

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：社会医療法人社団愛有会

英文名：AIYUKAI

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

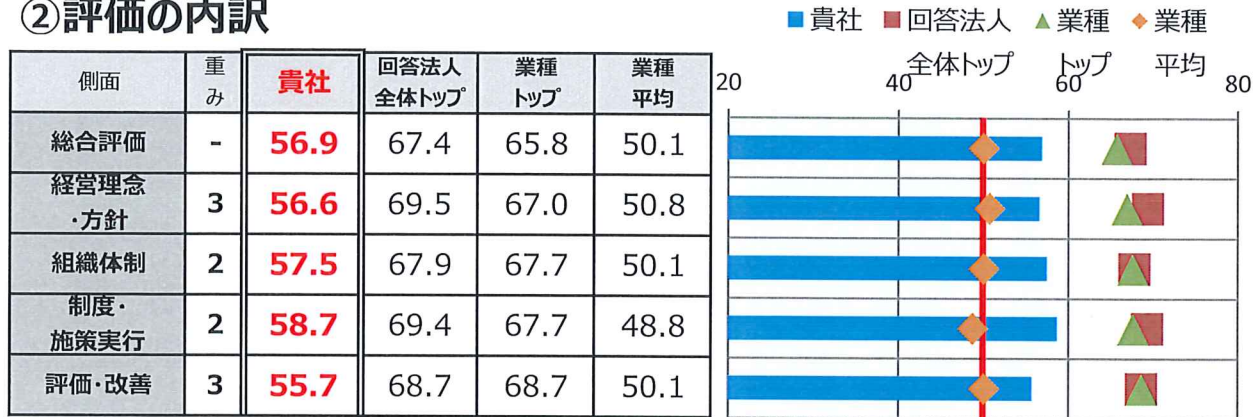
■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3169社中**■総合評価：**56.9** ↑2.8 (前回偏差値 54.1)

※「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



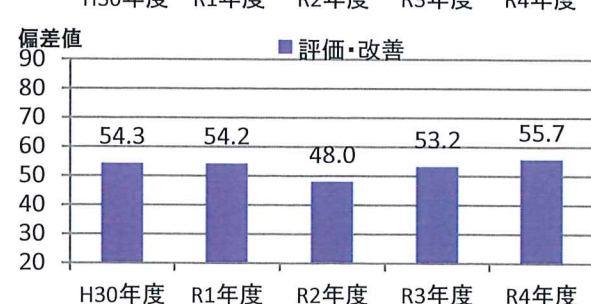
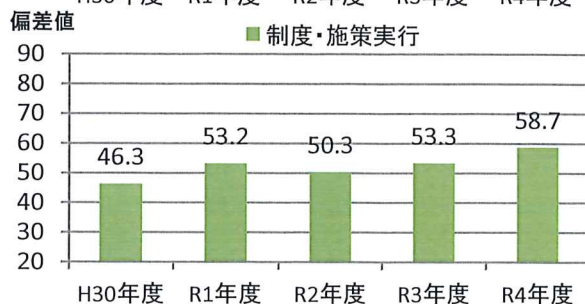
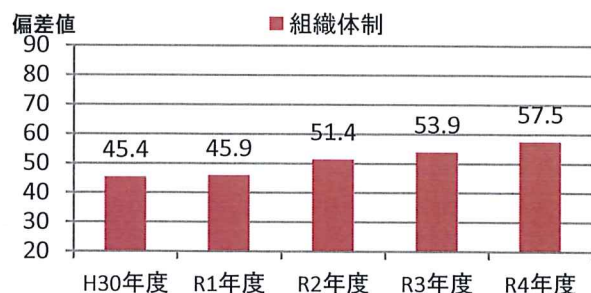
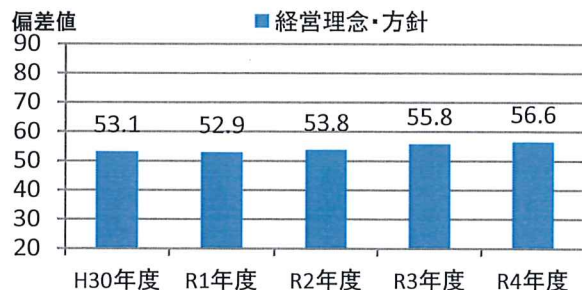
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

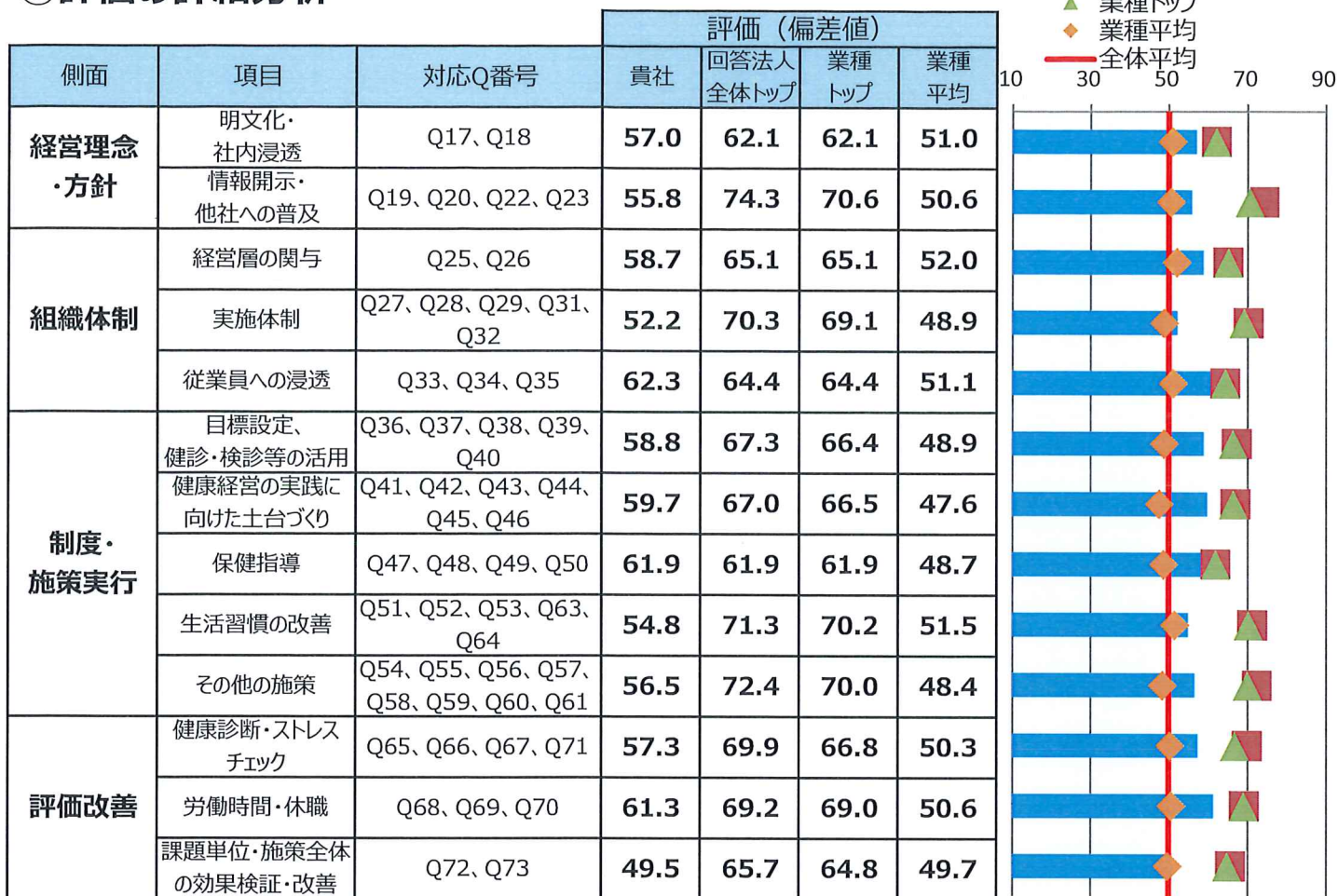
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001~1050位	1101~1150位	1251~1300位	1051~1100位	851~900位
総合評価	49.8	52.0(↑2.2)	50.9(↓1.1)	54.1(↑3.2)	56.9(↑2.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	18	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	SNSにて新型コロナウイルス発生の有無やセコム安否確認サービスを利用し職員への連絡事項などを一斉メールにて情報伝達を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	健康診断時に窓口を設置している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的実施				
取組内容	65歳以上の職員に体力測定を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	49.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.4	55.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	人間関係不良により職場環境が悪化し生産性の低下や離職に繋がる為、改善が必要。
	施策実施 結果	上司、他部署、顧問等との定期的面談実施。
	効果検証 結果	ストレス緩和、適正配置などにより改善。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	QOWLの向上
	施策実施 結果	毎月、残業時間の削減、年次有給消化状況を確認し改善に向け働きかけを検討していく。
	効果検証 結果	残業時間の削減、年次有給取得率について毎月の会議で確認している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査 結果概要資料

この度は「令和4年度 健康経営度調査」へご協力をいただきありがとうございました。
調査に御回答いただいた各社の取り組み状況に係る概要資料をお送りいたしますので、御社における今後の健康経営の一層の推進にお役立ていただければ幸いです。

令和4年12月
健康経営優良法人認定事務局

調査概要

- 調査名 : 令和4年度 健康経営度調査(従業員の健康に関する取組についての調査)
- 調査主体 : 健康経営優良法人認定事務局
- 調査実施 : 株式会社日経リサーチ
- 調査期間 : 令和4年8月 ~ 10月
- 回答社数 : 3169社 (うち上場企業1127社)

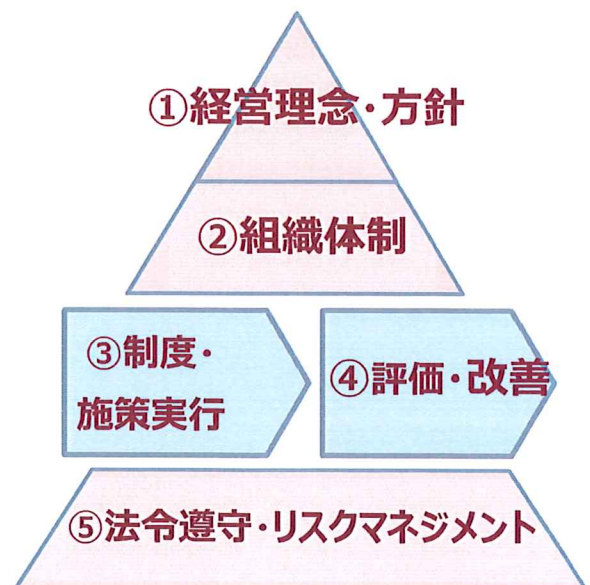
評価の方法

本調査の評価は、産業医、保険者、投資家等から構成される基準検討委員会により策定された評価基準に基づき行っています。調査の各設問を、「経営理念・方針」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」の4側面(フレームワーク)に分類し、各側面における得点の合計を偏差値化して、これを側面毎の評価値としています。その後、側面毎の評価値にウェイト(重要度に応じた重み付け)を掛け合わせたものを合算し、総合評価としています。個社の評価結果については結果サマリーをご参照ください。

なお、評価結果は経済産業省・東京証券取引所による「健康経営銘柄2023」の選定および日本健康会議による「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」の認定にあたって活用するほか、今後の健康経営の普及・推進に向けた学術研究に用います。

側面(フレームワーク)	ウェイト
①経営理念・方針	3
②組織体制	2
③制度・施策実行	2
④評価・改善	3

※右図「⑤法令遵守・リスクマネジメント」は定量値(得点)評価ではなく適否の判定



調査結果概要

<回答企業属性>

Q1. 業種別回答数（原則取引所業種ベース）

業種名	上場企業			未上場 回答数	合計 回答数	業種名	上場企業			未上場 回答数	合計 回答 数
	対象	回答	回答率				対象	回答	回答率		
水産・農林業	12	3	25.0%	1	4	陸運業	62	30	48.4%	30	60
鉱業	6	2	33.3%	0	2	海運業	11	4	36.4%	1	5
建設業	155	59	38.1%	63	122	空運業	5	3	60.0%	14	17
食料品	122	49	40.2%	30	79	倉庫・運輸関連業	37	4	10.8%	19	23
繊維製品	50	13	26.0%	4	17	情報・通信業	548	111	20.3%	283	394
パルプ・紙	24	13	54.2%	2	15	卸売業	307	103	33.6%	173	276
化学	213	88	41.3%	26	114	小売業	339	69	20.4%	319	388
医薬品	73	27	37.0%	21	48	銀行業	80	53	66.3%	32	85
石油・石炭製品	11	5	45.5%	1	6	証券、商品先物取引業	39	5	12.8%	3	8
ゴム製品	19	11	57.9%	5	16	保険業	13	6	46.2%	38	44
ガラス・土石製品	54	16	29.6%	2	18	その他金融業	35	15	42.9%	23	38
鉄鋼	42	13	31.0%	8	21	不動産業	139	27	19.4%	41	68
非鉄金属	35	14	40.0%	9	23	サービス業	509	90	17.7%	361	451
金属製品	89	29	32.6%	16	45	士業法人	-	-	-	4	4
機械	227	70	30.8%	31	101	特定非営利活動法人	-	-	-	3	3
電気機器	240	91	37.9%	77	168	医療法人・社会福祉法人・健康保険組合等保険者	-	-	-	125	125
輸送用機器	89	41	46.1%	106	147	社団法人・財団法人・商工会議所・商工会	-	-	-	51	51
精密機器	49	19	38.8%	15	34	公・特殊法人	-	-	-	19	19
その他製品	109	25	22.9%	23	48	その他法人	-	-	-	58	58
電気・ガス業	25	19	76.0%	5	24	合計	3768	1127	29.9%	2042	3169

Q30. 保険者種別

	単一組合	総合組合	協会けんぽ	国保組合	共済組合	無回答
件数	1552	899	658	44	16	0
割合 (%)	49.0	28.4	20.8	1.4	0.5	0

Q3. 調査の回答範囲に含める従業員等の人数

	300人 以下	301～ 1000人 未満	1000～ 3000人 未満	3000～ 5000人 未満	5000～ 1万人 未満	1万～ 2万人 未満	2万～ 5万人 未満	5万人 以上	無回答	平均 (人)
件数	573	1139	820	269	183	112	62	11	0	2815.5
割合 (%)	18.1	35.9	25.9	8.5	5.8	3.5	2	0.3	0.0	

以下では、主に健康経営銘柄における必須要件かつ健康経営優良法人認定要件である設問等について、回答状況を記載。

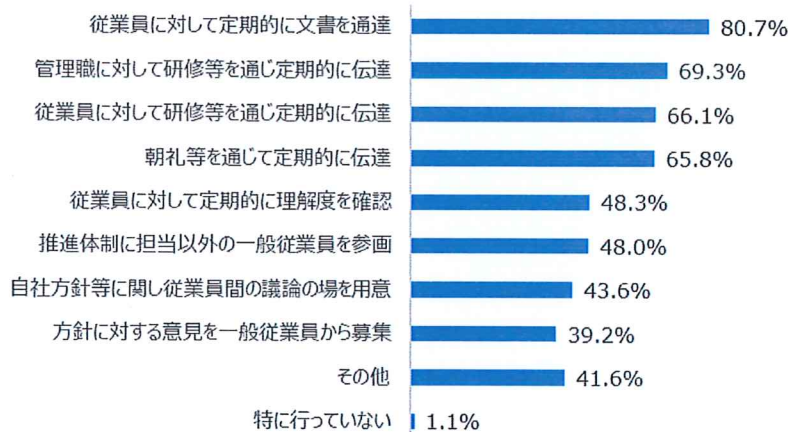
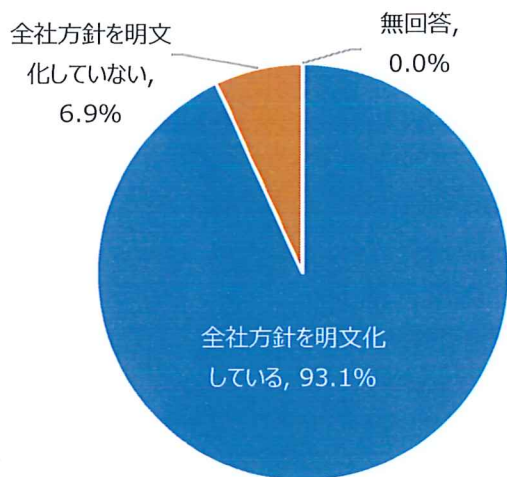
< 1. 経営理念・方針 >

健康経営の推進に対する全社方針についての明文化、社外公開の有無などについて質問。

全社方針を明文化している企業は 93.1%。そのうち 99%以上で、従業員の理解促進に向けた取り組みが行われていた。最も実施した法人が多い取り組みは、「従業員に対して定期的に文書を通達」(80.7%)、次いで「管理職に対して研修等を通じて定期的に伝達」(69.3%)となった。一方で、「方針に対する意見を一般従業員から募集」(39.2%)を実施する法人は、比較的少ない結果となった。

Q17. 全社方針の明文化 (1つだけ)

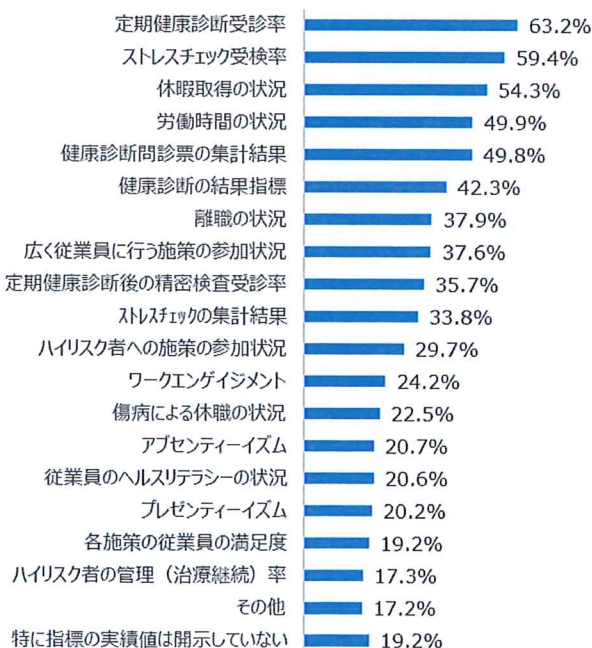
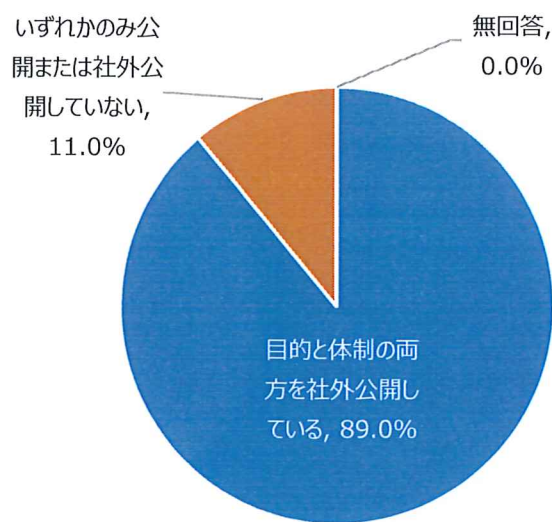
Q17SQ1. 明文化内容の社内周知・理解促進 (いくつでも・n=2950)



健康経営の目的および体制を社外公開している企業は 89.0%となった。健康経営に関連する実績値の開示については、定期健康診断実施率およびストレスチェック受検率、休暇取得の状況については半数を超えた。また、労働時間や問診票の集計結果など、通常の労務管理の範囲内で集計可能な指標についても半数程度開示されているが、従業員のヘルスリテラシーや、アブセンティーズム、プレゼンティーズムといった測定自体が難しい指標については 2 割程度にとどまった。

Q19. 社外公開の有無 (1つだけ)

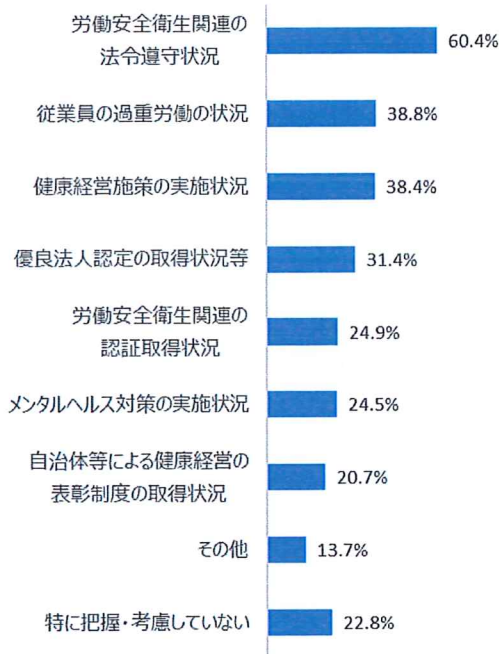
Q19SQ3. 健康経営に関連する実績値の開示 (いくつでも・n=2819)



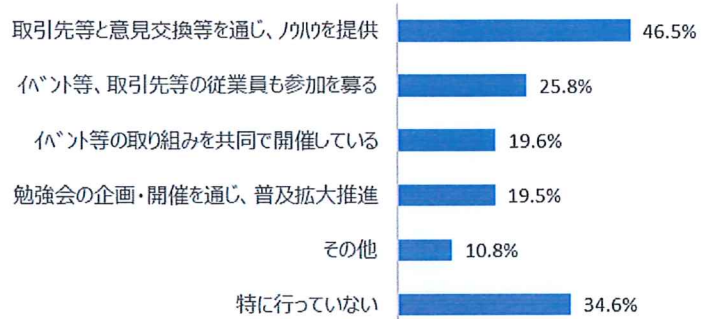
取引先選定における把握・考慮については、「労働安全衛生関連の法令遵守」（60.4%）が最も多かった。「特に把握・考慮していない」法人と無回答の法人を除く77.2%の法人が、取引先の把握・考慮を行っている。

サプライチェーンにおける取引先の取り組みの支援については、「取引先等と意見交換等を通じ、ノウハウを提供」（46.5%）が最も多かった。一方で「特に行ってない」が34.6%と、取引先の支援を行う法人は全体で3分の2程度にとどまっている。

Q22. 取引先の把握・考慮（いくつでも）



Q23. 取引先への支援（1つだけ）



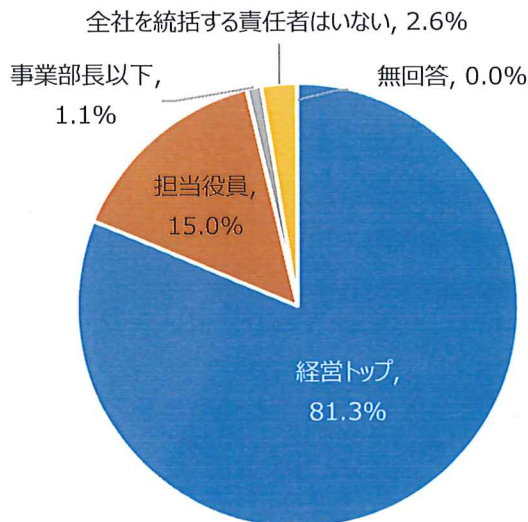
< 2. 組織体制 >

責任者の役職や組織の人数、研修内容、健保等保険者との連携状況等について質問。

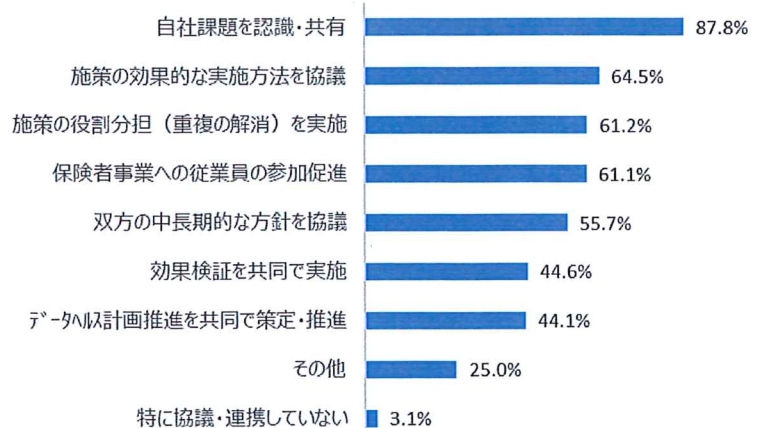
健康経営の推進の最高責任者について、「経営トップ」（81.3%）と回答した法人が最も多く、前回（77.3%）から更に上昇した。担当役員と合わせると96.3%と、多くの法人が経営層を健康経営の責任者としていることがわかる。

保険者との協議内容については、「自社の課題を認識・共有」（87.8%）が最も実施している法人が多い結果となった。「特に協議していない」と無回答を除く法人は9割超となり、従業員の健康課題解決のための体制として重要な健保等保険者との連携を多くの法人が実施している。

Q25. 最高責任者の役職（1つだけ）



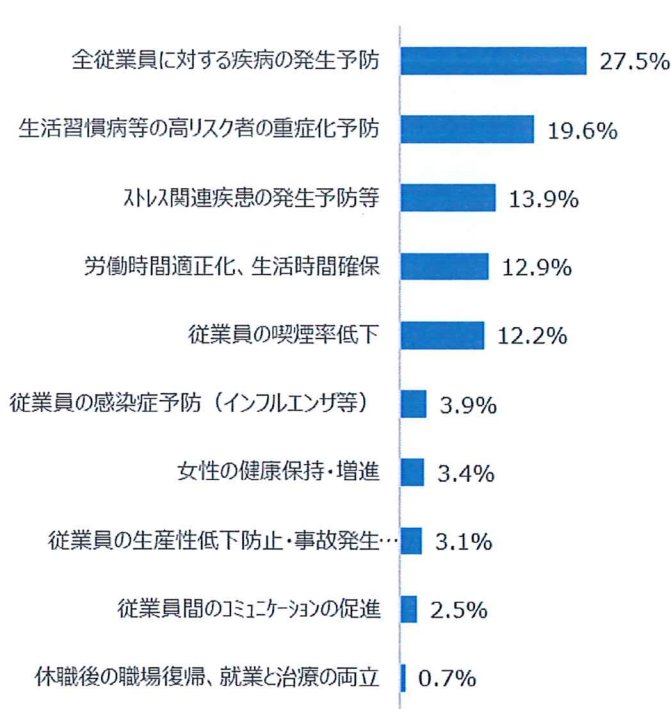
Q32. 保険者との協議内容（いくつでも）



< 3. 制度・施策実行 >

メンタル、フィジカル、労働時間管理などの各種施策のほか、施策を行う上での課題などについて質問。健康経営の具体的な推進計画については、「具体的な推進計画を策定し、数値目標、推進主体、達成期限を定めて推進している」と回答した法人は 92.9%となり、多くの法人がゴールを設定した上で、それに向けた健康経営施策に取り組んでいる。今年度重視して取り組む課題としては、「全従業員に対する疾病の発生予防」（27.5%）、「生活習慣病等の高リスク者の重症化予防」（19.6%）などを挙げる法人が多かった。健康経営銘柄及び健康経営優良法人の選定・認定要件となっている 15 項目の該当状況は以下の通り。

Q36. 計画に基づき今年度重要視する取り組み（1 つだけ） 15 選定・認定要件の実施率

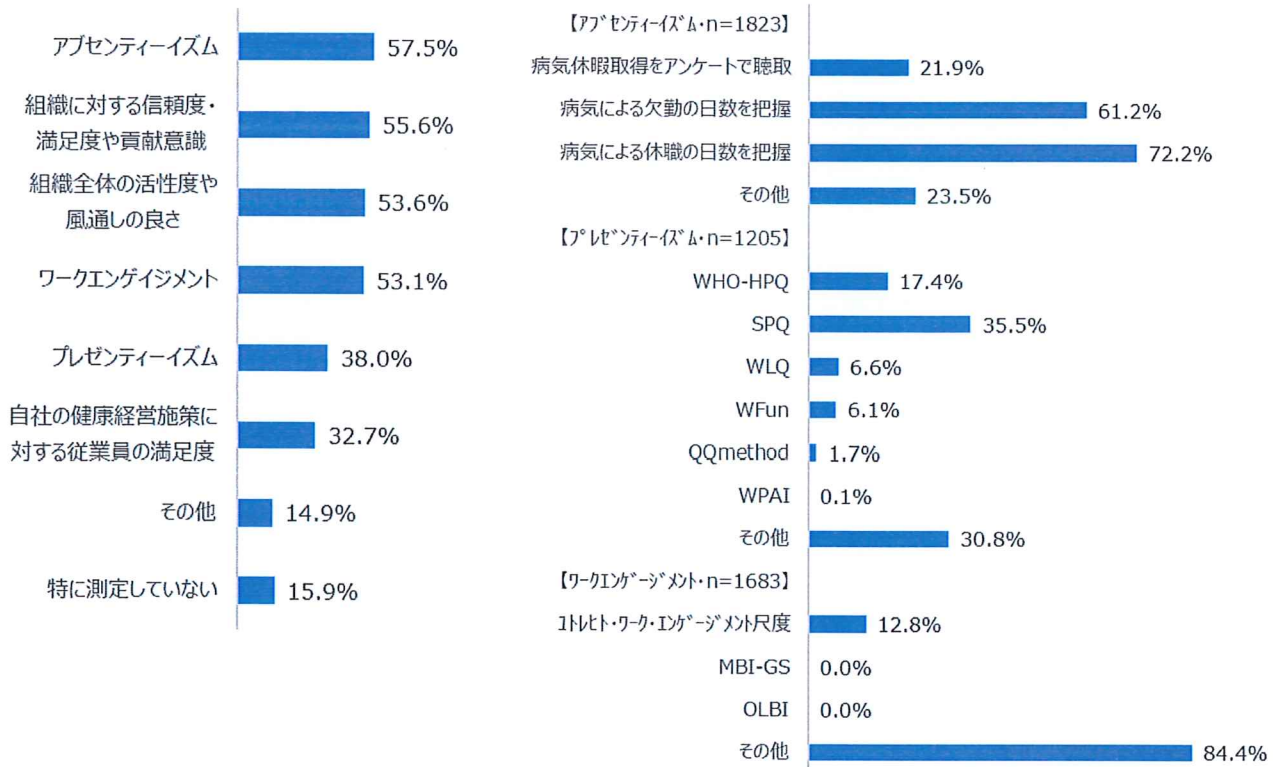


①定期健診受診率 100%	66.4%
②受診勧奨に関する取り組み	99.7%
③50 人未満の事業におけるストレスチェックの実施	96.6%
④管理職・従業員への教育	95.3%
⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み	99.8%
⑥コミュニケーション促進に向けた取り組み	98.4%
⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み	99.6%
⑧保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	88.0%
⑨食生活改善に向けた取り組み	90.6%
⑩運動機会の増進に向けた取り組み	97.1%
⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み	97.8%
⑫長時間労働者への対応に関する取り組み	98.9%
⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	98.4%
⑭感染症予防に向けた取り組み	99.9%
⑮喫煙率低下に向けた取り組み	92.9%

< 4. 評価・改善 >

「評価・改善」では各種施策や健康診断結果のほか、健康経営の実施全体に対する効果検証の実施などについて質問。従業員の生産性や組織の活性度等の測定については、アブゼンティーイズム（傷病による欠勤）の測定を行っている法人が6割弱と最も多い。各測定方法については、特にワークエンゲージメントについて独自の指標で測定している法人が84.4%と非常に多かった。

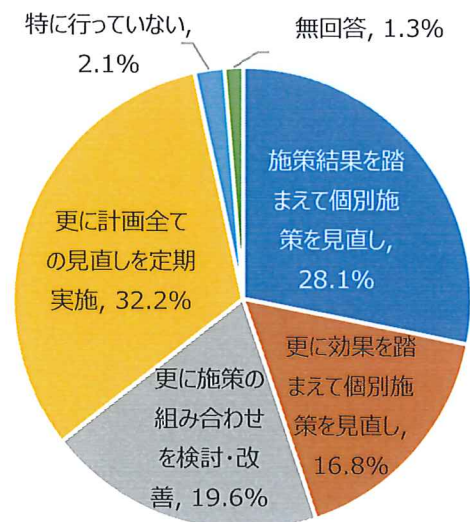
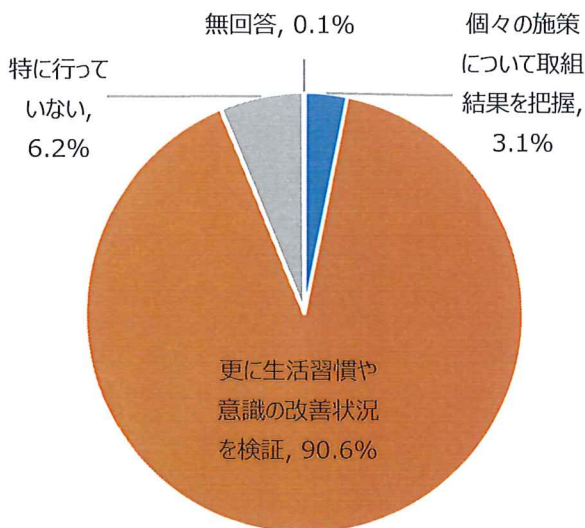
Q71. 従業員の生産性や組織の活性度等の測定（いくつでも） Q71SQ1. 各指標の測定方法（それぞれ1つだけ）



効果検証については、90.6%の法人が施策の結果にとどまらず生活習慣や意識の改善状況まで検証していた。効果検証を踏まえた改善については、実施段階にばらつきが見られた。

Q72. 健康経営の効果検証（1つだけ）

Q72SQ2. 効果検証を踏まえた改善（1つだけ・n=2872）



(参考) 評価側面と調査項目の対応表

フィードバックシート④評価の詳細分析の設問の対応を以下に記載しています。

側面	内訳	配点	設問番号	設問内容
1.経営理念・方針	明文化・社内浸透	5点	Q17	理念・方針の明文化
			Q17SQ1 1~4	明文化した理念・方針の社内浸透推進
			Q17SQ1 5~10	明文化した理念・方針の社内浸透確認
			Q18 & SQ2	健康経営で解決したい経営上の課題の特定
			Q18SQ1 & SSQ1	健康経営戦略の整理・管理・図示、承認
	情報開示・他社への普及	7点	Q19 & SQ1	社外公開の有無、媒体
			Q19SQ2	社外公開の内容
			Q19SQ3	健康経営に関連する実績値の開示
			Q20	経営トップによる推進
			Q22 & SQ1	取引先の労働衛生などの状況の把握・考慮
			Q23 & SQ1	サプライチェーンにおける取引先の取り組みの支援
2.組織体制	経営層の関与	2点	Q25	組織の責任者の役職
			Q26 & SQ1	取締役会・経営会議等での議題化とその回数
	実施体制	6点	Q27	従業員の健康保持・増進の推進を統括する組織の形態
			Q28(a)	産業医人数、従事日数
			Q28(b) & (c) & (d)	保健師、看護師人数、従事日数、その他専門職
			Q29	産業医または保健師の関与
			Q31(a)	40歳以上の従業員の健康診断のデータ提供
			Q32	保険者との協議内容
	従業員への浸透	3点	Q33	管理職による職場での推進
			Q34	従業員組織との連携
Q35			健康経営推進担当者の設置	
3.制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	6点	Q36 & SQ1	推進計画・数値目標の設定
			Q37(a)	一般定期健診受診率
			Q37(b)	精密検査受診率
			Q38 & SQ1	任意健診・検診の受診率向上策
			Q39	医療機関への受診勧奨
			Q40(a) & (b)	ストレスチェックの範囲・実施率
	健康経営の実践に向けた土台づくり	6点	Q41 & SQ1	管理職教育
			Q42 & SQ1 & SQ2	従業員に対する教育
			Q43	ヘルスリテラシー向上施策
			Q44	労働時間の管理制度・施策
			Q45 & SQ1	コミュニケーション促進施策、対象者・実施割合
			Q46	私傷病に対する職場復帰支援
	保健指導	3点	Q47 & Q48	特定保健指導実施率向上施策および実施率の把握
			Q49 & SQ1	保健指導の実施
			Q50 & SQ1 & SQ2	就業区分判定の実施
	生活習慣の改善	5点	Q51 & SQ1	食生活改善施策、対象者・実施割合
			Q52 & SQ1	運動習慣定着施策、対象者・実施割合
			Q53	その他の生活習慣改善施策
			Q63	喫煙率低下施策
			Q64	事業所の禁煙状況

側面	内訳	配点	設問番号	設問内容
3.制度・ 施策実行	その他の施策	9点	Q54	女性特有の健康課題研修
			Q55	女性特有の健康課題対応施策
			Q56 & SQ1	長時間労働者対応策
			Q57	メンタルヘルス不調予防、復帰支援
			Q58	高齢従業員への施策
			Q59	被扶養者が参加・利用できる施策
			Q60 & SQ1	感染症対策、インフルエンザ予防接種対象者・実施割合
			Q61(a)	新型コロナウイルスを踏まえた BCP の策定
			Q61(b)	新型コロナウイルスへの対応
4.評価・改善	健康診断・ ストレスチェック	9点	Q65(a)	適正体重維持者率
			Q65(b)	喫煙率
			Q65(c)	運動習慣者率
			Q65(d)	良好な睡眠比率
			Q65(e)	飲酒習慣比率
			Q65(f)	血圧リスク者率
			Q65(g) & (h)	血糖リスク者比率、糖尿病管理不良者率
			Q66	高血圧の治療状況
			Q67(a)~(c)	ストレスチェックの分析・職場改善
	Q71	従業員や組織の活性度の確認		
	労働時間 ・休職	5点	Q68(a) & (b)	年間総実労働時間、所定外労働時間
			Q68(c) & (d)	年次有給休暇取得率、日数
			Q69	長時間労働の把握・発生状況
			Q70(a)~(c)	メンタルヘルス不調休職・復帰・退職者数
			Q70(d)~(f)	メンタルヘルス以外の疾病休職・復帰・退職者数
	課題単位・ 施策全体の 効果検証・改善	6点	Q72 & SQ2	健康経営の実施を踏まえた効果検証・改善
			Q72SQ1	効果検証内容
			Q73	目標指標や経営上の課題の改善の検証
			-	課題に対する対応度

※記載のない設問は分析軸や実態把握として活用

※健康経営は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。