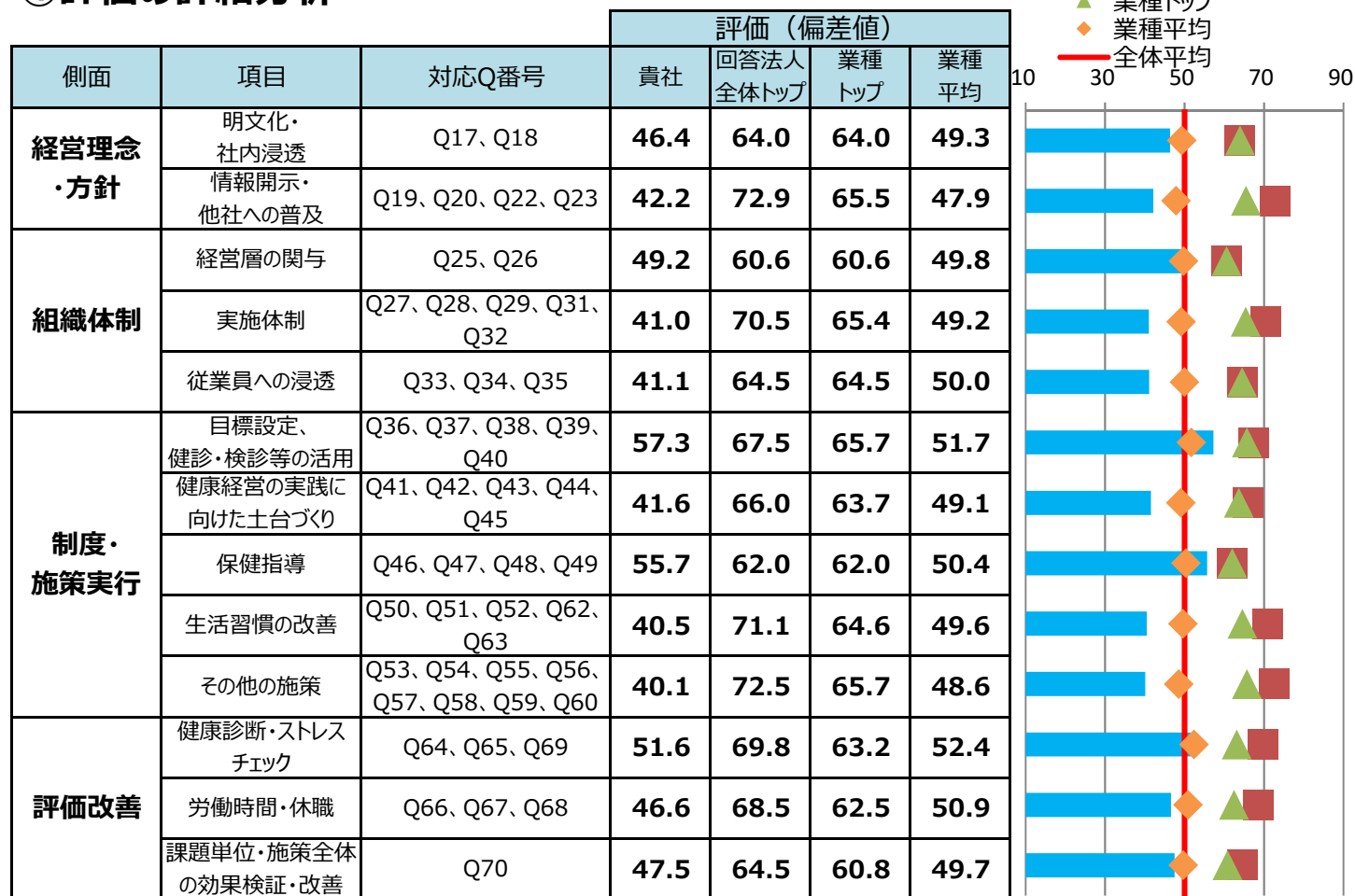
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2051~2100位
総合評価	-	-	-	43.5(-)	45.2(↑1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

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 人それぞれ「働きやすさ」の基準は異なるが、JAあいち豊田は「働きやすく、働きがいのある職場」だと職員に感じてもらい、定年退職まで最大限のパフォーマンスを発揮、生産性を維持してもらうことの実現が、職場環境改善に向けた取組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	取組みとして「自己申告書」の提出、今年度は更に「職員満足度調査」の提出を行った。内容としては、担当業務や職場に対する満足度、仕事の質や量の適正度、有給休暇の取得環境やセクハラ・パワハラの有無、キャリアプランや健康状態（身体とこころ）等他、自由記述式のコメントを記入できる箇所も設けている。まず、指標として2020年度の有給休暇取得率73.2%から80%以上の改善を目指していきたい。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ja-aichitoyota.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	47.5	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.4	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.9	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.2	53.8	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	時間外労働の慢性化は、疲労の蓄積や睡眠不足による集中力低下を招き、生産性の低下にもつながる。また、肉体的な健康問題だけでなく「うつ病」をはじめとした精神疾患を発症させる原因にもなってしまう。令和2年度時間外労働は令和元年度と比較して対前年比73.14%と減少傾向にあるが、部門によってはこの限りではないところから、変形労働時間制や交代勤務導入の検討をしてもらうために提案していく。
	施策実施 結果	所属長の退勤指導を的確に行い終礼を行うことにより勤務のメリハリを習慣付ける。本年度の取組として自部署にて1か月単位の変形労働時間制を導入した。
	効果検証 結果	途中の段階であるが、自部署での時間外労働は昨年度より30%減少した。ワーク・ライフ・バランスの推進をはじめ働きやすく、働きがいのある職場づくりに取り組み、令和2年度には豊田市が実施する「豊田市はたらく人がイキイキ輝く事業所」の大規模事業所部門「イキイキ優秀賞」を受賞した。
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) or Q41(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。

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: 宮崎県庁

英文名:

■加入保険者: 地方職員共済組合宮崎県支部

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

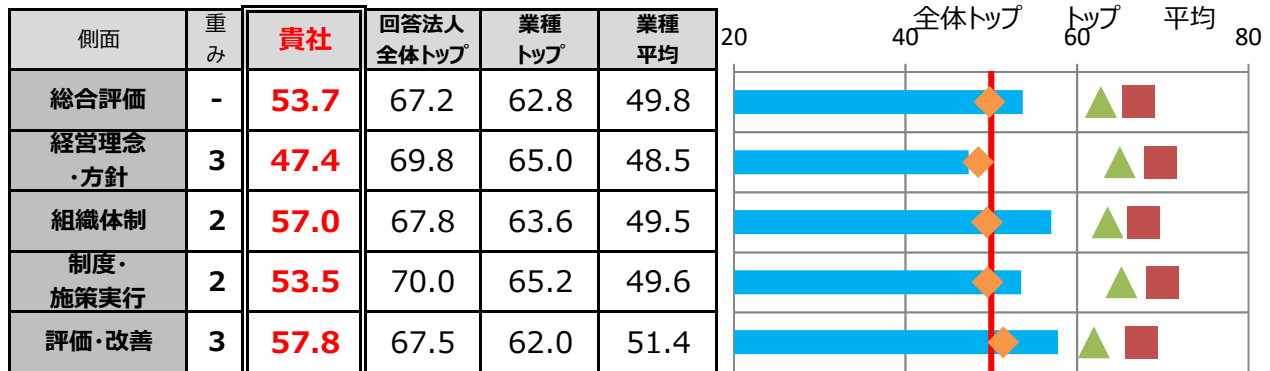
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 2869 社中

■総合評価: 53.7 ↑2.6 (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



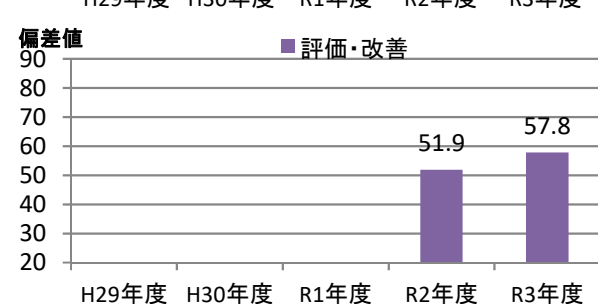
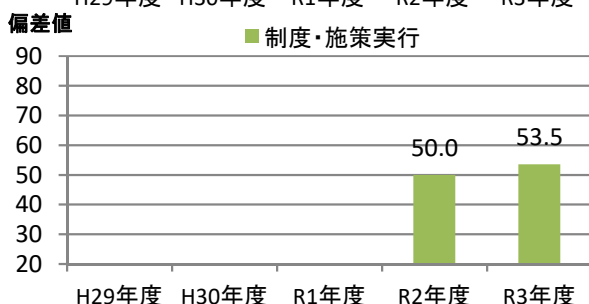
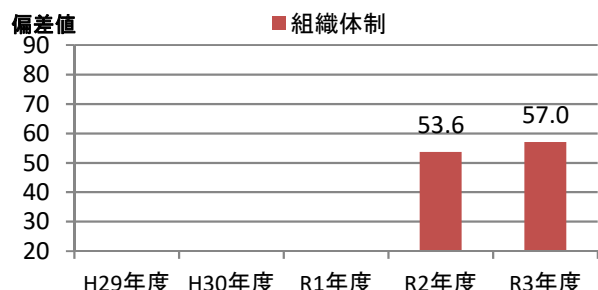
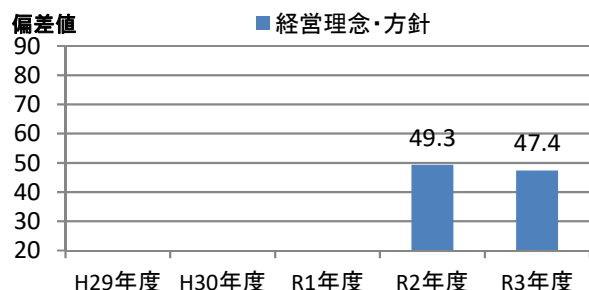
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

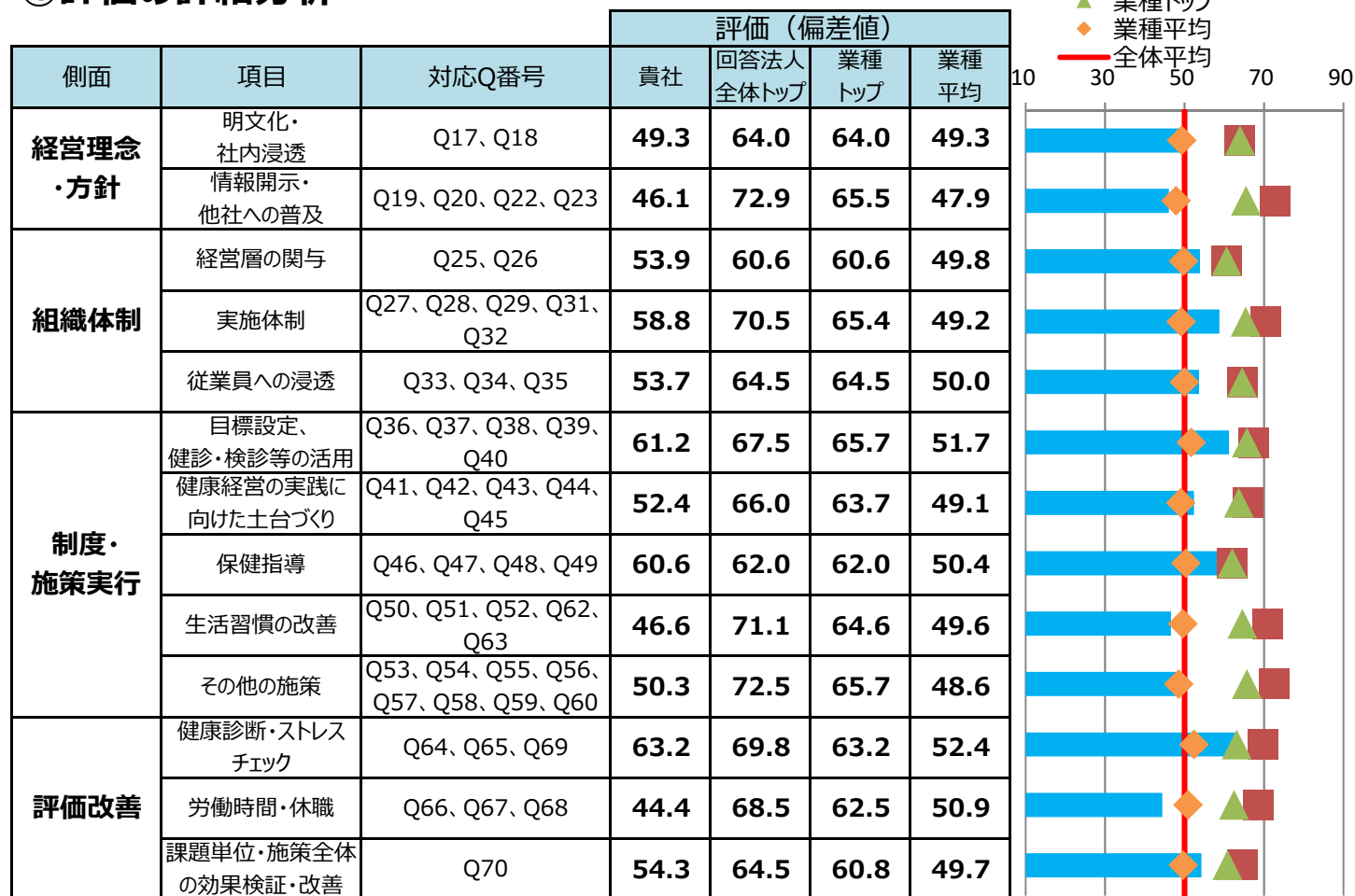
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位
総合評価	-	-	-	51.1(-)	53.7(↑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



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

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 意欲ある女性職員や、高齢世代の職員、子育て中や介護中の職員などを含む全ての職員が、その能力を最大限に発揮することができる風通しの良い職場環境づくりに取り組み、公務能率の向上と良好なワーク・ライフ・バランスの確保を図ることが必要。
健康経営の実施により期待する効果	職員のワーク・ライフ・バランスの実現度 63.5% (R2年度実績) →70.0%以上 (R4年度目標) 庁内の働き方や仕事の進め方に対する満足度 55.3% (R2年度実績) →70.0%以上 (R4年度目標)

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.pref.miyazaki.lg.jp/kenkozoshin/kenko/hoken/20201015120827.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	50.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	50.1	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	52.1	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.0	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.4	53.8	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	H30年7月の「健康増進法の一部を改正する法律」（改正法）により、受動喫煙対策が強化された。喫煙は、健康・環境への影響が大きく、喫煙率の減少を目指すことが様々な病気の予防につながることから重要度が高いと考えられる。
	施策実施結果	禁煙外来治療費助成事業の実施、屋内禁煙（喫煙場所を屋外にする）等の対策を実施。制度利用の案内を積極的に行い、5名が制度利用。うち4名が禁煙に成功した。
効果 検証 ②	効果検証結果	禁煙対策を年度毎に評価・見直しを実施し、喫煙率は年々低下傾向（H29：17.1%、H30：16.7%、R1：14.9%）。現在13.7%まで低下している。
	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	食生活の変化により、健康診断の有所見率は年齢層に関わらず90%台と高値で経過している。任意健診も含めた健康診断時の要精密・要医療判定項目を有する者への医療機関受診について、積極的な取組を行い、疾病の発生予防について従業員の健康意識の醸成が必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	健康診断実施時の要精密者・要医療者に対する調査を実施し、未受診者への受診勧奨を行う。結果、対象者のうち50%～100%（要精密・要医療項目別）が受診を行っている。（BMI86%、血圧91%、心電図80%、糖代謝90%、栄養88%等）
	効果検証結果	調査結果により健康診断の内容に応じて、受診勧奨方法を変更し案内を実施。受診の必要性について理解が得られ受診がしやすい環境づくりに積極的に取組が行えている。その結果、特に任意健診の要精密者の受診率が上昇した（R1：70.9%、R2：80.4%）。

※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) or Q41(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。

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: しずおか焼津信用金庫

英文名:

■加入保険者: 静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

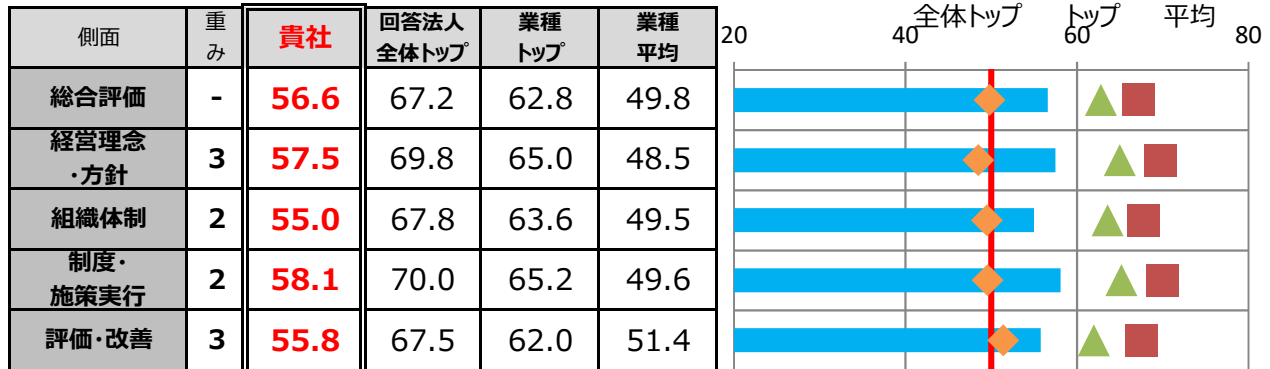
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: 56.6 ↑4.2 (前回偏差値 52.4)

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

②評価の内訳



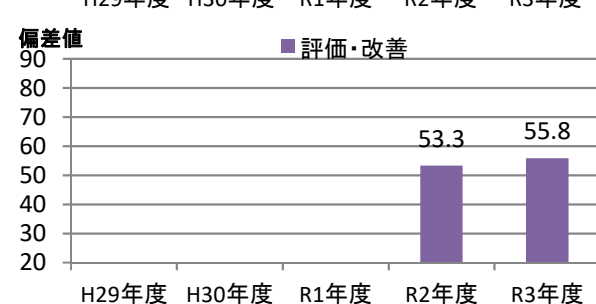
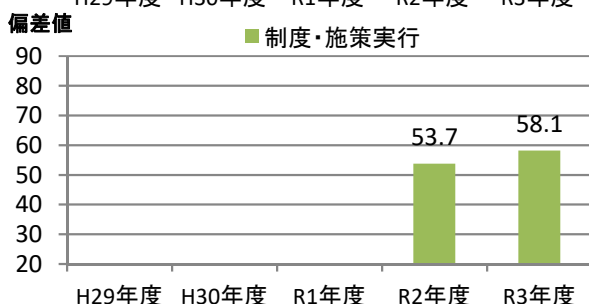
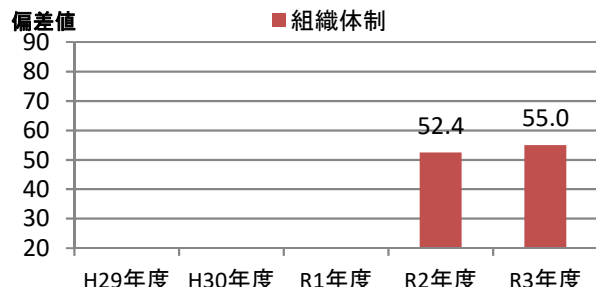
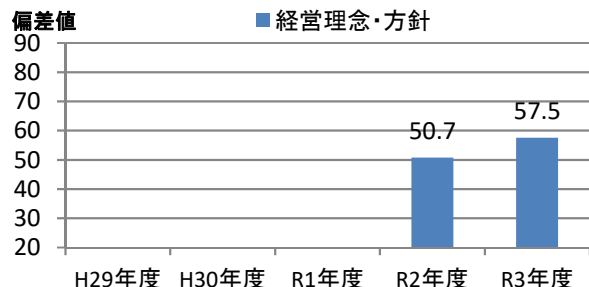
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

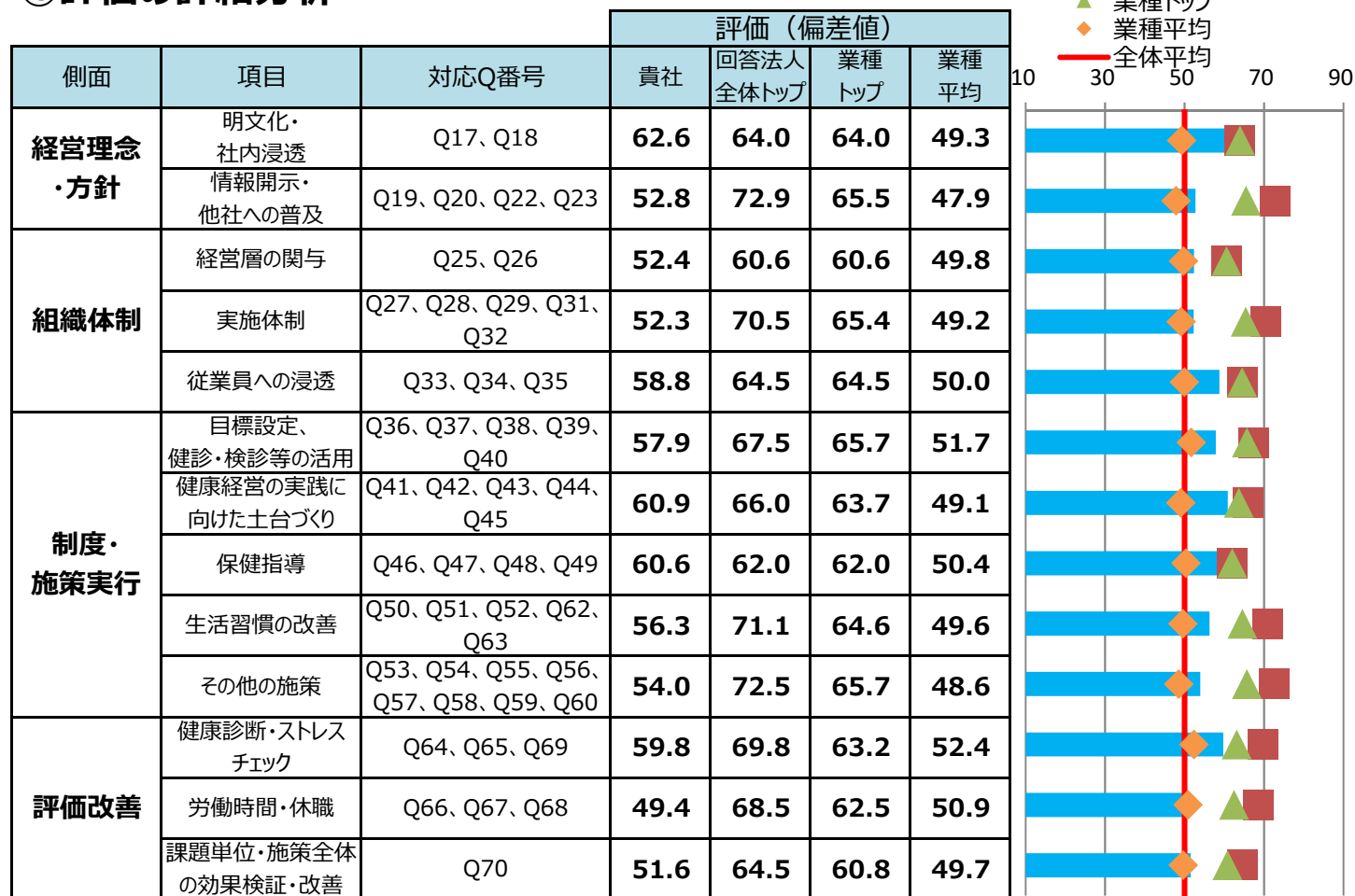
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	801~850位
総合評価	-	-	-	52.4(-)	56.6(↑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



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

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 毎年一定数かつ質を考慮した新卒採用者を確保するという経営上の課題がある中で、同業他社との差別化を図る観点・自金庫の健康に関する取組など魅力的な面を発信する観点から、採用力向上および人材定着に繋がれば良いと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、学生に対するクリーンなイメージ発信による採用力の向上を期待するとともに、現在働いている職員に対しても長く働き続けることができる職場環境だと感じてもらえるようになることを期待している。指標としては、5年以内離職率低下について、現状の19.1%から15.0%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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shizuokayaizu-shinkin.co.jp/about/indicator/healthdeclaration/

※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	50.5	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	61.0	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	50.1	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	54.5	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.0	53.8	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	金融機関という職業柄、責任の重さなどストレスのかかる仕事であり、メンタルヘルス対策（予防、早期発見など）は常に対策を講じる必要があると考えている。当金庫の課題である人材の採用と定着という観点では、若手職員の中でも特に新入職員に対するケアが特に必要であると考えている。
	施策実施結果	ストレスチェックの実施推奨、常駐産業カウンセラーによる研修・土曜相談などを実施している。その他、人事部職員による定期的な臨店・若手職員を対象とした研修などを行い、不調者などの早期発見に努めている。
	効果検証結果	2020年度における職員のアブゼンティーイズムは3名、プレゼンティーイズムについては4名の計7名となっている。2017年度と比較すると、ほぼ同水準での推移となっているが、メンタル不調による長期欠勤・求職者数は1名減少している状況。また、9月末時点における新入職員におけるメンタル不調者は前年4名から3名へと減少している。
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	インフルエンザ自体の感染については、全国的にも職場内にも少なかったかと思う。ただし新型コロナウイルスについては、一たび感染が広がれば地域における金融機能の停止という結果を招く恐れもあり、当金庫としても感染予防については積極的に投資を行い、感染の拡大をさせてはいけないものと認識している。また、予防に関しては役職員一人一人の意識の醸成が必要であり、防止方針などを浸透させていくことが課題と考えていた。
	施策実施結果	職員へのマスク配布（幹旋販売含む）、全部店に対する体温検知器付き自動消毒器（非接触型）の導入などを行った。
	効果検証結果	コロナウイルス感染症について地域および同業他社における感染が拡大している中で、当金庫では未だ1名のみの感染に留まっており、ワクチン職域接種を中心として、各役職員の予防に関する意識醸成や消毒液の完備などが役立っているものと思慮する。

※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) or Q41(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。

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: 金沢中央農業協同組合

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

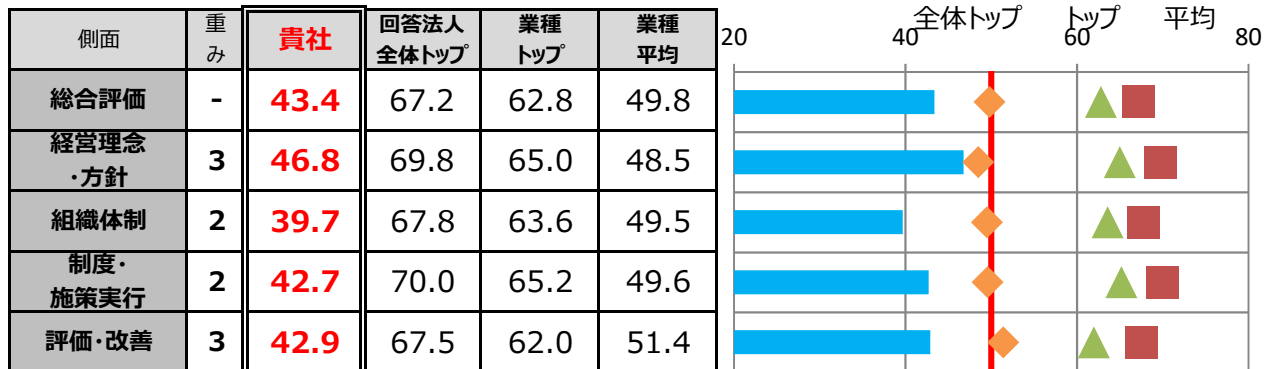
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 2869 社中

■総合評価: 43.4 ↓3.2 (前回偏差値 46.6)

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

②評価の内訳



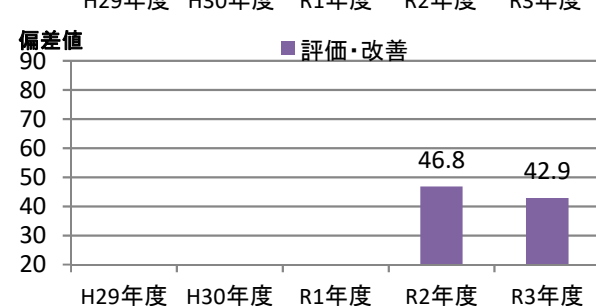
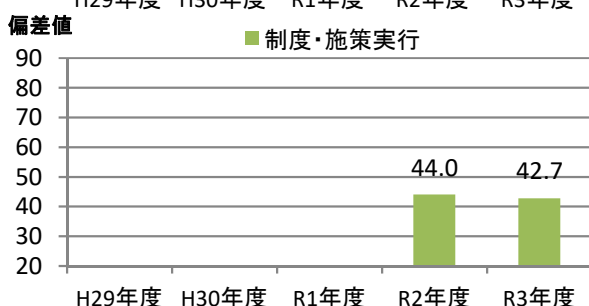
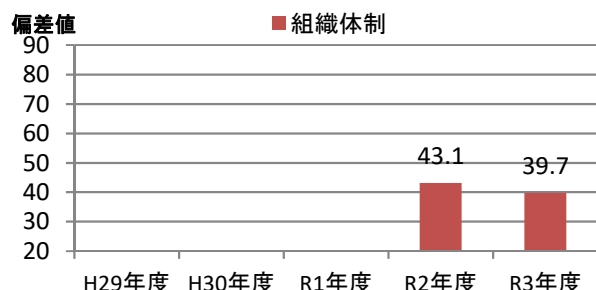
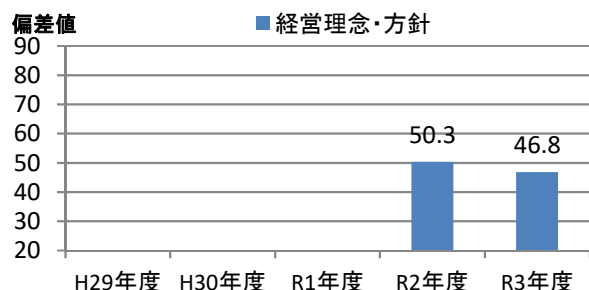
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

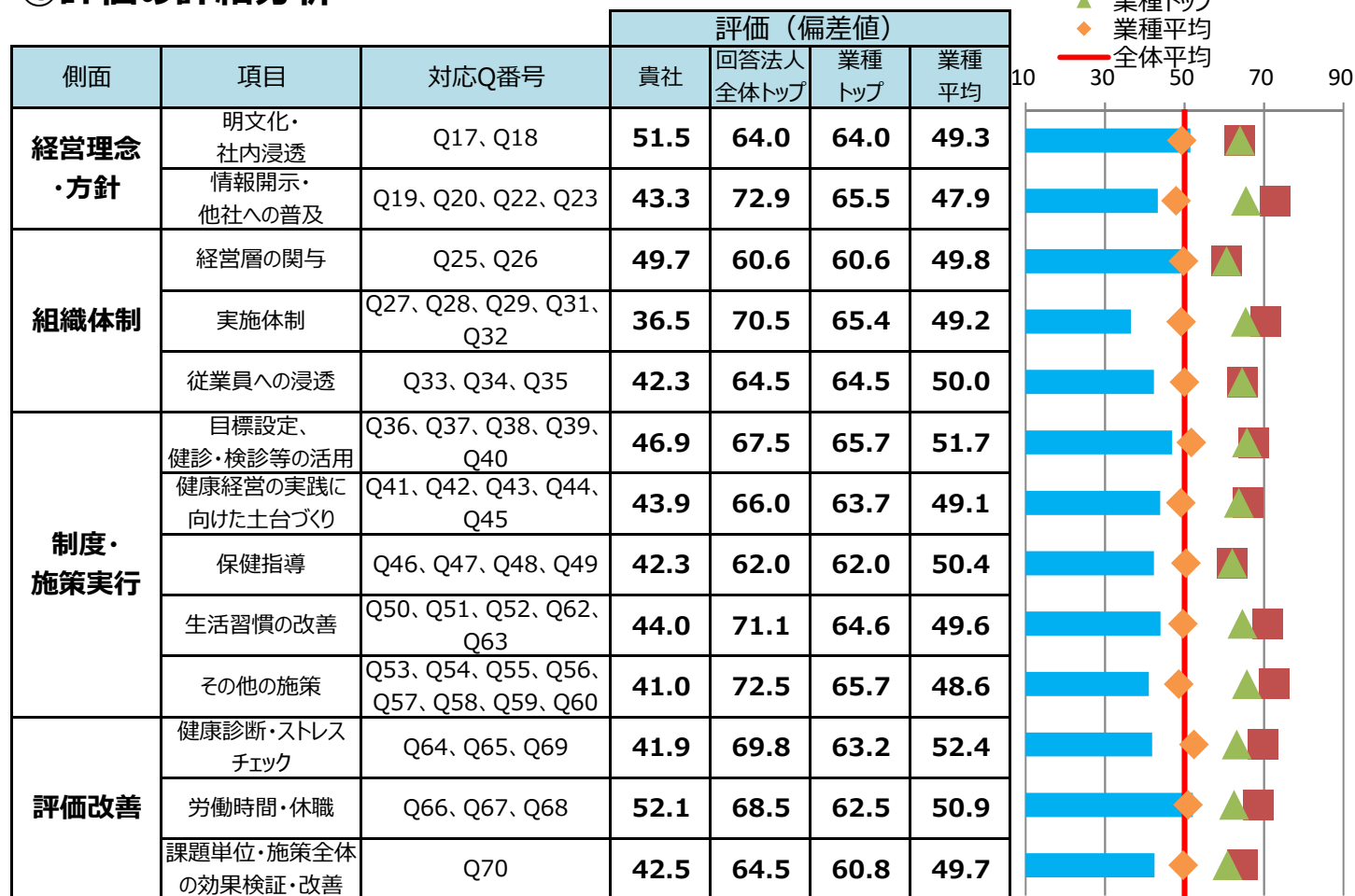
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2201~2250位
総合評価	-	-	-	46.6(-)	43.4(↓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



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

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 恒常的に役職によっては残業時間が長くなる。ストレスチェックの結果もその役職が高ストレス者の結果が多く出ている。
健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスのとれた心身共に健康である状態を期待する

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.0	50.5	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	40.0	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.2	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.5	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.2	53.8	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	昨年課題として取り組んだ結果喫煙率は下がったが、全国平均と比較するとまだまだ高いため引き続き改善が必要。
	施策実施 結果	喫煙率37.3%（2019年度）から32.7%（2020年度）に低下した。
	効果検証 結果	県の出前講座を利用し職員に周知。健康への影響がある内容のポスターを作成し喫煙者の目につく場所に掲示してもらった。
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) or Q41(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。

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：新潟県労働金庫

英文名：NIIGATA LABOUR BANK

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

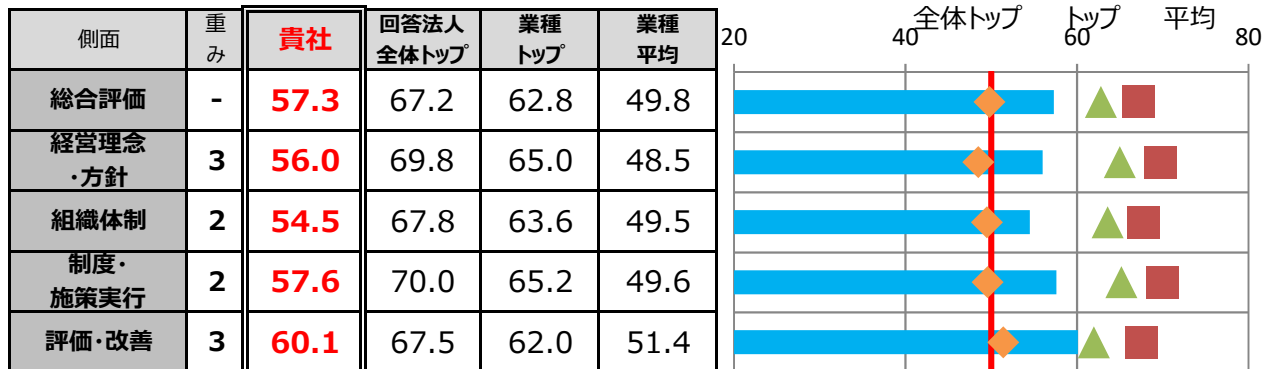
①健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 2869 社中

■総合評価： 57.3 ↑6.3 (前回偏差値 51.0)

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

②評価の内訳



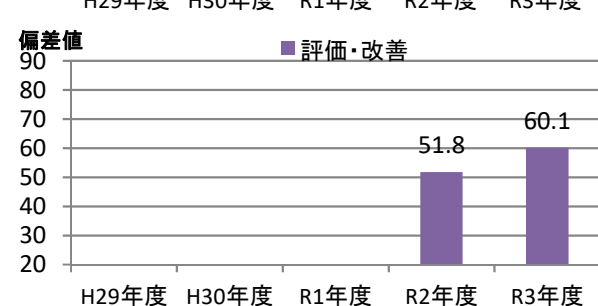
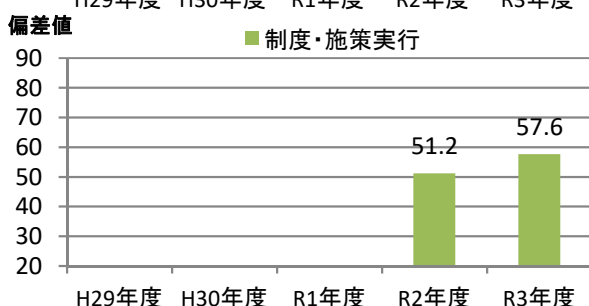
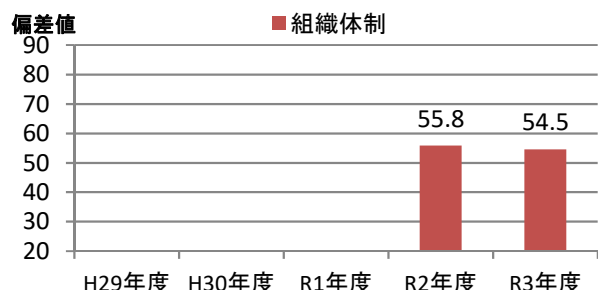
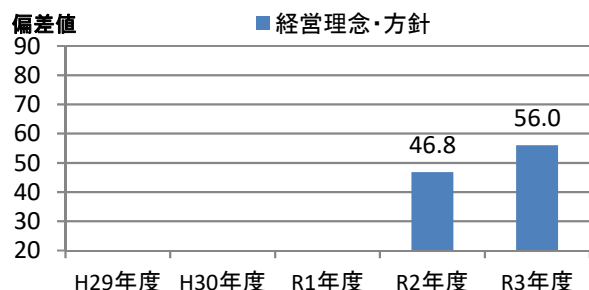
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

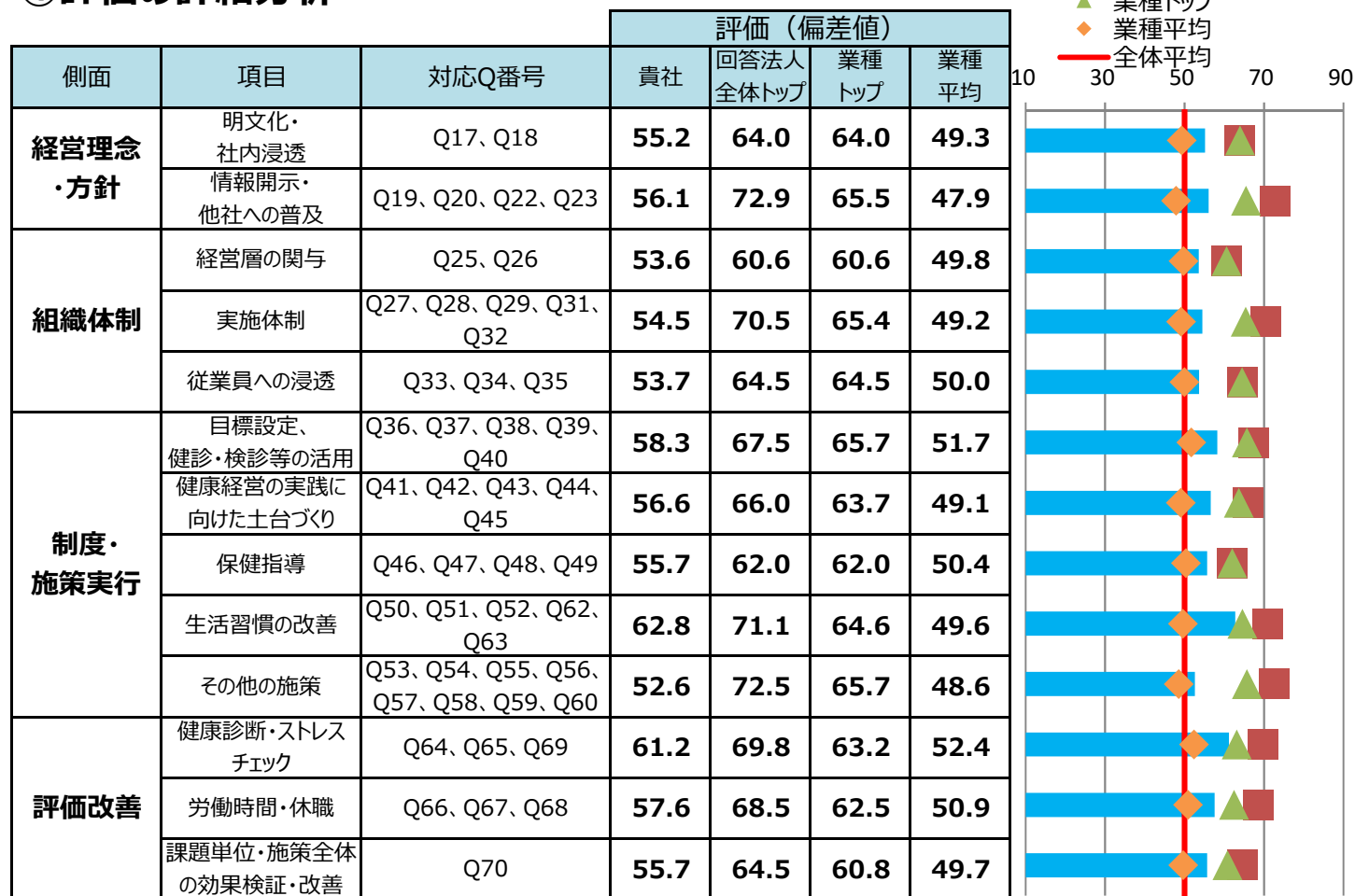
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	701～750位
総合評価	-	-	-	51.0(-)	57.3(↑6.3)
【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



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

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 業務内容の拡大等に伴い、業務密度が高まっているほか、職員間のコミュニケーション低下等に起因して、メンタル不全による休職者や、業務効率が低下している職員が発生している。このことから、アブゼンティーズムやプレゼンティーズムの状況を把握したうえ、適切な対応策を検討・実施して、全職員が各自の能力を最大限発揮することにより生産性を向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員間のコミュニケーション向上策や、メンタルヘルス対策としてラインケア研修や相談窓口の設置等のほか、キャリアコンサルタントによる全職員との個別面談を実施する。これら、プレゼンティーズムに陥る懸念がある職員の対応を適切に行うなどの対策により、メンタル不全による休職者の発生を抑制するほか、全職員がいきいきと働き、生産性の向上につながる効果を期待している。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.niigata-rokin.or.jp/about/health_management.php

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	50.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.1	53.8	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	定期健康診断結果において、血糖値が高い職員が多いことが判明した。本事案は、日常的な食生活および運動習慣を改善することが必要であり、産業看護専門職が当該職員に個別指導を行っているものの、職員自身が多忙を理由に取組みを進めない状況にあり、放置した場合は合併症による休職等に繋がる懸念があることから、新たな改善策を進める必要がある。
	効果検証結果	HbA1c高値の者を対象として産業医による生活習慣病改善セミナーを2019年度1回開催（対象者10名中10名参加、参加率100%）、2020年度1回開催（対象者10名中8名参加、参加率80%）した。
効果 検証 ②	効果検証結果	本セミナーでは、個人情報の取扱いについて承諾を得たうえで、参加者がHbA1cの推移や食生活や運動習慣の改善状況を報告したほか、意見交換や産業医の指導を実施した。参加者のアンケートでは、「率直な意見交換ができたため、改善が進んでいる職員の経験談に触発され、自分自身の行動を見直すきっかけとなった」「参加者の連帯感が高まった」等の声があったほか参加者10名中、9名のHbA1cが低下する等の効果があった。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
効果 検証 ③	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) or Q41(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。

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：北おおさか信用金庫

英文名：

■加入保険者：大阪府信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

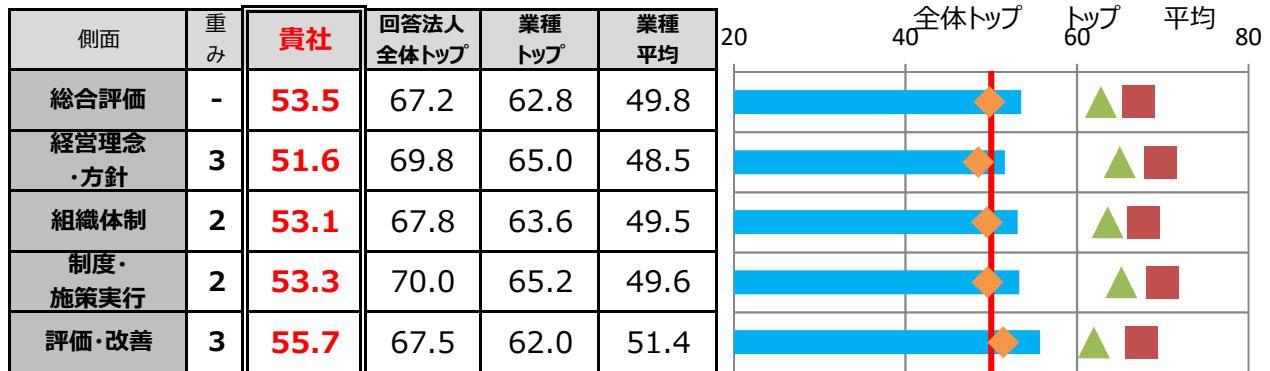
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 2869 社中

■総合評価： 53.5 ↓1.4 (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



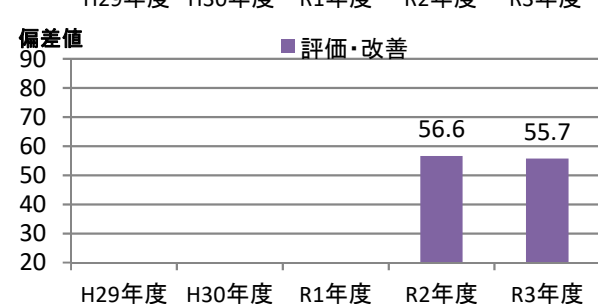
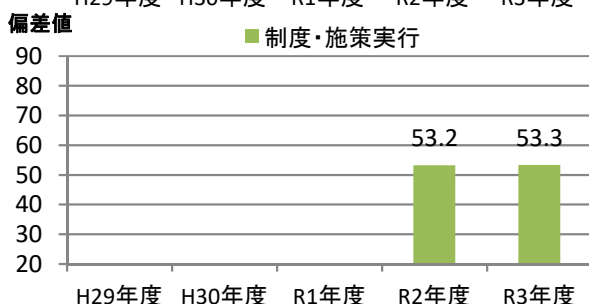
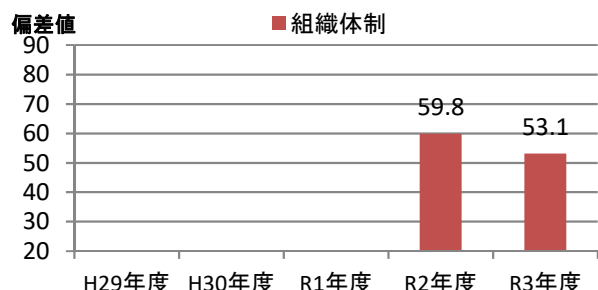
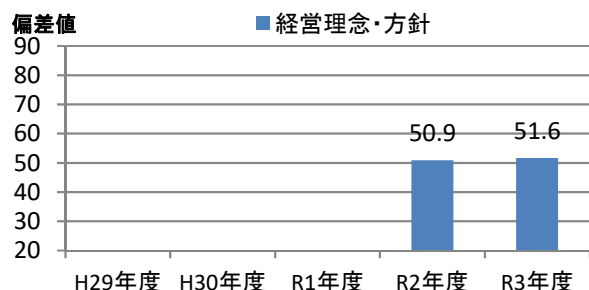
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

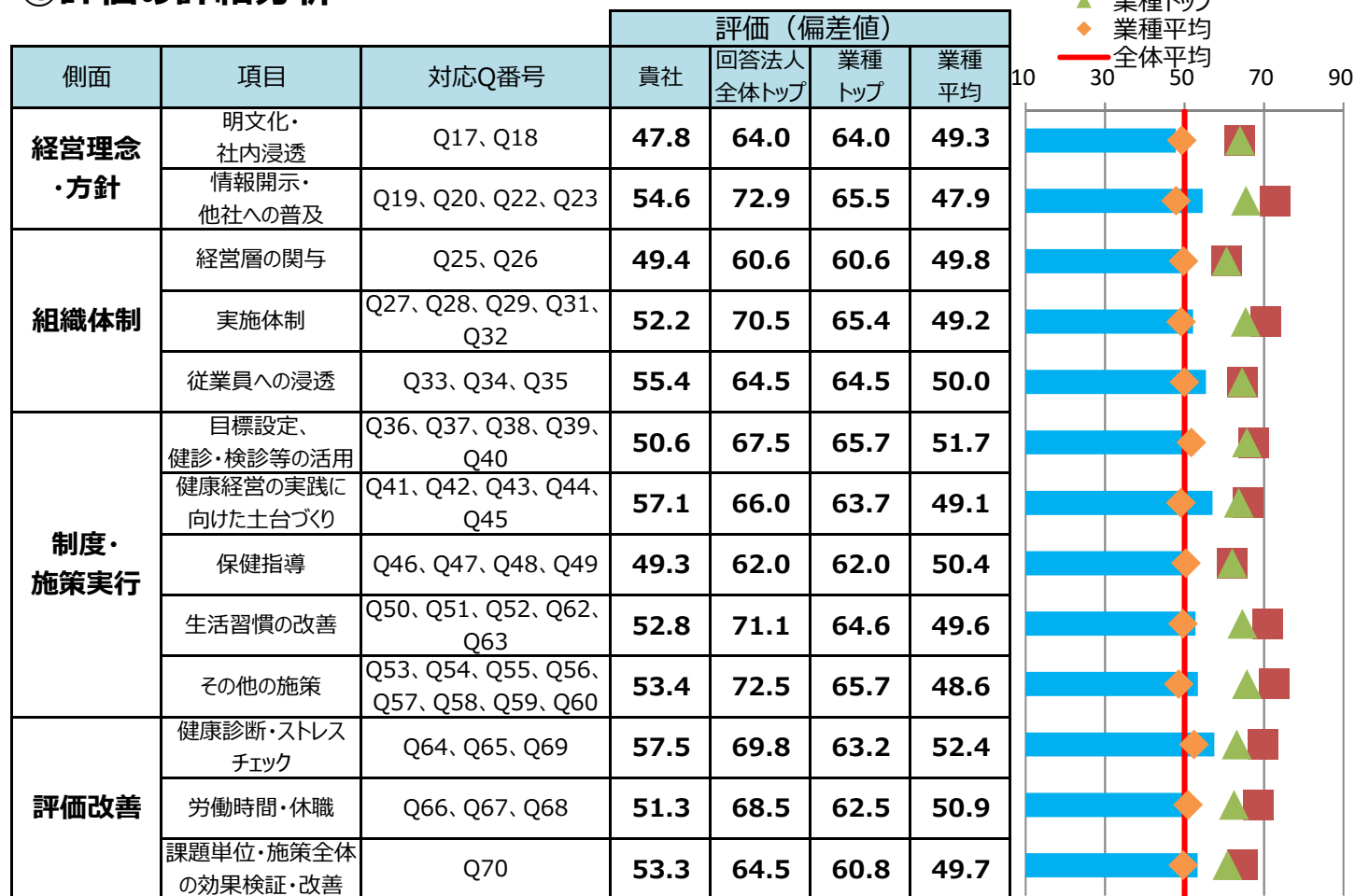
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	901～950位	1151～1200位
総合評価	-	-	-	54.9(-)	53.5(↓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



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

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 復職後も仕事と治療の両立がしやすいようフォローアップ体制を充実化させることと、個人個人に合わせたキャリアアップを図り、能力を最大限に発揮できる人と環境づくりをしていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働き甲斐をもち、復職者に対しては治療とのバランスを取りながら働き続けることができる体制を構築したい。指標としては、私傷病欠勤の低減、メンタル不調者の休職率・退職率の低減、産休・育休者の復帰後就業率、就業継続率の向上、ワークライフバランスの向上、ワークエンゲージメントの向上を目指す。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kitaosaka-shinkin.co.jp/about/data/about_health_management.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	50.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.9	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.6	53.8	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	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	当金庫では、退職後の職場復帰について特にメンタル不調者の2019年度復帰率37.5%と低いため、復帰率の向上と再発防止を課題として掲げている。
	効果検証結果	精神疾患による長期欠勤・退職に至る職員へ、保健師より定期的に電話をし、現状の把握や指導・助言を実施。定期的に医療職と連絡を取ることで適切な復帰のタイミングを図ることができ、意欲向上にもつながっている。
効果 検証 ②	効果検証結果	保健師による電話面談の実施率は100%、精神疾患による退職者の復職率50%と以前より向上。また、復帰後も定期的な産業医・保健師面談の実施することで1年間で再発により退職される職員は0名となっている。
	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	特定の管理職の時間外労働時間が80時間超、100時間超が数名。管理職の平均年齢も53.6歳で食生活の乱れや睡眠時間に影響すると命にかかわる疾患を発症する恐れがある。
効果 検証 ③	施策実施結果	80時間以上超えた管理職に対して、産業医・保健師面談を実施。また該当した職員に対して疲労蓄積度チェックシートの記載してもらい、業務負担感やメンタル不調の兆候など把握している。面談実施率は100%。
	効果検証結果	2019年度の長時間労働者の件数は5件、2020年度は14件。しかし、法定時間外労働が最も長い方で2019年度は148時間51分、2020年度は123時間16分と20時間の削減につながっている。また、長時間労働該当者の健康診断結果では数値の悪化は見られず、身体・精神的な不調で退職に入る方も0名。現在も管理職として業務を継続できている。

※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) or Q41(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。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: あいち中央農業協同組合

英文名:

■加入保険者: 愛知県農協健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

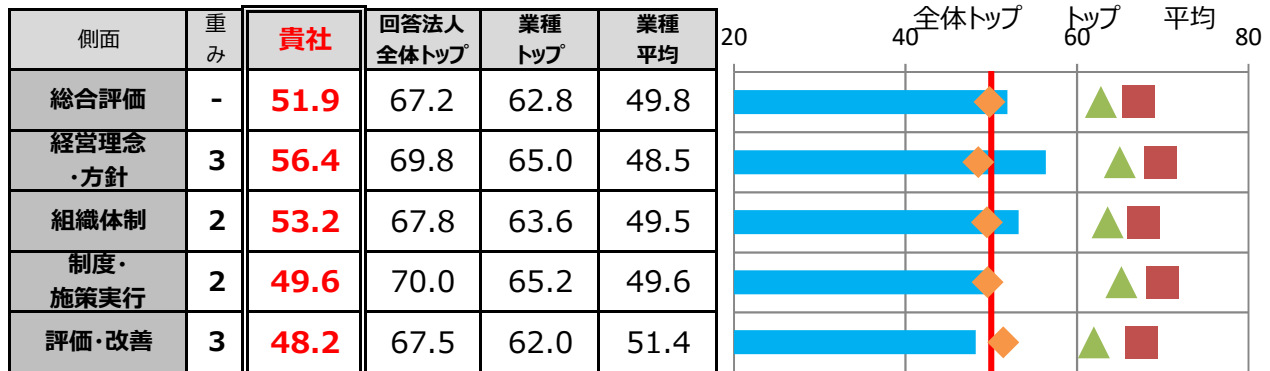
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 2869 社中

■総合評価: 51.9 ↑6.7 (前回偏差値 45.2)

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

②評価の内訳



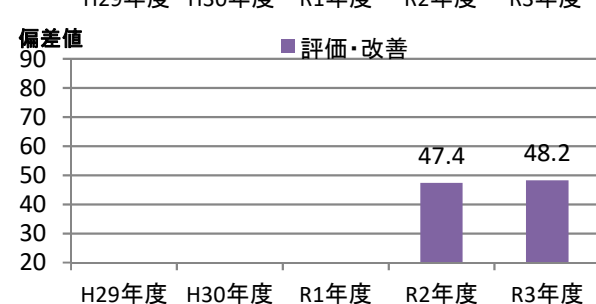
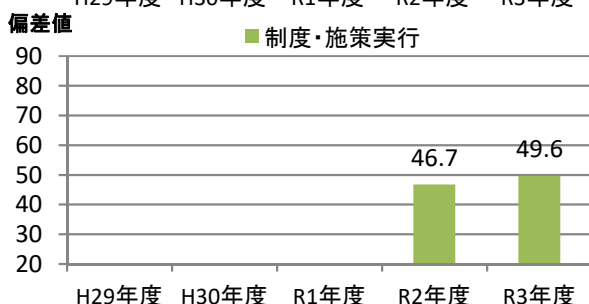
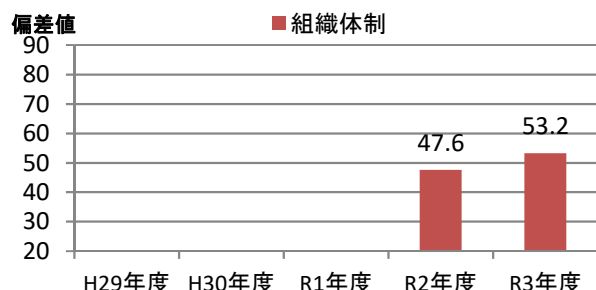
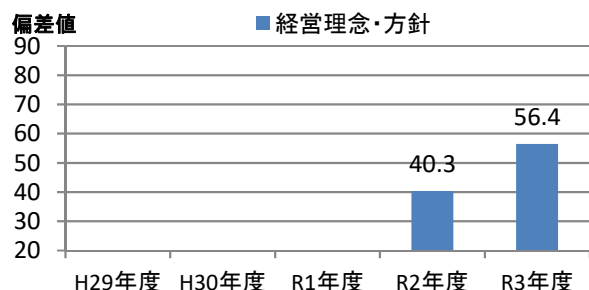
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

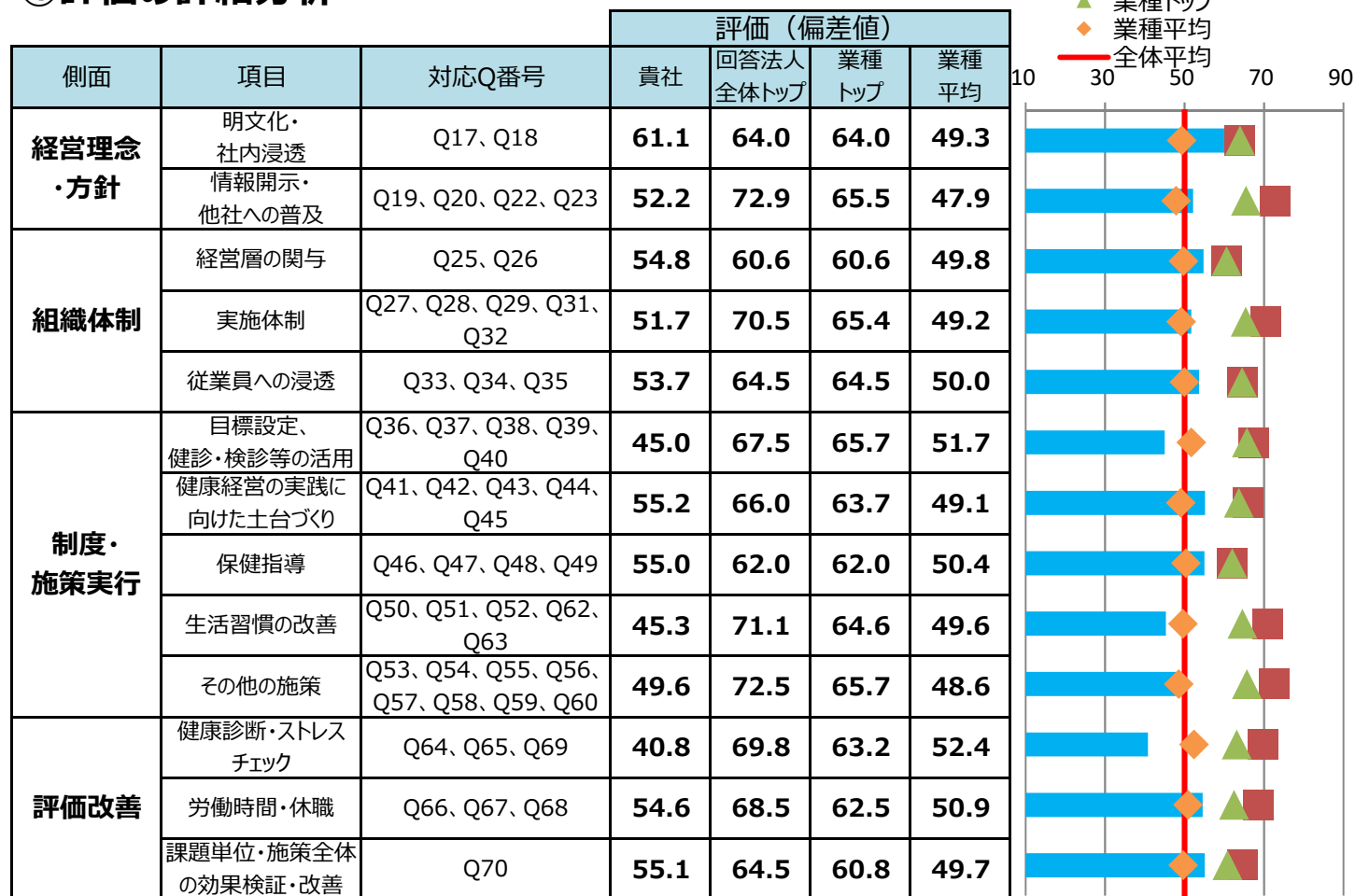
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351~1400位
総合評価	-	-	-	45.2(-)	51.9(↑6.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

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 協同組合として、職員の「心身の健康＝仕事への貢献」が組合員・利用者へのサービス向上に繋がるため、組織として、職員に向けた心身の健康づくりをどのように行うかが課題。
健康経営の実施により期待する効果	組織として職員の健康の保持・増進のための制度を充実させることで、健康にあまり関心がなかった職員が興味を持ち、自ら積極的に健康づくりに取り組むことに期待をしている。これにより、BMI25以上の職員が現在30%以上いるが、20%未満を目指していきたい。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jaac.or.jp/about/kenkoukeieisengen/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	53.6	50.5	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	42.7	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.2	50.1	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	47.4	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.5	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.8	53.8	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	近年、健康障害を理由に休職に入る職員が増えたことや、健康障害を訴える職員が増えたため、対策が必要だと感じた。そのため、節目の歳には通常健康診断より細かい健診を行うことができる人間ドック受診を推奨し、その費用の全額助成を行っている。
	施策実施 結果	節目人間ドックを行い、『人間ドックに行くきっかけになった。』『細かく診てもらえるため安心した』などの声が多く、現時点で1/3の対象者が人間ドックを受診した。
	効果検証 結果	現時点では、定量的な効果は出ていないが、人間ドックを受診する職員が昨年度から100名以上増えた。この取り組みにより、人間ドック受診勧奨による早期発見や健康障害の早期治療につながることを期待される。また、人間ドック受診者の『声』を多くの職員に広め、人間ドック受診を推奨していきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	—
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(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。

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: 苫小牧市役所

英文名:

■加入保険者: 北海道都市職員共済組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

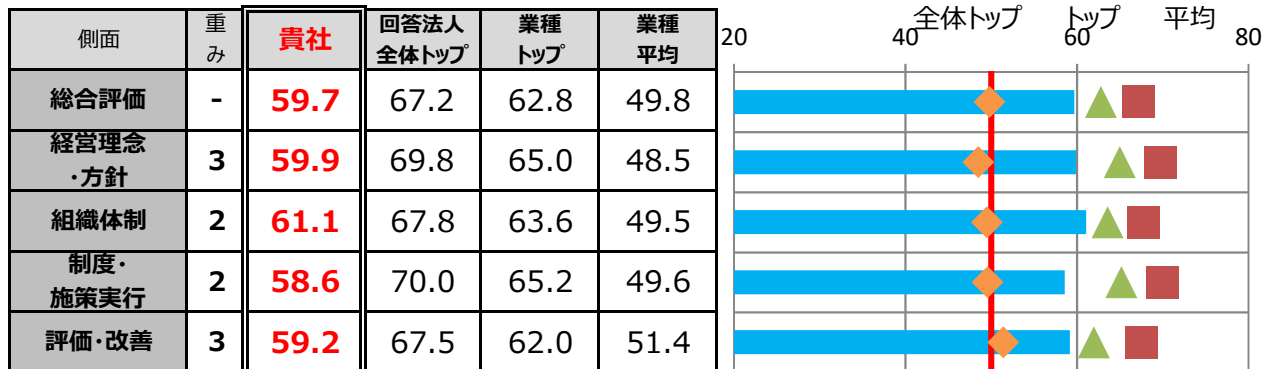
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 2869 社中

■総合評価: 59.7 ↑13.6 (前回偏差値 46.1)

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

②評価の内訳



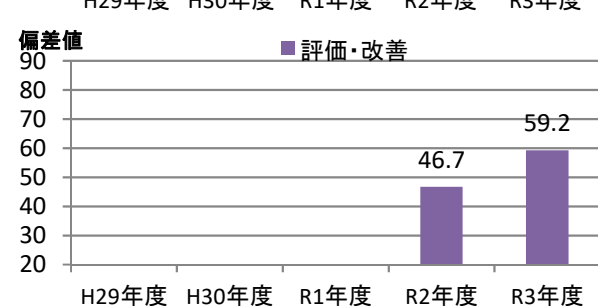
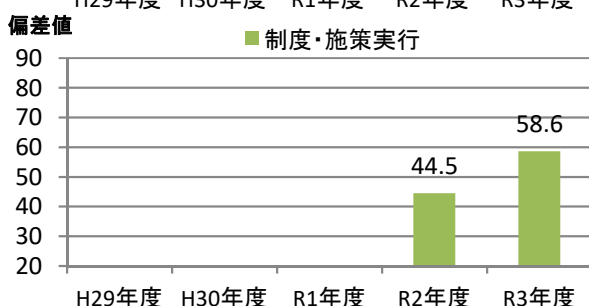
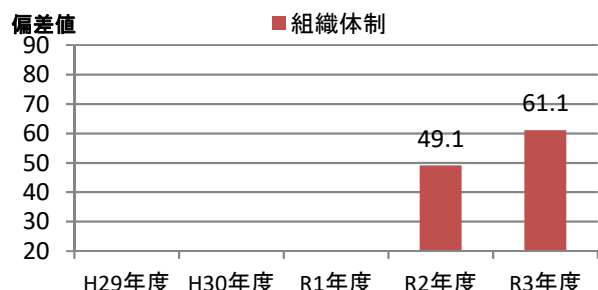
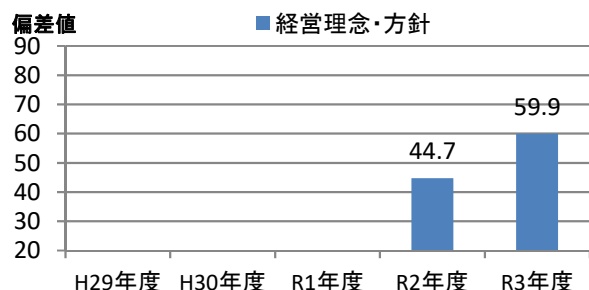
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

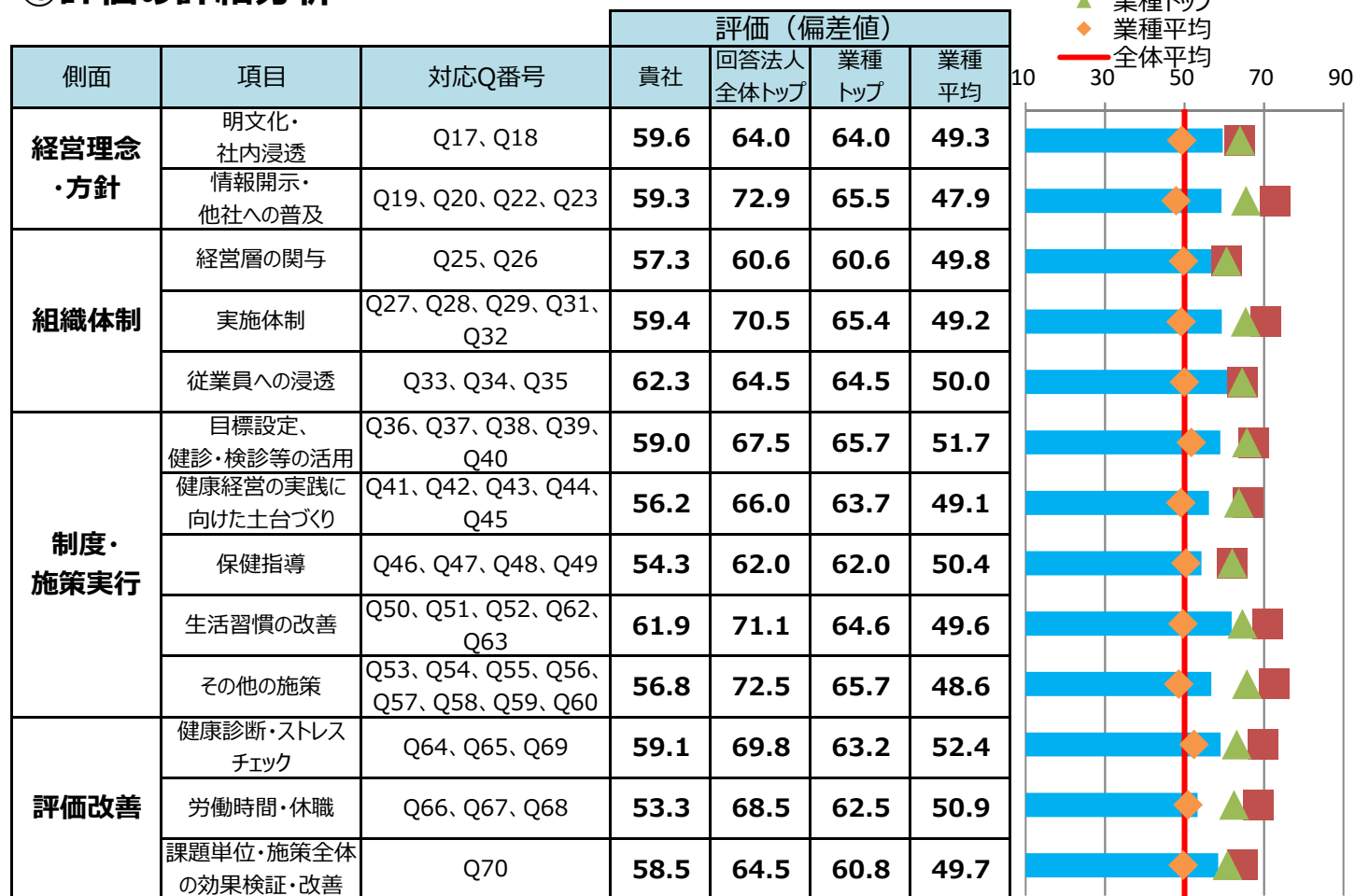
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	451~500位
総合評価	-	-	-	46.1(-)	59.7(↑13.6)
【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



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

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 職員一人一人が心身ともに健康で、個性や能力を最大限に発揮できる職場環境を形成し、組織の活性化を図ることは、持続可能な質の高い行政サービスを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	職員のヘルスリテラシー向上や、管理職によるマネジメント力の強化により、組織の活性化が図られることを期待している。 ・管理職による再検査の受診勧奨の実施により、現在値97.3%から100%へ再検査受診率の向上を目指す。 ・メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見及び早期対応のため、管理職に対するラインケア研修を実施する。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei/shisei/kenkou/nintei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	50.5	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	57.5	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	50.1	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	63.7	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.2	53.8	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	経営課題である生産性向上のためには、健康リスクの低減や健康障害の防止が重要である。健康診断による有所見率は34.1%となっており、健康リスクを放置することで重大な健康障害を引き起こすことが懸念されるため、再検査の受診率向上が課題となっている。
	効果検証結果	課長職など直属の所属長による勧奨で未受診の場合は、次長職、更には部長職へと段階的に上位の役職者へ引き上げ、3回の勧奨を実施したことで受診率が大幅に上昇した。また、未受診者については、翌年度以降も再検査の受診状況について追跡調査を行っており、病欠者（身体）数も減少（前年度比4%減）したことから、健康リスクの低減が図られ、生産性向上につながったものとする。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	経営課題である組織の活性化のためには、所属長による業務上のサポートをはじめ、健康管理におけるマネジメント強化による組織力の向上が不可欠である。職員の精神疾患による長期病気休暇取得者及び退職者が増加傾向にあることから、メンタルヘルス不調等の未然防止や早期発見に向けた取組により、精神疾患による退職者等の減少と復職支援が課題である。
	効果検証結果	職員や所属長に対するきめ細やかな相談体制を構築しているほか、職場環境の改善や職員との相談対応を行うラインケアを推進するため、事業場内の産業臨床心理士を講師として、より実践的な小規模型研修を開催した。 所属長として必要なメンタルヘルス不調等の未然防止・早期発見に向けた対応力の向上が図られており、ストレスチェックの集団分析においても、2020年度は上司の支援が8.1点と改善（前年度8.0点）している。また、所属長の復職支援により、長期病気休暇者及び退職者のうち職場復帰した職員が大幅に増加（2020年度17人、2019年度8人）したことから、退職者が減少し組織力の向上につながったものとする。

※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) or Q41(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。

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：福井県民生活協同組合

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

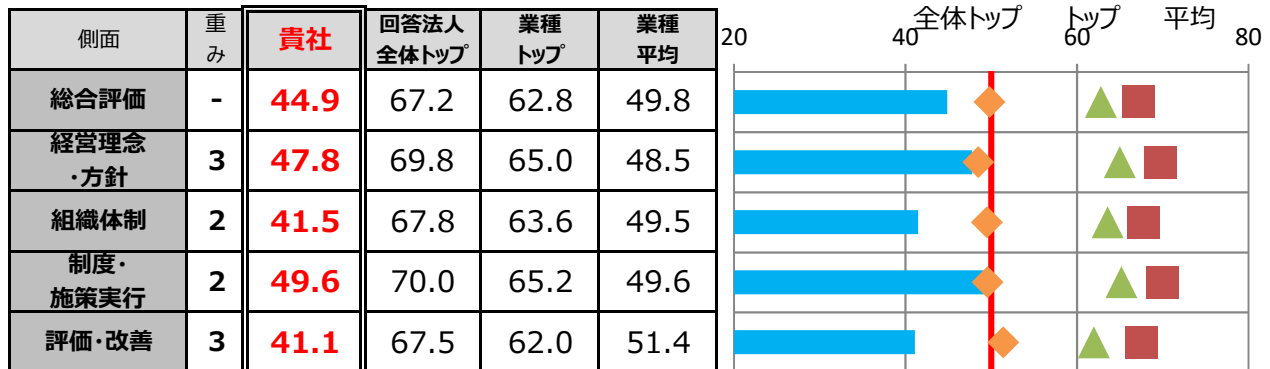
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 2869 社中

■総合評価： 44.9 ↑0.9 (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



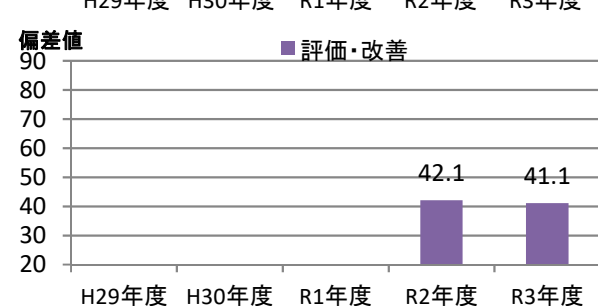
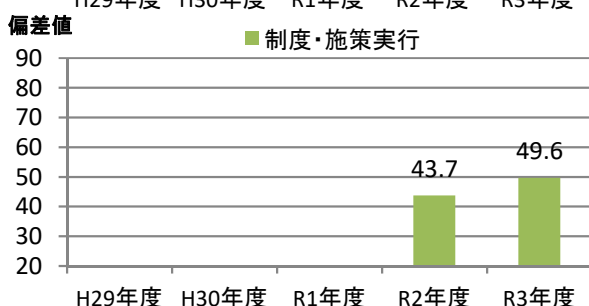
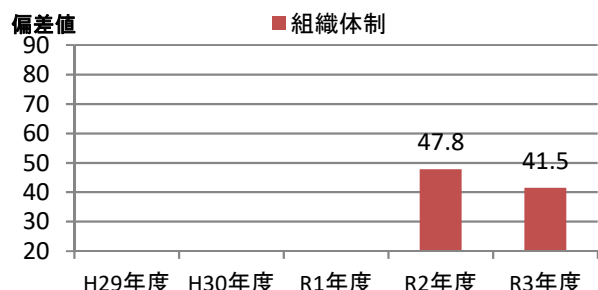
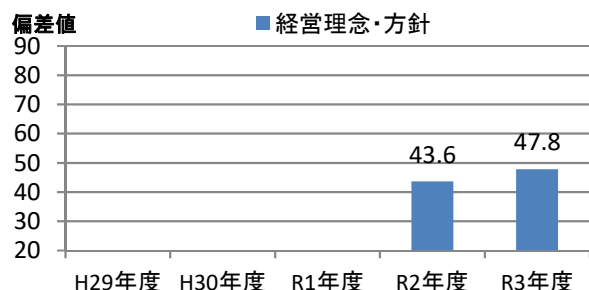
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

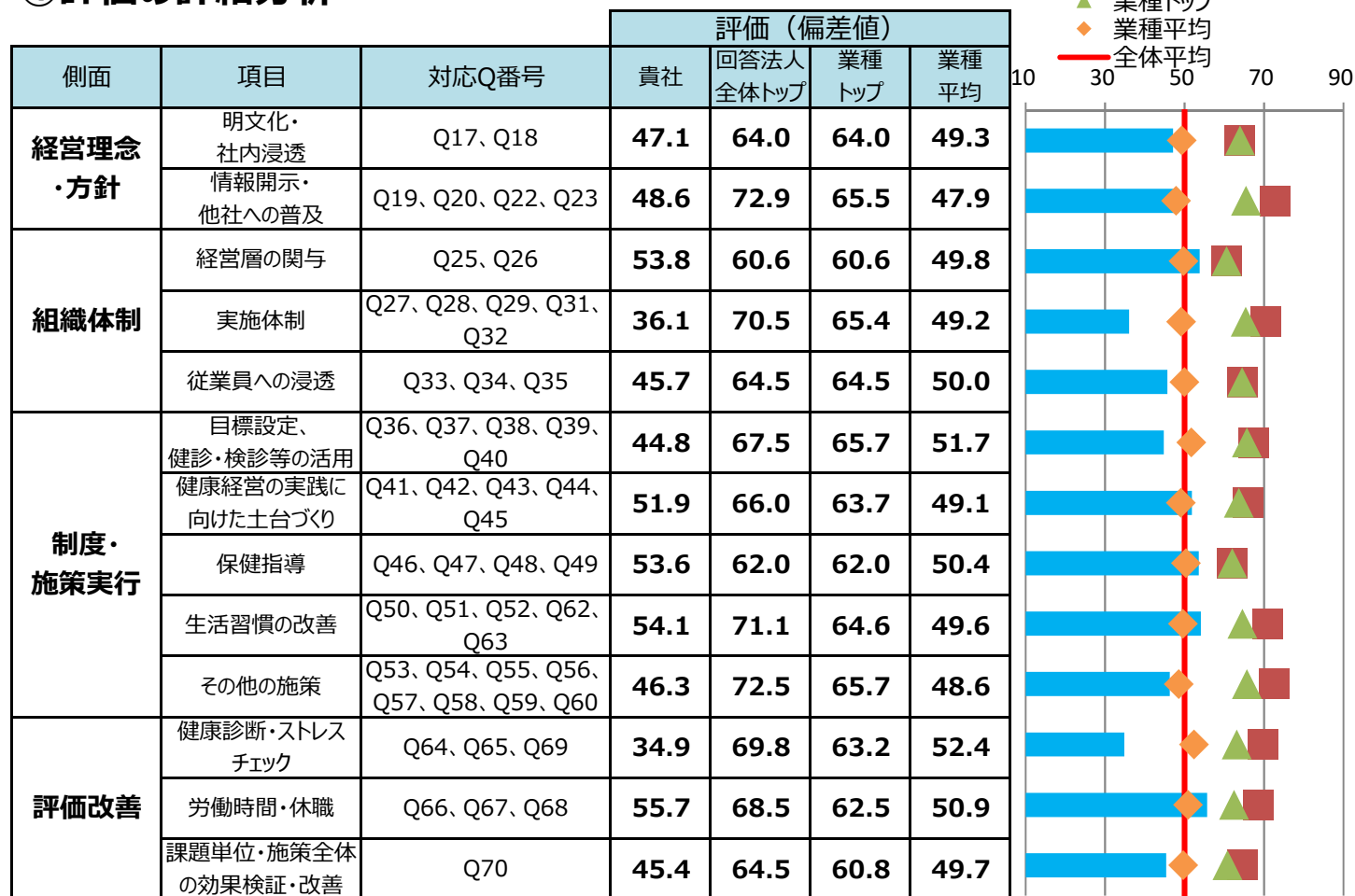
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2051～2100位
総合評価	-	-	-	44.0(-)	44.9(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

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 少子高齢化が進む中で、職員が心身ともに健康で継続して勤務してもらうことが事業活動を継続する上で重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が自身の健康状態の把握と改善を行ない、心身ともに健康でイキイキと働ける組織。 具体的な指標として、定期健康診断および2次健診・特定保健指導の受診率100%。生活習慣改善に向けた取り組みとして、運動習慣率25%以上、有給休暇の7日取得率100%やコミュニケーション促進を目的とした職場内交流会参加率75%以上を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fukui.coop/2021/10/101459/

※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	50.5	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	44.7	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.6	53.8	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	健康診断の有所見者が毎年発生しており、改善に向けた積極的な取り組みを個人および会社として提案をしていないことが課題と認識し、職員が健康で働くことが出来る組織作りが必要である。
	施策実施 結果	2次健診受診率および特定保健指導受診率を100%になるよう事業所から働きかけ、自身の生活習慣の改善に向けての取り組みを進めている。
	効果検証 結果	現時点での効果はまだ把握できていないが、健康に関する意識を持つよう各職場においても意識が高まったのではないかと思います。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(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。

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：山梨信用金庫

英文名：

■加入保険者：甲信越しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

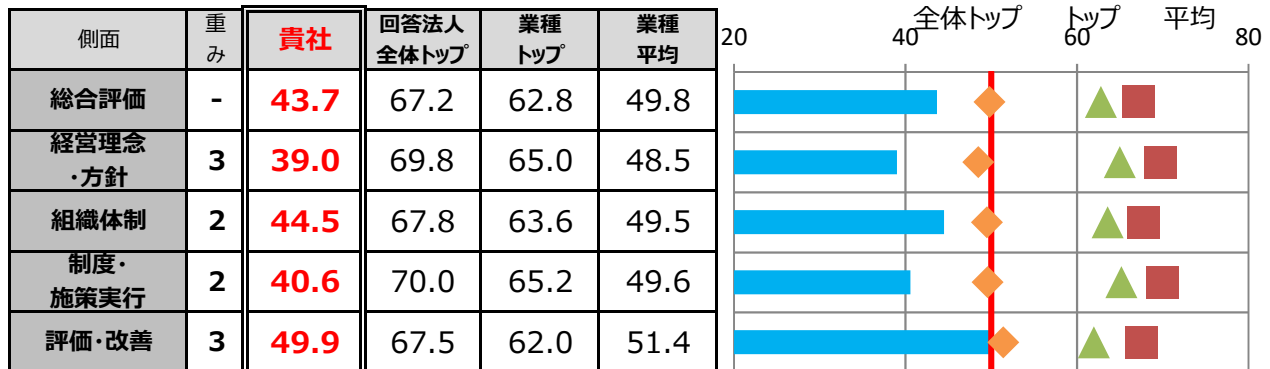
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2201～2250位 / 2869 社中

■総合評価： 43.7 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



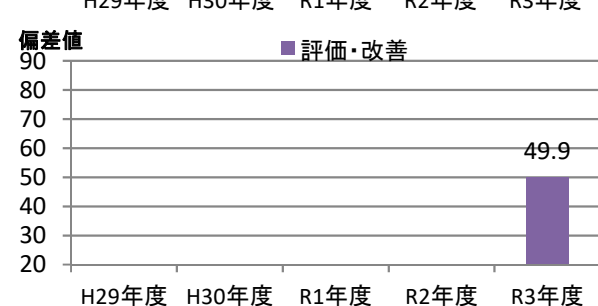
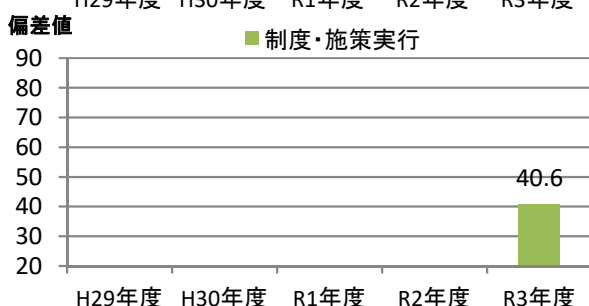
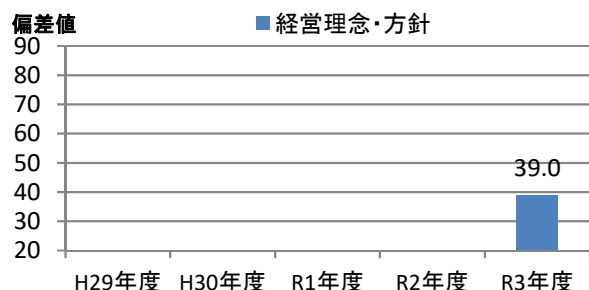
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

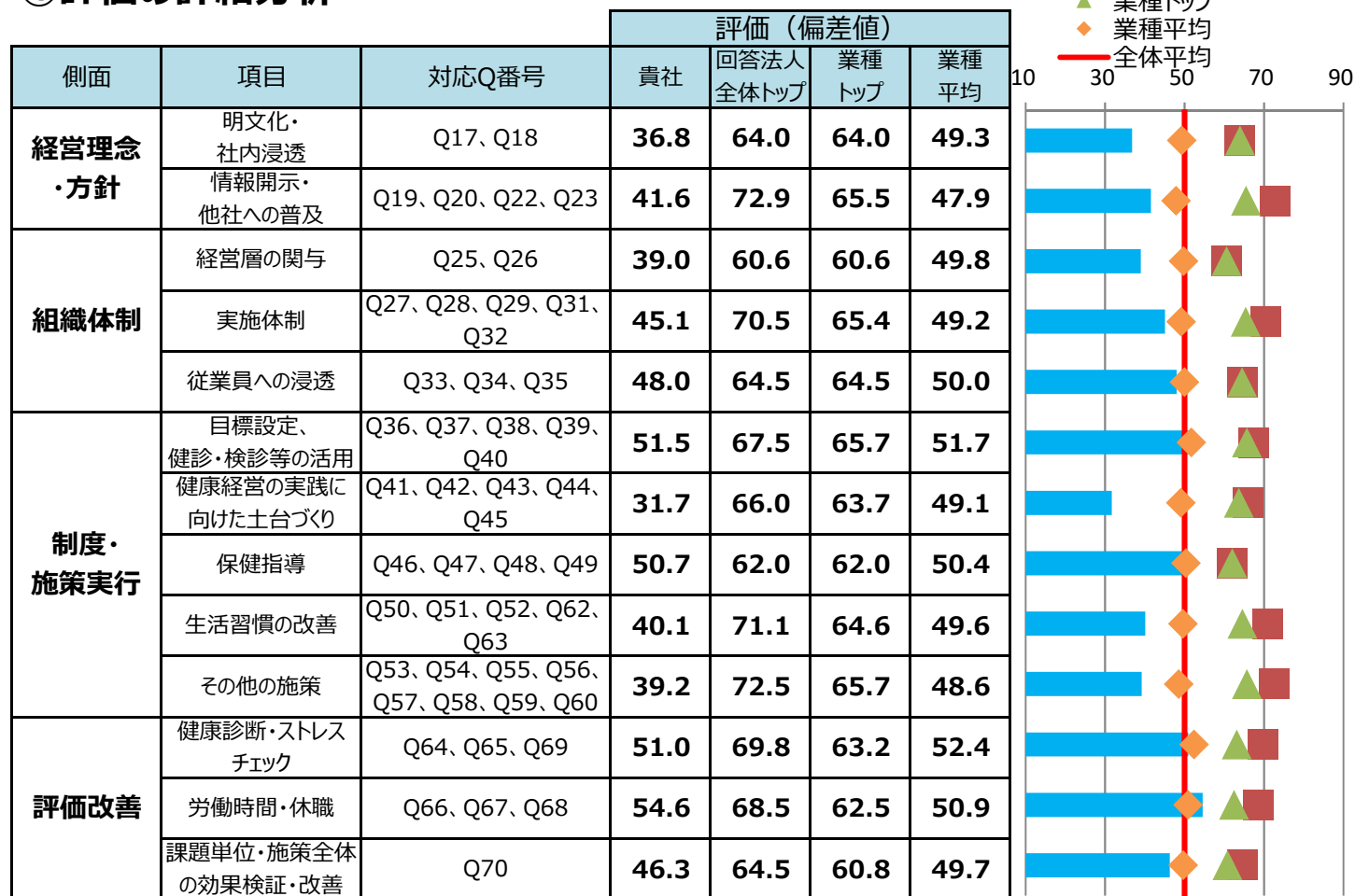
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	43.7(-)
【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



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

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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yamasin.jp/img/pdf/guideline_health.pdf?date=2110

※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	40.0	50.5	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	49.1	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	50.1	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	36.7	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.9	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.9	53.8	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	がんの早期発見について、従来より定期健康診断に検査項目を含めているが、より多角的に検査することにより、更なる早期発見精度の向上および職員の健康意識醸成が必要であるとする。
	施策実施 結果	健保組合との連携により腫瘍マーカー検査を導入、50歳以上は受診必須としたうえで職員に周知し希望者を聴取した結果、174名が受診した。
効果 検証 ②	効果検証 結果	検査結果に基づき産業医より意見を聴取。5名に対して再検査を勧奨し、3名が治療や再検査、経過観察となったことから、一定の効果があったものと思料。今後も継続的に実施していく。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
効果 検証 ③	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) or Q41(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。

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：西中国信用金庫

英文名：THE NISHI-CHUGOKU SHINKIN BANK

■加入保険者：中国しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

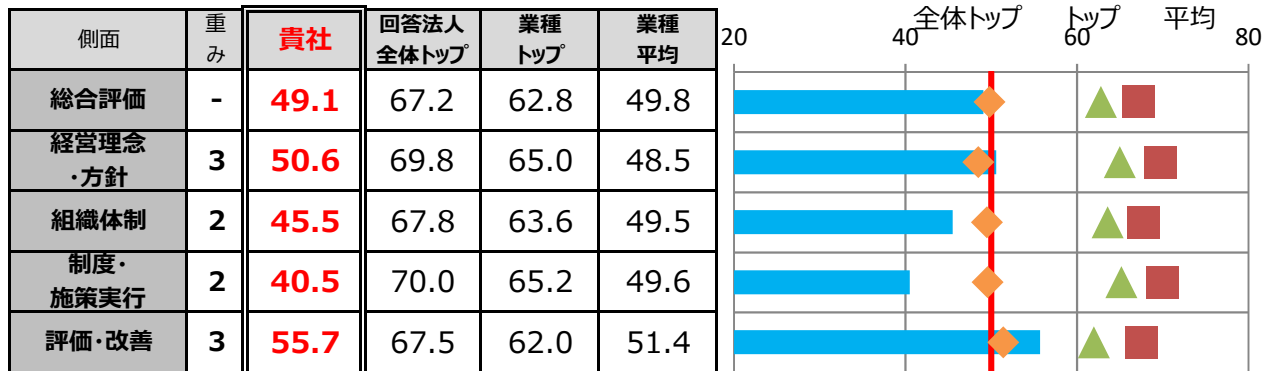
①健康経営度評価結果

■総合順位：1651～1700位 / 2869 社中

■総合評価：49.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



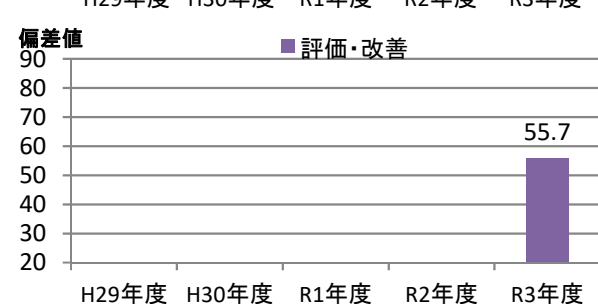
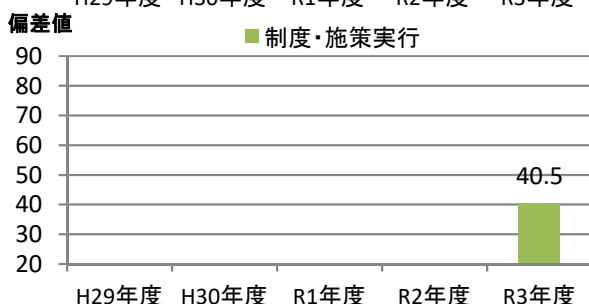
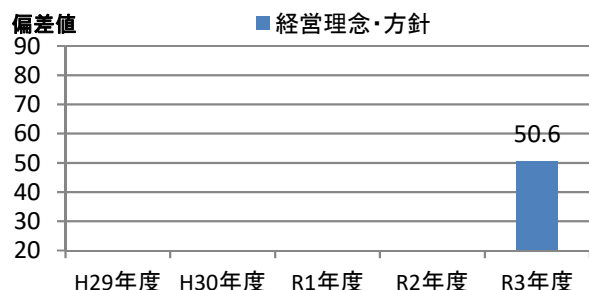
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

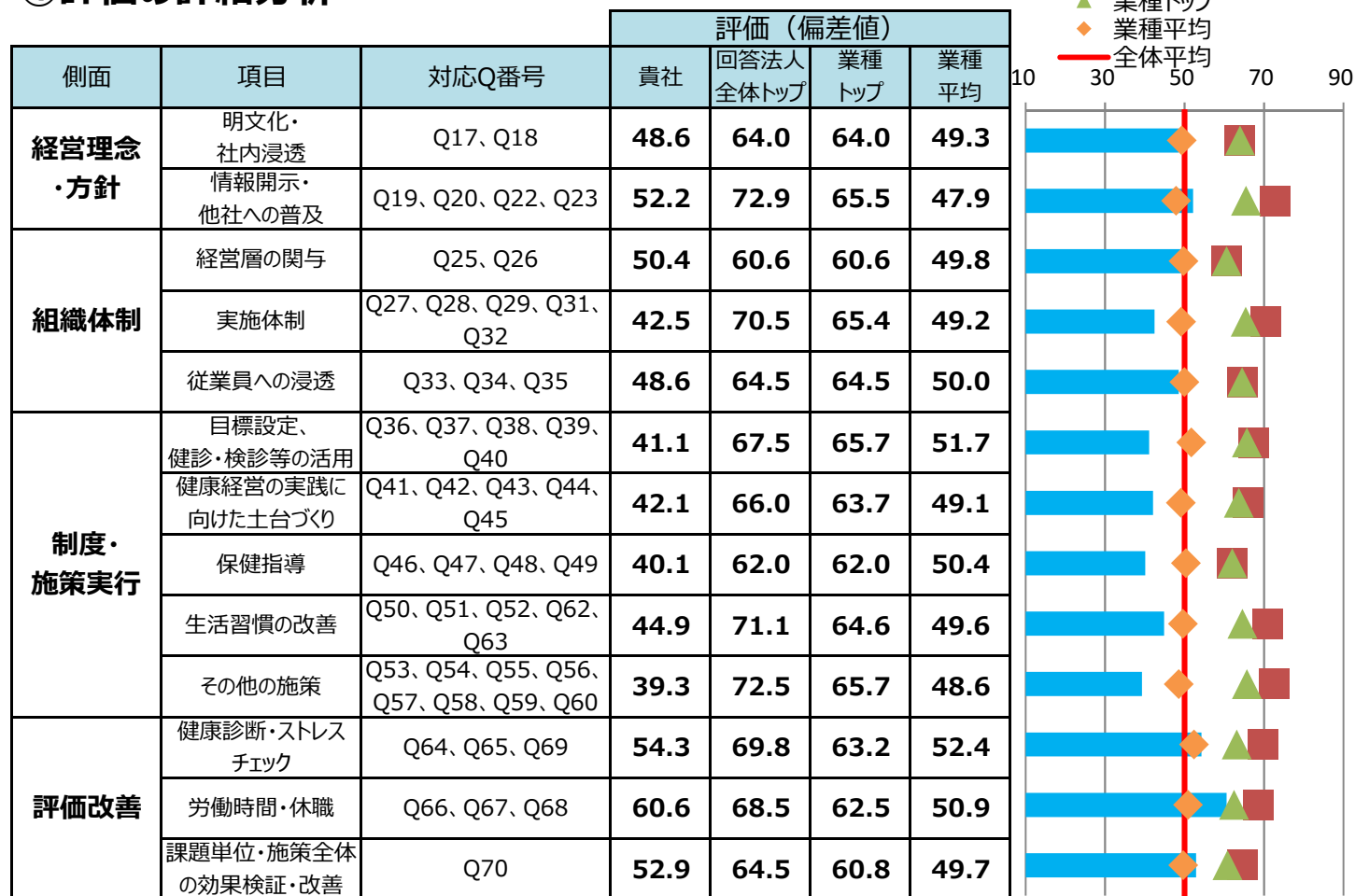
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	49.1(-)
【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



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

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 当庫は6信金1信組が合併しており、以降、組織の見直しを進めていく中で、年齢別職員構成がアンバランスとなり、職員の平均年齢も上昇している現状がある。また、子育てをしながら働く女性職員も増加していることから、職員の健康維持・増進およびワーク・ライフ・バランスに向けた取組みを積極的に推進していく必要があると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	職員の健康維持、ワーク・ライフ・バランスの推進による組織の活性化に期待している。健康診断およびストレスチェック受検率について現行の100%を維持することで、重症化前の早期対応を図る。生活習慣病に係る現行のリスク度合いからの改善を進める。また、月平均時間外労働の目標を2.0時間以内、有給休暇取得率も現行の61%から65%以上に改善することでワーク・ライフ・バランスの推進強化を図る。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nishichugoku.co.jp/file/pdf/kenkoukeieisengen.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.4	50.5	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	41.2	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.1	53.8	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	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	育児休業より復職する職員に対して、復職する上での悩み・要望等を聴取したところ、フルタイム勤務では保育所への子供の迎えが間に合わないし、短時間勤務(6時間勤務)では収入減少が家計を逼迫する旨の意見が多くあった。
	施策実施結果	育児短時間勤務制度について、従来の6時間勤務に7時間勤務を追加し、職員が自由に選択できる制度に改正した。
効果 検証 ②	効果検証結果	令和3年3月時点で短時間勤務を利用する職員18名の内、13名が7時間勤務を適用している。職員は育児に支障が生じない範囲で収入の増加に繋がり、当金庫にとっては職員の労働時間延長に伴い生産性の向上に繋がっている。
	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	金庫内で就業に関するアンケートをとったところ、年次有給休暇について、旧制度では通院等により比較的短時間の休暇取得で十分なケースにおいても半日休暇を取得する必要があるため、働くことができる時間帯も休暇を取得している現状があるとの意見が多い結果となった。
効果 検証 ②	施策実施結果	時間単位で有給休暇を取得できるよう、就業規則を改正した。
	効果検証結果	時間単位有給の取得状況は良好で、職員全体の15%が既に制度を利用している。職員からは、働き方の選択肢が増加し、仕事と家庭の両立が容易になったとの声が多く聞かれる。また、職員にとっての不要な休暇取得が減少し、当金庫にとっては生産性の向上に繋がっている。

※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) or Q41(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。

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：蒲郡信用金庫

英文名：GAMAGORI SHINKIN BANK

■加入保険者：愛知県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

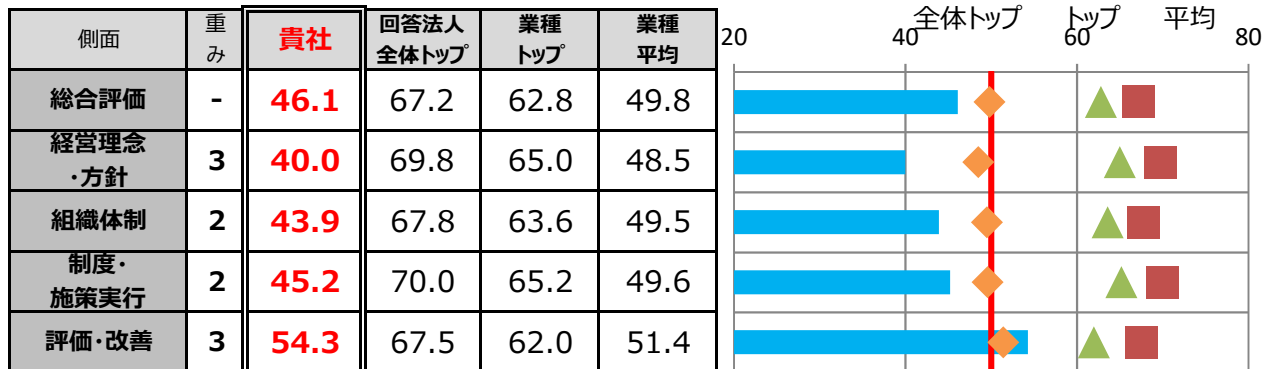
①健康経営度評価結果

■総合順位：1951～2000位 / 2869 社中

■総合評価：46.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



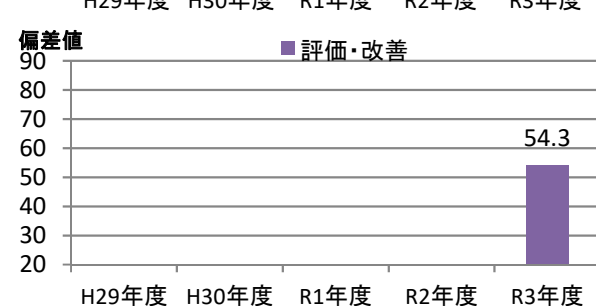
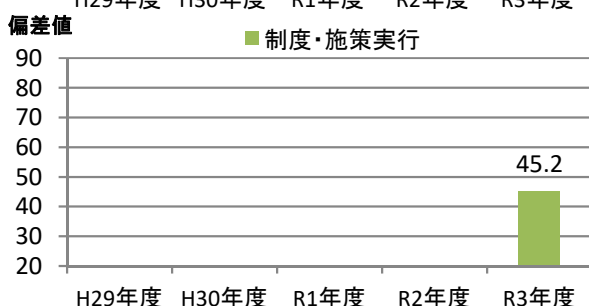
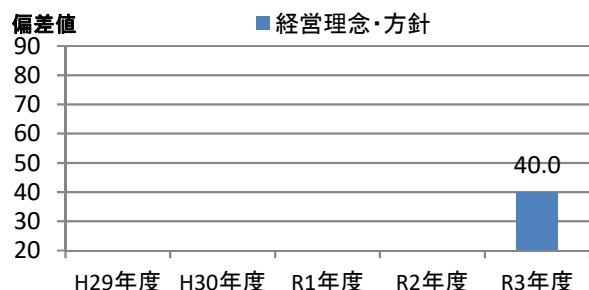
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

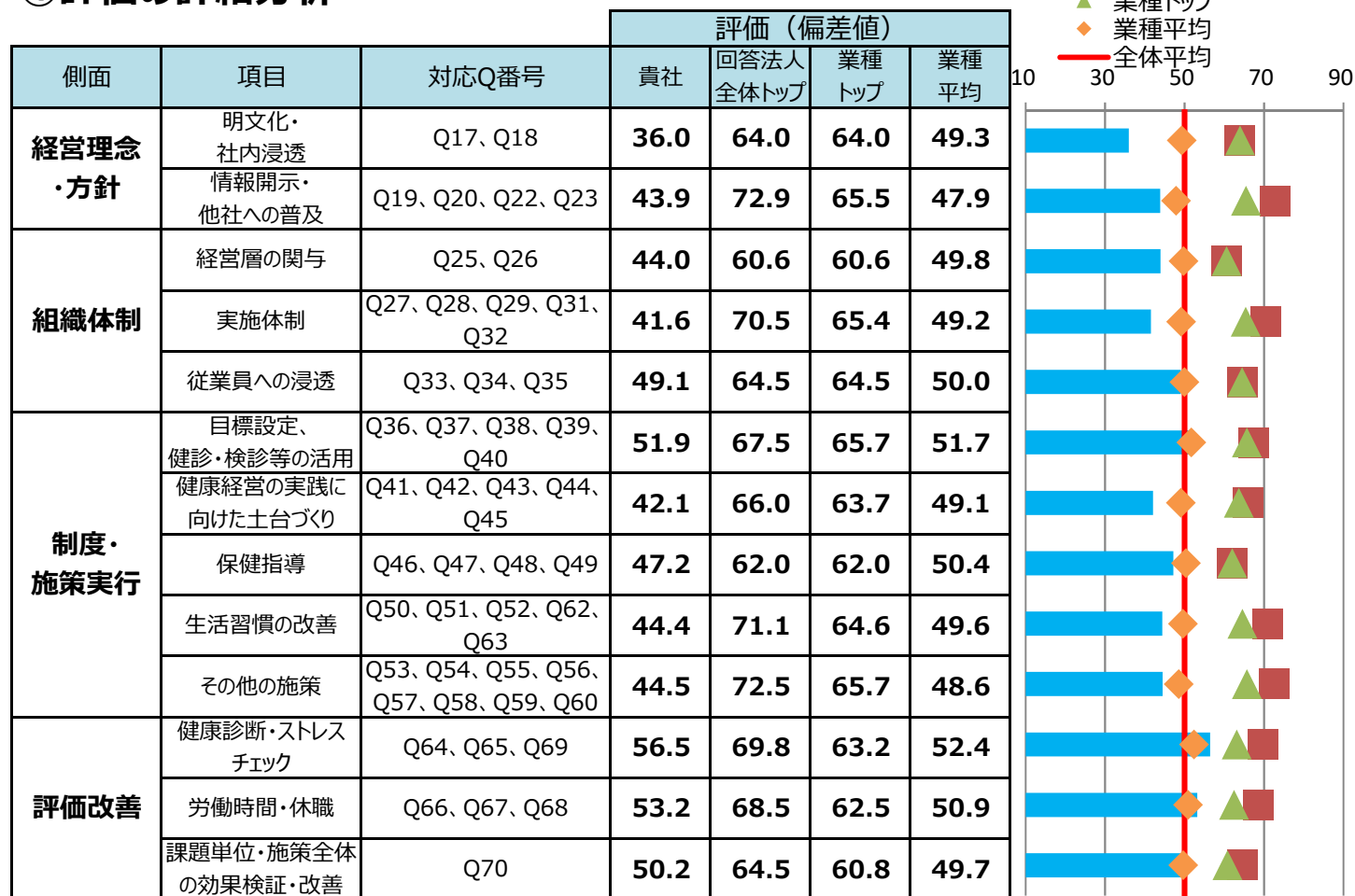
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	46.1(-)
【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



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

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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.gamashin.co.jp/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	52.6	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.9	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.7	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.2	53.8	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	仕事と家庭生活の両立させ、職員が健康でいきいきと働ける環境整備が重要であり、有給休暇取得率（平均取得日数／平均付与日数）向上が課題であると考え、有給休暇を計画的に取得し、取得率50％を達成することを目標に掲げた。具体的にはすでに導入済みの「連続休暇制度」に加え、「ネーミング休暇」（年間2日間）の取得を所属長自ら推奨し、毎月の取得状況を店舗別で管理し、取得率向上を図っている。
	効果検証結果	令和3年9月末の有給休暇取得率24.7％（前年同月対比＋8.1％）となった。令和4年3月末には50％以上の有給休暇取得率は見込まれる。
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に感染した場合、長期休業を余儀なくされたり、日常生活にも支障が出ることが想定される。感染防止のため、ワクチン接種を促進することが重要であるため、積極的にワクチン接種を勧める必要がある。
	効果検証結果	希望する職員には、個人接種に加え、金庫として蒲郡市や蒲郡商工会議所と連携し、集団接種への積極的な接種推進を働きかけた。その結果、金庫を通して368名（接種者の46％）の接種申込みを行うことができた。
	効果検証結果	令和3年9月末時点で90％以上のワクチン接種（予約を含む）を行うことができ、ワクチン接種開始以前の感染者を含めトータルで4人の感染者は出たものの、令和3年9月5日以降は感染者も出でらず、感染抑制となっている。

※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) or Q41(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。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大阪南農業協同組合

英文名: oosakaminaminougyoukyoudoukumiai

■加入保険者: 大阪府農協健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

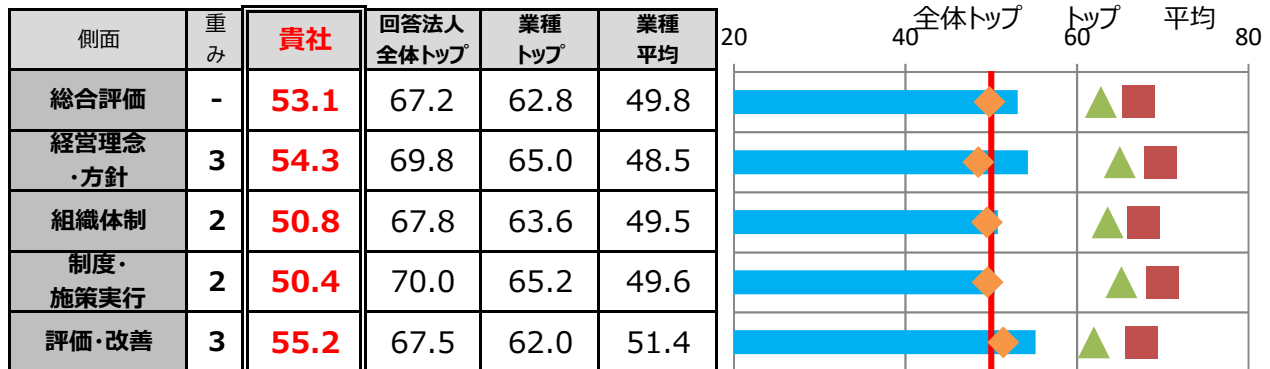
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 2869 社中

■総合評価: 53.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



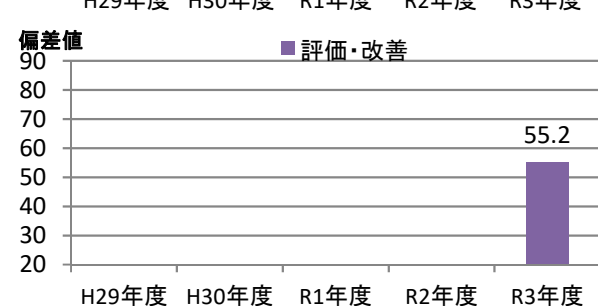
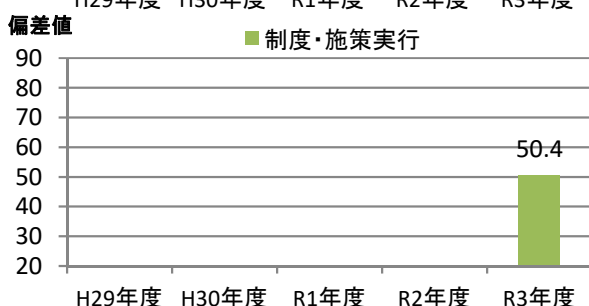
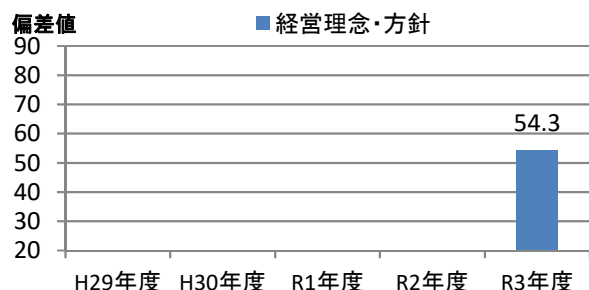
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

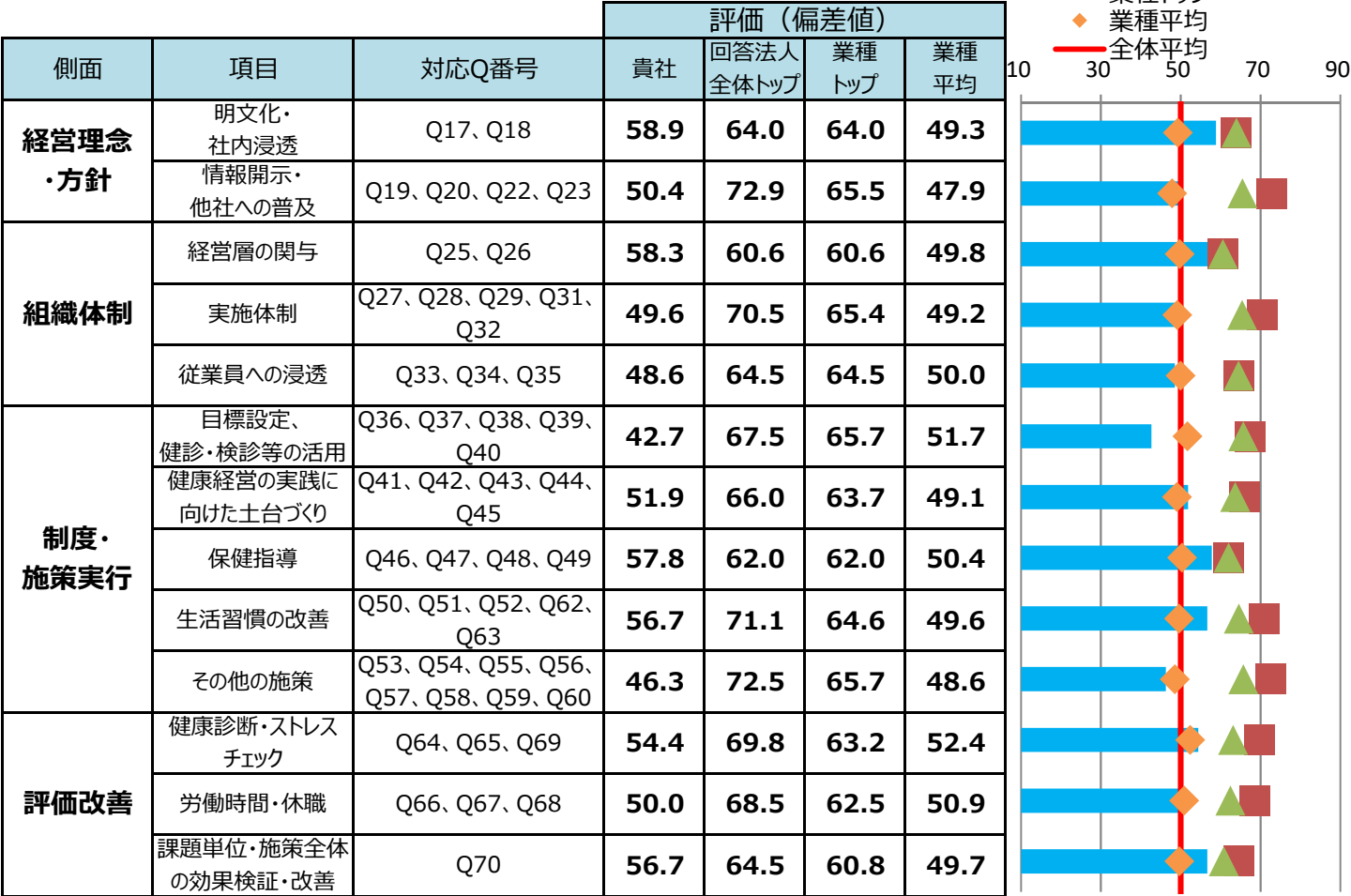
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	53.1(-)
【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



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

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 仕事の専門化や複雑化が進んでいる状況の中、従業員間のコミュニケーション不足から心の健康状態が不調となり、休職や離職につながる事例が発生している。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として、心の健康状態について、社内健康Web調査では現状14.8%が不調と回答している。様々な健康経営の取り組みを実施することにより、心の健康状態が不調と回答する割合を今年度は10%以下、2024年度までには5%以下に改善していきたい。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ja-osakaminami.or.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	50.0	50.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	50.1	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	50.5	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.1	53.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザに罹患すると、約1週間は出勤できない状態になる。年末にかけて一番の繁忙期であり、従業員のインフルエンザ罹患は事業活動における大きな損失となる為、改善が必要である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種について、社内集団接種の機会を2日間設け、費用を全額補助にした結果、従業員のインフルエンザ予防接種人数が前年度の133名から339名に増加した。
効果 検証 ②	効果検証結果	施策実施の結果、インフルエンザ罹患人数が前年度の34名から5名に減少した。社内集団接種だけではなく、かかりつけ医等で接種した費用についても全額補助の対象にしたことが、インフルエンザ予防接種人数増加につながり、その効果としてインフルエンザ罹患人数減少に至った。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	健康経営実施前、社内で健康に関するアンケートをとったところ「喫煙する」と回答した従業員の割合は20%であった。従業員のうち5人に1人は喫煙者であり、受動喫煙対策として改善が必要である。
効果 検証 ③	施策実施結果	敷地内全面禁煙の実施。また喫煙者には禁煙チャレンジとして3日間成功時、7日間成功時、14日間成功時、1ヶ月成功時に成功報酬を与え、非喫煙者にも同様の報酬を与えた。
	効果検証結果	健康経営実施後、社内で健康に関するアンケートをとったところ「喫煙する」と回答した従業員の割合は13%であり、健康経営実施前と比べ7%減少した。健康経営を機会に禁煙したという割合も3%あり、受動喫煙対策として社内の喫煙者の割合が減少した。

※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) or Q41(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。

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: EY新日本有限責任監査法人

英文名: Ernst & Young ShinNihon LLC

■加入保険者: EY Japan健康保険組合

非上場

■所属業種: 士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

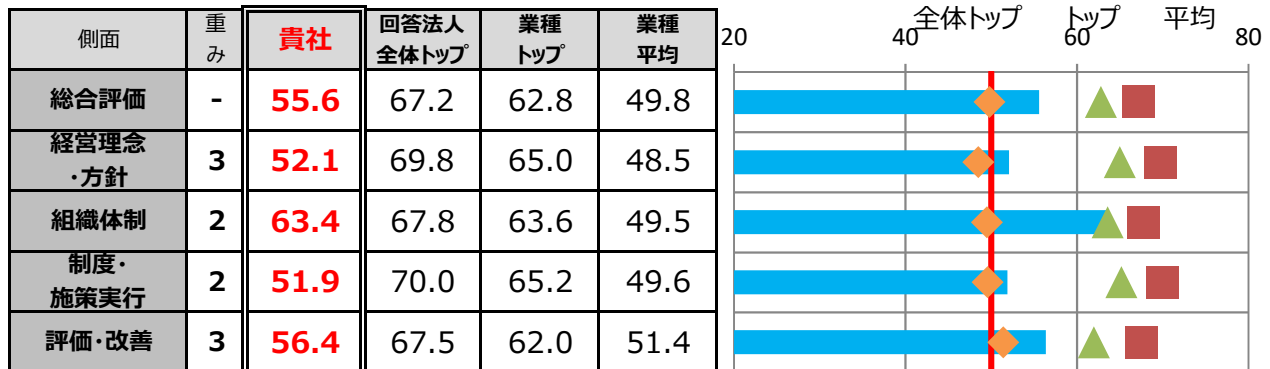
①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 2869 社中

■総合評価: 55.6 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



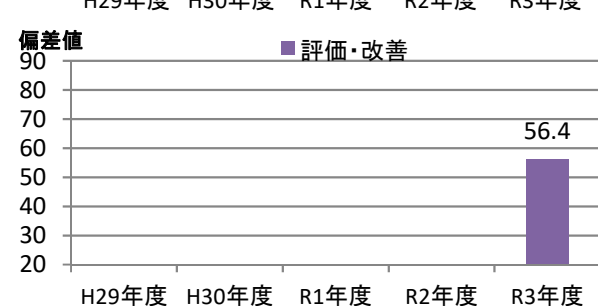
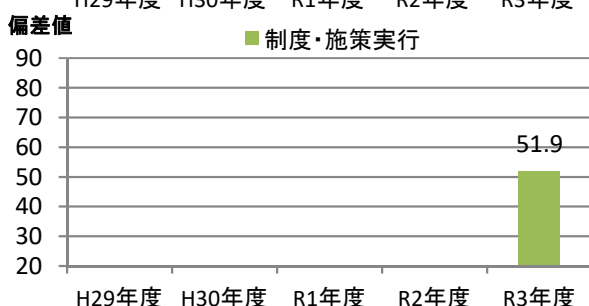
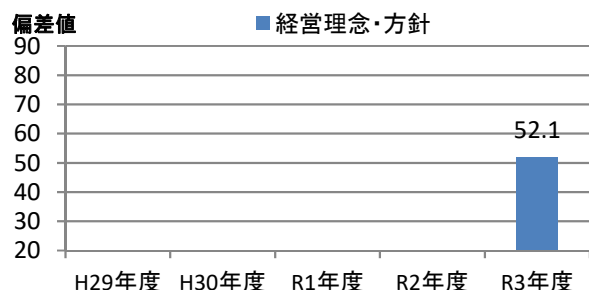
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

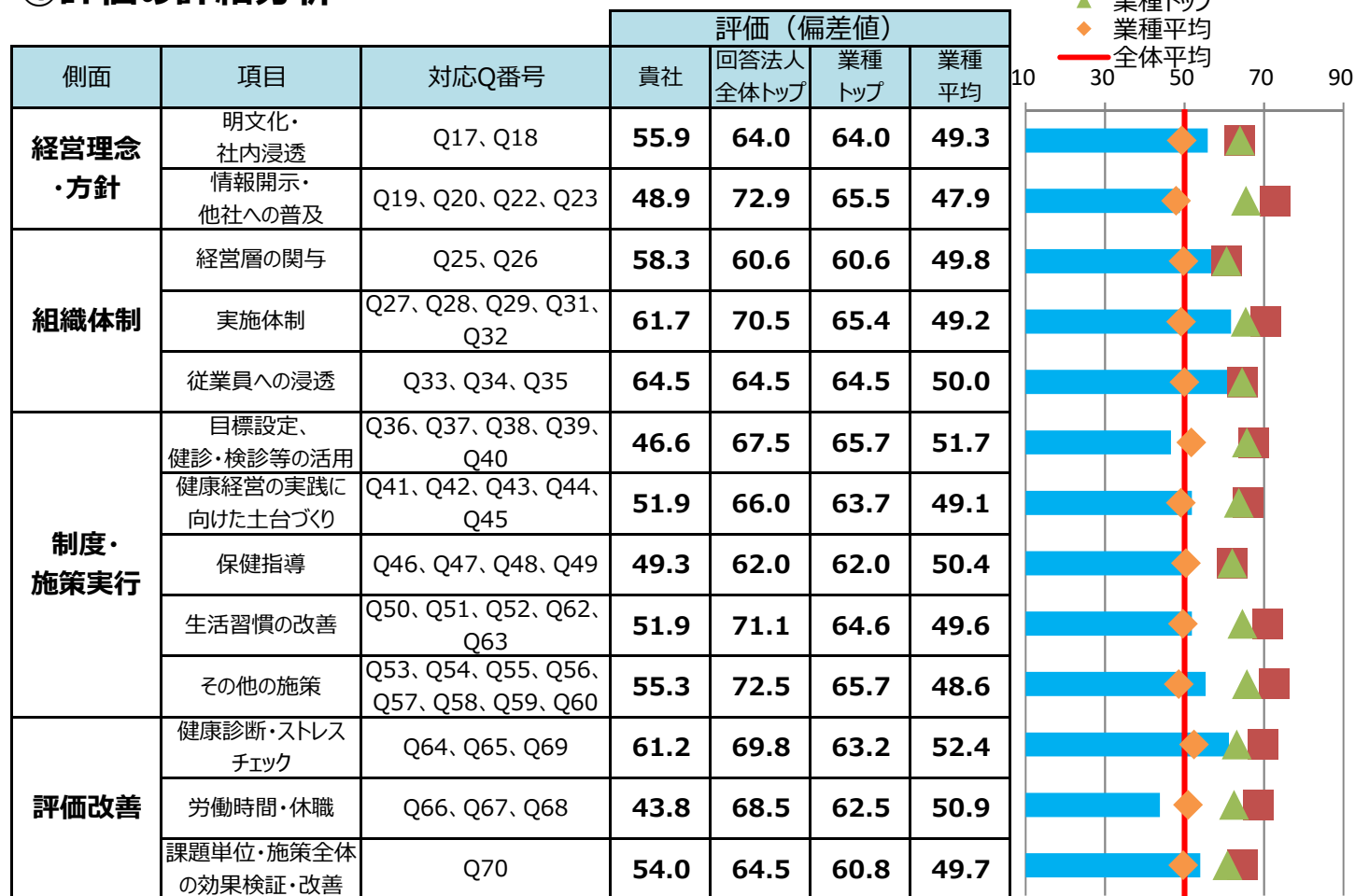
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	55.6(-)
【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



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

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	その他 人材が宝であるプロフェッショナルファームとして、法人のひとりひとりのメンバーがwellbeingであり、それぞれがパフォーマンスを発揮して持続可能な働き方ができることが必要であるという考えのもとに今までも様々な取り組みを行っており、さらにそれを推進することで弊法人のクライアント、経済社会、メンバー自身の変革を促し、それぞれに長期的視点での価値創造を実現するというビジョンの実現を図りたい。
健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断結果、長時間労働者発生率など様々な健康関連データをふまえた総合健康管理指数を策定し、その指数の改善を図ることで、メンバーが健康や幸福感を実感しながら働くことができることを効果として期待している。また、EYに所属することでwellbeingにつながる取り組みへの参加や概念の理解が進むことで、メンバー自身にとって価値のあるエクスペリエンスにもなると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/ltv-vision-of-ey-japan

※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	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.5	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.2	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.3	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.5	53.8	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	ストレス関連疾患の可能性があるメンタルヘルス不調から休業に至るケースが増えていることをふまえ、その要因となっている可能性のある職場におけるストレス要因を評価し、一次予防としての職場環境の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の発生予防につなげていくことが必要である。
	効果検証結果	ヘルシーな職場へのヒアリング結果から得られた、信頼、敬意、心理的安全性といった共通のコンピテンスの向上を図るための研修を設計し、管理職全員に実施した。また、ハイリスク職場においては個別の改善策を立てて実施した。これらにより、2020年のストレスチェックにて、2019年に総合健康リスクが120以上であった21のグループのうち8割にあたる17グループがリスク低減に成功した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	2019年ストレスチェックの組織診断分析結果を踏まえての対策を進める中で、量・コントロール、職場の支援のスコアから四象限にマッピング分析を行ったところ、A部は「高負担感+低信頼感群」に該当し、大幅な改善、特に職場の支援について改善が必要と考えられる結果であった。職場の支援を充実させるような、メンバー間のコミュニケーションの促進と信頼醸成を図る取り組みが必要である。
	効果検証結果	参加者アンケートから、各施策を通じ、信頼醸成や、相互理解につながったという声が多く聞かれた。また2020年のストレスチェック組織診断分析結果では総合健康リスクは9ポイント、職場の支援は6ポイント、量・コントロールは2ポイント改善しており、2019年度と同様に四象限にマッピング分析を行ったところ「高負担感+低信頼感群」から「高負担感群」へと変化した。特に職場の支援の改善効果が大きく認められた。

※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) or Q41(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。

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：桑名三重信用金庫

英文名：

■加入保険者：三岐しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

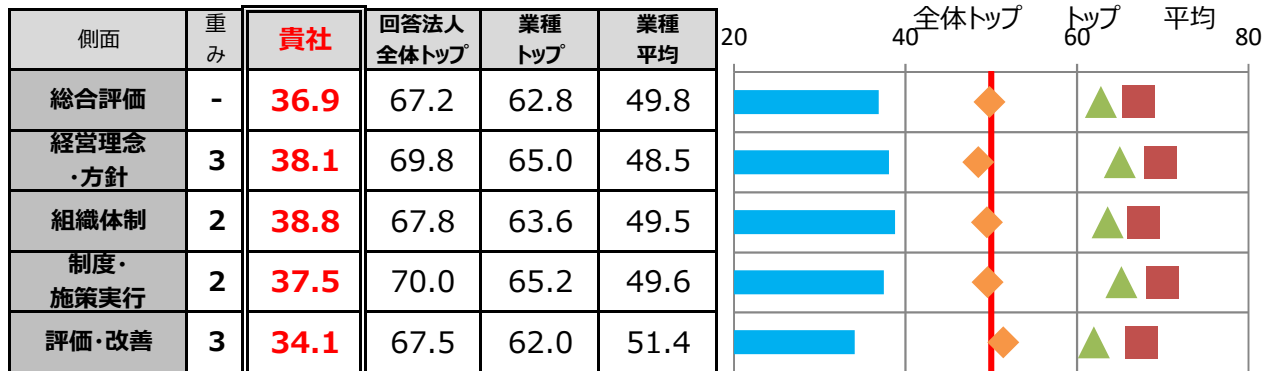
①健康経営度評価結果

■総合順位：2551～2600位 / 2869 社中

■総合評価：36.9 (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



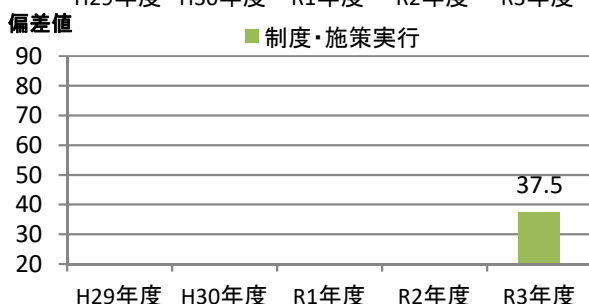
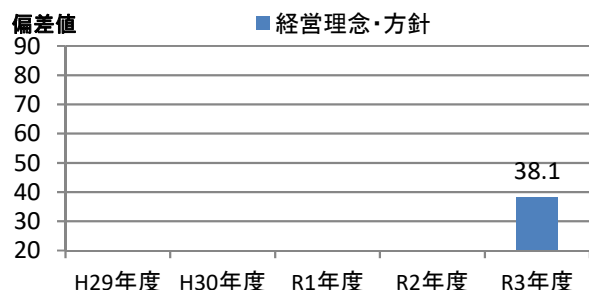
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

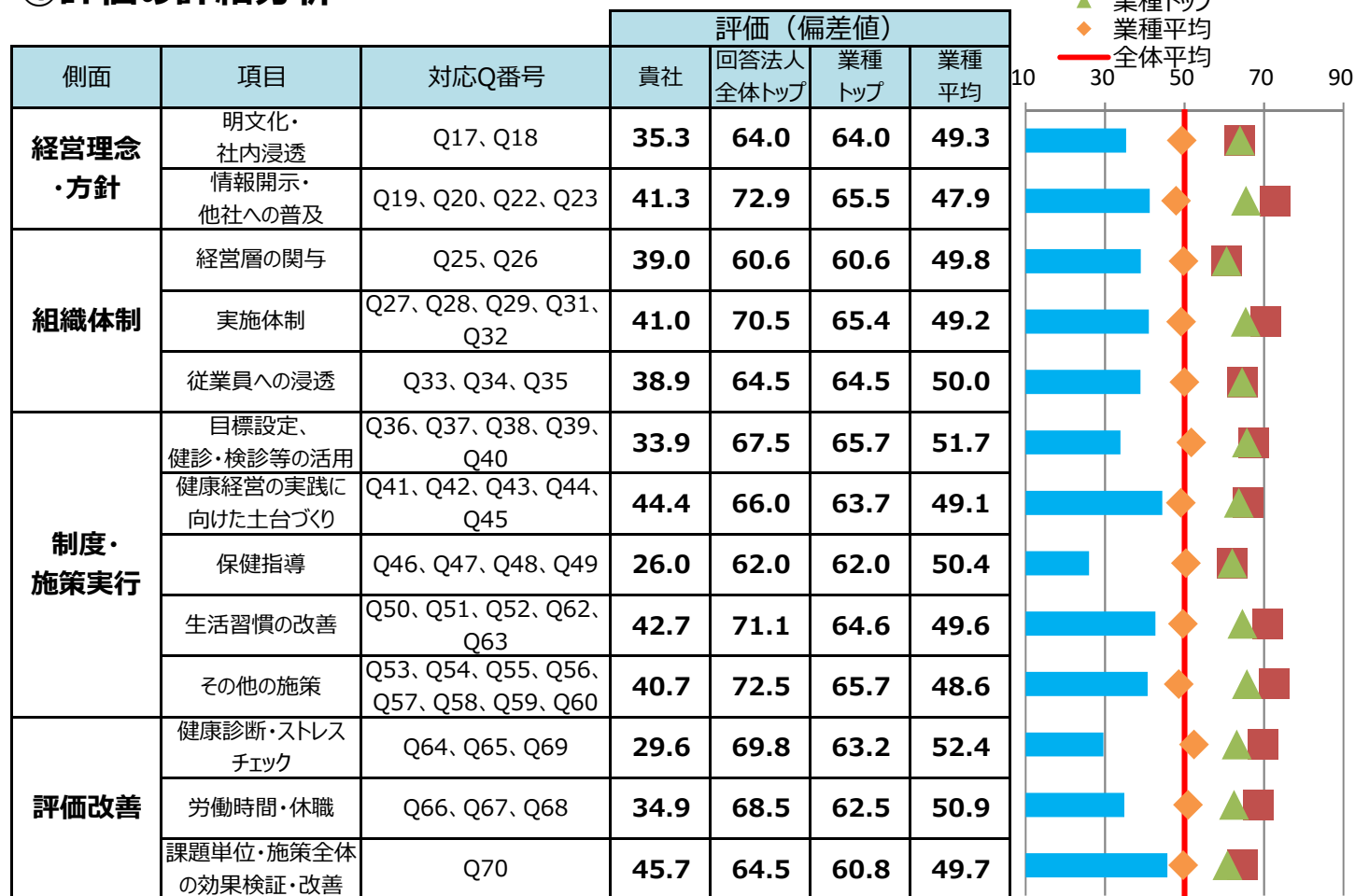
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	36.9(-)
【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



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

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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.shinkin.co.jp/kuwanamie/

※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	35.1	50.5	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	24.6	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	50.1	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	36.7	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.2	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.6	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	53.8	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	残業時間を削減することにより、労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保ができ生活習慣の改善につながる。残業時間は各部店単位で取り纏められ、毎月各部店から残業分析表を提出させ、前月より残業時間が増加した場合は増加要因等を報告させている。また、残業管理について、店長会で担当理事から指示を行い、支店長が自店職員に周知している。
	施策実施 結果	残業時間推移表（時系列）は、PCにて全職員が閲覧できる状態にしてあり、2020年度の残業時間は前年比▲15%となっている。
	効果検証 結果	ストレスチェックの結果においては、事業場全体の総合健康リスク評価結果は、ほぼ全国水準と同水準で前年より改善している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(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。

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：上山市役所

英文名：KAMINOYAMASHIYAKUSHO

■加入保険者：山形県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

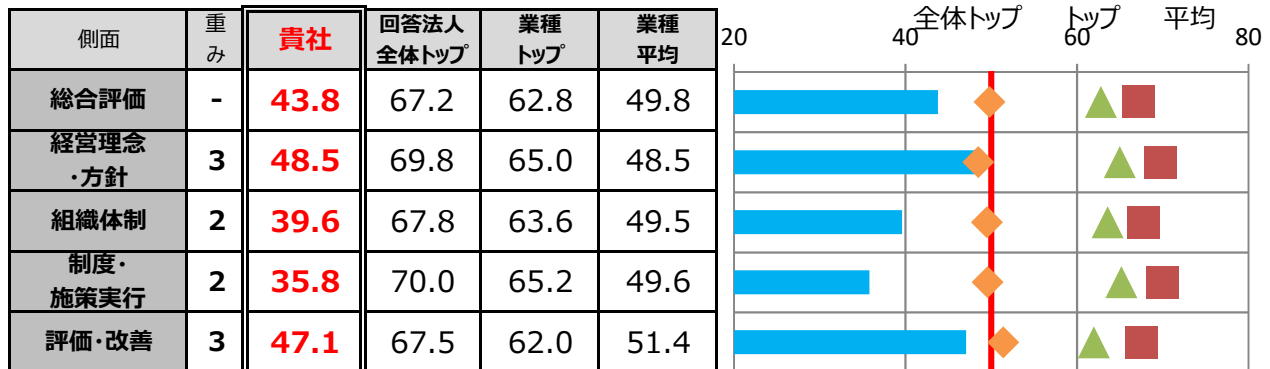
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 2869 社中

■総合評価： 43.8 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



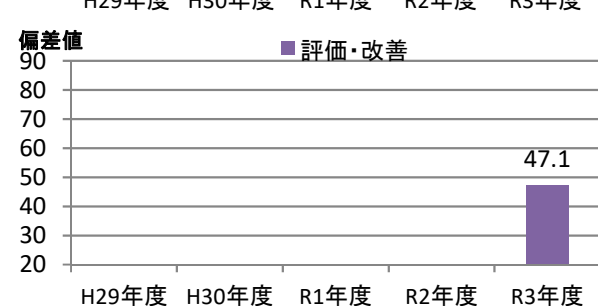
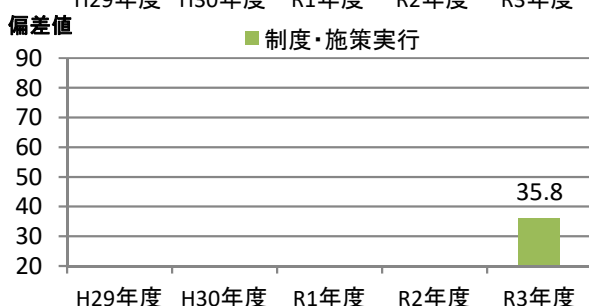
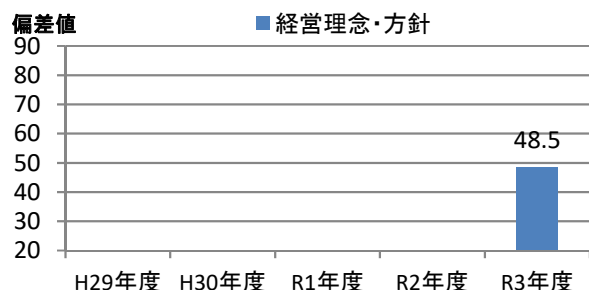
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

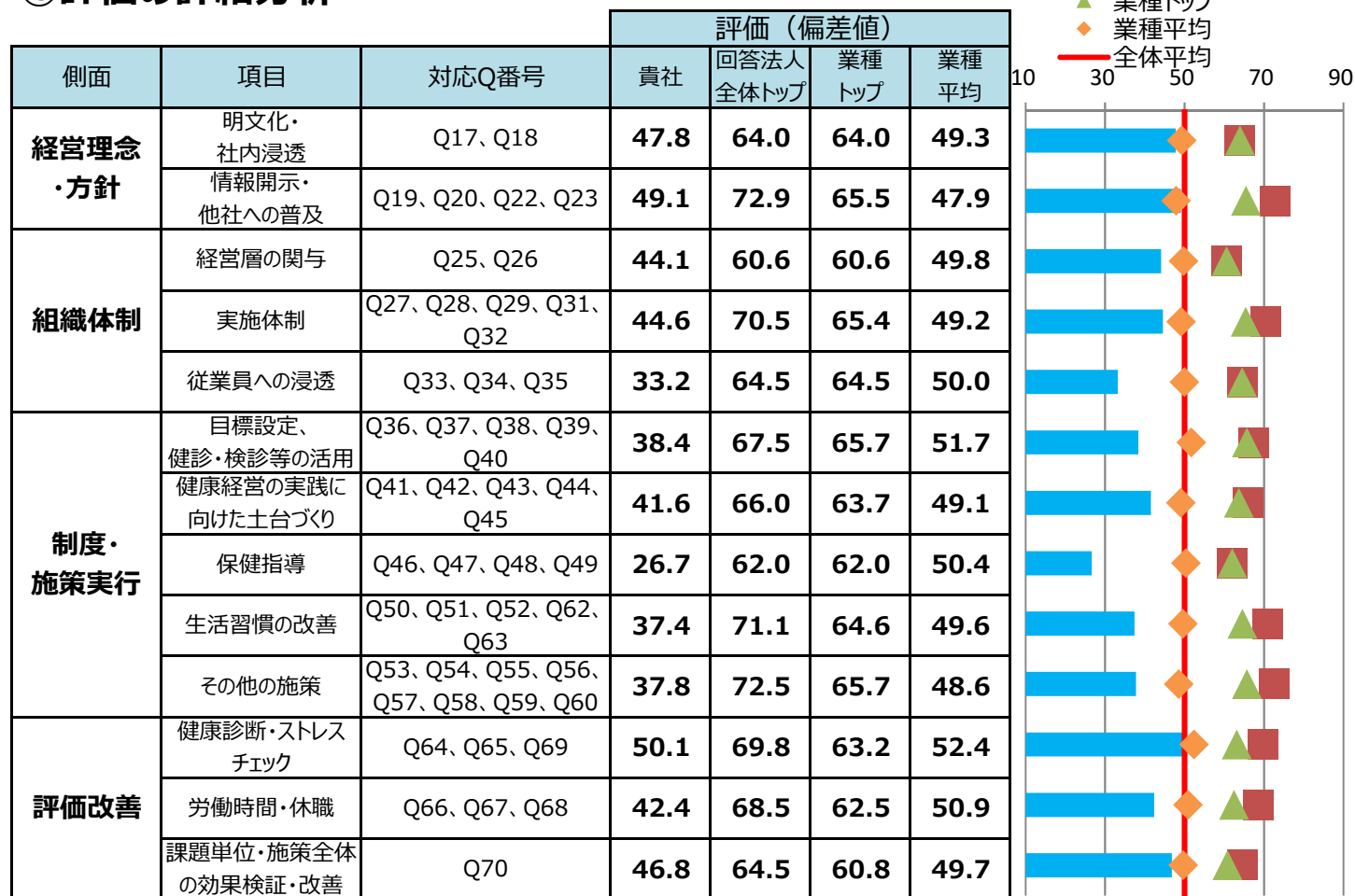
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	43.8(-)
【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



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

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 健康意識調査の結果、職員のうち89%の職員が現在の健康状態について「健康」又は「普通」と答えているものの、健康診断結果によると、「異常なし」であった職員は18.1%になっている。
健康経営の実施により期待する効果	自分の意識だけでの「健康」だけでなく、健康診断結果の「異常なし」の割合を様々な具体的な取り組みを通して増やしていき、職員の生産性の向上等の効果を期待している。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.city.kaminoyama.yamagata.jp/soshiki/2/kenkoukigyousennngenn.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	37.0	50.5	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	32.8	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.2	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.0	53.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導該当者が多くいるが、促しても指導を受ける職員があまりいなかったこと。
	施策実施 結果	市役所を会場にして第1回目の保健指導が可能となるようにした（検診機関の看護師または栄養士が来庁）その結果、実施率が上がった。
	効果検証 結果	今年度、9月末時点で会計年度任用職員の実施率は100%、正職員は現時点でまだ実施していないが、今後とも参加促進を促し、多くの職員から指導を受けてもらい、生活習慣病の重症化を防ぎたい。会場を上山市役所にすること、また勤務時間中にも行えることで、わざわざ会場に行く手間が省けた、受けやすくなった等の声があり、一定の効果があったことから、今後も継続していきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(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。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士信用金庫

英文名：THE FUJI SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

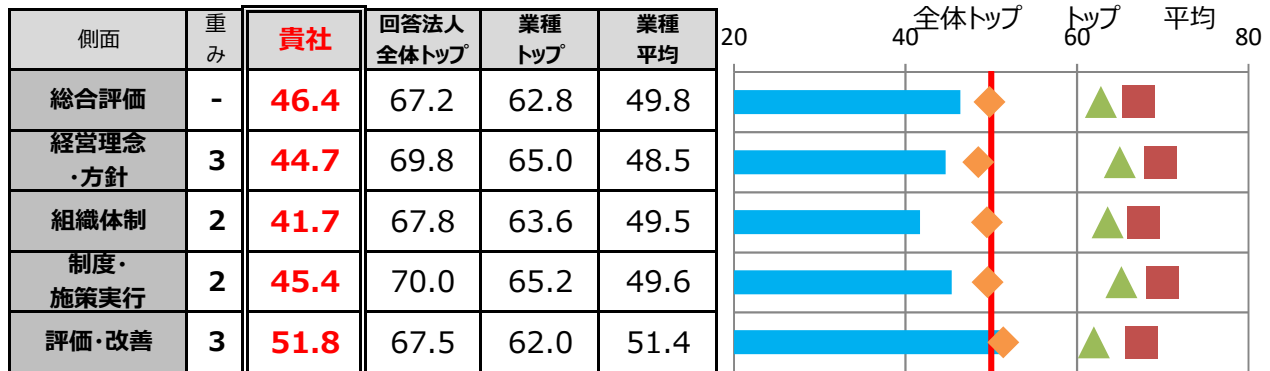
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 2869 社中

■総合評価： 46.4 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



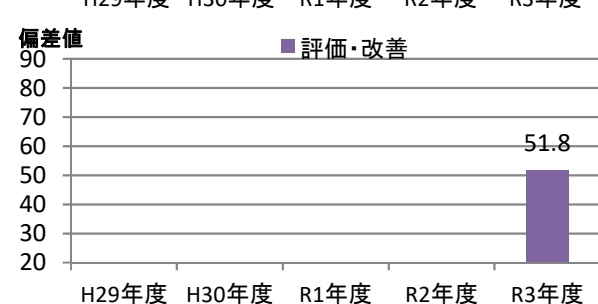
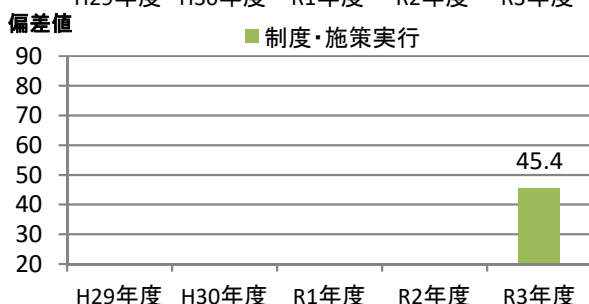
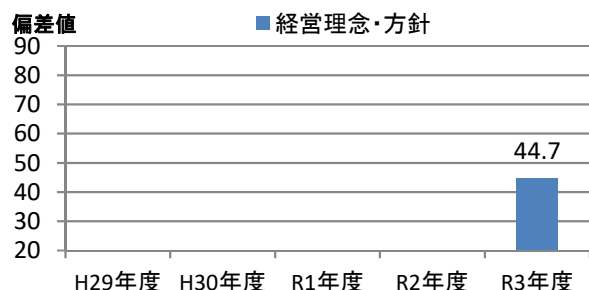
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

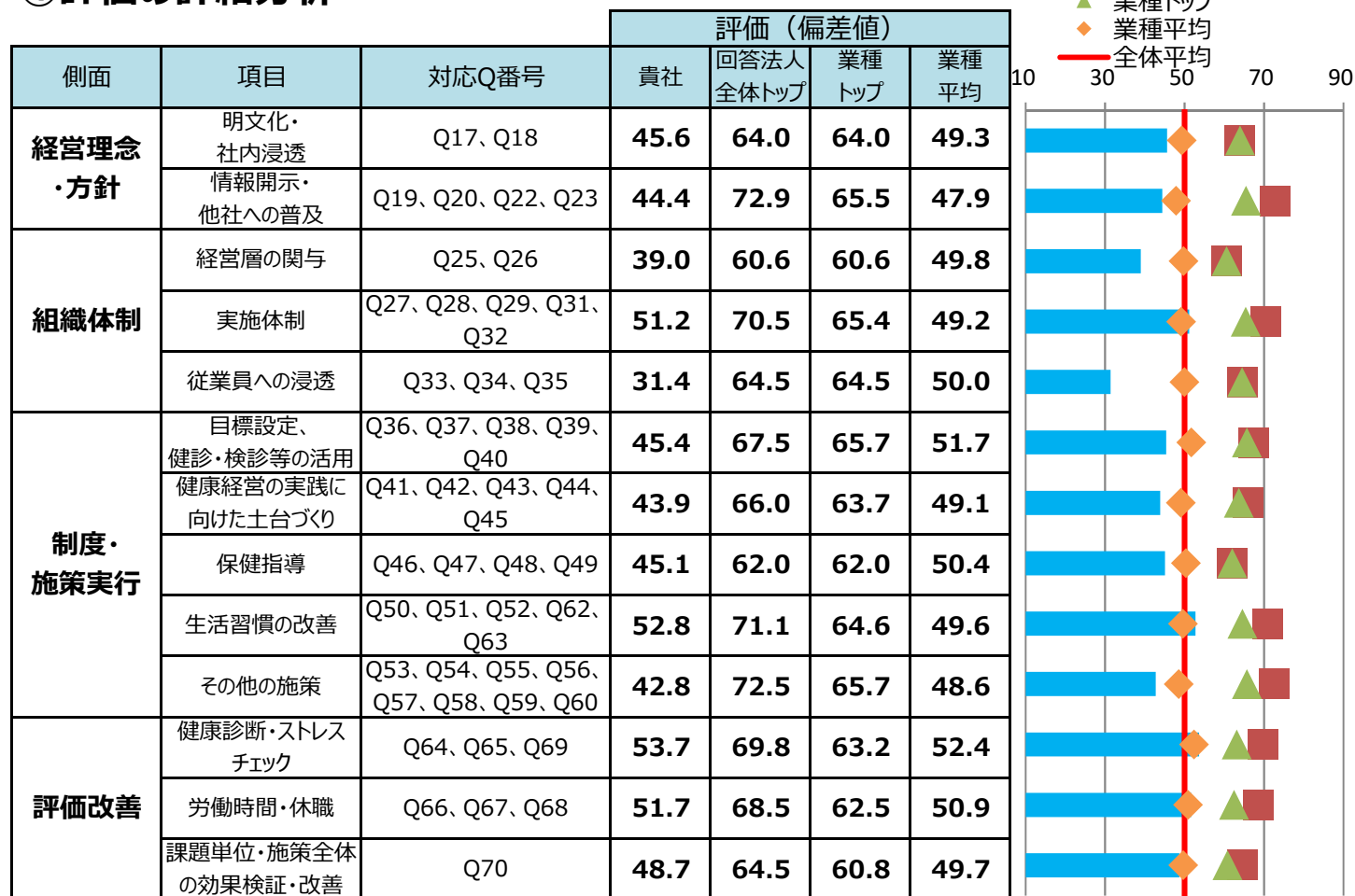
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	46.4(-)
【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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社会経済構造の変化に伴い労働者の長時間労働、本人や家庭に起因するストレスによるメンタルヘルス不調者等の健康問題が社会問題となる中、職員一人一人が健康に働くことのできる職場を確立することで生産性や業績向上が期待でき、組織全体の活性化につなげることが考えられる。私生活の充実がメンタルヘルスに良い影響を与えるため、ワークライフバランスを推進して有給等を取得しやすい環境の整備が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	働きやすく働きがいのある職場づくりを通して、健康的な職員一人一人が地域における役割を果たし地域の皆様とともに豊かな地域の未来を創り上げていくことに期待している。具体的な指標として、有給休暇取得率を現在の38.6%から今年度38.8%、最終目標値として5年後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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	50.5	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	50.6	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.3	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.2	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.6	53.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの結果、高ストレスの割合が年齢別では20代、性別では女性にやや多く見られた。要因として仕事の負担（質・量）、仕事適正度が挙げられるため職員の小さな変化に気付ける環境づくりとしてコミュニケーションの場を設ける必要がある。
	施策実施 結果	所属長との定期的な面談、20代を中心とした人事課担当者との面談を実施し状況の把握に努め、本人の意向や能力を考慮した適材適所の人材配置を実施した。
	効果検証 結果	令和3年6月実施の健康診断の結果によると20代の高ストレス者12%（前年16%）に減少した。20代の離職者数は令和2年度7名（前年度10名）に減少した。女性も高ストレス者15%（前年15.5%）に減少した。女性の離職者数は令和2年度6名（前年度11名）に減少した。
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) or Q41(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。

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: 東北労働金庫

英文名: Tohoku Rokin

■加入保険者: 全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

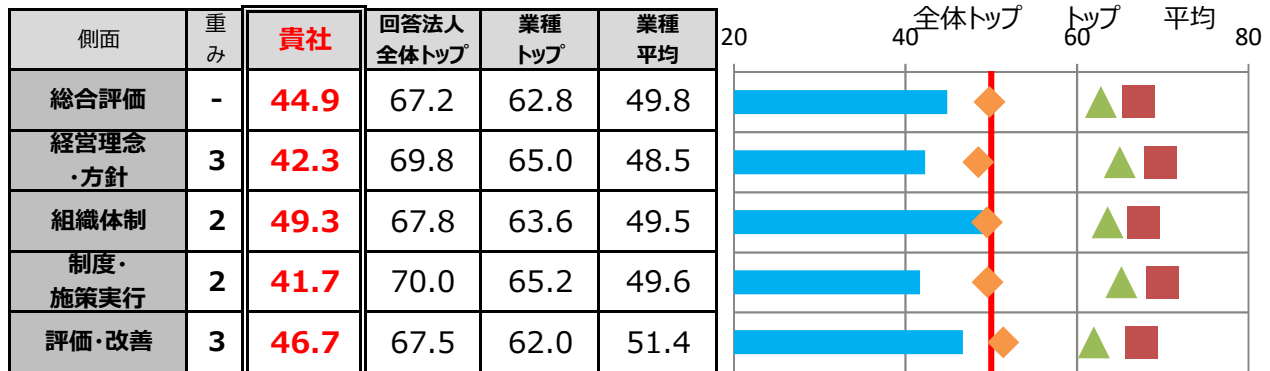
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 2869 社中

■総合評価: 44.9 (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



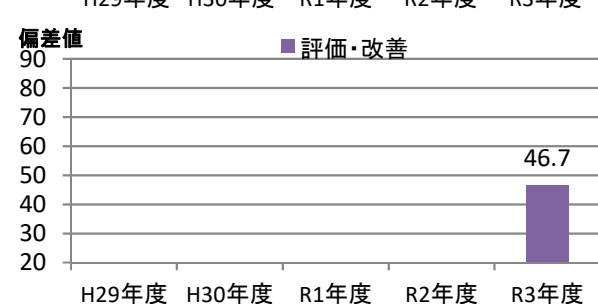
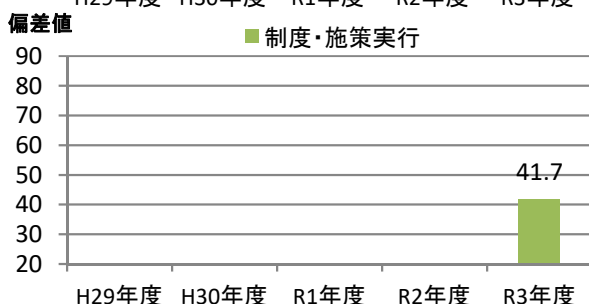
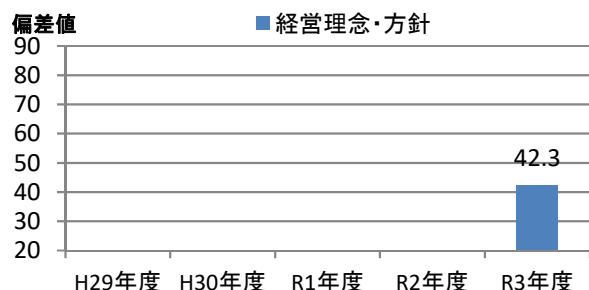
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

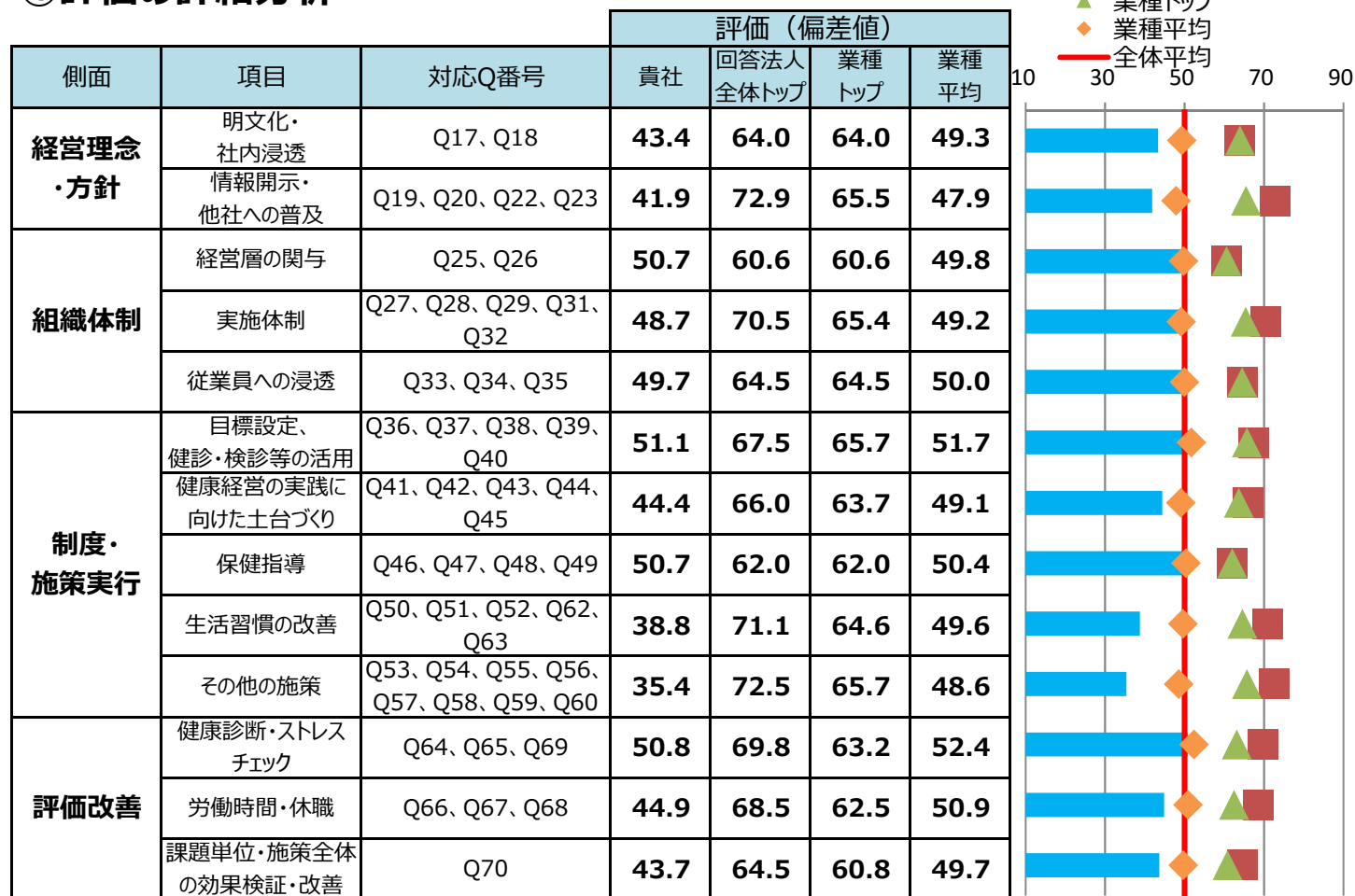
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	44.9(-)
【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



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

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 職員一人ひとりが自分の健康に自信を持ち元気に働く、これにより、金庫の業績向上や、経営の安定につなげていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康維持を図る目的から、労働時間の適正管理・過重労働に対する対応を進め、職員が心身共に健康で安心して働き続けることのできる職場作りを目指す。

※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

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	50.5	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	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.1	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.9	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.9	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.6	53.8	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	労金健康スコアリングレポートの結果において、金庫の高血圧リスク者が多い結果となっており、2020年度健康集計結果において、年齢とともに有所見率が高くなっていることから、早い段階で適切に生活習慣の改善や治療を行うことが望ましい。
	施策実施 結果	2020年度までは血糖値のみとしていましたが、高血圧・腎機能の指標であるeGFRについてフォローすることとした。
	効果検証 結果	現時点では、効果検証までは至っていないが、今年度の取り組みが終了した時点で一定の検証を行っていくことにしている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(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。

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：足利小山信用金庫

英文名：

■加入保険者：北関東しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

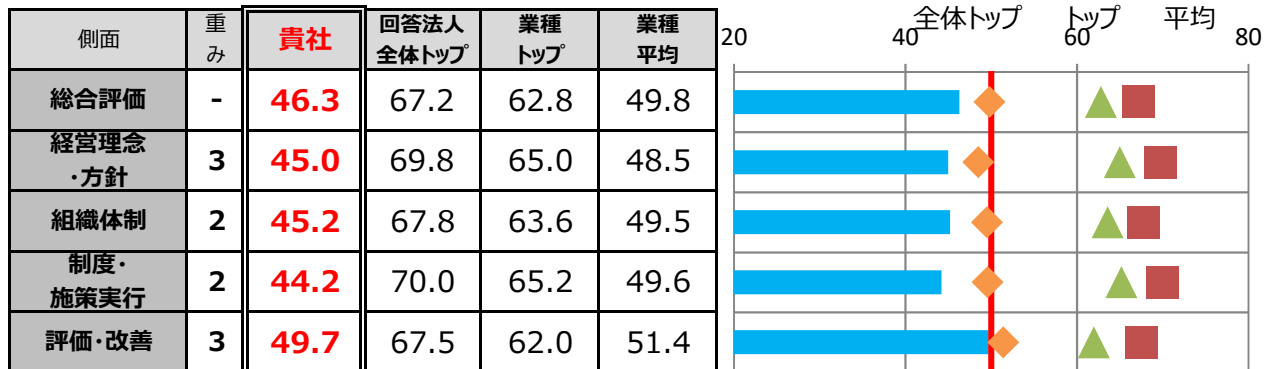
①健康経営度評価結果

■総合順位：1951～2000位 / 2869 社中

■総合評価：46.3 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



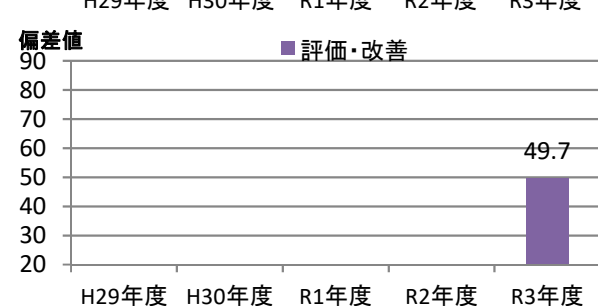
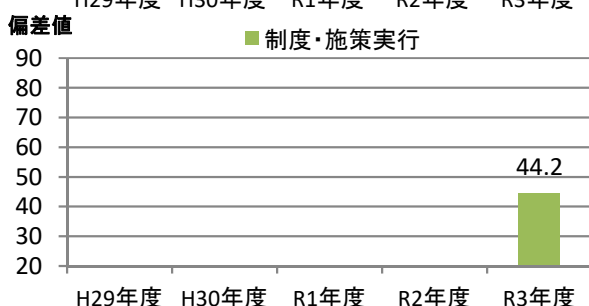
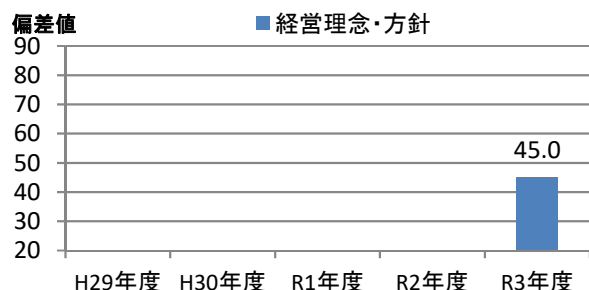
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

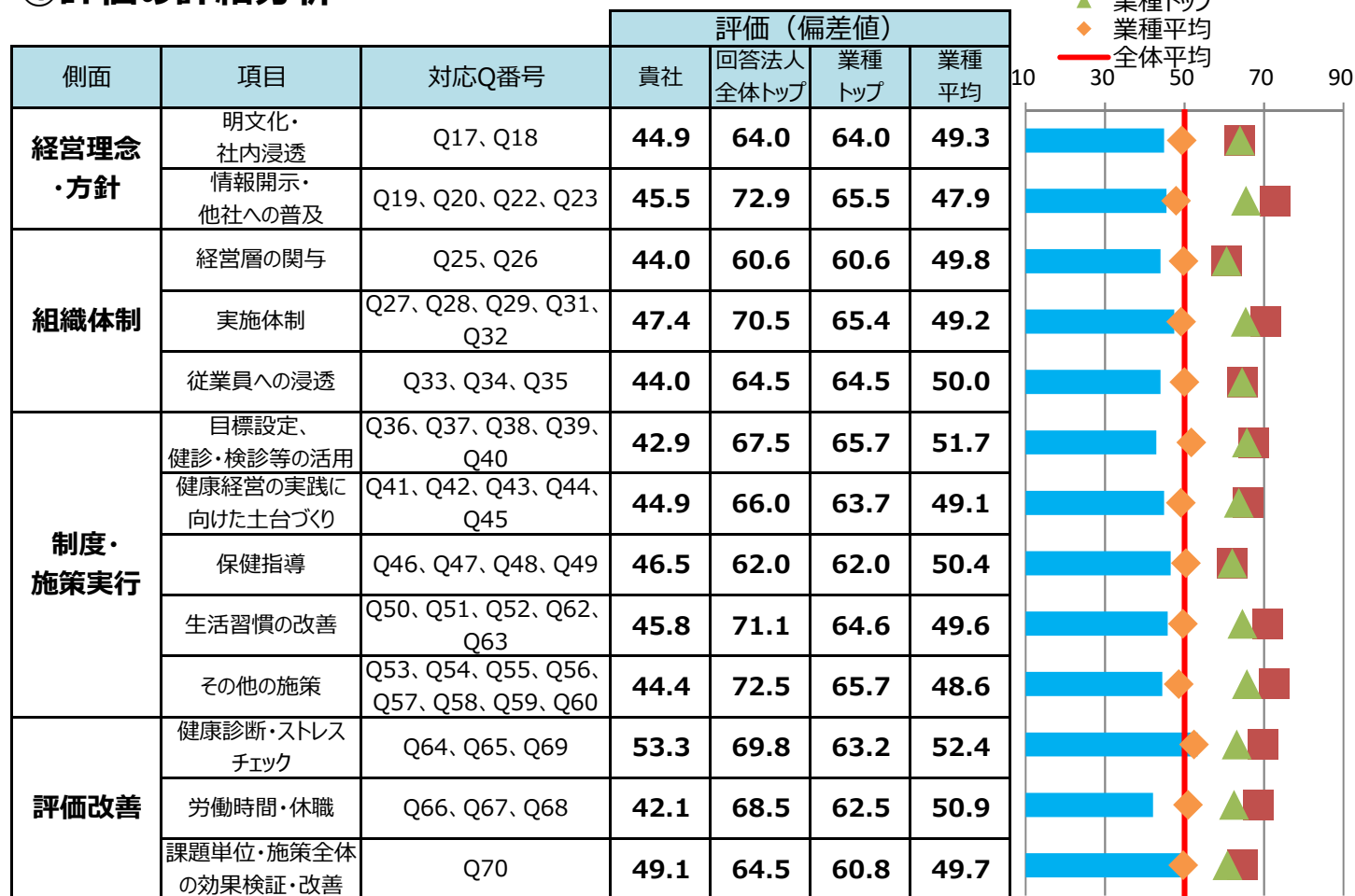
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	46.3(-)
【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



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

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 少子高齢化等で若い職員が少ない中、知識のあるベテランの職員に心身ともに健康で能力を最大限発揮してもらえるような環境を整備することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	心身の病気を未然に防ぎ、職員が生き活きと働くことができることを期待している。具体的な指標として、健康診断の実質100%の維持や診断後有所見者には再検査を必ず受診してもらえるよう徹底していく。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	www.ashikagaoyamashinkin.co.jp/company/hatarakikata.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	45.7	50.5	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	47.4	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.5	53.8	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	当金庫では生活習慣病の疾病の高リスク者が増加してきている。長く働き続けてもらうためには心身の健康が大切であるため、日々の生活習慣の改善などにより疾病を予防することが重要である。
	施策実施 結果	健康診断後の二次健診の徹底や、特定保健指導への参加を手紙と電話の両方を用いて対象者に促し、7割以上の職員が参加した。
	効果検証 結果	現時点で健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、二次健診に行くことや特定保健指導に参加することにより、普段の生活から気を付けなければならないという気持ちになるとの意見が多くあった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(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。

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：四国労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

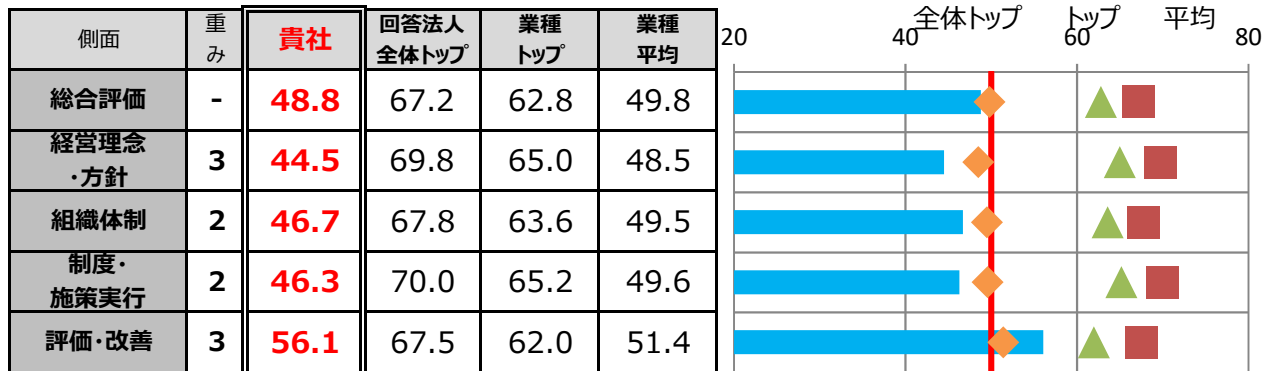
①健康経営度評価結果

■総合順位：1701～1750位 / 2869 社中

■総合評価：48.8 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



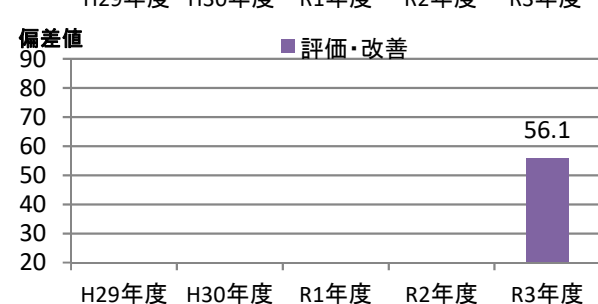
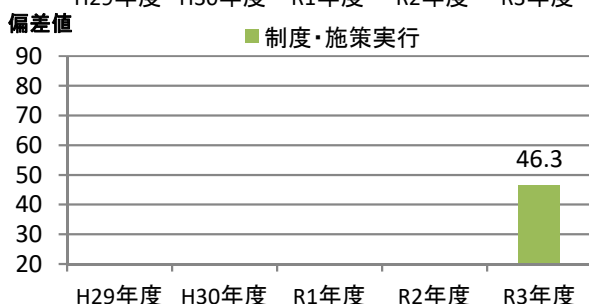
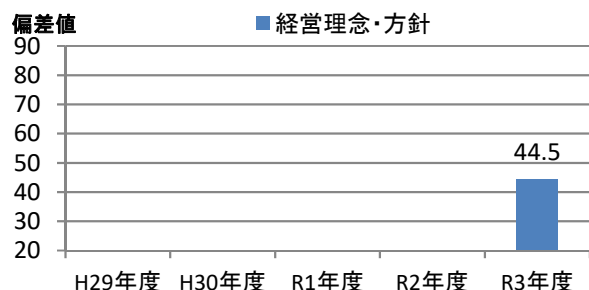
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

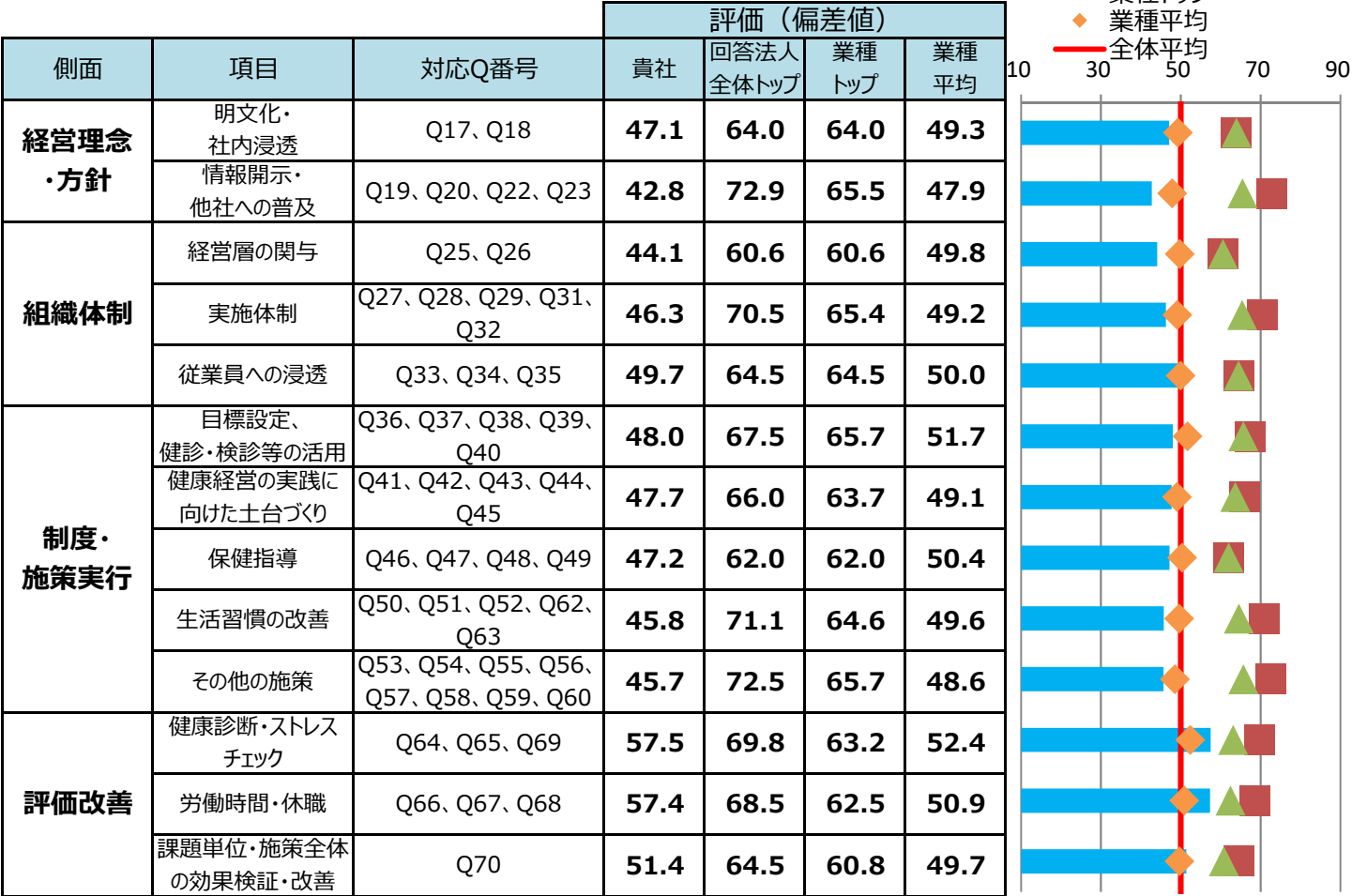
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1701～1750位
総合評価	-	-	-	-	48.8(-)
【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



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

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 職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりを目指すため、多様化する課題に迅速に対応しなければならない。
健康経営の実施により期待する効果	職員の心身の不調を未然に防ぐため、過重労働対策として労使による専門委員会を毎月開催し、超勤時間の削減を目指す。 また、定期健康診断後の再精検の100%受診と喫煙率の削減達成に向け、具体的な施策を展開する。 「健康増進強化月間」として、職員の自律的な健康維持増進活動を実施する。

※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

媒体の種類別	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	50.5	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	48.4	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	50.1	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	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	49.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.2	53.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康保険組合によるスコアリングレポートにより運動習慣比率が低い事や、女性に睡眠不足の自覚が多い事が分かった。
	施策実施 結果	健康だよりで、全職員に課題点を周知した。また、課題改善のために、10月から2カ月間、全職員対象で健康チャレンジの取り組みを行っており、各職員が生活改善へ向けて目標を設定し、取り組みを行っている。
	効果検証 結果	現在、取り組みの途中であるが、昨年は、全職員が参加し、目標達成率が9割を超えている。
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) or Q41(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。