

令和6年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オリンパス株式会社

英文名：OLYMPUS CORPORATION

■加入保険者：オリンパス健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

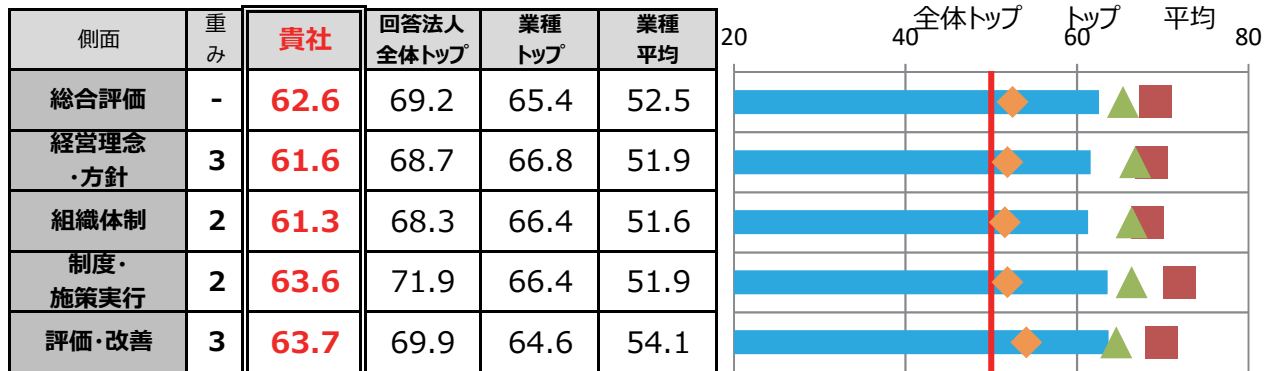
①健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3869 社中

■総合評価： 62.6 ↓0.7 (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



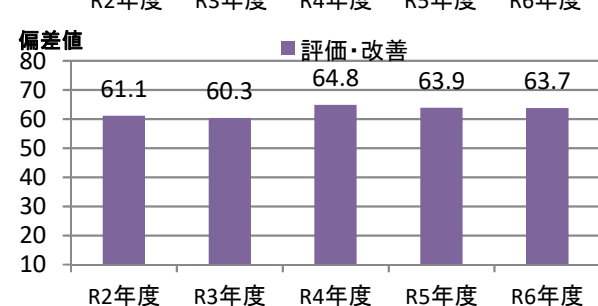
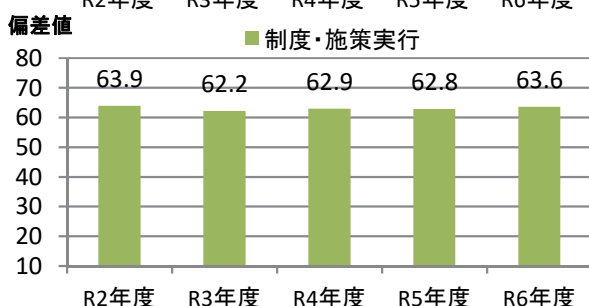
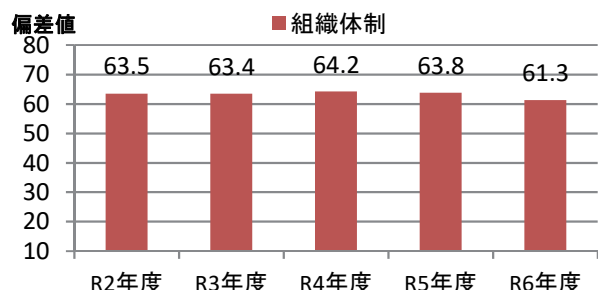
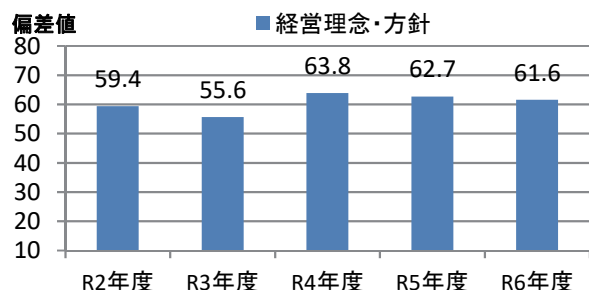
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

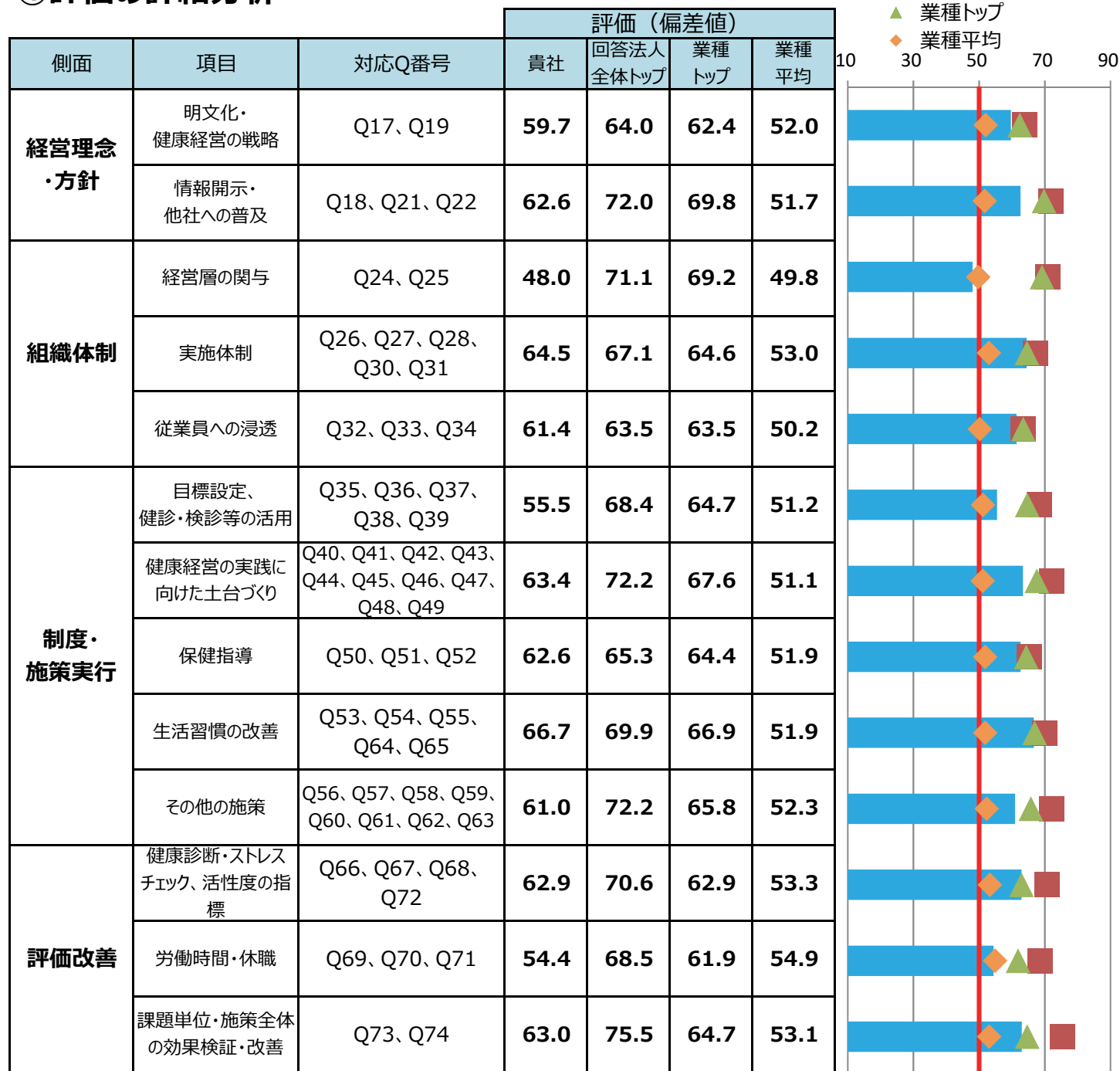
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
総合順位	201～250位	401～450位	51～100位	151～200位	301～350位
総合評価	61.6	59.9(↓1.7)	64.0(↑4.1)	63.3(↓0.7)	62.6(↓0.7)
【参考】回答企業数	2523社	2869社	3169社	3520社	3869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織のパフォーマンス向上 当社では「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」を経営理念に掲げ、社員の健康を重要な経営課題と考えて安全と健康を最優先する組織文化の醸成を目指すことを健康宣言にて明文化している。これらの実現のために、健やかな組織文化を醸成し、従業員がベストな状態でパフォーマンスを発揮できる文化を育むことを課題として健康経営に取り組んでいる。			
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣改善、体調維持などの基本的な活動に加え、重症化予防などハイリスク者対策を積極的に進めることで、体調不調による休業日数を低減し、その結果として組織や会社全体の生産性の向上に繋がることを期待している。			
	課題解決または効果に繋がるKPI	KPIの概要	アブセンティーズム（業務外傷病欠勤利用日数の全従業員平均）の低減		
		現状値	1.05日	目標値	2日未満
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織のパフォーマンス向上 当社では「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」を経営理念に掲げ、社員の健康を重要な経営課題と考えて安全と健康を最優先する組織文化の醸成を目指すことを健康宣言にて明文化している。これらの実現のために、健やかな組織文化を醸成し、従業員がベストな状態でパフォーマンスを発揮できる文化を育むことを課題として健康経営に取り組んでいる。			
	健康経営の実施により期待する効果	健康増進に関わる広範囲な取組みを実施し、従業員が健康に関する問題を抱えることなく心身共にベストな状態でいきいきと働く状態の確保し、その結果として生産性の向上や快適な職場づくりの意欲に繋がることを期待している。			
	課題解決または効果に繋がるKPI	KPIの概要	プレゼンティーズム（東大1項目プレゼンティーズムで69%以下と回答した割合）の低減		
		現状値	7.4%	目標値	5%未満

※貴社が健康経営度調査Q17SQ4で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.olympus.co.jp/csr/social/health-management/?page=csr

※貴社が健康経営度調査Q18SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
a.アブゼン ティーズム	URL	https://www.olympus.co.jp/csr/social/health-management/?page=csr			
	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
b.プレゼン ティーズム	URL	https://www.olympus.co.jp/csr/social/health-management/?page=csr			
	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
c.ワークエン ゲイジメント	URL	https://www.olympus.co.jp/csr/social/labor-relations/?page=csr			

※貴社が健康経営度調査Q18SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■2023年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q25、Q25SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2023年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■育児・介護に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
管理職への男性育児休業研修		全管理職の		%
従業員への介護研修	○	全従業員の	1.9	%
管理職への介護研修	○	全管理職の		%

■コミュニケーション促進

＜従業員参加の主な取り組み＞					
取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	「違い」を知ることをメインテーマに社内従業員や家族の交流イベント週間を設定し複数回のイベントを開催。				
(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	16.2	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備を行っている				
取組内容	ABW促進による業務目的に応じた自律的に選択できるオフィス設備・レイアウトの一新とフリーアドレス化。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.5	%			

■食生活改善

＜従業員参加の主な取り組み＞					
取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂のメニュー表や精算画面に摂取カロリーを表示し、昼食の摂取量把握や記録のサポートをしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	食堂・弁当や現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事摂取できるような環境整備・支援を行っている				
取組内容	従業員の健康課題に合わせた（低脂質・低カロリー）でのヘルシーメニューの提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.3	%			

■運動習慣定着

＜従業員参加の主な取り組み＞					
取組概要	日常的な運動を奨励するイベント（ウォーキング大会等）を開催している				
取組内容	年4回ウォーキングキャンペーンを実施し、歩数ノルマを期間中に達成した従業員にポイントを付与している。				
(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	19.6	%
＜環境整備の主な取り組み＞					
取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置している				
取組内容	ABW促進にて社内設備を一新し、立ち会議スペースや昇降式デスク、体幹を整える椅子等を導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.5	%			

■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	2.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.8	52.0	Q36、Q37、Q40、Q41、Q42、Q43、Q53、Q54、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	52.5	Q38、Q50、Q51、Q52、Q66(f)～(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	51.1	Q39、Q59、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	51.8	Q55、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	51.6	Q56、Q57
6	退職後の職場復帰、仕事と治療の両立	63.7	52.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	52.6	Q44、Q58、Q69、Q70
8	仕事と育児の両立、仕事と介護の両立	56.4	50.5	Q45、Q46、Q47
9	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.7	Q48、Q72
10	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.6	53.0	Q63
11	従業員の喫煙率低下	69.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題内容	生活習慣病関連3項目（血圧・血中脂質・血糖）の有所見率が上昇傾向にある。リモート勤務の普及など、働き方の変容による身体活動量の低下やヘルスリテラシーの維持・向上不足などが考えられるため事後措置での個別指導の対象と拡大していたが効果が得られず、更なる予防施策の必要性が増していた。
	効果検証結果	事後措置保健指導の対象枠を拡大して約900名を対象に個別指導を実施した。また、有所見継続者には有所見に特化した動画視聴＋フォローの支援方法を追加導入し、指導達成率は99.2%だった。
効果検証②	効果検証結果	生活習慣病関連3項目の有所見率は軽度悪化（FY24：44.1%→FY25：45.0%）し、支援方法追加の効果は見出せなかったため、新たな支援方法の充実化や継続検証の必要性がある。また、血圧未治療者が増加傾向にあるため（Q67より、FY23：83人→FY24：130人）個別指導後のフォローの強化等より一層した施策を展開し、生活習慣病リスク低減やヘルスリテラシーの向上についての検証精度を高めていく。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	会社の体制の変革、特にグローバル化による海外とのコミュニケーションの増加等に伴って、睡眠での休養感が低減している。柔軟な働き方ができる制度もできた一方で、従業員自身で生活リズムを調整する必要があるが不十分であることが考えられる。睡眠での休養感の低減によって生産性低下のリスクも考えられるため、睡眠習慣の改善施策の必要性が増していた。
効果検証②	施策実施結果	全従業員への睡眠に関する基礎的な理解を目的としたオンラインセミナーを開催し、更にアーカイブ配信も実施することでセミナー開催時間に囚われない教育を行った。計813人が参加し、90%から満足感を得られた。
	効果検証結果	施策初年度はポピュレーションアプローチとしてセミナーを実施したが、施策実施前後の睡眠での休養感は軽微ではあるが悪化した（FY24：63.7%→FY25：63.1%）。また、プレゼンティイズムの評価も横ばい（FY24：7.4%→FY25：7.5%）であったため、支援対象者を限定したハイリスクアプローチや知識提供から実践的な支援への展開などの発展が必要と考えるため、施策の見直しと継続実施を行う。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2025（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q18(a) & Q18SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q18SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	(Q21 & Q21SQ1) or Q22	○
4 健康づくり責任者が役員以上	Q24	○
5 健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・頻度	Q25	○
6 産業医・保健師の関与	Q28	○
7 健保組合等保険者との協議・連携	Q30(a) & Q31	○
8 健康経営の具体的な推進計画	Q35	○
9 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q36(a)	○
10 ③受診勧奨に関する取り組み	Q37 or Q38	○
11 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q39(a)	○
12 ⑤管理職・従業員への教育	Q40(a) or Q40(b) or (Q41 & Q41SQ2(b))	○
13 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q44 & Q45 & Q47	○
14 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
15 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
16 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
17 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q53	○
18 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q54	○
19 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q56 & Q57	○
20 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q58	○
21 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q59	○
22 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
23 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
24 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
25 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
26 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
27 回答範囲が法人全体	Q2	○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4、6～8、24～28は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、5、29も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。