

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニッスイ

英文名：Nissui Corporation

■加入保険者：ニッスイ健康保険組合

上場

■所属業種：水産・農林業

①健康経営度評価結果

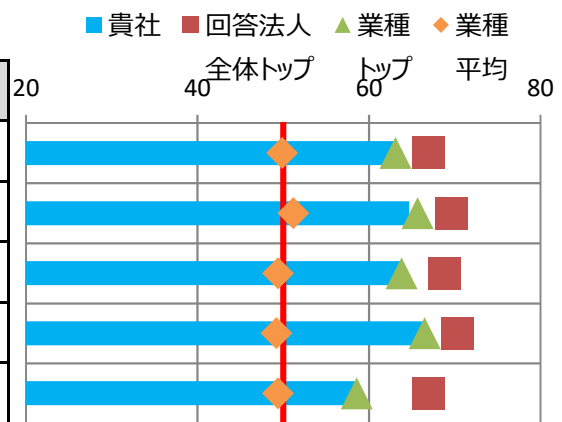
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↓2.4 (前回偏差値 65.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	66.9	63.1	49.9
経営理念・方針	3	64.7	69.6	65.7	51.2
組織体制	2	63.8	68.8	63.8	49.4
制度・施策実行	2	66.5	70.3	66.5	49.2
評価・改善	3	58.6	66.9	58.6	49.4



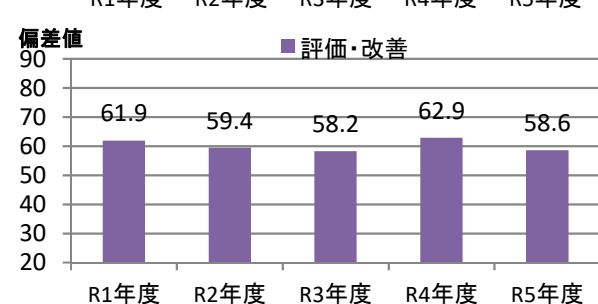
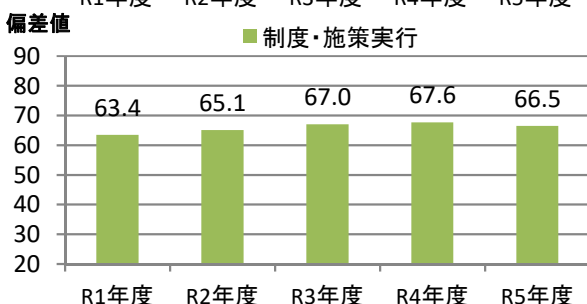
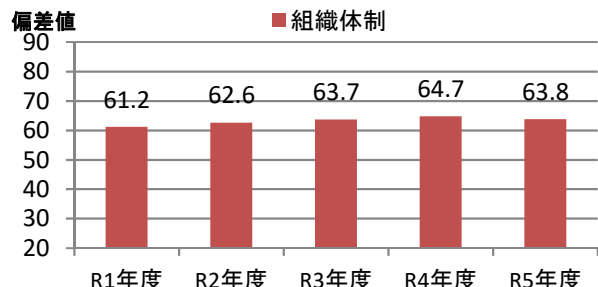
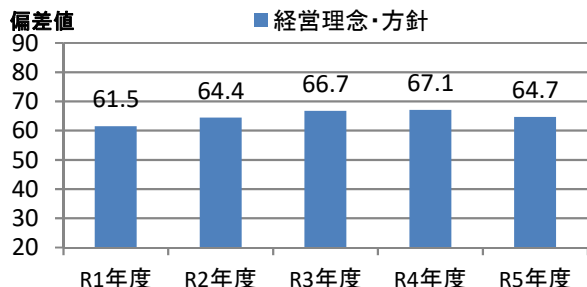
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

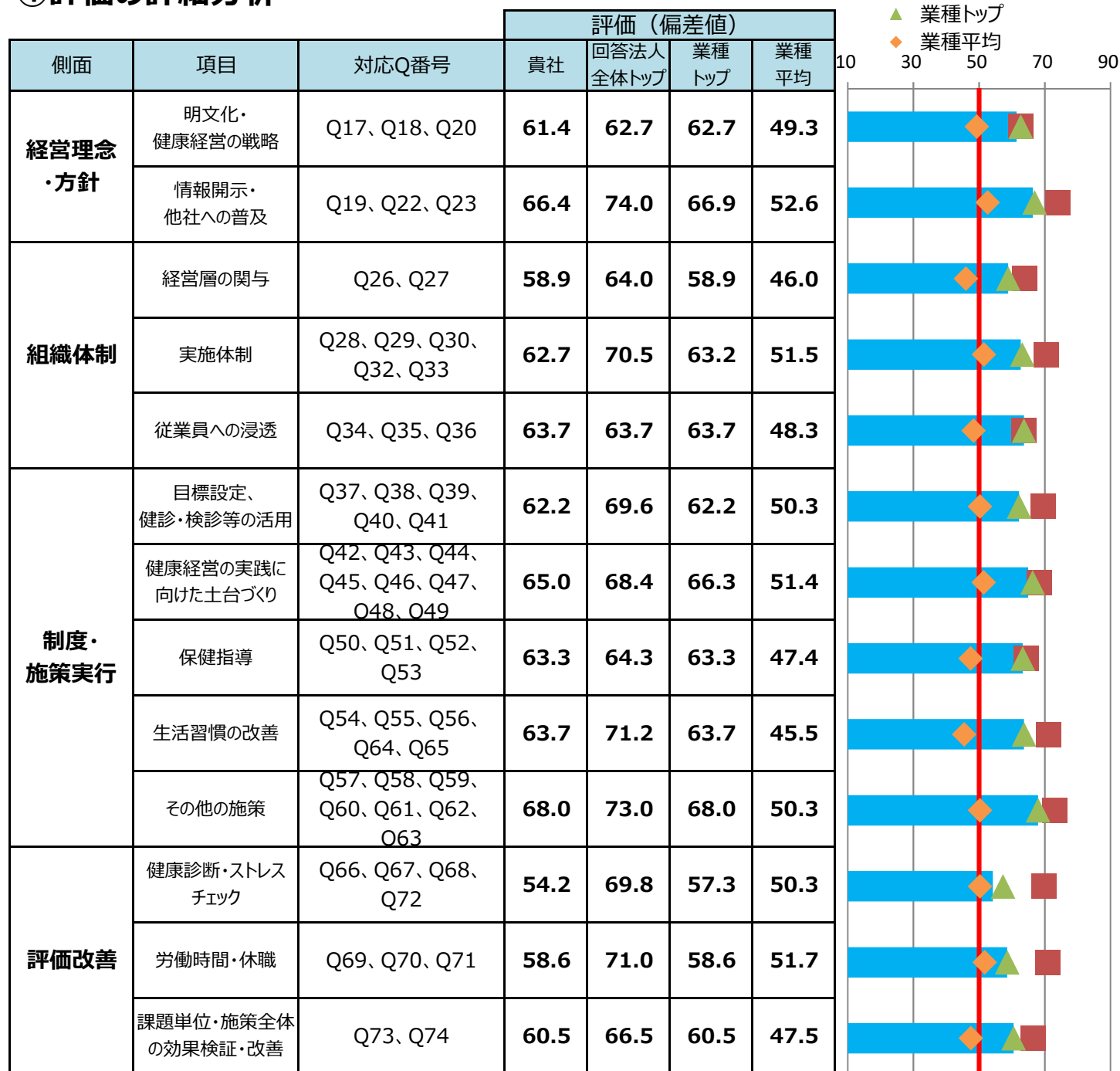
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	151~200位	51~100位	1~50位	201~250位
総合評価	61.9	62.7(↑0.8)	63.6(↑0.9)	65.5(↑1.9)	63.1(↓2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 ニッスイグループにおいては従業員が最も重要な財産でありステークホルダーの中でもとりわけ従業員の活躍は企業の成長に不可欠と考えており、生産性の向上などの経営的視点もあわせてその全ての基盤となる従業員の健康の維持・増進について、経営上の最重要課題と位置づけている。
	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、健康面や私生活における不安・負担を軽減し安心して働くことができる環境を整え、多様な人材がそれぞれ能力を最大限に発揮することで新たな価値を生むと同時に生産性向上に繋げていく。加えて、広くお客様に健康的な食の提案と海の恵みからの栄養成分をお届けすることで、社会全体の人々の健康に寄与し、企業の持続的成長・中長期的な価値向上に繋げていく。
②	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Q18SQ2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ESGについての独立したページ
URL	https://nissui.disclosure.site/assets/pdf/report/2023_sustainability_ja.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a. アブセンティズム	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
		○	○	○	○
URL	https://nissui.disclosure.site/ja/themes/104				
b. プレゼンティズム	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
		○	○	○	○
URL	https://nissui.disclosure.site/ja/themes/104				
c. ワークエンゲイジメント	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
		○	○	○	○
URL	https://nissui.disclosure.site/ja/themes/104				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	22	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	76.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.4	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	リブランディングに伴い、全従業員が「自社（ニッスイ）について」をテーマに語り合う取り組みを実施。				
(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	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	EPA摂取の推進（おさかな食推進キャンペーン、EPA商品の配布、社販サイトEPA商品の費用補助）				
(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	97.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動奨励（健康キャンペーン運動コース、カラダ改善コンテスト、運動サポートアプリを活用したイベント）				
(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	44.9	%

■ 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	92.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	63.4	49.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	61.8	48.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	63.5	53.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	49.2	Q56、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	70.1	52.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	47.9	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	67.8	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	51.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.7	44.6	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣において、定期的に運動イベントや睡眠セミナー等を行ってきたが、一時的な改善はアンケート等で確認できるものの持続的なプレゼンティーズムの改善に課題があり、かつ各種健康企画の不参加者に対する疾病予防・プレゼンティーズムの改善アプローチが必要であった。
	施策実施結果	運動習慣支援アプリ「Beatfit」を全従業員に導入し、運動や睡眠、ストレス改善のサポートを実施。384人の利用で延べ8988回再生された。特に肩こり解消等のストレッチクラスは2500回超の再生あり。
効果検証結果	実施後アンケートでは「以前よりも運動やセルフケアを意識するようになった」とポジティブな回答や約90%を占めた。更に「運動やセルフケアに使う時間が増えた」という回答も約84%あり、健康意識向上に加えて、実践のきっかけと機能した。継続的な周知とその他健康施策やセミナー等と組み合わせて、より効果を高められるよう今後も継続していきたい。	
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
	課題内容	メンタルヘルス不調者および高ストレス者割合がコロナ以前と比較すると増加傾向にあり、特にメンタルヘルス不調については、セルフケアのセミナーを実施するや高ストレス部署への職場改善など対策を行ってきたが、長期休職に至るケースもあり、改善が必要であった。
	施策実施結果	EAPサービスを変更し、24時間対応・LINE相談・外国語対応など誰もがいつでも自分に合う方法で相談できるようにし、全従業員に名刺サイズの連絡先カードを配布。ガイドラインも再周知し体制整備を行った。
効果検証結果	契約社員にも配布を行っており、認知率が100%の中、前年2件の電話相談が上期で24件に増加。一方で高ストレス割合は9.9%と前年の10.8%から約1%改善した。また①記載のBeatfitによる「瞑想・マインドfulness」クラスも1576回の再生あり。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マルハニチロ株式会社

英文名：Maruha Nichiro Corporation

■加入保険者：マルハニチロ健康保険組合

上場

■所属業種：水産・農林業

①健康経営度評価結果

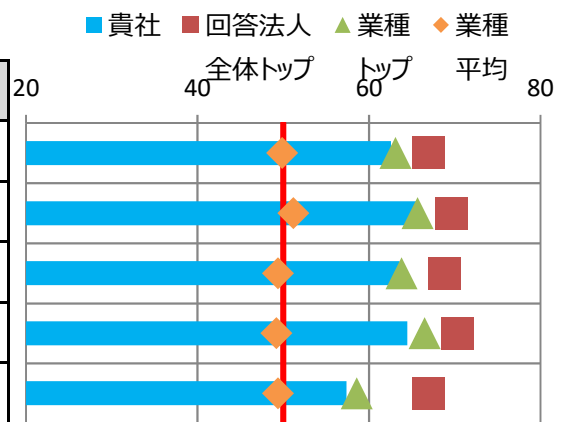
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↓0.5 (前回偏差値 63.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	66.9	63.1	49.9
経営理念・方針	3	65.7	69.6	65.7	51.2
組織体制	2	63.6	68.8	63.8	49.4
制度・施策実行	2	64.5	70.3	66.5	49.2
評価・改善	3	57.4	66.9	58.6	49.4



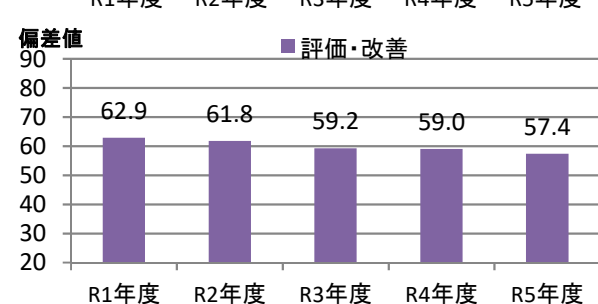
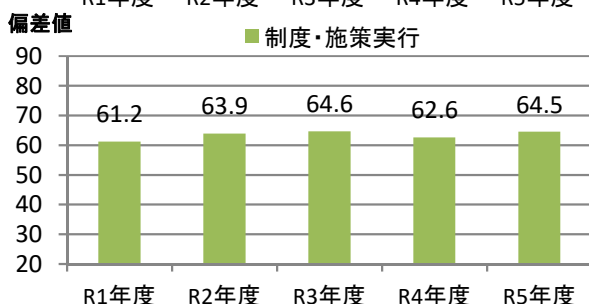
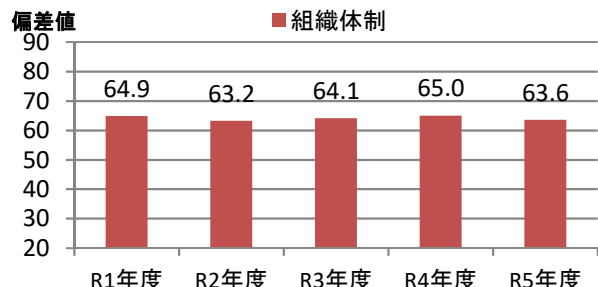
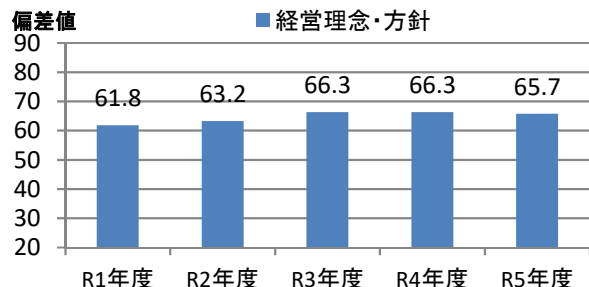
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

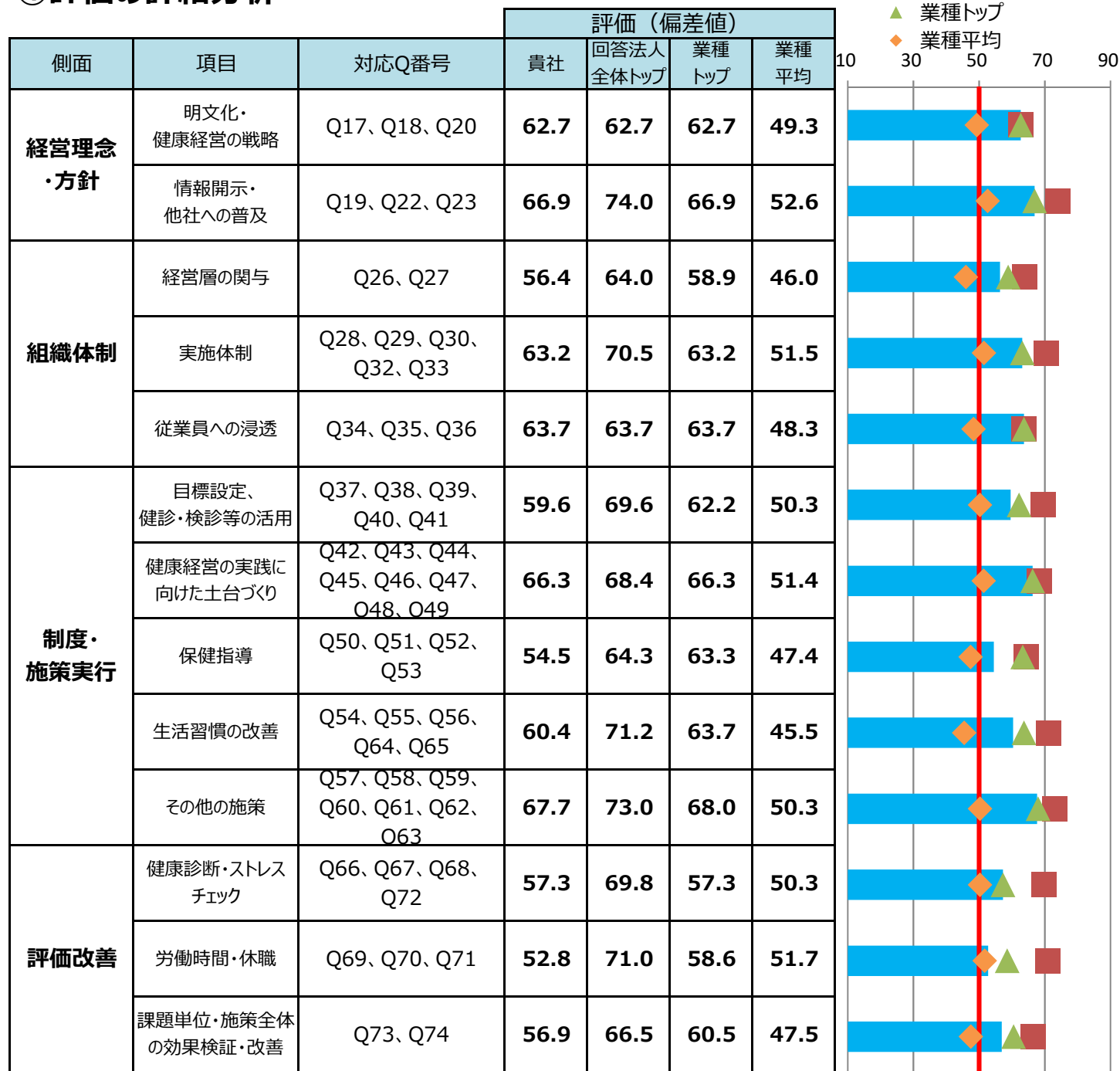
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	101~150位	51~100位	101~150位	251~300位
総合評価	62.6	62.9(↑0.3)	63.4(↑0.5)	63.1(↓0.3)	62.6(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 食を扱う当社の事業活動を通じてのミッションは、「本物・安心・健康な食を提供し、人々の豊かな暮らしとあわせに貢献する」ことであり、このミッションを達成するために、まずは従業員自らが、心身ともに健康でしあわせな状態であることがパフォーマンスの向上に深く関わると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	「からだ」と「こころ」に関する健康経営施策を両輪で実施することにより、従業員のアブゼンティーズム、プレゼンティーズムが改善し、個人としても組織としてもワークエンゲージメントが高い状態が保たれ、パフォーマンスの向上が期待できる。いずれもポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチの観点から、課題を分析し目標値を定め施策を実行している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では中期経営計画において、「多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築」を掲げている。そのためには性別、国籍、価値観、年齢、ライフスタイル、障がいの有無など、お互いの違いを尊重し、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮することができるダイバーシティ&インクルージョンな風土醸成が必須であり、心理的安全性の保たれた組織の活性化が重要課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	業務以外の従業員間コミュニケーションの醸成、管理職へのヘルスリテラシー教育はマネジメントやメンタルヘルス強化の観点からも組織の活性化への効果を期待している。「人を知ること」「関係性の質が良好であること」を土台としたon1ミーティングの実施、9つのキードライバーを指標としたパルスサーベイの全社導入により、組織の状態を把握、分析、課題抽出し、エンゲージメントスコアを向上させる施策を進めている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.maruha-nichiro.co.jp/corporate/sustainability/social_value/employee/management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブゼンティーズム	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
URL					
b.プレゼンティーズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.maruha-nichiro.co.jp/corporate/sustainability/social_value/employee/management/				
c.ワークエンゲージメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	25	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	75	回	21	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	14.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	「ともに働く人を知ろう」をコンセプトに課単位で業務内容やメンバー全員を紹介し社内のイントラに掲載				
(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	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康に寄与する当社製品を約40品提供し各自健康診断の数値改善目標を定め食生活改善と運動習慣定着を実施				
(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	18.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数競争やオンラインでも参加できるエクササイズイベントを開催し、全国の社員に運動機会の提供をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 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	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	7.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	62.1	49.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	58.9	48.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	63.4	53.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	49.2	Q56、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	67.4	52.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	47.9	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	63.3	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	51.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.0	44.6	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	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	2022年度の健康診断有所見率では多くの項目が改善傾向の中、貧血の有所見率が前年7.3%→12.8%と増加していた。また、中期経営計画において女性採用比率50%維持による女性従業員比率や女性管理職比率等を掲げ女性活躍推進を強化している当社において、性別問わず女性特有の健康課題へのリテラシーを高めること、女性自身が正しい知識を身につけ適切に対処することの必要性がある。
	施策実施結果	2023年2月に産婦人科医の講師を招き、女性の健康課題に関するセミナーを開催、鉄分やタンパク質を補給できる食品を提供、149名の受講者(男女比率7:3)全員が今後のアクションを記入し社内に公開した。
効果検証結果	全体の66%が「健康課題について相互理解することの大切さ、伝え方」への理解が深まり、70%が「月経・PMS・更年期の症状と対策」に役立ったと回答。今後のアクションでは「躊躇せず婦人科を受診する」「家族や部下など周囲への配慮を意識する」という回答が目立った。貧血の有所見率は2023年度の現時点で11.2%と改善傾向、目標である女性採用比率50%維持、女性管理職比率5.5%から7.0%に向上している。	
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
	課題内容	健康診断による有所見率の高い脂質異常症、肝機能異常を改善すること、また、生産性向上の観点から、適正体重維持率（男性の肥満、女性の痩せ）、運動習慣、喫煙率を改善することが課題である。また、改善するための行動変容を習慣化させることも必要である。
	施策実施結果	自社の健康に寄与する食品（特に脂質改善に効果的なDHA含有食品）を提供し、自身で改善目標数値を定める「well-Bチャレンジ」において、食生活改善を促すと同時に「歩数競争」を開催し運動機会促進を実施。
効果検証結果	推移（2019年→2022年）では、脂質異常症有所見率（27.7%→26.7%）、肝機能有所見率（18.2%→16.2%）40歳以上の喫煙率は（31.1%→23.0%）と低下している。適正体重維持率、運動習慣については、改善の余地がある。なお、「well-Bチャレンジ」参加者の65.8%が健診目標に向けたデータの改善をもたらしていた。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ホクト株式会社

英文名：HOKUTO CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

上場

■所属業種：水産・農林業

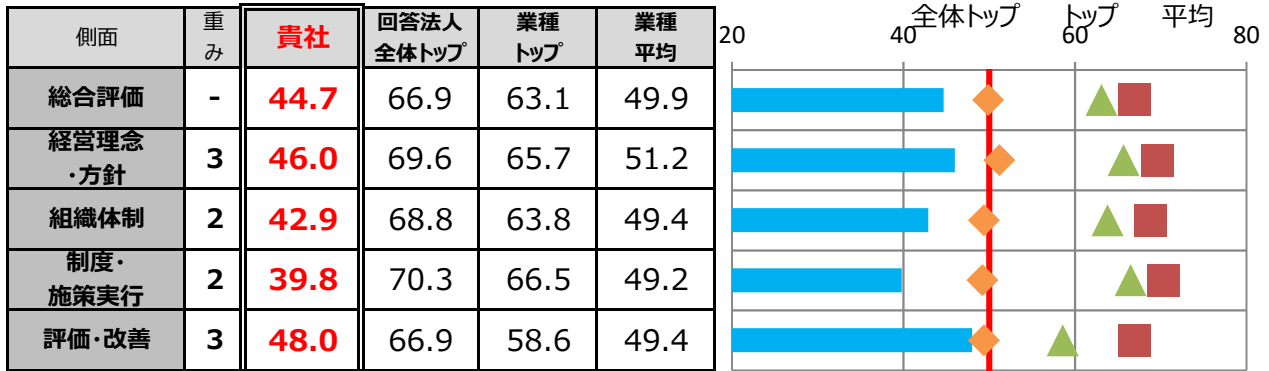
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.7** ↑7.1 (前回偏差値 37.6)

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

②評価の内訳



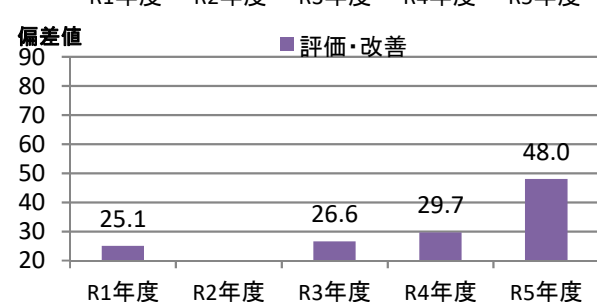
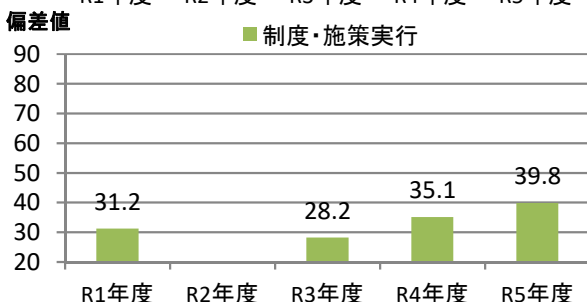
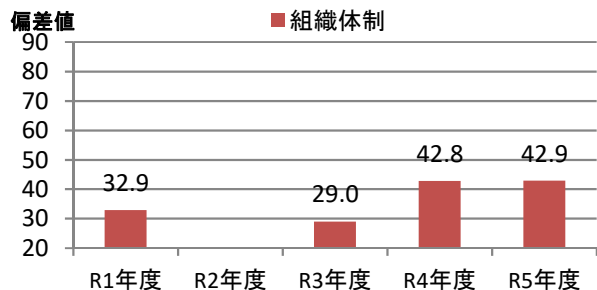
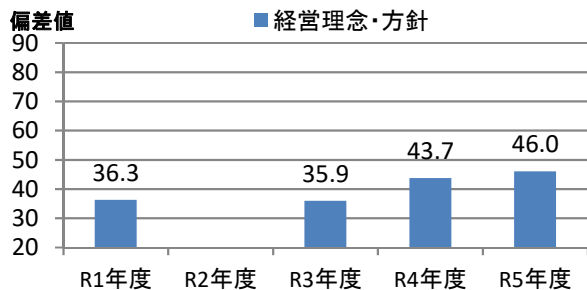
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

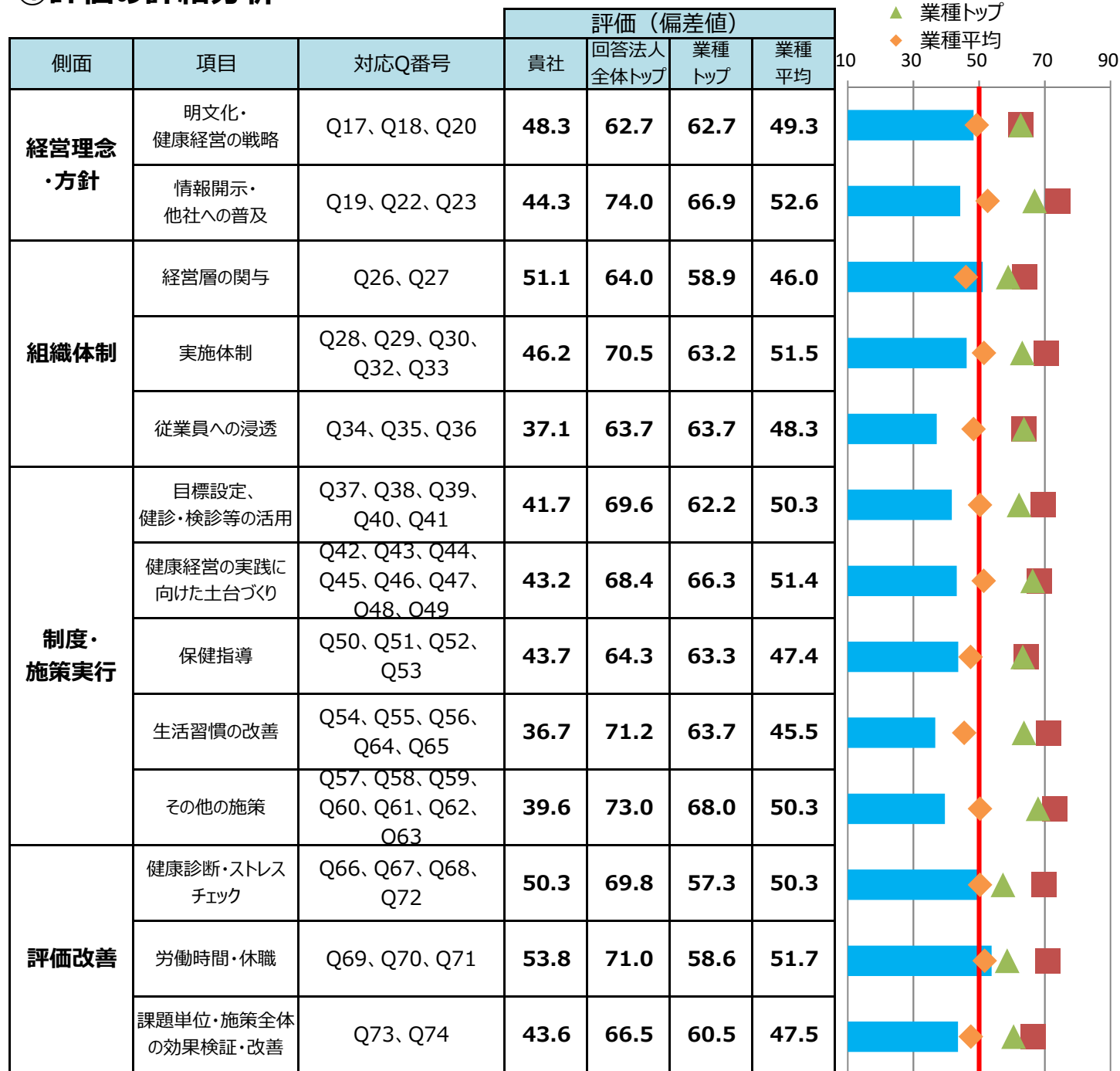
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2251~2300位	-	2751~2800位	2801~2850位	2551~2600位
総合評価	31.2	-	30.2(-)	37.6(↑7.4)	44.7(↑7.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	人材定着や採用力向上 新規採用や人材の定着化を図る中で、健康に基軸を置いた会社経営を行う必要があり、特に私傷病や育児・介護などの様々な理由で離職してしまう従業員を減らすことが巡り巡って会社発展につながる課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	選ばれる会社となる為のブランド力向上。多様な働き方の実現による社員満足度の向上と定着率向上を期待する。 私傷病や育児・介護による離職者を0%にする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康食材を商材としている中で、きのこを売るだけの企業ではなく、きのこの市場を広げながら様々なステークホルダーに「健康」という価値を提供して企業として認知してもらうことで企業価値の更なる向上を目指すこと。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の生産性向上や、アブセンティーズム、プレゼンティーイズムの数値的減少により働きやすい環境づくりが業績向上につながり、健康経営と健康食材を提供する企業としてのイメージにより会社の価値そのものが上がることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.hokto-kinoko.co.jp/diversity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
URL					
b.プレゼンティーズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://www.hokto-kinoko.co.jp/corporate/ir/shiryou/yukasyokenhoukoku/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	10.0	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コンディションチェックの実施による業務面・健康面の把握を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	74.8	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内ゴルフコンペやソフトボール大会、運動会の開催 一部イベントでは運営費補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	0.5	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	41.7	49.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	48.1	48.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	47.4	53.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	49.2	Q56、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	43.3	52.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	47.9	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	44.5	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	51.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.5	44.6	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	メンタルヘル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	コロナ禍前のメンタル不調の数とここ数年のメンタル不調者の数を比較すると増加傾向にある。メンタル不調の増加は生産性の低下につながり、事業経営に対してネガティブな影響を及ぼしている。不調になる手前の従業員を事前に把握し、会社側からもアプローチしていきメンタル不調の防止が課題である。
	施策実施結果	システムを活用したコンディションチェック（正社員が対象で回答率は約70%）の実施や健康管理システムの活用（全従業員）、各種アンケート調査の実施により現場の声を聞く機会を作っている。
効果検証結果	定量的な効果実績は無いが、会社に対する要望や考えていることを気軽に伝えることが出来るツールが出来たことをプラスに捉えている社員がいる。	
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
	課題内容	正社員の有休取得率については過去5年横ばいであり、70%を中々超える状態ではなく、ワークライフバランスの観点からも更なる取得が進むことで従業員の満足度向上や定着率の向上に繋げることが課題である。
	施策実施結果	勤怠管理システムを活用した毎月の取得状況確認と現場管理者への取得促しや、役員会及び取締役会への取得状況を共有することで取得が進んでいない部門への上長からのアプローチの実施
効果検証結果	コロナによる要因も大きいですが、年休取得率は前年度比+9%の77.8%まで増加し、ある程度有休取得が進んでも問題ないことが検証できた。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社合食

英文名：Goshoku Co., Ltd.

■加入保険者：神戸貿易健康保険組合

非上場

■所属業種：水産・農林業

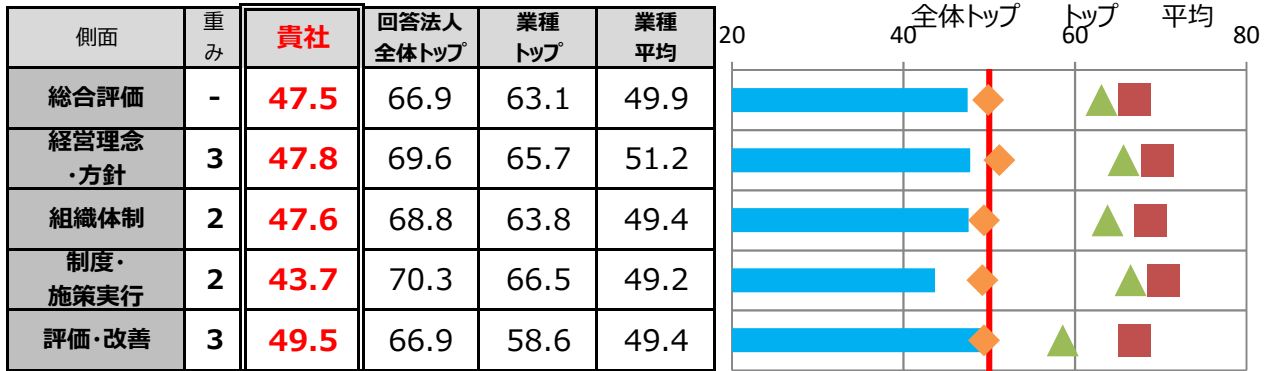
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.5** ↑3.4 (前回偏差値 44.1)

※「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



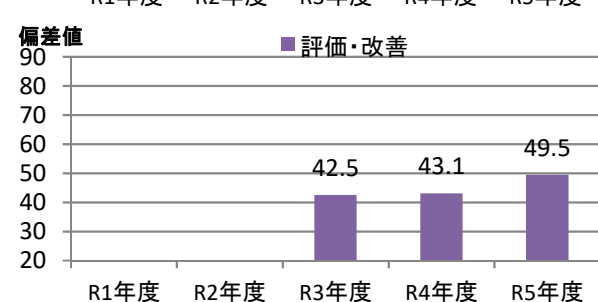
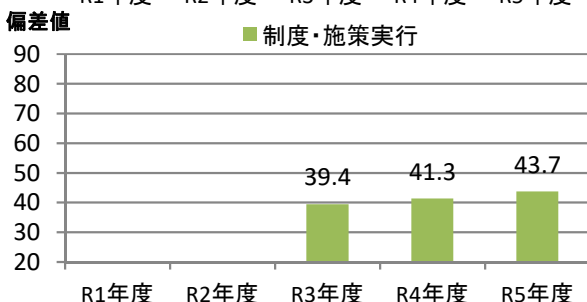
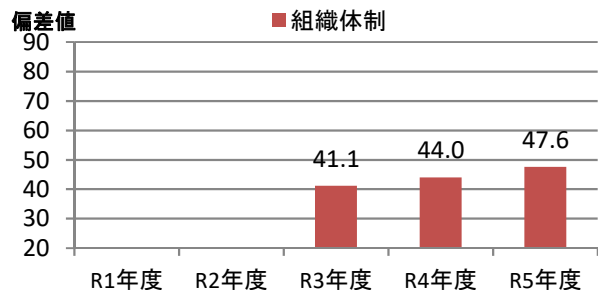
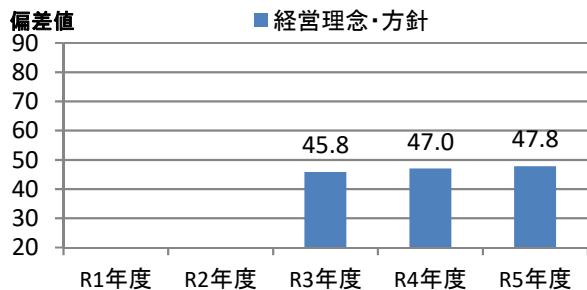
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

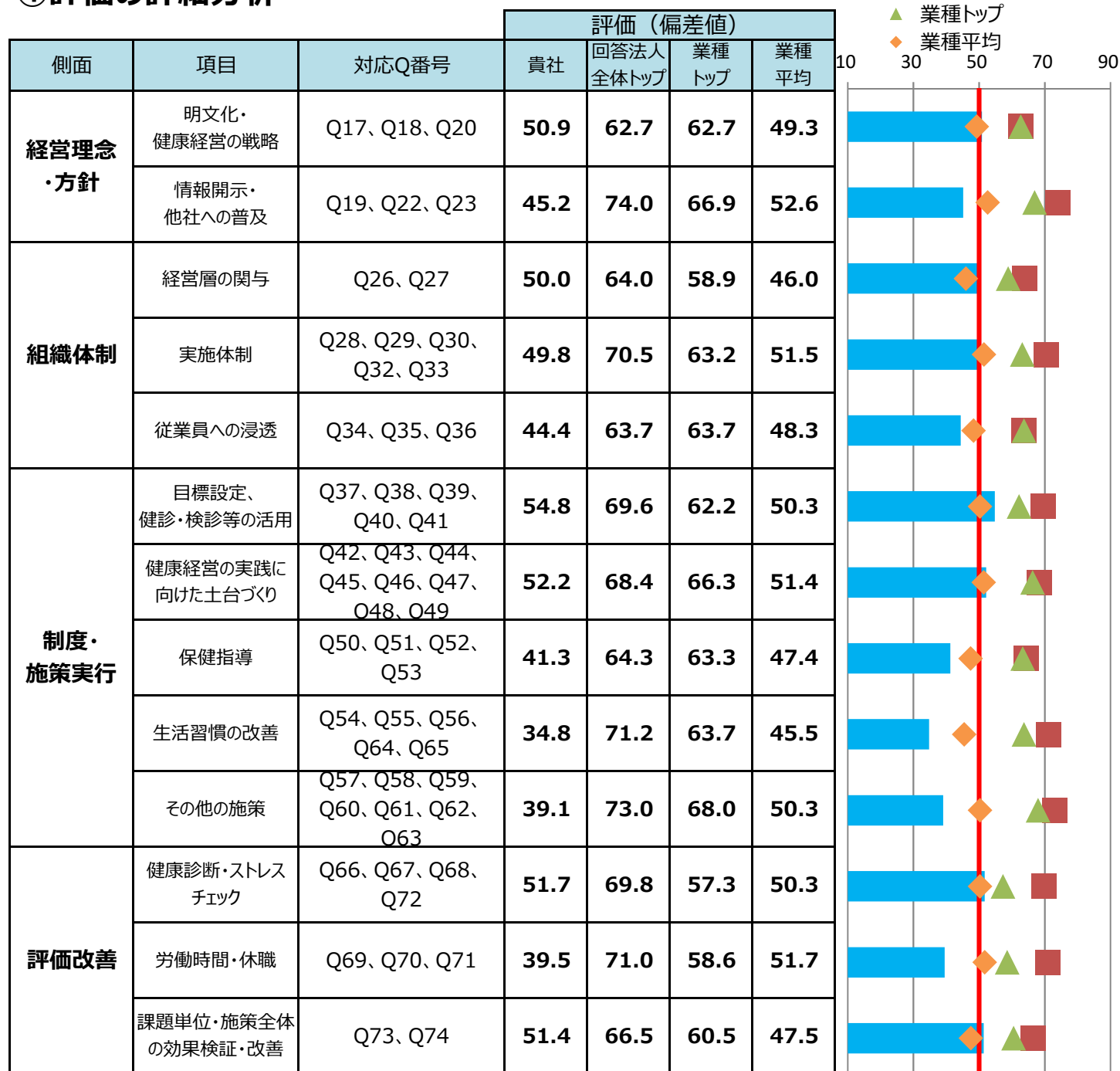
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2251~2300位	2351~2400位	2151~2200位
総合評価	-	-	42.6(-)	44.1(↑1.5)	47.5(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 さまざまな職種・年代の社員が、心身ともに健やかで長く活躍してもらうことでモチベーションが上がり、生産性が向上する。食の安全・安心を維持・向上し続けられる環境づくりが事業活動を推進する上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	安定したパフォーマンスを発揮するための自己管理方法をしっかりと浸透し、技能が継承されるとともに、健康・美容に訴求した新たな商品づくりに繋がることを期待している。
②	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 企業イメージやブランド価値の向上、何より人材の定着率・有能な人材の確保することは課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「健康経営」は採用に強い人事の味方である。採用活動を行う際に、しっかりと自社の取り組みを説明することで、新卒の応募者が倍増となり、優秀な人財の獲得につながる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.goshoku.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	23.0	%	(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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内クラブ活動があり、半年毎に活動グループのメンバーへ部費の補助をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康増進キャンペーンとしてベジチェック 推定野菜摂取量を測定するイベントを東京本社にて開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内クラブ活動を設けており、クラブ毎にイベント開催しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	25.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	52.1	49.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	45.6	48.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	48.1	53.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	49.2	Q56、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	43.3	52.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	29.5	47.9	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	41.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.8	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	51.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.4	44.6	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	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	社内で「睡眠面について気になること」に関するアンケートをとった結果、「就業中に眠気を感じることもある」「疲れたのに寝れない」と回答した従業員の割合が高い結果となった。生産性の低下、メンタルヘルス不調に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	健康増進セミナー：『心身を健康に保つ「食」と「睡眠」を味方につけよう』の実施を社内掲示し、全従業員へ周知しました。全従業員の25%がセミナーに参加しました。
	効果検証結果	従業員へ「睡眠リセットリスト」を配布し、参加後アンケートを取ったところ、回答者のうち90%が「セミナーの参加により健康に対する意識が高まった、生活習慣を変えようと思うキッカケになった」と回答した。従業員の生産性が向上していくことを期待できる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 I N P E X

英文名：INPEX CORPORATION

■加入保険者：帝石健康保険組合

上場

■所属業種：鉱業

①健康経営度評価結果

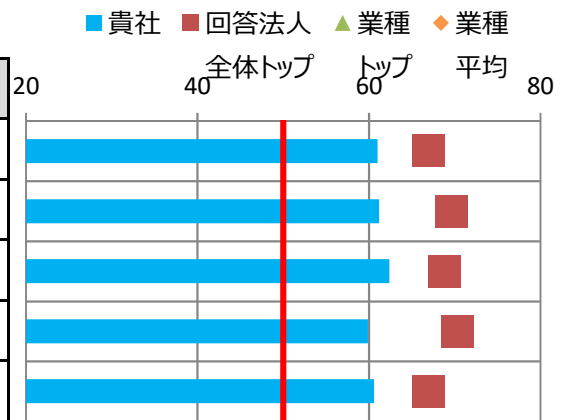
■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.0** ↓0.8 (前回偏差値 61.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.0	66.9	-	-
経営理念・方針	3	61.2	69.6	-	-
組織体制	2	62.4	68.8	-	-
制度・施策実行	2	59.9	70.3	-	-
評価・改善	3	60.6	66.9	-	-



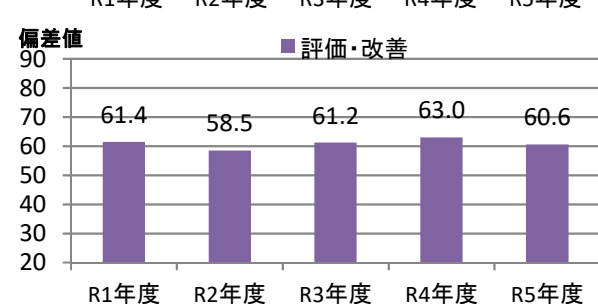
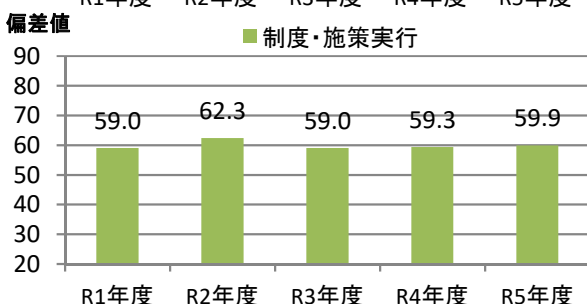
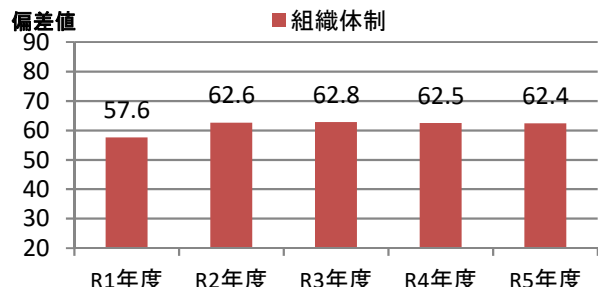
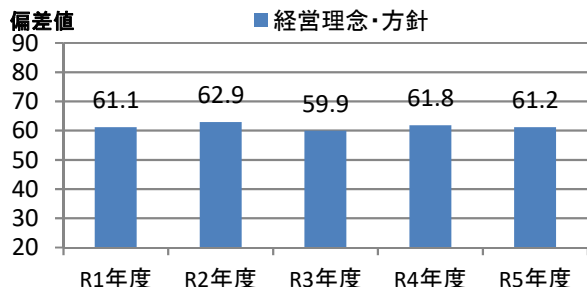
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

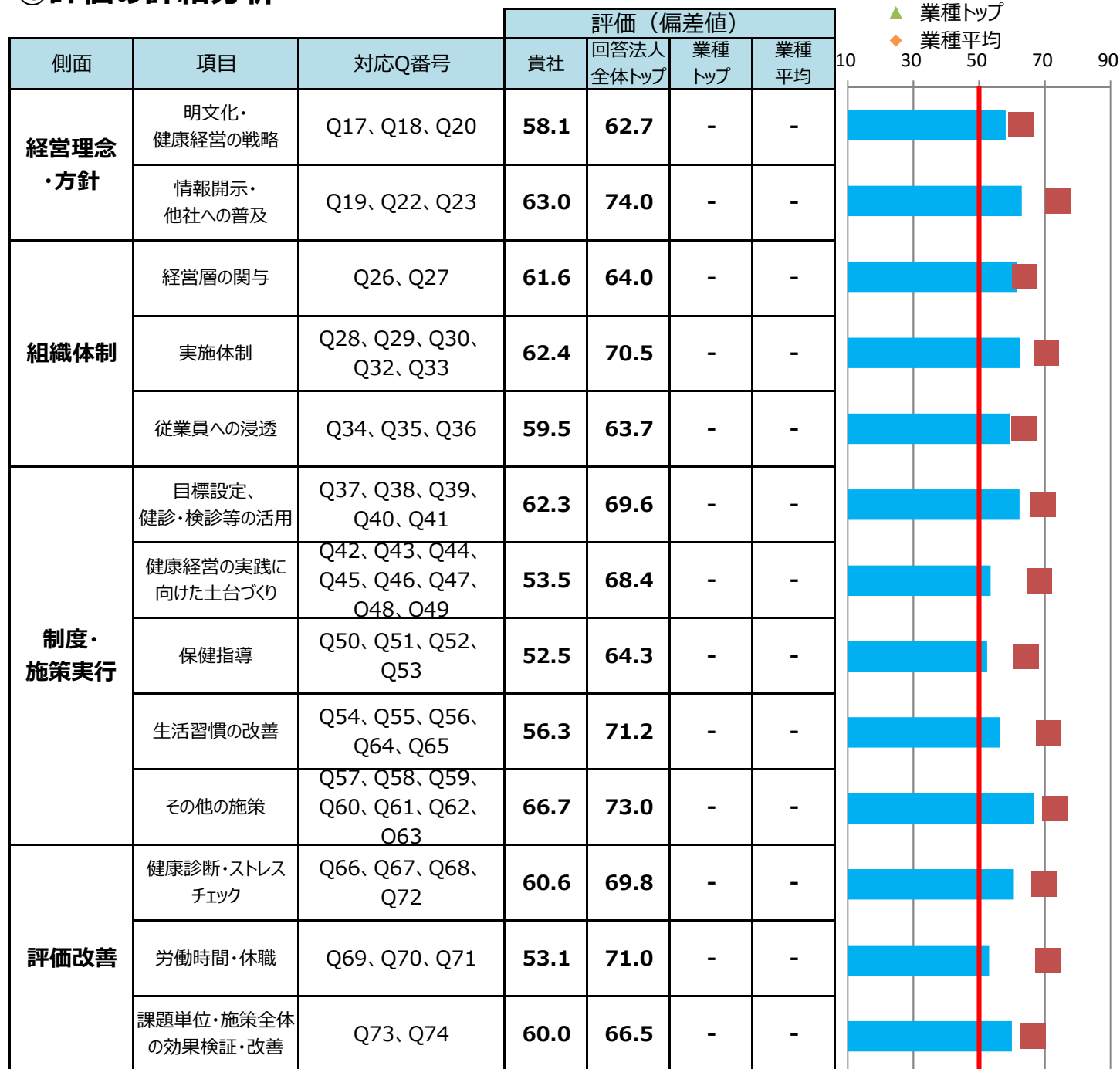
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	201~250位	301~350位	301~350位	501~550位
総合評価	60.1	61.4(↑1.3)	60.7(↓0.7)	61.8(↑1.1)	61.0(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、社員一人ひとりの心身の健康が会社の基盤であると認識して様々な健康経営施策に取り組んでいるが、生活習慣病・がんなどの予防や重症化を防ぐためには日頃からの生活習慣が大切で、2022年度に「INPEX 7つの健康行動」を策定し「自らの健康の保持・増進を自立的に行うよう」実践を促しているものの健康意識に対する差が大きく、いかに全体のヘルスリテラシーとパフォーマンスを向上させるかが課題。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>運動習慣や食生活（生活習慣）に関する施策を健康セミナーを含め充実させて従業員の健康意識（生活習慣）を向上させ、戦略マップ策定時の2021年度に分析した喫煙率（16.3%）・適性体重維持率（70.5%）・運動習慣者比率（36.3%）・飲酒習慣比率（17.9%）・睡眠により十分な休養が取れている割合（81%）等の生活習慣を改善することで、従業員一人ひとりのパフォーマンス向上に繋げることを期待。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>当社は、「最高に働きがいのある会社」を目指し様々な人事施策や健康経営施策を推進しているが、従業員一人ひとりが自身の力を最大限に発揮するためには、それを支える人事制度や働き方の柔軟性を認める施策の推進はもとより、自由闊達に意見を言うことができる心理的安全性が担保されている職場環境の構築が最も重要（課題）と考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>毎年のストレスチェック実施時にエンゲージメント調査を併せて実施し、各組織の状態（職場環境等）を把握。その結果を各組織のラインマネジメントに対しフィードバックを行い継続的に職場環境の改善を図ることにより、2022年度結果（偏差値）のワークエンゲージメント（52.7）・エンプロイエンゲージメント（49.4）・心理的安全性（50.9）が改善し、組織の活性化に繋げることを期待。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.sustainability-report.inpex.co.jp/fy2022/jp/_assets/downloads/INPEX_SustainabilityReportFY2022_J.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL	https://www.sustainability-report.inpex.co.jp/fy2022/jp/_assets/downloads/INPEX_SustainabilityReportFY2022_J.pdf				
b.プレゼンティズム	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
URL	https://www.sustainability-report.inpex.co.jp/fy2022/jp/_assets/downloads/INPEX_SustainabilityReportFY2022_J.pdf				
c.ワークエンゲージメント	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
URL	https://www.sustainability-report.inpex.co.jp/fy2022/jp/_assets/downloads/INPEX_SustainabilityReportFY2022_J.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	95.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.2	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	組織内のコミュニケーション促進と人間関係強化を目的に実施するイベントに対して費用補助を行っている。				
(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	55.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	朝食欠食、野菜摂取不足を補完するため野菜スムージーを各事業所で毎月の上限数を設定し無償提供している				
(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	73.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	万歩計機能と運動コラム等を配信できる健康アプリを全従業員を対象に利用可能として提供している				
(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	58.3	%

■ 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	9.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	59.3	-	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	57.0	-	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	63.2	-	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	-	Q56、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	58.3	-	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	-	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	53.4	-	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	-	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	-	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.7	-	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健康意識／ヘルスリテラシーの向上に向けて各事業所で健康関連セミナー等を開催してはいるが、交替勤務や現場作業、業務都合のため参加できない理由は仕方ないものの、参加者が30名程度と極端に少なく、従業員一人ひとりの健康意識・行動変容に温度差があるため、如何にしてこれらの意識を向上させるか、また、業務都合等で参加できない従業員へセミナー内容をどう提供するかを課題としていた。
	施策実施結果	「INPEX 7つの健康行動」を策定して実践を促し、健康関連セミナーを「オンライン開催＋動画配信」プランを導入。動画視聴を含めたセミナー参加者は2022年度平均160名超となり大幅に改善。
効果検証結果	2022年度導入施策のため、現時点で「健康意識の向上率・行動変容率」「生活習慣の改善者率の向上」等の指標における効果検証までに至っていないが、7つの健康行動で定めた「健診所見による再検査や精密検査は必ず実施する」により、二次健診受診率は目標未達であったものの、2021年度79.6%から83.7%へ改善。また、特定保健指導実施率も2021年度23.7%から30.7%に改善し効果が現れている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	禁煙の状況については、一部の事業所においては適合要件を超えた対策を行っており、全事業所という見方では屋内・屋外とも適合要件を満たしているが、2021年度の喫煙率は16.3%と世の中平均とほぼ同水準にあるものの、2020年度より喫煙率が1.2%アップ、また、喫煙の有無とがん・生活習慣病の相関性が明らかであることから、如何に喫煙率を低下させていくかが課題。
	施策実施結果	全事業所の取組みとして毎月22日を就業時間中の禁煙日として設定。3か年計画で毎年段階的に禁煙日を増やして将来的に就業時間中の完全禁煙を目指すものの、2022年度の喫煙率は16.6%とほぼ横ばいの結果。
効果検証結果	2023年度に禁煙外来費用補助を導入し、喫煙率低下の効果は戦略マップ各項目と絡めて中長年に検証していくことになるが、最終的な目標指標であるアブセンティーズムは2021年度1.1日が2022年度0.92日、プレゼンティーズムは2021年度64.6点が2022年度65.4点、ワークエンゲージメントは2021年度52.0が2022年度52.7と徐々に改善しており、各施策の効果が着実に現れている状況。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：石油資源開発株式会社

英文名：Japan Petroleum Exploration Co.,Ltd.

■加入保険者：帝石健康保険組合

上場

■所属業種：鉱業

①健康経営度評価結果

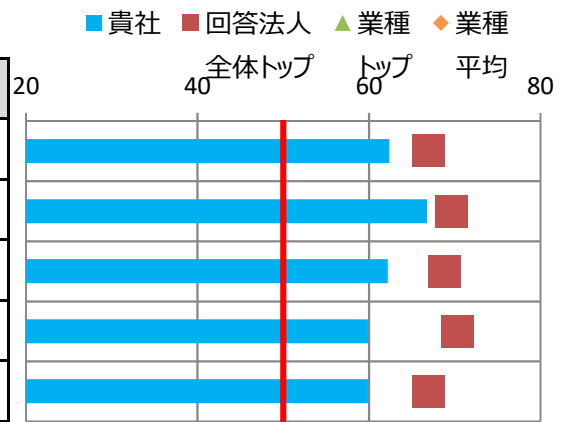
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑3.5 (前回偏差値 58.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	66.9	-	-
経営理念・方針	3	66.8	69.6	-	-
組織体制	2	62.2	68.8	-	-
制度・施策実行	2	59.9	70.3	-	-
評価・改善	3	59.9	66.9	-	-



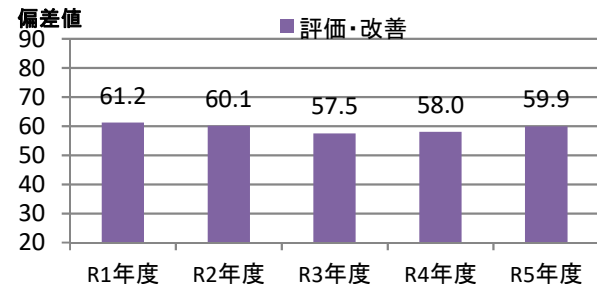
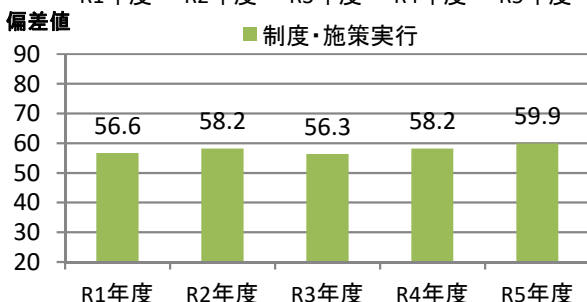
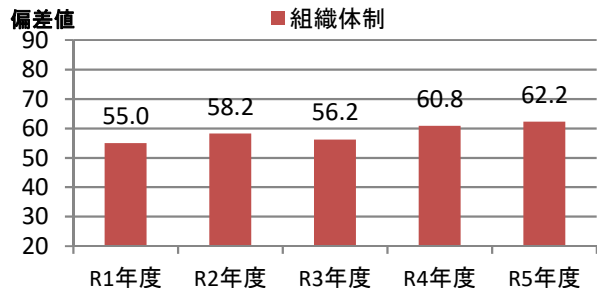
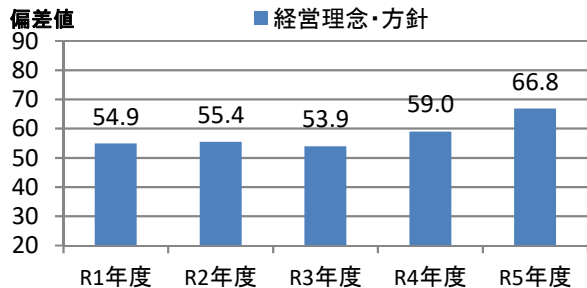
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

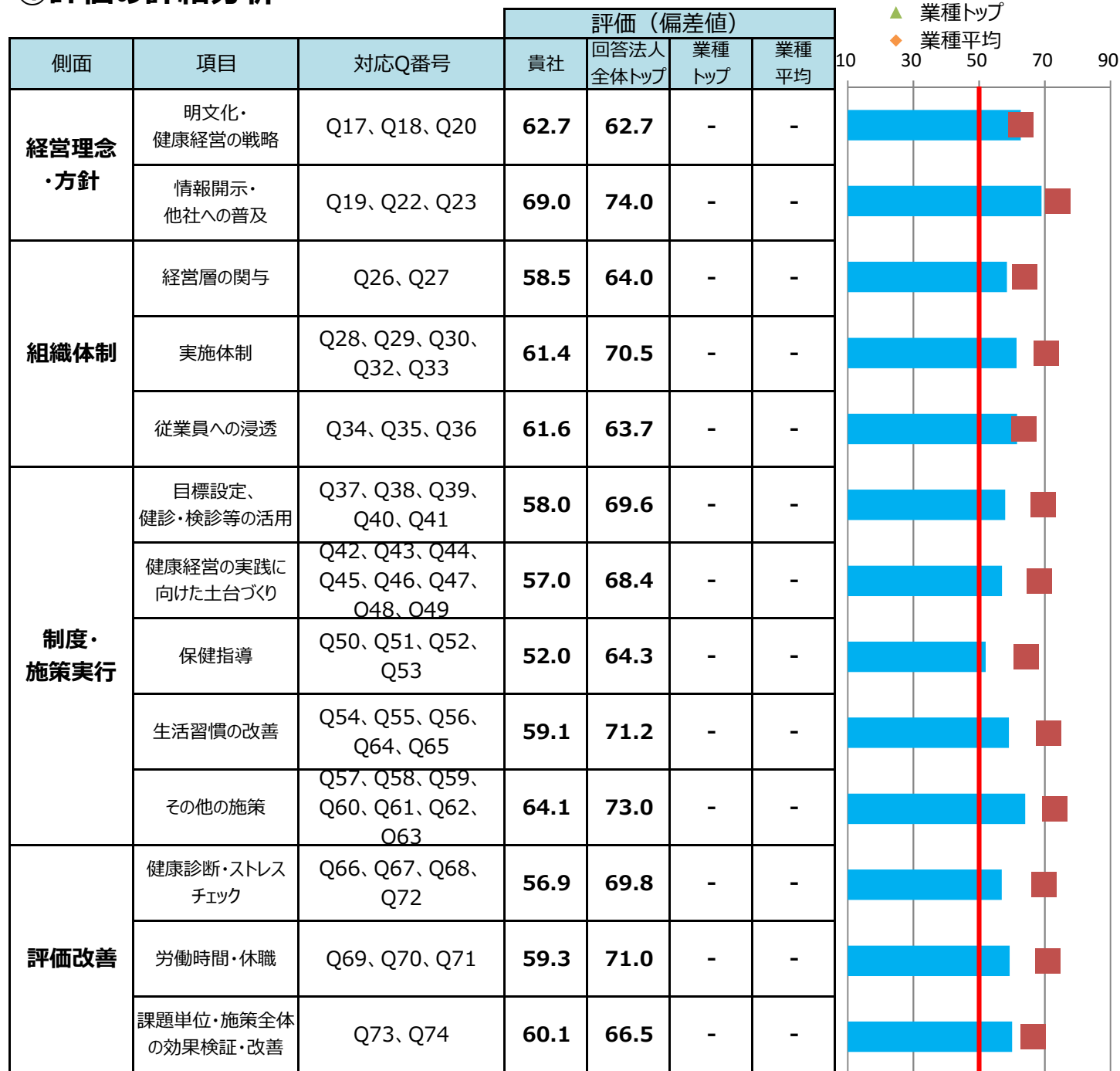
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	601~650位	851~900位	651~700位	301~350位
総合評価	57.2	57.9(↑0.7)	55.9(↓2.0)	58.9(↑3.0)	62.4(↑3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンス向上を通じた企業の成長・持続的発展。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康状態を増進することにより、従業員の生産性が向上し、その結果ワーク・エンゲージメントが高まり、生き生きと働ける組織として持続的に成長すると捉えている。 個々人の健康状態を増進するために下記の目標を設定している。 2022年度ワーク・エンゲージメント数値（5.0点）の改善を目指す。
②	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Q18SQ2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.japex.co.jp/sustainability/social/healthmgmt/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a. アブセンティズム	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
	○	○	○	○	
URL	https://www.japex.co.jp/sustainability/social/healthmgmt/				
b. プレゼンティズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.japex.co.jp/sustainability/social/healthmgmt/				
c. ワークエンゲージメント	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.japex.co.jp/sustainability/social/healthmgmt/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	46.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営方針や将来のビジョンについて、経営陣から従業員に直接伝え、対話を行っている。（年2回開催）				
(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	71.3	%

■ 食生活改善

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	ヘルシーダイエット、メタボ改善、やせ体型改善など11種から各自にあった食生活改善プログラムを提供。				
(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	16.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進のためのウォーキングキャンペーンを開催し、目標達成者などを表彰。				
(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	13.7	%

■ 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	34.9	%
限定しない	○	全従業員の	43.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	59.1	-	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	54.6	-	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	51.8	-	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	-	Q56、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	68.1	-	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	-	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	59.5	-	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.2	-	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	-	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.8	-	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	メンタルヘル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	働き方改革の結果、労働時間、有給休暇取得率と改善に向かっているが、従業員のメンタル指標が改善傾向にはない。
	施策実施結果	ストレスチェック受検勧奨とともに、メンタルヘルス研修を実施するも約4割の従業員の受講にとどまり、依然、メンタル指標は改善傾向にない。
効果検証結果	高ストレス者は減少にあるが、全体的にストレス傾向にあり、特に同僚・上司の支援（組織の支援）が改善に向かっていない。よって経営層と従業員の対話を実施し、社内のコミュニケーションを活性化していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	DE&I方針に基づき、女性従業員数の増加に伴い、女性の健康課題を全従業員、管理職も十分理解する必要がある。
	施策実施結果	女性活躍推進に向けたアンケートを実施し、特に要望の高かった女性のがんについて、大学教授を招いて研修を行った。男性、女性、管理職も含め152名が参加した。
効果検証結果	受講者のうち84.4%が女性のがんについて理解したと回答し、81.6%が研修に満足したと回答した。女性従業員だけではなく配偶者や娘にもがん検診や子宮頸がんワクチンを受けさせたいという回答も寄せられた。女性従業員数、女性管理職数も増加傾向にあり、女性従業員の勤続年数も徐々に上がってきている。今年度も女性が働きやすい職場環境を徐々に整備していく。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社一条工務店

英文名：Ichijo Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：建設業

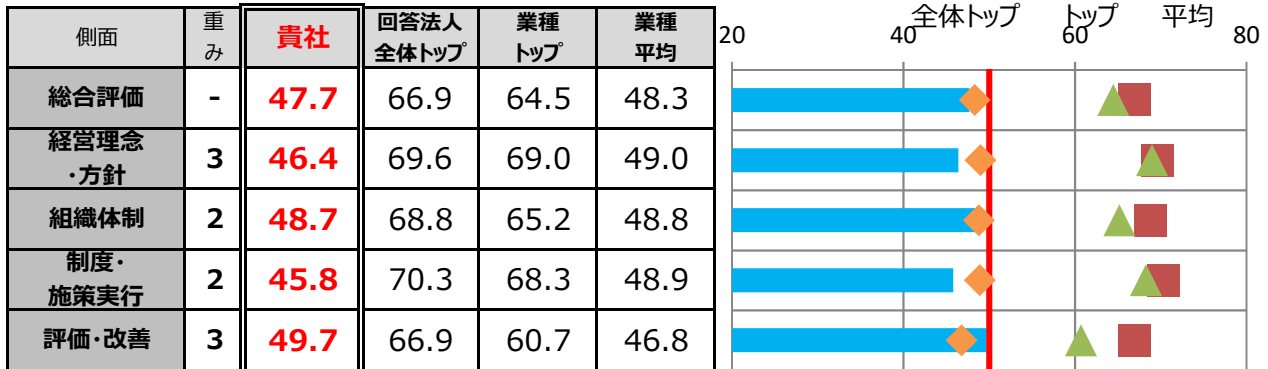
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.7** ↓0.5 (前回偏差値 48.2)

※「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



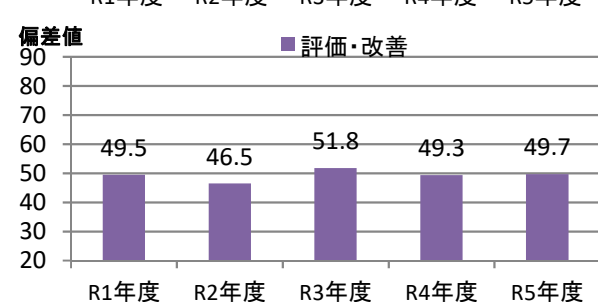
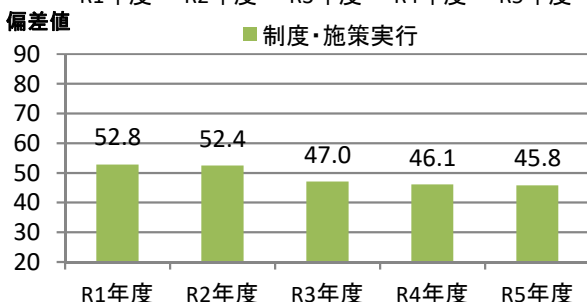
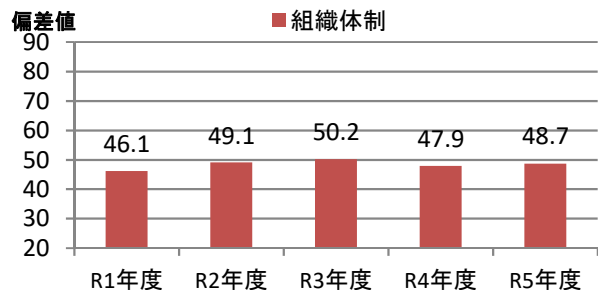
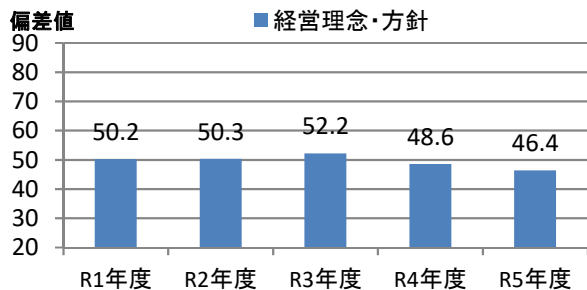
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

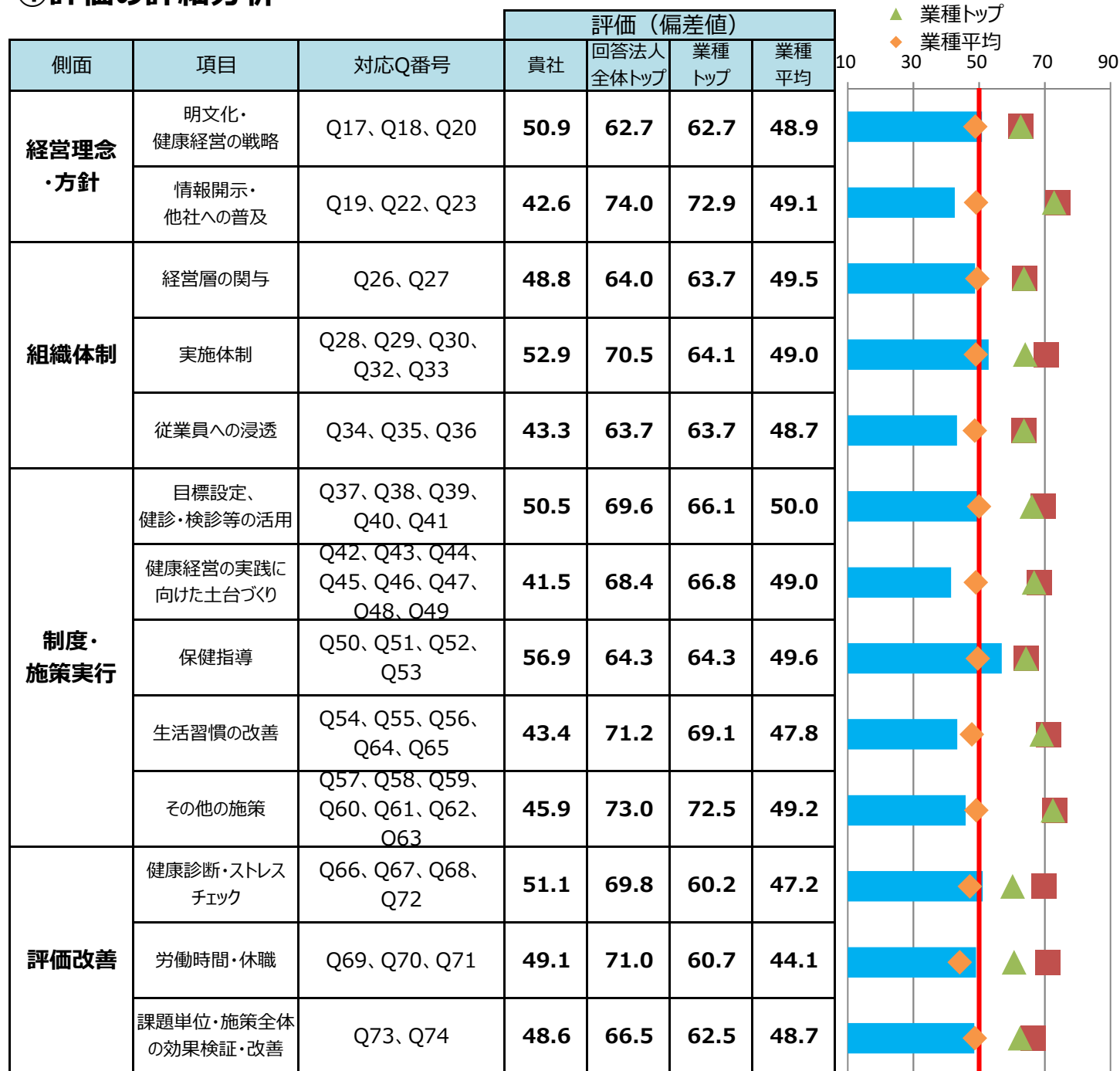
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1401~1450位	1501~1550位	1901~1950位	2101~2150位
総合評価	49.7	49.3(↓0.4)	50.6(↑1.3)	48.2(↓2.4)	47.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 健康上の理由により止むを得ず休職、或いは退職せざるを得なくなる社員が毎年一定数発生している現状がある。最近においては管理職クラスでも散見されるようになってきているため、事業運営上の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	病気の早期発見・早期治療を行い、新たに健康上の問題で休職してしまう社員を減らすことを目的として、今年度より保健師による健康診断結果の確認、及びその判定に因る再検査受診の勧奨や保健指導、更には産業医面談を強化した。結果的に健康的に長く働き続けられる会社となり、従業員のパフォーマンスが向上することを期待している。
②	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Q18SQ2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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ichijo.co.jp/corporate/csr/work_style/kenkoukeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	健康増進・コミュニケーション促進を目的とし、休日に社員同士で行うサークル活動に支援金を支給している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツに関連する施設に定期的に通っている社員に対して、金銭的な補助を行っている。				
(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	13.6	%

■ 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	4.5	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	41.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	58.2	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	47.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	48.9	Q56、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	47.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	50.1	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	48.0	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	45.5	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	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	妊娠を望む夫婦の5.5組に1組が何かしらの不妊治療や検査を受診しているという統計がある中、社内においても休職も考慮に入れた不妊治療と仕事を両立することについて相談が寄せられているため、制度設計が課題であった。 また、20歳代後半から増加傾向が見られる子宮頸がんに対して、早期発見・早期治療を促進するための制度設計も必要性があった。
	施策実施結果	不妊治療制度に関しては利用者数は5人（昨年度3人）であった。また、子宮頸がん検診に関しては対象年齢社員は全額会社負担とした結果、利用者数は110人（昨年度は100人）であった。
効果検証結果	どちらの制度も2021年度からの取り組みで、主に子宮頸がん検診の受診者（率）の2年間の実績としては受診者数としては微増であったことを踏まえ、2023年度以降との比較により、受診者（率）の推移から効果検証を進めていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：JFEエンジニアリング株式会社

英文名：JFE Engineering Corporation

■加入保険者：JFE健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

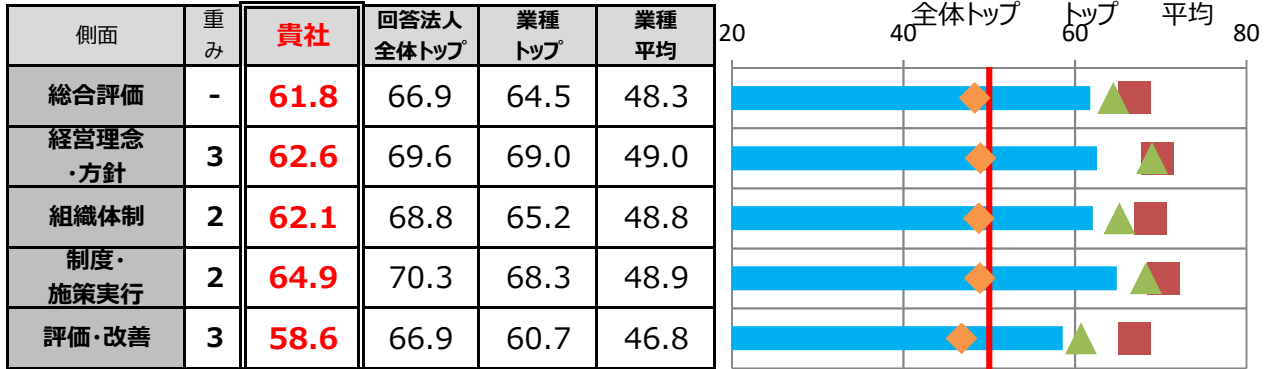
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↑0.2 (前回偏差値 61.6)

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

②評価の内訳



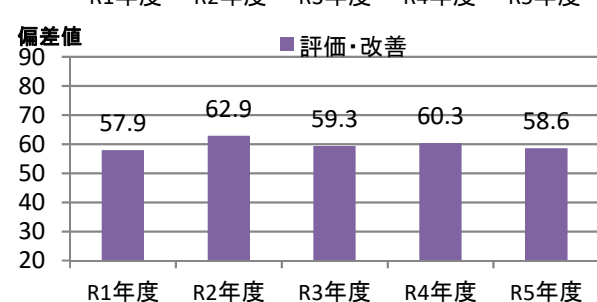
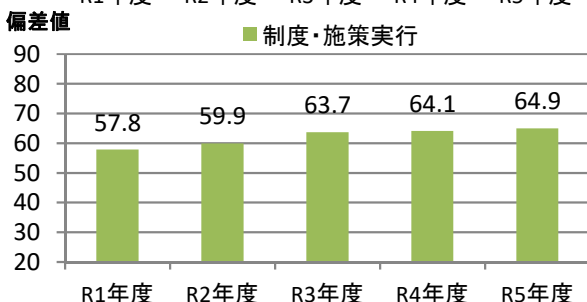
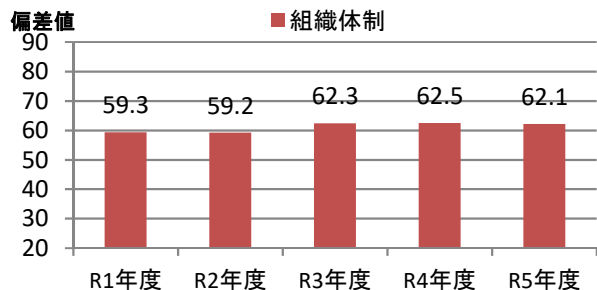
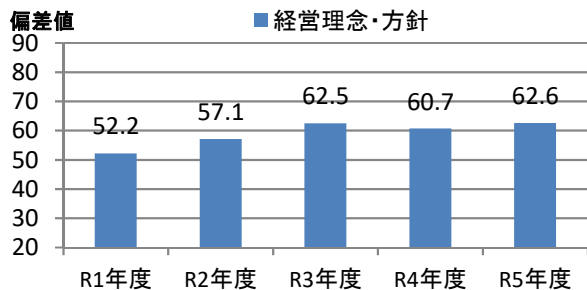
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

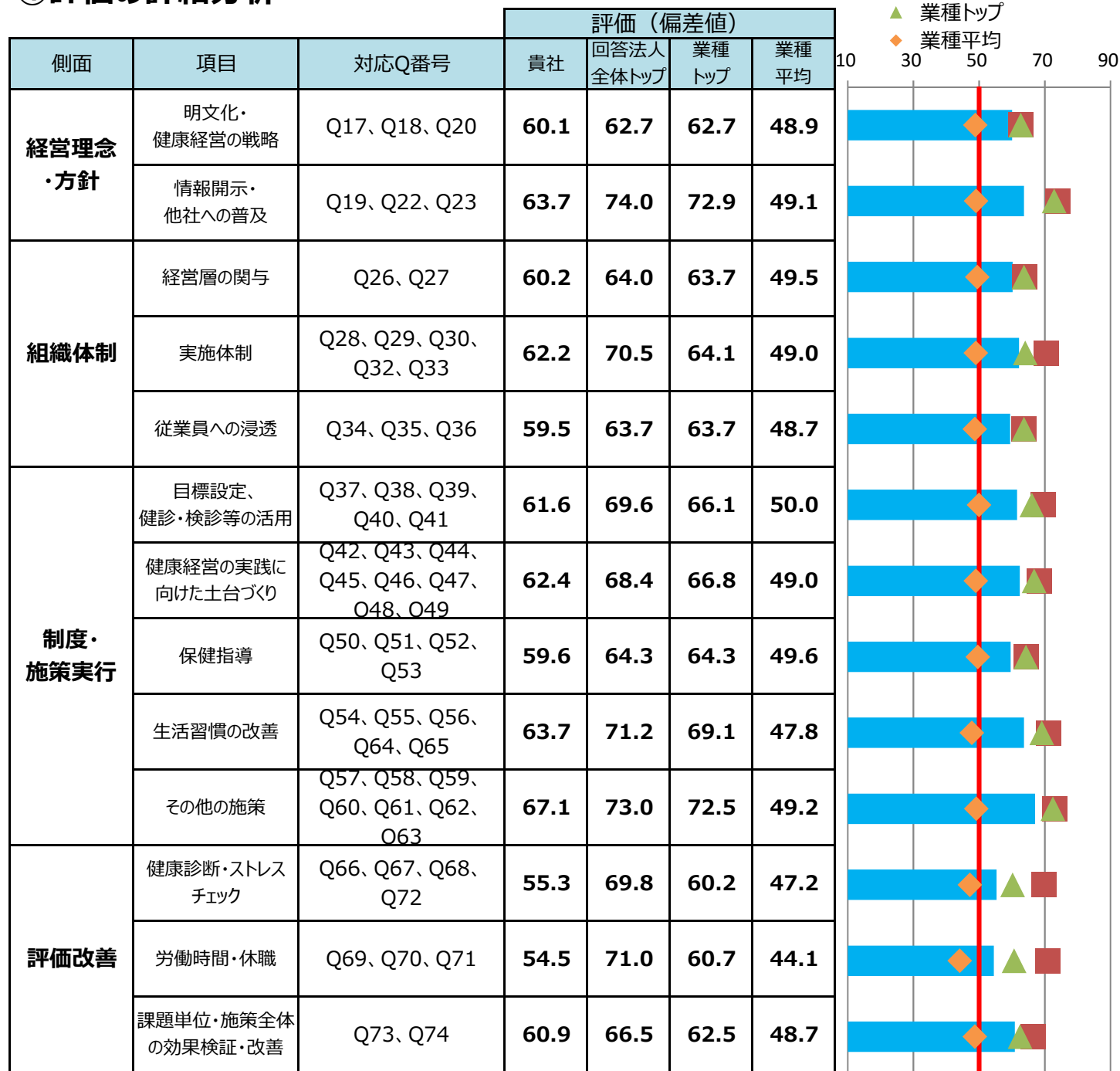
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	401~450位	201~250位	301~350位	401~450位
総合評価	56.5	59.8(↑3.3)	61.7(↑1.9)	61.6(↓0.1)	61.8(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 2018年に社長健康宣言を行った際に健康経営指標を活用し、全社健康課題として3つの領域を設定した。「睡眠リスク」「喫煙リスク」「肥満リスク」全てが従業員のパフォーマンスや安全に直結する重要な課題として認識している。各領域毎にKPIを設定し経年で変化を検証しながら全社の労働生産性向上をめざして取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	上記3つの全社健康課題にがん・女性健康対策ならびに睡眠にメンタルヘルス対策を追加し、4つの分科会を設置して全社の健康増進活動を推進している。プレゼンティーズムならびにアブセンティーズム、ワーク・エンゲージメントを全社主要KPIとして設定し、労働生産性向上を目指した活動を全社的にやっている。結果として企業価値を向上し、会社のボトムラインとしての企業業績の持続的成長につながることを期待している。
②	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Q18SQ2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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jfe-eng.co.jp/information/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jfe-eng.co.jp/information/health.html				
b.プレゼンティーズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jfe-eng.co.jp/information/health.html				
c.ワークエンゲージメント	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jfe-eng.co.jp/information/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	24	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	71	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	28.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部下とその上司の1on1ミーティングを制度化。2022年度は上司向け研修を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	脂質異常の所見率が高い事業所で野菜摂取を奨励。食堂でサラダを配布し年3回ペースでベジチェックを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	本社の全階段に消費カロリーステッカーを2019年に設置。定期的に利用状況を把握し繰り返し啓発している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.7	%

■ 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	7.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	63.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	61.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	61.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	48.9	Q56、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	65.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	50.1	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	61.8	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.1	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.8	45.5	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	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2018年に実施した健康経営指標のベンチマーク結果より、3つの領域を全社の主要健康課題として特定した。特に睡眠リスクは、ベンチマークと一番大きな乖離が確認された。睡眠リスクは、労働生産性に留まらず、労働災害要因ともなる健康リスクであり、エンジニアリング会社として最重要課題として取り組んでいる。
	施策実施結果	2018：睡眠アプリ248人 2019：SAS検診572人 2020：セルフケア研修受講87% 2021：セルフケア研修II受講85% 2022：セルフケア研修II受講87%、産業医ライブセミナー開催
効果検証結果	特定健診の問診項目である「睡眠で休養が十分とれているか」に「いいえ」の回答を睡眠リスク保有者として全社睡眠リスクレベルの検証を行っている。 2017年度 58.3%⇒2022年度 36.7%毎年リスク低減効果を確認。2025年度までに、ベンチマーク指標である31.7%達成をめざし取り組んでいる。 ※2018から全社健康アンケートを定期実施。仮説の検証や実施施策の効果確認を行いPDCAを回している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	睡眠リスクと同様に、喫煙リスクをベンチマークしたところ、先行事例と4.5ポイントの乖離が判明した。喫煙は悪性腫瘍をはじめとする生活習慣病のリスクを高めるとともに、エンジニアリング会社としての最優先課題の一つでもある労災リスクにも影響することや職場における受動喫煙を防止する事業主責任の観点から2018年度より重点取り組み領域として取り組んでいる。
	施策実施結果	2019：受動喫煙防止ロードマップ策定、スワンスワンデー導入 2020：たばこ自販機全撤去 2021：屋内完全禁煙化 2022：現場屋外喫煙所喫煙所半減 2023：段階的就業時間内禁煙導入
効果検証結果	この結果、全社喫煙率は、2017年度 28.9%⇒2022年度 22.3%へ改善した。また、全社健康アンケートを2018年より定期的にも実施し職場における受動喫煙発生状況を確認しているが、2019年当時は全社員の中で34.7%にあたる1,087人が受動喫煙を感じていると回答していたが、2021年には416人と全社の約1割まで減少した。次回は2023年に効果確認を予定している。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大旺新洋株式会社

英文名：Daioh Shinyo Co.,Ltd

■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：建設業

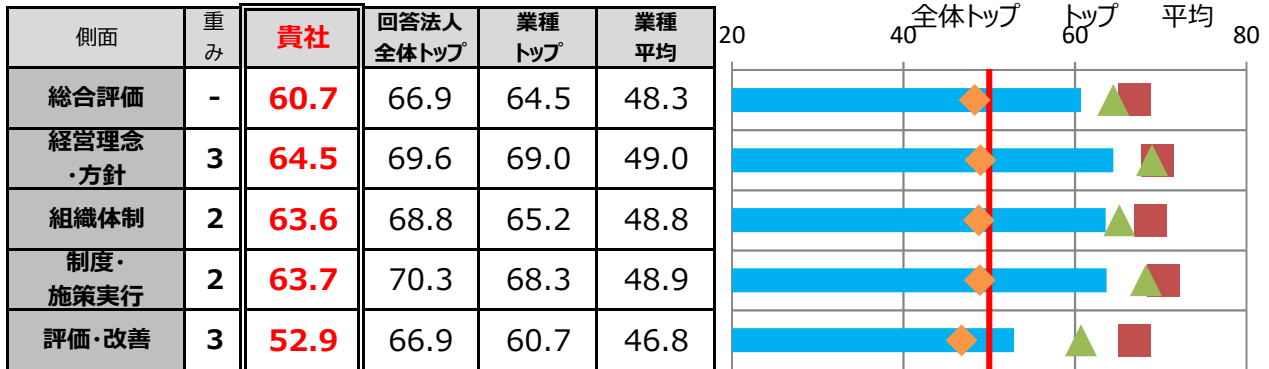
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520 社中**

■総合評価： **60.7** ↑0.6 (前回偏差値 60.1)

※「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



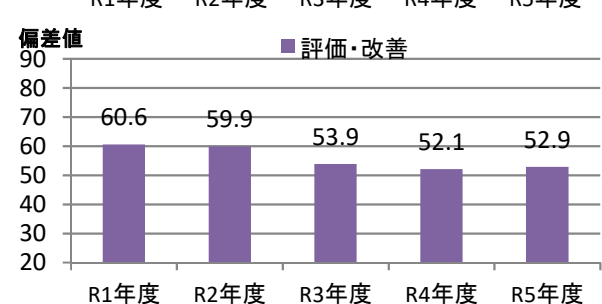
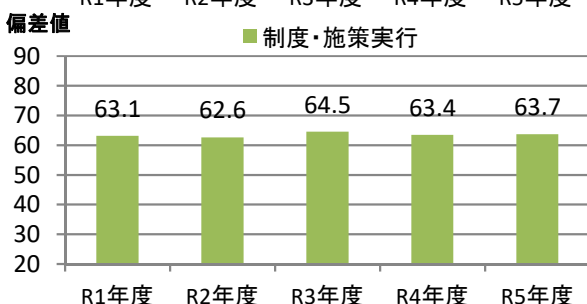
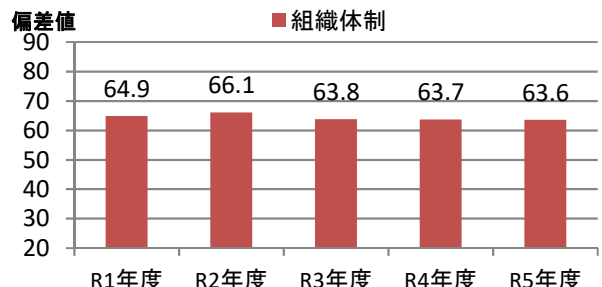
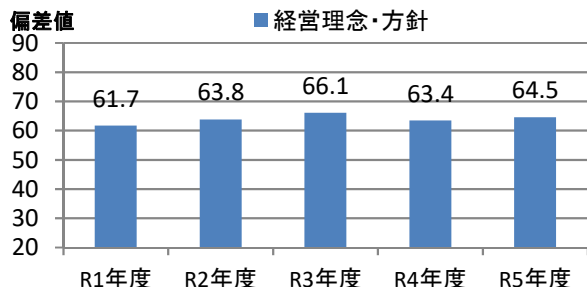
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

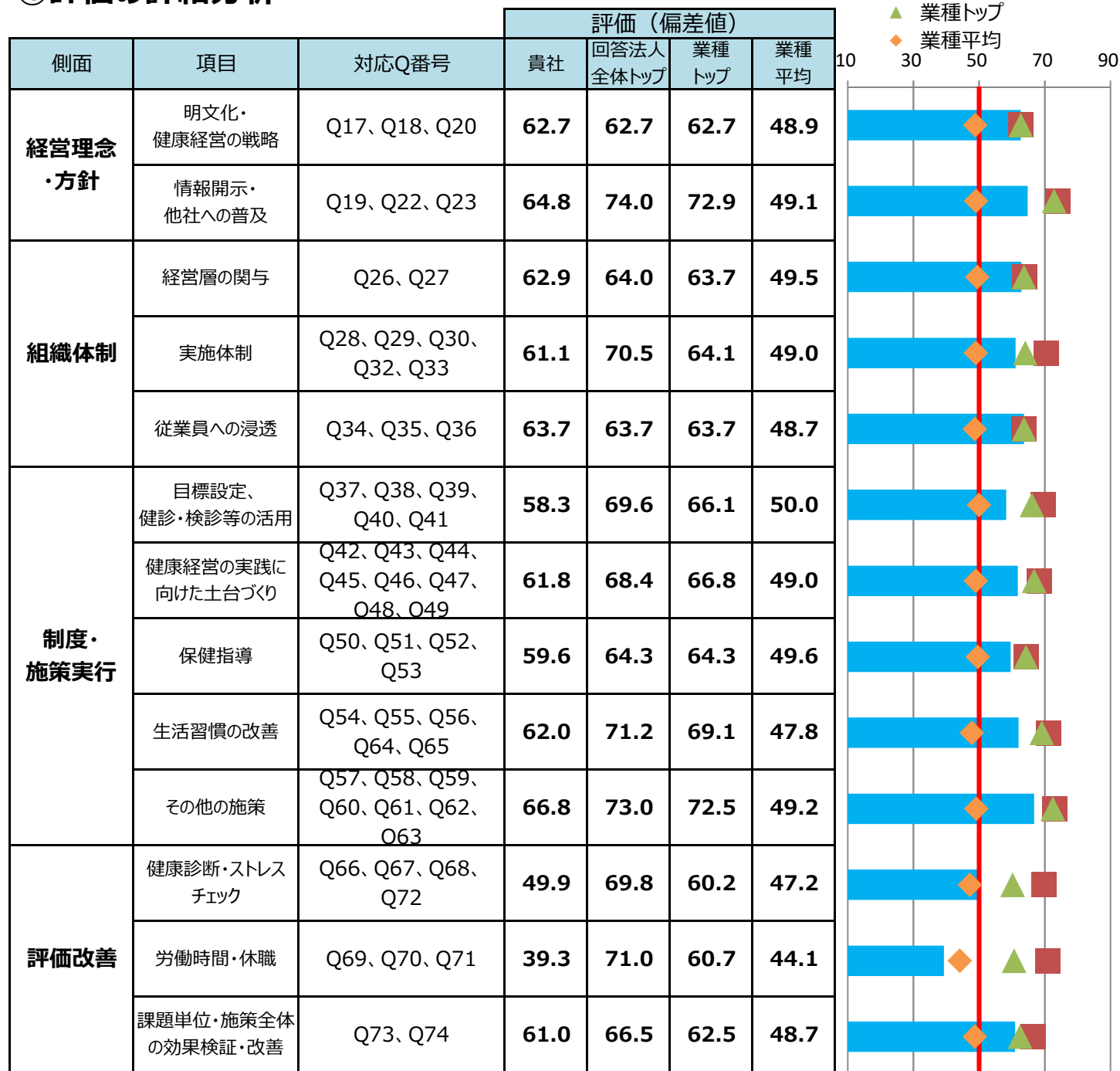
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	101~150位	201~250位	501~550位	551~600位
総合評価	62.3	62.9(↑0.6)	61.7(↓1.2)	60.1(↓1.6)	60.7(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>建設業を取巻く担い手不足・高齢化・長時間労働等の諸課題を鑑み、インフラ整備や災害復旧工事に携わる身として、その「社会的使命」を果たすことは最も大切な課題の一つである。そのためには、企業の持続的成長を図ることが不可欠であり、『従業員のモチベーション・エンゲージメントを向上させ、生産性の向上に繋げる』が事業活動を推進する上での重要な課題と捉えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を実施することで、従業員が心身の健康障害によるモチベーションの低下や、生産性の低下、早期離職に陥ることなく長く働き続けられる効果を期待している。</p> <p>具体的な目標指標としては</p> <p>①ワークエンゲージメント指数の向上(目標偏差値：50PT以上の継続)</p> <p>②エンployeeエンゲージメント指数の向上(目標：50PT以上)</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>建設業を取巻く担い手不足・高齢化・長時間労働等の諸課題を鑑み、インフラ整備や災害復旧工事に携わる身として、その「社会的使命」を果たすことは最も大切な課題の一つである。そのためには、企業の持続的成長を図ることが必要不可欠であり、『従業員の健康状態を改善し、健康を理由とした離職・休職を防止することで定着率向上を図り、引いては採用力向上に繋げる』が事業活動を推進する上での重要な課題と捉えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を実施することで、従業員が心身の健康障害によるモチベーションの低下や、生産性の低下、早期離職に陥ることなく長く働き続けられる効果を期待している。</p> <p>具体的な目標指標としては、</p> <p>①高ストレス者率の低減(目標：5.0%以下の継続)</p> <p>②傷病による休職人数の低減(目標：5人以下の継続)</p> <p>③離職率の低減(目標：5.0%以下の継続)</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	http://www.daioh.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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 ○
	URL	http://www.daioh.co.jp/company/health.html			
b.プレゼンティズム	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 ○
	URL	http://www.daioh.co.jp/company/health.html			
c.ワークエンゲージメント	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 ○
	URL	http://www.daioh.co.jp/company/health.html			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	剣道部、野球部、ソフトボール部、共走部等のクラブ活動費や競技会参加費を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	定期的に食生活改善のため野菜摂取充足度を測定するベジチェックを実施し、全社員の63.4%が参加。				
(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	63.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数や健康情報が確認できるアプリを、社員対象の会社スマートフォンにダウンロードして貸与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 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	84.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	59.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	57.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	60.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	48.9	Q56、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	61.9	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.1	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	51.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.5	45.5	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	①「肥満度」が高いこと(2019年度：51.4%) ②「脂質異常有所見者」が多いこと(同：49.0%) ③「肝機能障害有所見者」が多いこと(同：23.7%)を「我が社の3大健康問題」として掲げ、生活習慣病疾病高リスク者の重症化防止に取り組んでいる。疾病リスクを抱えた従業員の比率が高いことから、これを低減させることが、生産性を維持向上させ企業の持続的成長に繋げるための課題となっている。
	効果検証結果	課題に対する施策として、特定保健指導実施率及び精密検査受診率を向上させる取組みを強化している。2022年度はそれぞれ18.1%・37.3%となり、コロナ禍によりいずれも前年度より低下している。
効果 検証 ②	効果検証結果	自社の集計速報値として①「肥満度(BMI25以上)」は昨年度54.8%が本年度45.2%。③「肝機能障害有所見者(γ-GTP)」は同14.7%が同12.3%へと数値は改善傾向にある。②「脂質異常有所見者」については同48.8%が同66.4%と上昇した。 「弊社健康経営戦略マップ」の健康投資効果として掲げる「有所見率を下げる」ことが、メタボリックシンドローム発症率の低減等に繋がる効果が確認できた。
	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
	課題内容	2019年度から継続課題としている。2019年度に4名・2020年度に3名・2021年度1名と若年社員を中心にメンタル不調者が発生しているが減少傾向にある。いずれも現場において、上長や取引業者等とのコミュニケーション方法や、自身の仕事に対するモチベーションの保ち方等に起因している。メンタル不調因子の改善、相談窓口の徹底、早期発見、早期対応、退職後の復職支援等が課題となっている。
効果 検証 ②	施策実施結果	ストレスチェックを全従業員に実施。高ストレス者に対し産業医面談や社内相談窓口の周知・利用を促し0.6Pt減少した。また若年層のメンタル不調者発生事例を水平展開し、本年度の退職者発生はなかった。
	効果検証結果	昨年1名いたメンタル不調退職者はすでに復職している。 高ストレス判定者は昨年度5.4%が4.8%と減少し、プレゼンティーズムの測定実測値は昨年度63.4点が65.5点に改善し、取組効果を確認できた。 加えて、昨年度から入社1年目社員を対象に外部カウンセラー講師によるフォロー研修やフォローアップ研修を実施し、若年社員の退職者は0名となっている。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西武建設株式会社

英文名：

■加入保険者：西武健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

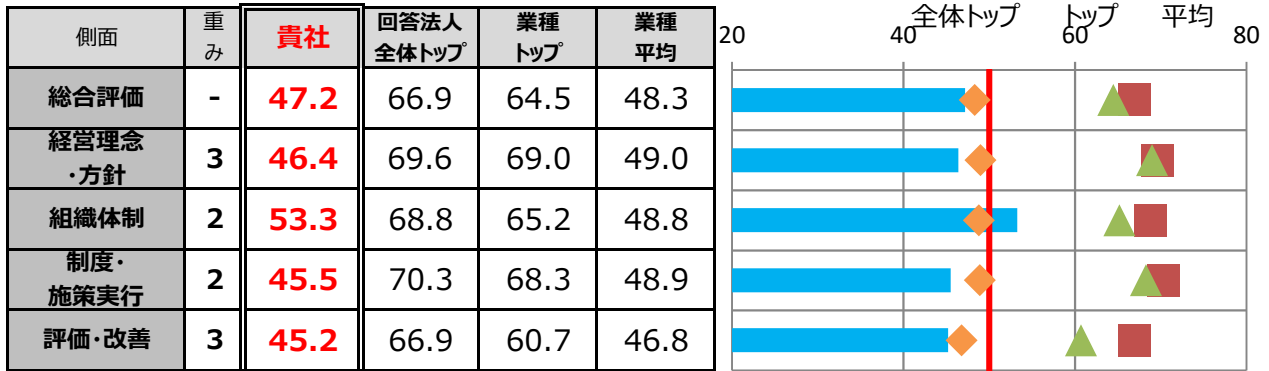
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.2** ↑16.3 (前回偏差値 30.9)

※「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



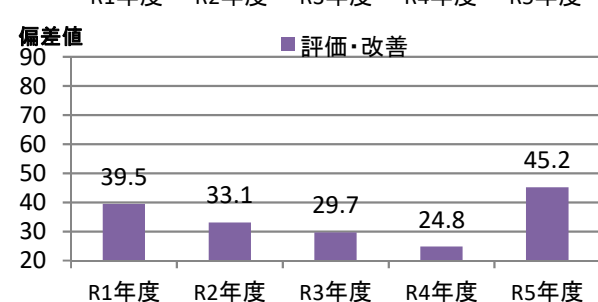
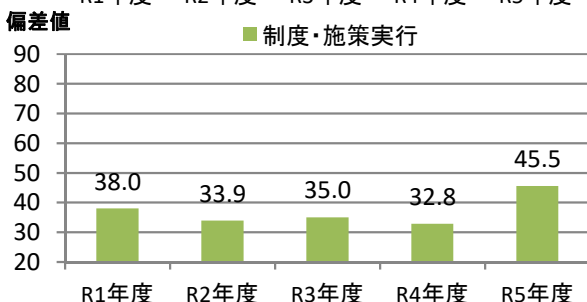
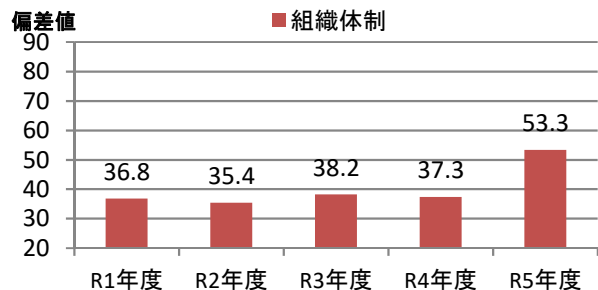
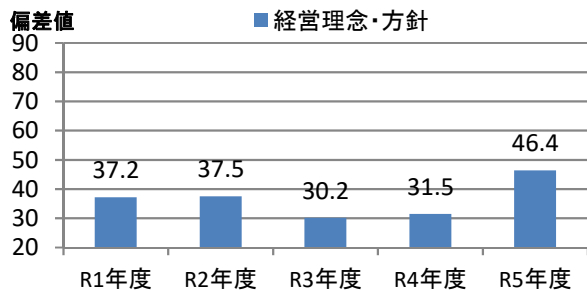
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

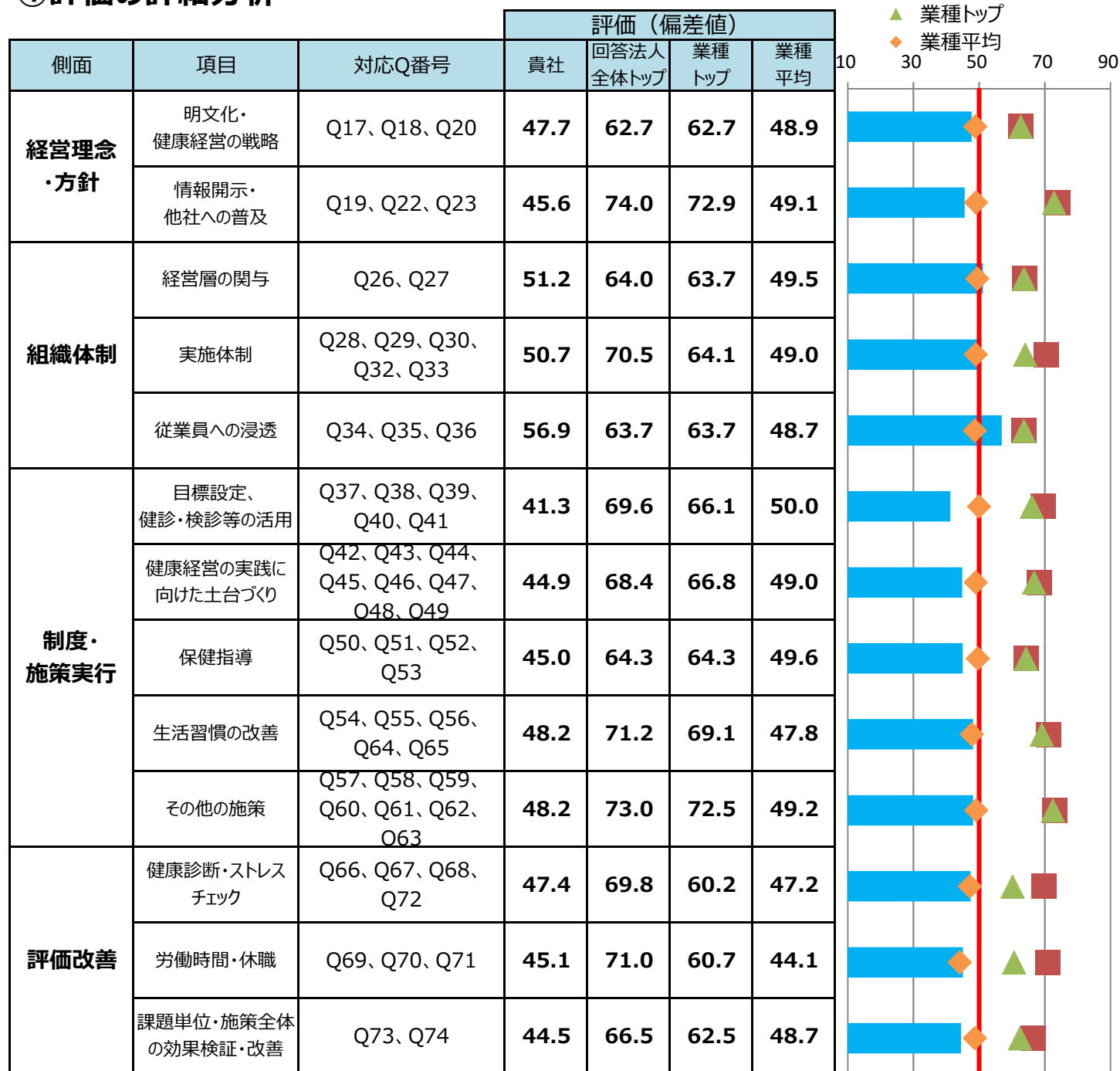
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2301~2350位	2651~2700位	3001~3050位	2201~2250位
総合評価	38.0	35.0(↓3.0)	32.6(↓2.4)	30.9(↓1.7)	47.2(↑16.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 当社の経営理念である「社会に“信頼”され、“よろこび”を共有する“活力”ある企業を目指します。」に基づき、従業員が最高のパフォーマンスを発揮することの実現が、人間中心経営を軸に推進していくうえで大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員ひとりひとりが、最高のパフォーマンスを発揮することができる環境を、健康経営ならではのセミナー・情報案内の実施から作り出していきたい。具体的な指標としては、健康関連に関するセミナー・eラーニングの情報案内等を毎月実施する事により、まずは身近なもの、あたり前なものとしていく。
②	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Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.seibu-const.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	25	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	2.1	%	(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	従業員とその家族を対象とした、仕事や会社への理解を深めてもらうための職場見学会を実施。				
(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	0.5	%

■ 食生活改善

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	食堂メニュー表(カロリー記載)1週間分を事前に配布				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	フィットネスクラブの利用割引制度				
(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		%

■ 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	0.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	45.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	41.9	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	49.8	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.7	48.9	Q56、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	47.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	50.1	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	35.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	45.5	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	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	社内ポータルサイト内にて社員よりオフィス内の温度が高いとの書き込みがあった。本社安全衛生委員会にてオフィス内6か所・3日間にわたる室温調査を実施したところ、事務所衛生基準規則で定める努力義務基準を超える室温を観測した。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	当該6か所に室内空気循環促進を目的としたサーキュレーターを設置し、空気調和設備の追加を実施した。
効果検証結果	再度5日間にわたる計測を実施したところ、当該6か所のうち5か所の全室温計測結果が努力義務基準内に収まり、一定の効果が見られた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	現場作業所に勤務する従業員は体調管理について室内勤務の従業員と比較してより注意が必要な環境下で勤務することが往々にしてある。従業員が最高のパフォーマンスを発揮するためには従業員健康の維持が必要であり、特に近年では夏期の気温上昇が著しく、猛暑時の熱中症事故対策と従業員への意識付けが不可欠である。
	施策実施結果	気温や湿度、WBGT値を基準とした対応ルールの策定と社内イントラネットでの注意喚起、経口補水液、空調服、扇風機等熱中症事故対策用備品の手配を行った。
効果検証結果	熱中症が原因による体調不良者の報告が2件あったが、どちらも症状が軽度であり、2022年度を通して熱中症の重症患者の発生を防止することができた。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コベルコE&M

英文名：KOBELCO E&M Co.,Ltd.

■加入保険者：神戸製鋼所健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

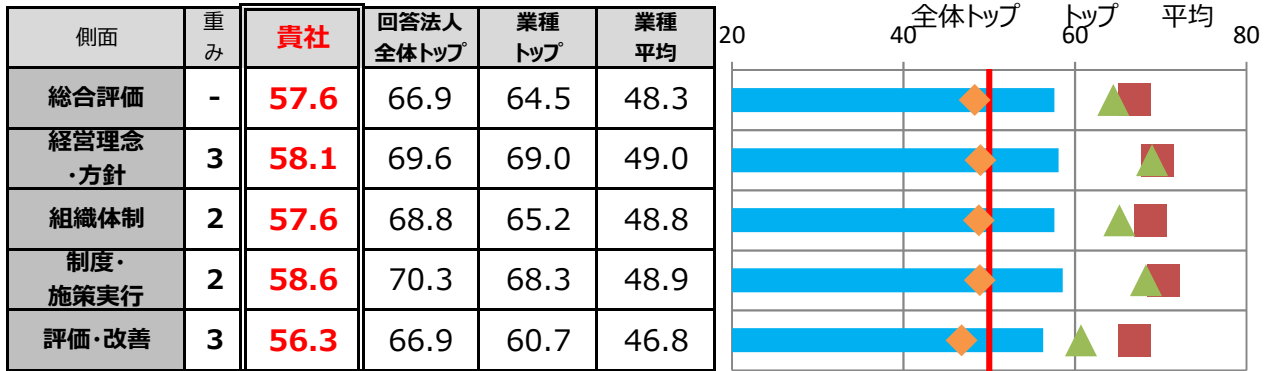
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.6** ↑0.4 (前回偏差値 57.2)

※「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



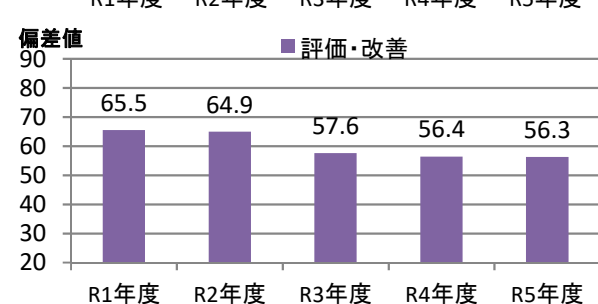
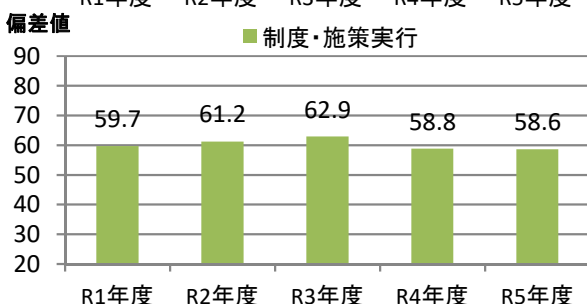
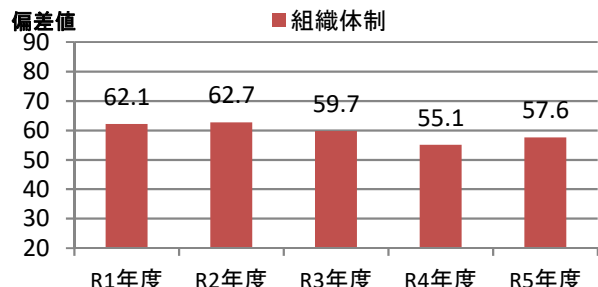
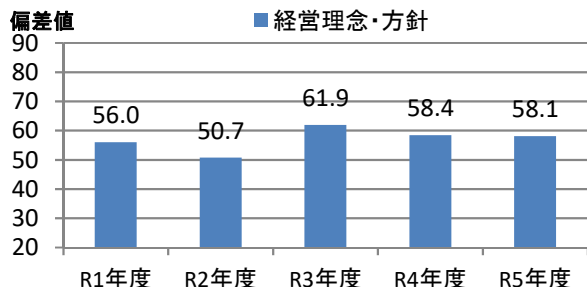
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

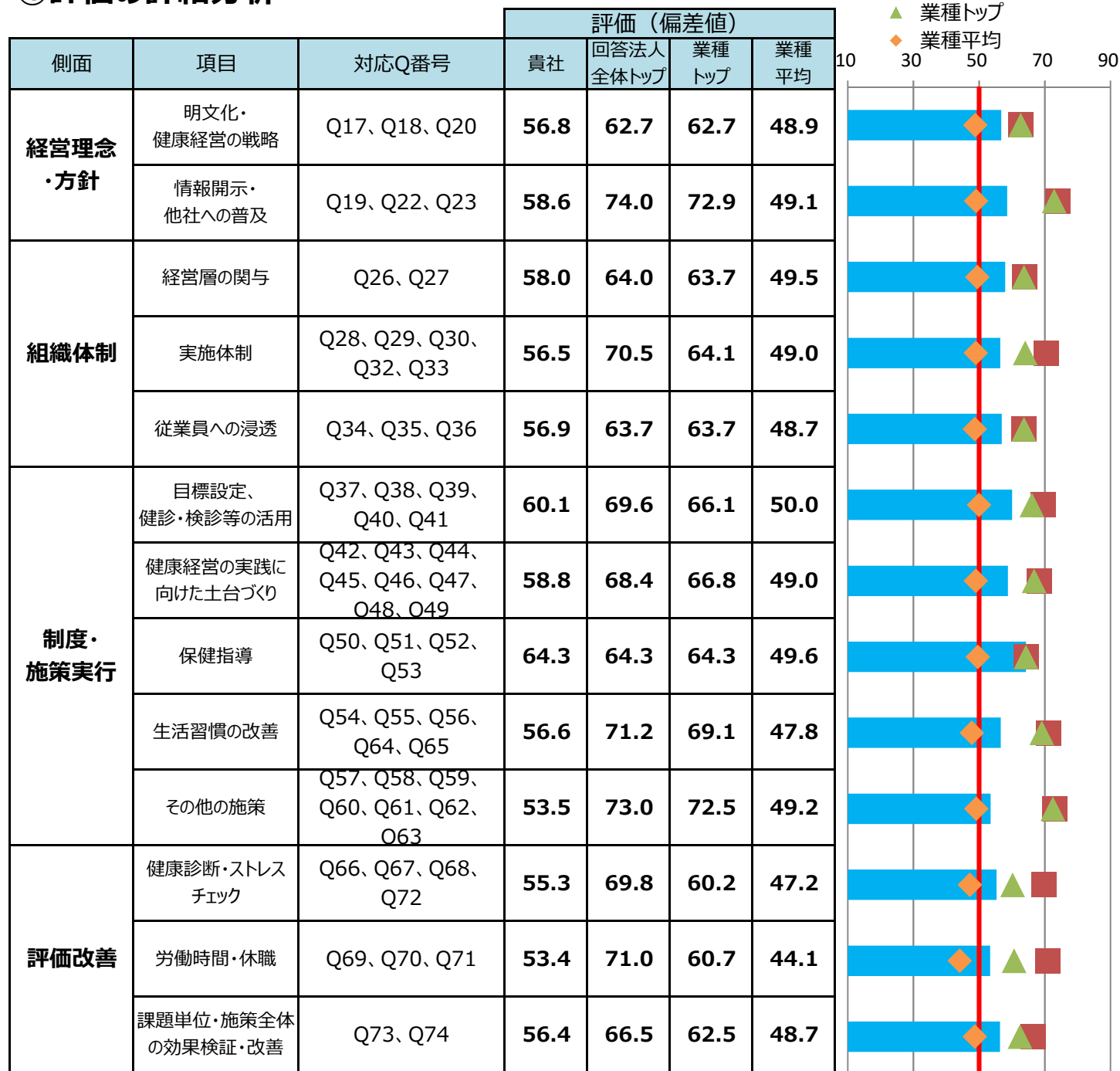
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	451~500位	351~400位	801~850位	851~900位
総合評価	60.8	59.5(↓1.3)	60.4(↑0.9)	57.2(↓3.2)	57.6(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 アブセンティズムやプレゼンティズム低減させることの実現が、従業員のパフォーマンスを向上させる上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	各種健康増進イベントやセミナーの参加等により従業員の行動変容に繋がることに期待している。健康診断の生活習慣の問診5項目（禁煙、運動、食事、睡眠、飲酒）について前年度からの改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員に、心身ともに健康でイキイキ、ワクワクと安心して働き続けもらうことの実現が、持続的に成長していくための重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職場討議や職場環境改善活動等継続的で地道な活動を行うことで組織の活性化を図りたい。具体的な指標としては、ストレスチェックにおけるワークエンゲイジメント指標（偏差値）の改善（50以上）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.kobelco-em.jp/sustainability/social/work/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kobelco-em.jp/sustainability/social/work/				
b.プレゼンティズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kobelco-em.jp/sustainability/social/work/				
c.ワークエンゲイジメント	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kobelco-em.jp/sustainability/social/work/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	87.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年2回職場単位で職場討議を実施。参加者全員が発言する等のルールを設け自由に意見が言える職場を目指す。				
(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	77.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	定期的な健康イベント内で、食生活改善に取り組む項目を盛り込み、達成者へインセンティブを付与している。				
(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	59.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	定期的にウォーキング等の運動習慣を促すイベントを開催し、目標達成者へインセンティブを付与している。				
(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	59.2	%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	60.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	60.9	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	56.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	48.9	Q56、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	43.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	50.1	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	48.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	これまで健康経営優良法人の認定を7年連続で受けているが、従業員へのヒアリングにおいて、健康への意識が低い方が多く、健康増進活動へ参加しづらい職場の雰囲気があるとの声が上がった。実際、健康イベントの参加率も平均4割程度と低く、社員意識調査においても「職場において健康増進活動へ参加しやすい雰囲気である」との設問に対するポジティブ回答率は7割を下回っていた。
	施策実施結果	①健康増進の取り組みを毎月一つ取り上げポスターにし職制を通じて社内へ周知②毎号社内報にライン長一名の健康への取り組み記事を掲載③事業所毎の組合代表者と健康増進活動に関する意見交換会を実施 等
効果検証結果	上記のような周知活動や取り組みにより、2023年度の社員意識調査における同設問のポジティブ回答率は1.2%改善し68.9%となった。健康イベントについては、組合員の意見も踏まえた内容にて11月以降に実施予定であり、実施後に参加率等を検証する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2021年度の組み開始以前は、喫煙率32~35%で推移しており、全国の喫煙率の約2倍であった。また、健康経営度調査票フィードバックレポートにおいても従業員の喫煙率低下の取り組みに対する評価は低かった。従業員の健康の質を確保するため、重篤な疾病を劇的に減らすことが可能と言われている”禁煙”に会社を上げて取り組むこととした。
	施策実施結果	①事業所毎に禁煙推進者を選任し禁煙推進会議を毎月開催②禁煙意志のある喫煙者33名に対し個別面談のうえ禁煙計画書を作成し禁煙を支援③禁煙治療費全額補助（健保協働）および再チャレンジ費用補助 等
効果検証結果	上記②と③の施策により12名が禁煙に成功するも2022年度目標喫煙率未達△2%であった。これまで全喫煙者を対象に積極的なイベント参加等を促してきたが、参加率および禁煙成功率、および禁煙推進者の意見も踏まえ、2023年度は禁煙意志のある方へ手厚く支援する方針とした。また、目標喫煙率も実現可能な数値に見直した。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	-
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 I H I プラント

英文名：IHI Plant Services Corporation

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

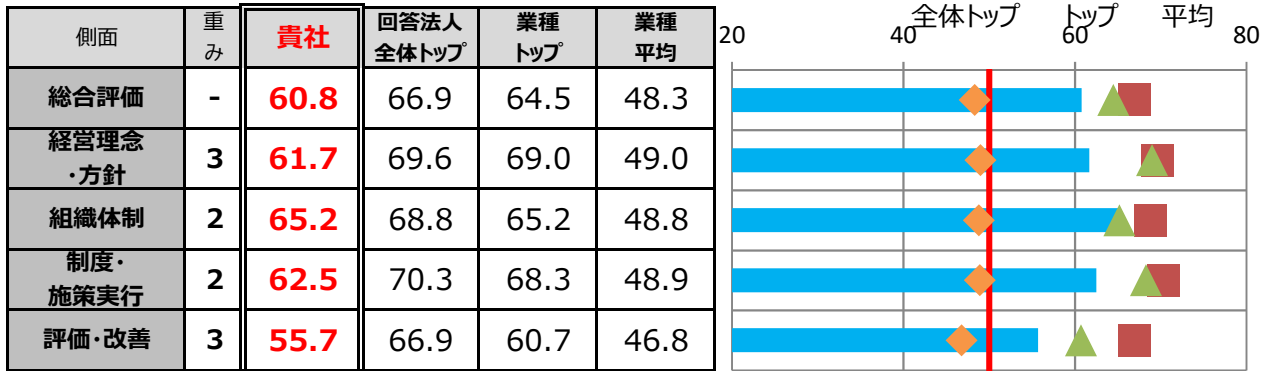
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.8** ↑0.3 (前回偏差値 60.5)

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

②評価の内訳



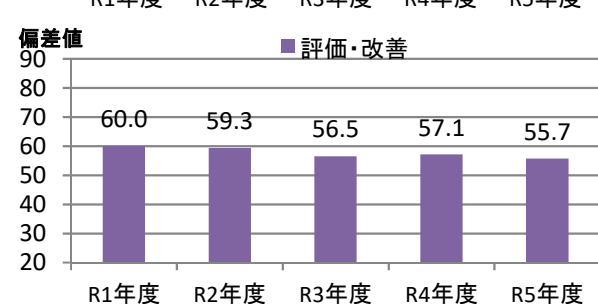
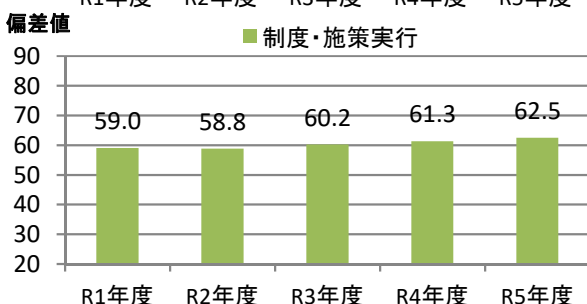
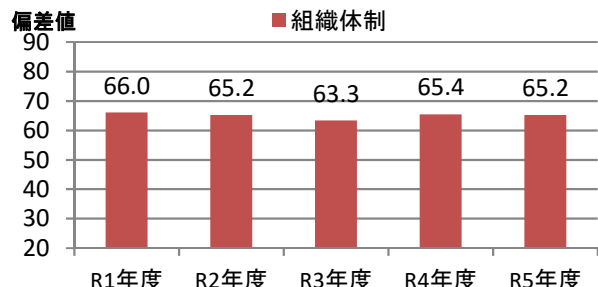
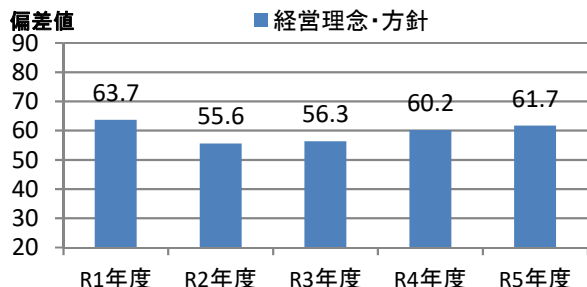
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

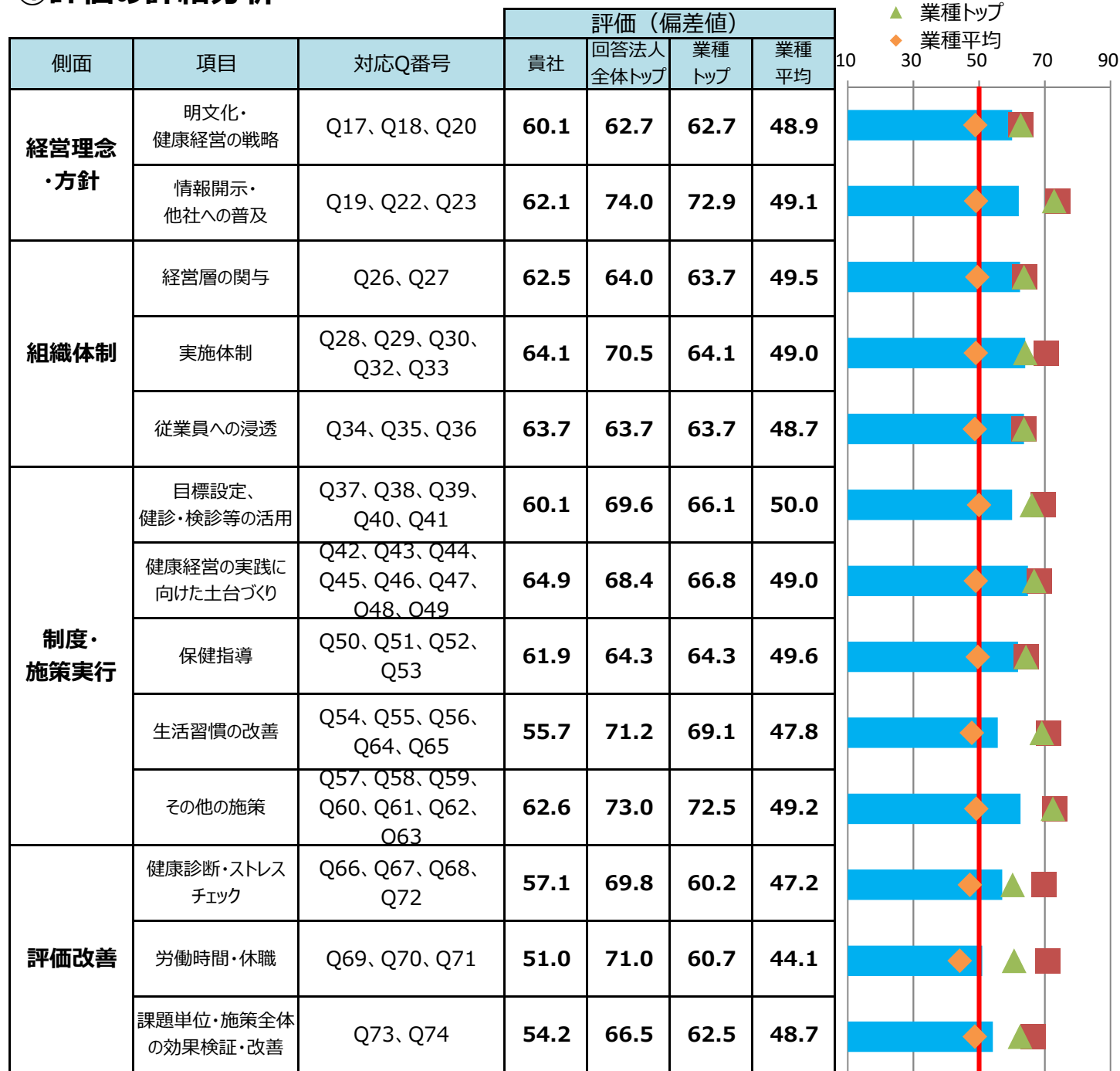
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	451~500位	551~600位	451~500位	551~600位
総合評価	62.1	59.3(↓2.8)	58.5(↓0.8)	60.5(↑2.0)	60.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 「人材こそが最大かつ唯一の財産である」とのIHIグループ経営理念のもと、従業員の健康を大切にすることが重要である。変化が激しい事業環境の中において、従業員および組織のウェルビーイングを高めることで、事業活動を成長させ、社会課題の解決、発展に貢献することにより持続的に企業価値を向上させていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ウェルビーイング (Well-Being) な状態を目指すべく、全社活動としてウェルビーイングの向上に取り組んでいる。具体的な指標として、独自の職場健康度調査を活用しており、職場活力指標の向上に向けて取り組むべき施策を抽出して活動している。その結果、労働生産性および従業員エンゲイジメントがアップし、企業価値の向上に繋げる。
②	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Q18SQ2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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.ipc-ihl.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
	○	○	○	○	
URL	http://www.ipc-ihl.co.jp/				
b.プレゼンティズム	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
	○	○	○	○	
URL	http://www.ipc-ihl.co.jp/				
c.ワークエンゲイジメント	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
	○	○	○	○	
URL	http://www.ipc-ihl.co.jp/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	14	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	36	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	55.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場単位でのワークショップを開催している				
(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	98.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	カゴメ(株)のベジチェックを利用し、測定時に健康担当者が食生活のアドバイスや指導を行っている。				
(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	55.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動に関するコース（階段を使う、ストレッチ、筋トレ）を実施し、専用アプリに40日以上記録してもらう				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.5	%

■ 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	21.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	61.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	62.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	64.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	48.9	Q56、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	55.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	50.1	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	60.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.7	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	職場健康度調査の結果、運動不足の傾向が出ていることがわかった。若手従業員の有所見者率も増加傾向にあることから、生活習慣改善策として会社独自の健康イベントとしてウォーキングラリーのトライアルを実施した。
	施策実施結果	トライアルを依頼した部門は、100%参加してもらい、歩数データのランキングなどで進捗状況を開示した。また、全社にて実施する場合の課題や改善等の下準備もできた。
効果検証結果	現時点では定量的な効果は出ていないが、トライアルを通じてウォーキングに関する会話の機会も増え、アンケート結果からも体質改善の意識が高まったなどの回答を得ているため、健康状態の改善に寄与していると考えられる。	
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
	課題内容	コロナウイルス蔓延による在宅勤務、オンライン会議の増加などの影響により、従業員間のコミュニケーションの場が減少している。 以下の対話活動を推進、導入し、風通しの良い環境づくりを醸成した。 ① 1ON1の推進 ②部門横断対話 ③社長と従業員の対話
	施策実施結果	アンケート結果で、「モチベーションが高まった」、「双方向で理解を深めることができた」など全体的に非常にポジティブなフィードバックをもらっている。
効果検証結果	上記のアンケート結果からも対話活動を通じて、社内外ネットワークが構築され、コミュニケーションやパフォーマンス向上に繋がっていると考えられる。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大成設備株式会社

英文名：Taiseisetsubi co.,Ltd

■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：建設業

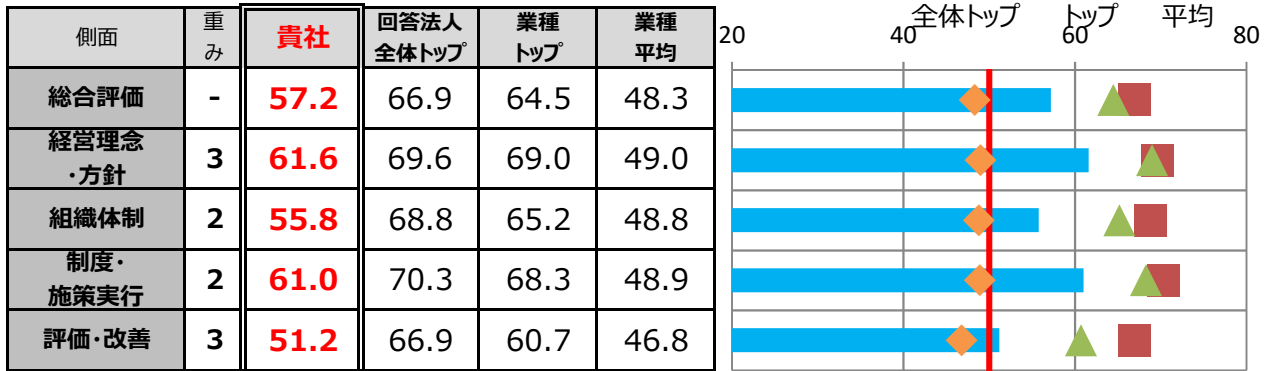
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.2** ↑1.7 (前回偏差値 55.5)

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

②評価の内訳



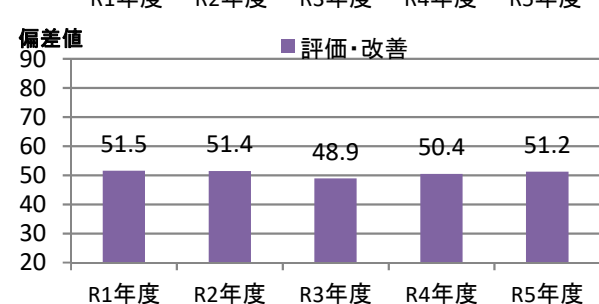
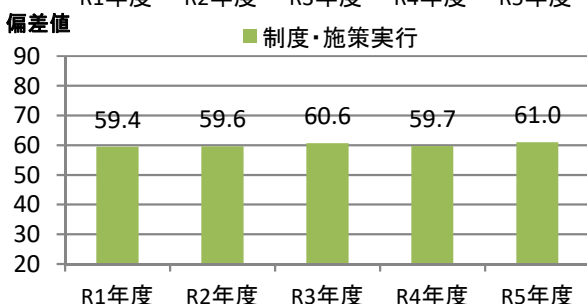
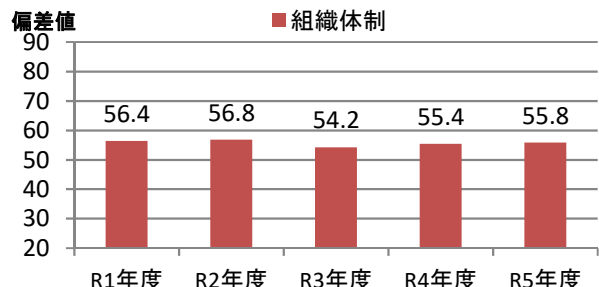
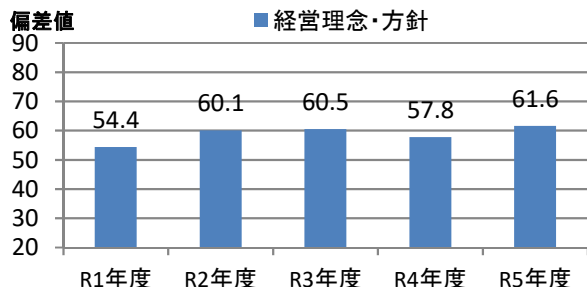
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

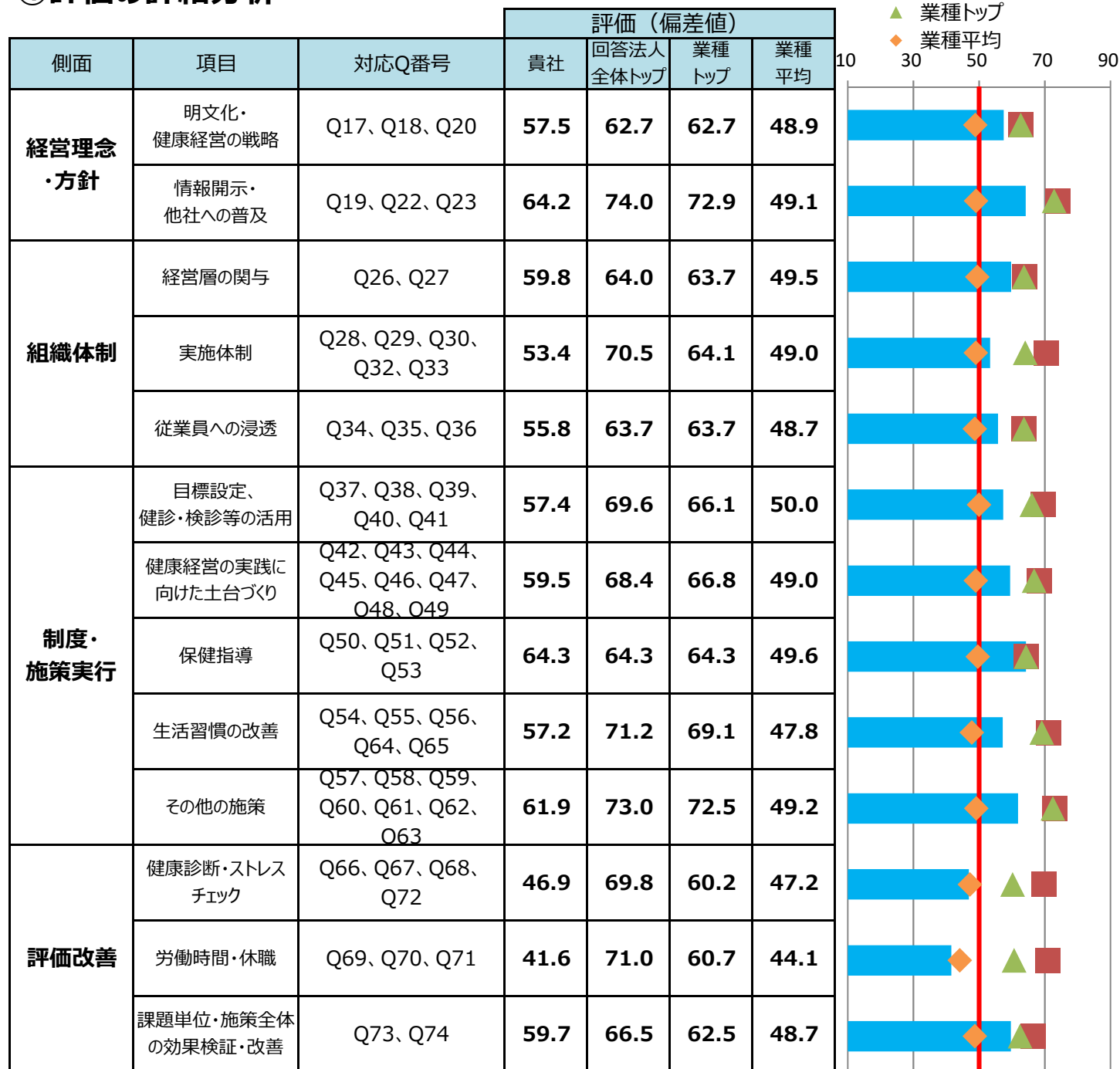
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	701~750位	851~900位	1001~1050位	851~900位
総合評価	54.9	56.7(↑1.8)	55.8(↓0.9)	55.5(↓0.3)	57.2(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 労働災害防止はもちろんのこと、社員の私病及びメンタル不調による休職・退職発生を抑制し、雇用上限年齢70歳まで心身ともに健康で、働き甲斐をもち、安心して働ける労働環境を整備することが、企業の持続的な成長にもつながり、企業価値を高めるうえ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	社員が健康で働き甲斐を感じながら長く働いてもらえること、パフォーマンスを発揮してもらうことを期待している。具体的指標としては、①適正体重（BMI18.5～25）維持者割合、②定期健診後の高リスク者フォロー率、③アブゼンティーズム、プレゼンティーズム、働き甲斐・仕事の満足度である。目標値は①75%、②100%、③はそれぞれ、1.0日以下、85点以上、4.0点以上である。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 仕事へのストレスや職場のエンゲージメントの低下が精神的なストレスへつながり、結果従業員や組織のパフォーマンス低下が懸念される。会社として更なる意識的な働きかけが必要と判断し、従来から実施しているストレスチェックに加えて、2022年度からエンゲージメントサーベイを実施、パフォーマンス低下を防ぐとともに、従業員が安心していきいきと働きやすい環境づくりを目指すことが喫緊の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	部署ごとに問題点を見える化、あぶり出し、現状を認識するとともに、上司・部下の話し合いの場を意識的に設けた。意見や方策をとりまとめ、エンゲージメントを高めるための取組みを実施していくことにより、従業員のストレスの軽減、社内活性化を期待している。具体的指標としては、エンゲージメント調査会社（リンクアンドモチベーション）の偏差値である。目標偏差値は会社全体平均50以上、部署毎45以上とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.taisei-setsubi.jp/healthmanagement/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブゼンティーズム	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
		○	○	○	○
URL	https://www.taisei-setsubi.jp/healthmanagement/pdf/goals_metrics2023.pdf				
b.プレゼンティーズム	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
		○	○	○	○
URL	https://www.taisei-setsubi.jp/healthmanagement/pdf/goals_metrics2023.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	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
		○	○	○	○
URL	https://www.taisei-setsubi.jp/healthmanagement/pdf/goals_metrics2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	11	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	76.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	下草刈り等のボランティア（岩沼市年2回、町田市年2回）実施、全国の職場周辺の美化運動等に参加				
(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	46.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	新入社員調理実習、食生活改善に向けた動画配信、健保組合の管理栄養士に無料で相談できる窓口を設置				
(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	62.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保組合・自社で開催するウォーキングイベントやボート大会を開催、社員の運動習慣定着を目指している				
(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	50.0	%

■ 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	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	58.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	60.6	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	58.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	48.9	Q56、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	56.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	50.1	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	51.8	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.7	45.5	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	定期健診結果をもとに「基礎疾患者リスト」を作成、健診結果のフォローしてきた。当社社員の特徴として肥満傾向があげられ、健診結果フォローに加え、その原因となる運動不足、食生活などを改善する必要があり、産業保健スタッフ、健保組合と連携し、各種取組みを通して、意識を変え行動に移してもらう、健康リテラシー向上のため、継続的で正しい健康情報提供に注力する必要がある。
	効果検証結果	2022年度は291名（社員の約55%）に対して看護師のコメントや数値改善に向けた取組を記載した「健康の手引き」を配布し、通院・治療状況について確認を行った。運動イベント参加率は2021年度27.4%に対し2022年度は50%となった。周知方法や企画を工夫した結果であるが、社員の意見をもとに、今年度は新たなスポーツイベントを追加して企画、今後も参加率アップに向け取組みを継続していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	建設業は、2024年4月から時間外上限規制が適用となる。当社ではこれまでも上限規制項目毎に超過者をチェックし、有給や休日取得状況もあわせ、働き方改革会議にて報告・審議し、対応策を策定・実施している。時間外労働に関しては、上限規制をクリアできていない項目もあり、休日取得に関しては年間104日の休日取得を目標としているが、さらなる施策の実施による改善が必要である。
	効果検証結果	2022年度は、上限規制項目超過者上司に指導票を発行（37枚）、現業部門では8時間働き方PJ展開継続、業務分業化、ICTの更なる活用、社員の時間に対する意識変革に取組み、平均時間外は2.1h減少した。
	効果検証結果	2022年度の上限規制項目毎の前年度比較は、①年間720h超者数（6→2）②単月100h超者数（4→5）③45h超回数6回超者数（32→4）④2～6月平均80h超者数（13→8）で超過者減少傾向、有休取得率は48.3%から59.3%に上がったが、年間104日以上有休取得（有休除く）達成者は64.2%に留まった。今年度は、勤務報告システムを1分単位に変更、勤務報告Q&Aの従業員配信などを実施した。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岩田地崎建設株式会社

英文名：IWATA CHIZAKI INC.

■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：建設業

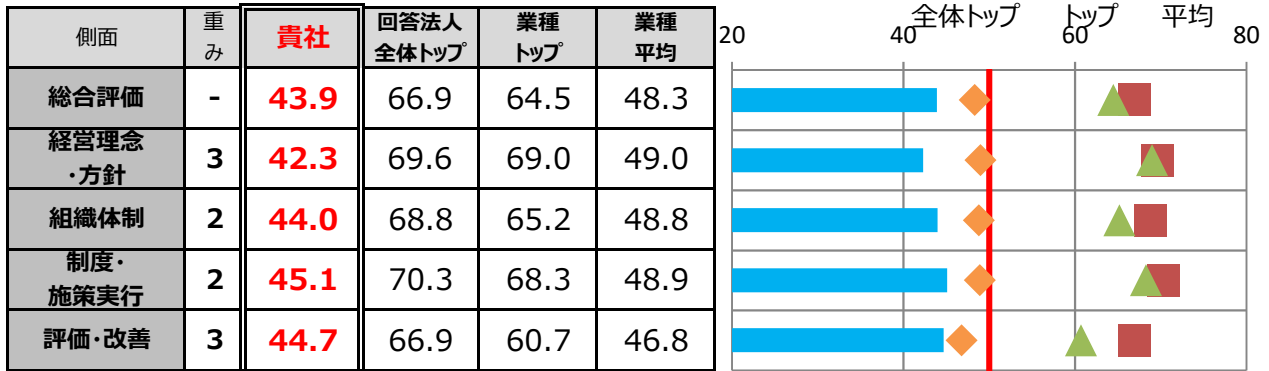
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **43.9** ↓0.5 (前回偏差値 44.4)

※「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



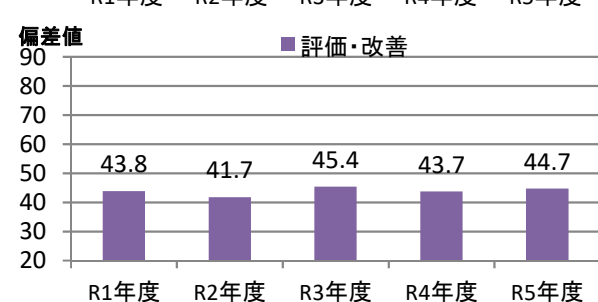
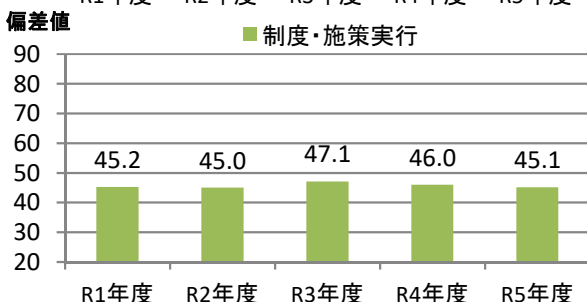
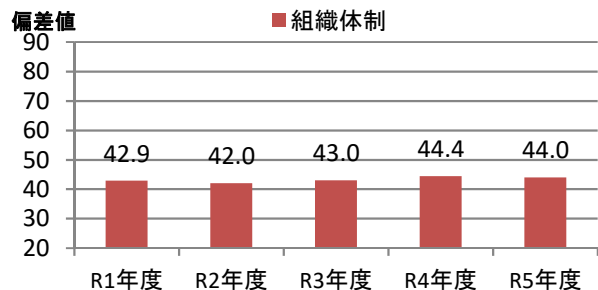
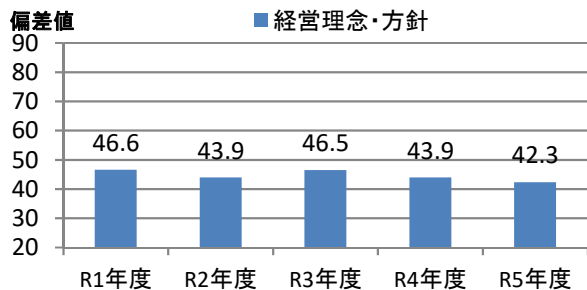
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

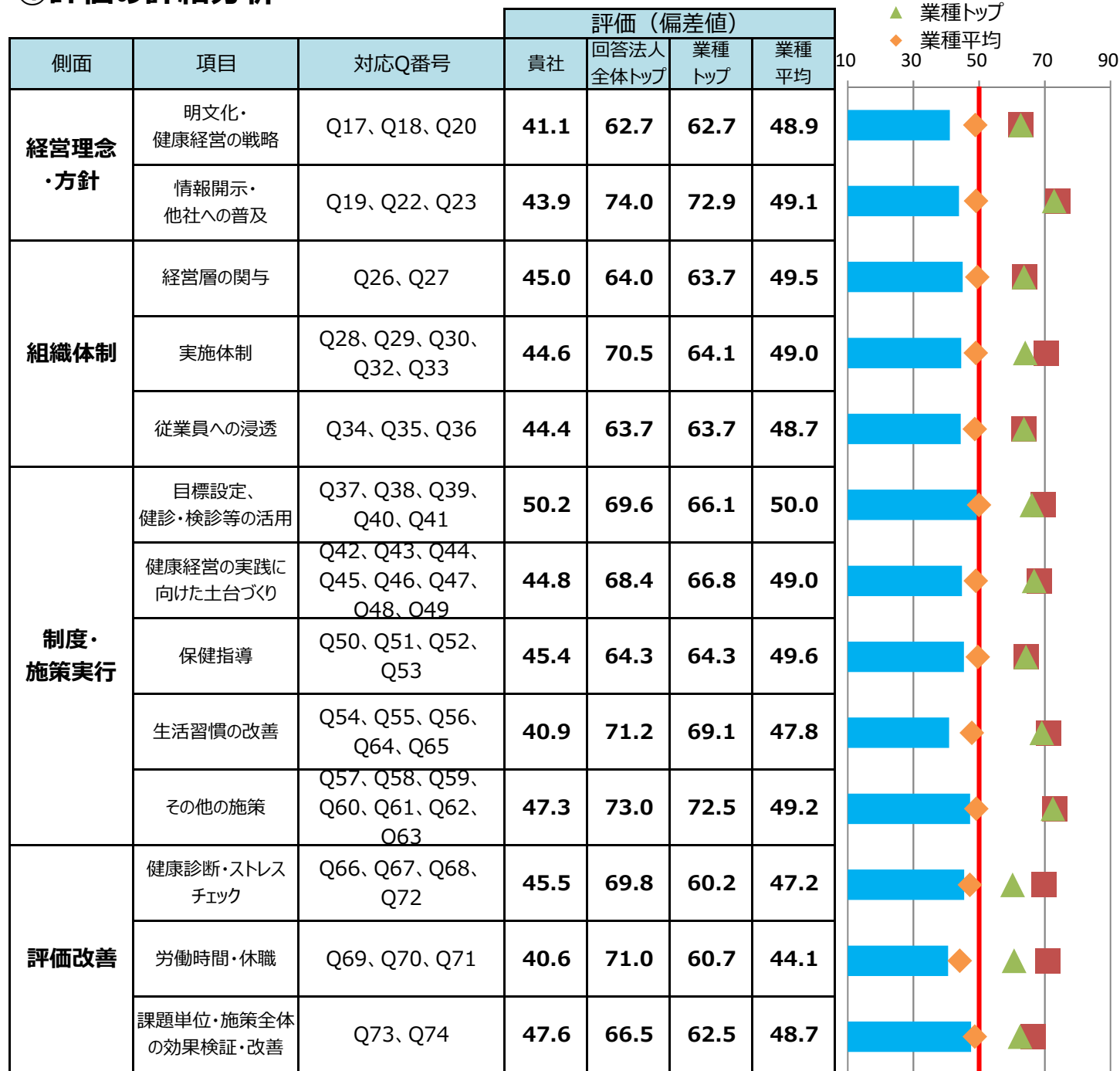
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1901~1950位	2001~2050位	2301~2350位	2601~2650位
総合評価	44.7	43.1(↓1.6)	45.6(↑2.5)	44.4(↓1.2)	43.9(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	人材定着や採用力向上 高齢化や慢性的な人手不足により従業員一人一人の身体的負担が増加傾向であるなか、従業員の健康保持増進や、安心して働ける職場環境づくりは、人材定着、ひいては企業の継続的な成長に欠かせない優先課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断受診率や有所見者の二次健診受診率の向上に取り組むことで、自分の健康に対する意識変化、万一病気の際には早期治療に繋がりを、従業員が良好な健康状態で、長く働いてくれることを期待している。また、2024年度から建設業の時間外労働上限規制の適用に向け、時間外労働の削減、休日の確保に取り組むことで、従業員の健康の増進、更に満足度の向上と離職率の低下を期待している。
②	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Q18SQ2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.iwatachizaki.jp/csr/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	82.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	市、町内会や業界団体と連携し、地域貢献清掃活動を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.4	%

■ 食生活改善

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	定期健診会場で健保組合の管理栄養士が野菜摂取量測定機で測定を行い、食生活の改善に活かしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	市民参加型スポーツフェスティバル、社会人軟式野球大会、リレーマラソン大会等への参加補助。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	89.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	49.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	48.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	45.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	48.9	Q56、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	49.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	50.1	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	36.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.1	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の高齢化や人手不足が進む中で、企業が継続的に成長していくには、従業員とその家族の健康保持増進が欠かせない。その為、定期健康診断の受診の徹底と有所見者へのフォローが課題である。
	施策実施結果	定期健康診断未受診者及び有所見者に対して積極的な受診勧奨の継続、経営層への定期健診受診率の報告により、従業員の健康意識に変化が見られ、受診率も上がってきた。
効果検証結果	人間ドック受診料の全額会社負担、及び二次健診費用補助を制度化することで、従業員が受診に積極的になり、早期治療に繋がる効果が現れている。定期健康診断未受診者への個別の呼びかけや所属長への協力依頼を継続して行い、受診率の向上に繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働基準法の改正や、建設業全体の大きな課題である担い手不足に対応するために、仕事と生活（家庭）の両立を実践し、働きやすい職場環境を整備する。建設業全体の取り組みが必要だが、当社としては現場週休二日の実現を目指す。
	施策実施結果	環境整備としてノー残業デーの実施から始まり、現場4週6閉所の推進、実施結果の公開等を経て4週6閉所が定着した。更に4週8閉所の試行と推進を経て、現在は4週8閉所の定着に取り組んでいる。
効果検証結果	休みを確保しつつ労働時間を減らすという難しい課題だが、全社的に改めて効率的な働き方を考える契機と捉え、社内委員会の議論を踏まえつつ現場閉所に取り組んでいる。緩やかではあるが4週8閉所の移行期から定着期へと進んできているので、引き続き推進に取り組む。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 Lib Work

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会熊本支部

上場

■所属業種: 建設業

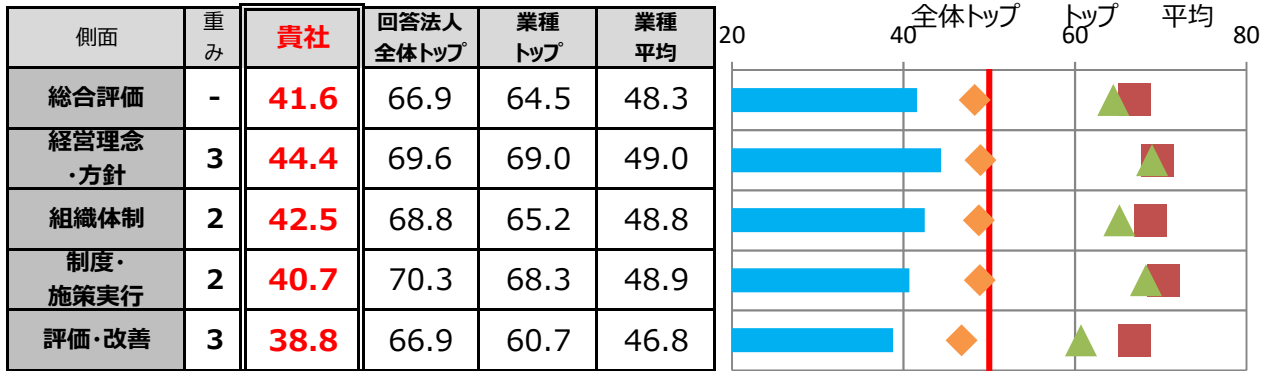
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価: **41.6** ↑3.4 (前回偏差値 38.2)

※「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



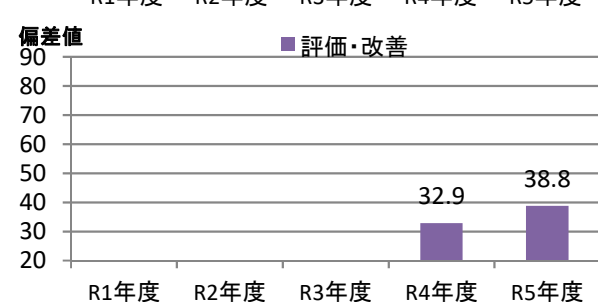
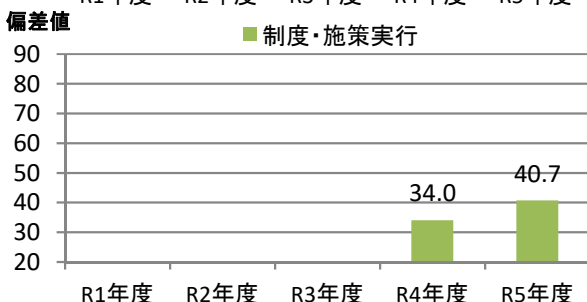
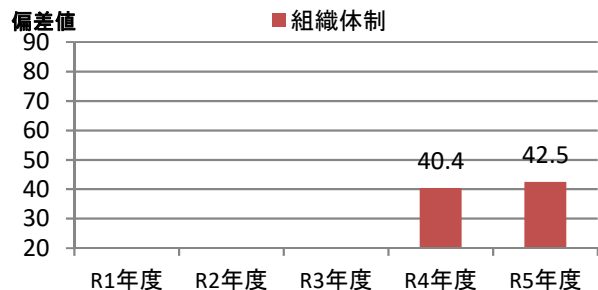
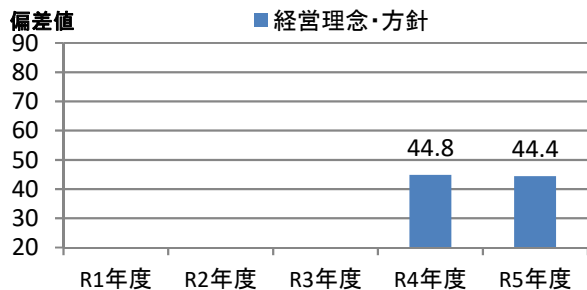
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

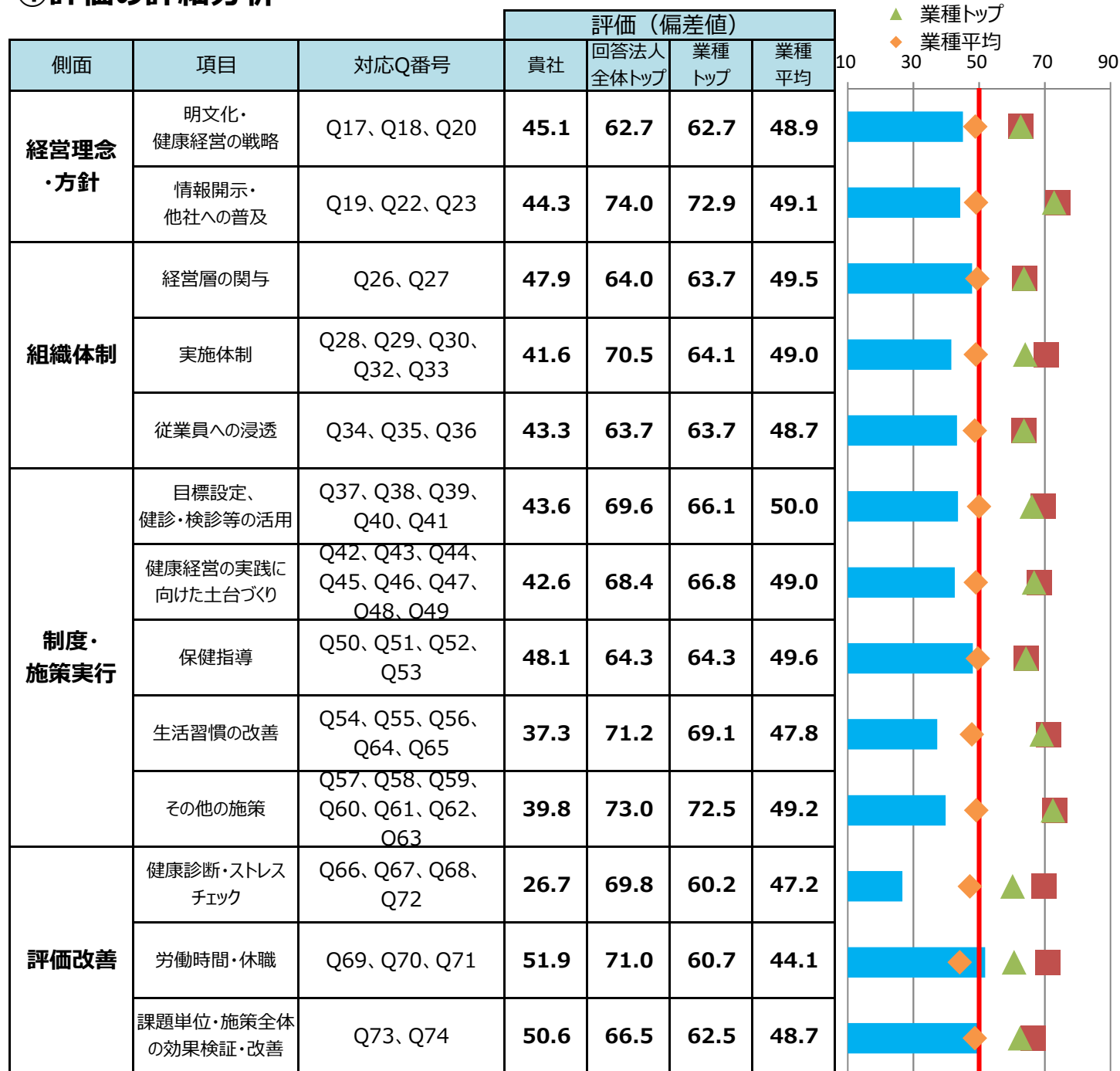
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2751~2800位	2851~2900位
総合評価	-	-	-	38.2(-)	41.6(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働の撲滅・食生活の改善・運動の推進。
	健康経営の実施により期待する効果	お客様の夢の実現に貢献するために、すべてのスタッフが心身ともに健康でありつづけ、最高のパフォーマンスが発揮できること。
②	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Q18SQ2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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.libwork.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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)	12	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	33.8	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会社公認サークルの活動に費用補助等を行っている。				
(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	57.4	%

■ 食生活改善

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	摂取カロリーや睡眠等のライフログアプリを、公式推奨アプリとして利用を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	数計アプリを会社公式推奨アプリとして利用推奨を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	37.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	40.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	44.7	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	48.9	Q56、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	38.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	50.1	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	45.4	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	昨年の健診の受診率がそもそも100%でなかったことと、若い従業員が多いことから健康管理意識がまだまだ十分でないと考えられるため、健診の重要性について意識涵養が必要である。
	施策実施結果	上記課題をふまえ、一般健診および人間ドックの重要性について受診の徹底を呼び掛け受診完了を全従業員個別に追跡、また、同健診は労働者側にも受診義務があることを理解させるための研修を実施した。
	効果検証結果	健診受診率100%を達成した。また、特定保健指導について、2023年4月を過ぎてから実施した者がいたため、2023年3月までのデータ（事業所カルテ）に反映されていないが、こちらも100%実施となった。これらから意識涵養について言って一定の成果があった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社岐阜造園

英文名：Gifu landscape architect Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

上場

■所属業種：建設業

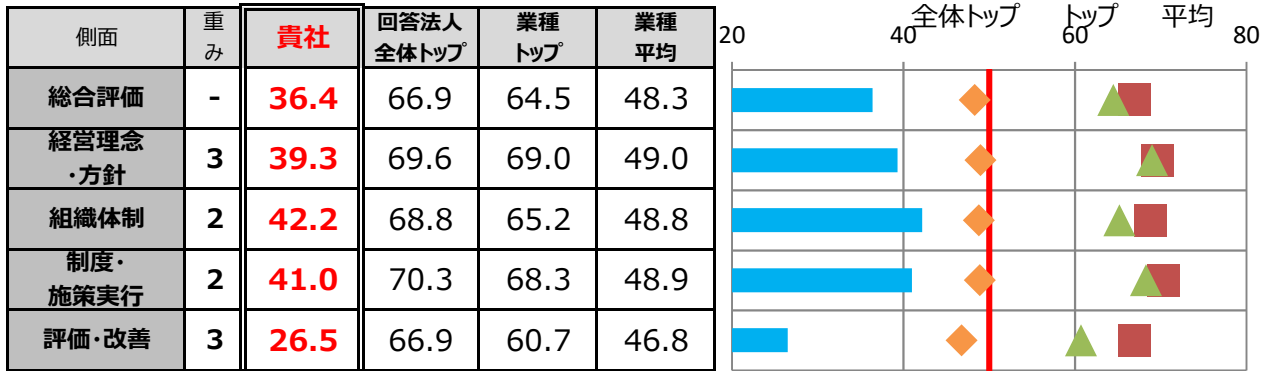
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **36.4** (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



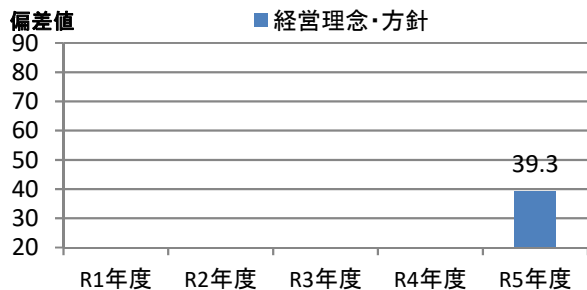
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

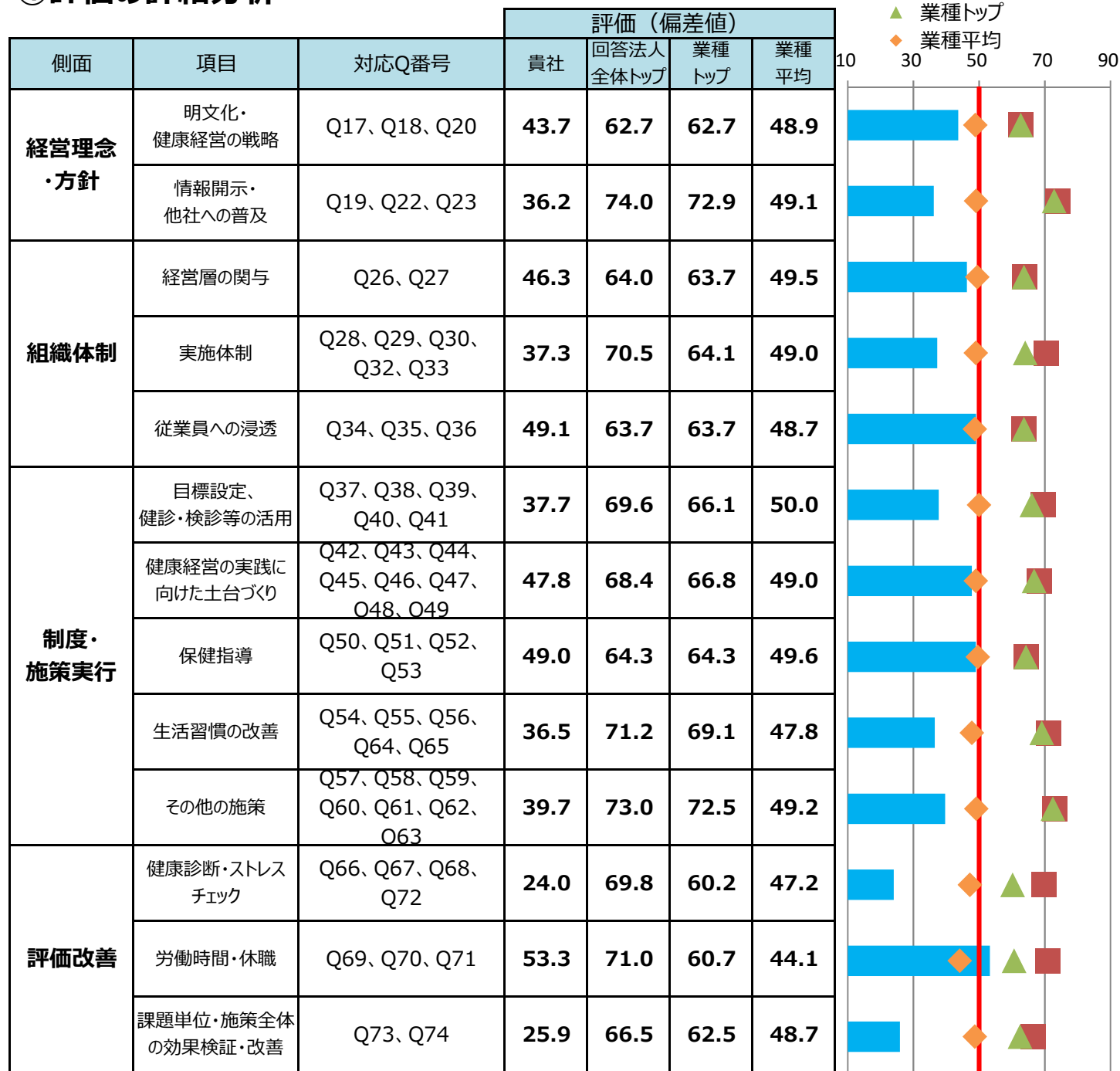
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3201~3250位
総合評価	-	-	-	-	36.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	人材定着や採用力向上 新規採用および従業員の定着率の向上等人員の確保。
	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、時間外労働の削減、休日出勤を減らすこと等により、高齢者も働き易く環境の良い職場を作る。
②	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Q18SQ2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

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

- 2022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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	コロナ禍で一時中断しているが、全社員を対象とした社員旅行を行っている。				
(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	95.0	%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	38.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	36.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	39.6	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	48.9	Q56、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	41.2	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	50.1	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	40.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.9	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.3	45.5	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	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	－
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	－
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社安藤・間

英文名：HAZAMA ANDO CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

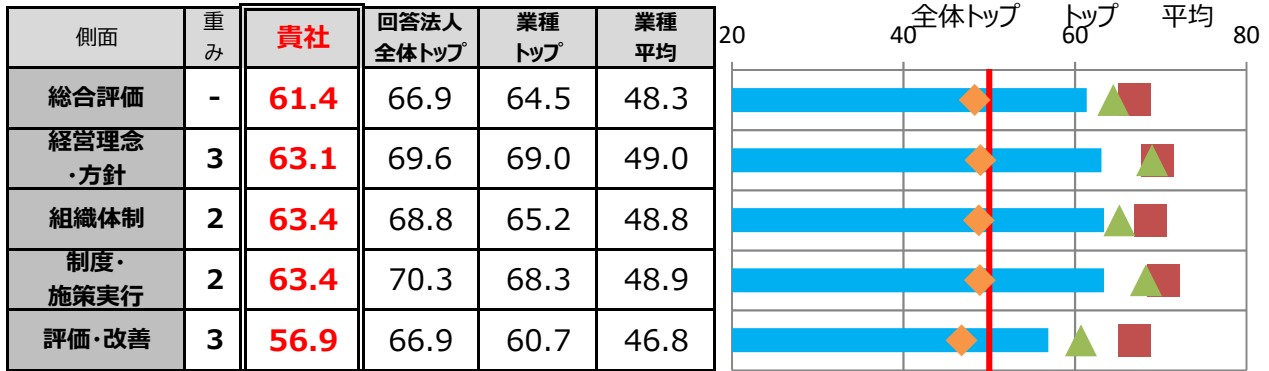
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.4** ↓0.3 (前回偏差値 61.7)

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

②評価の内訳



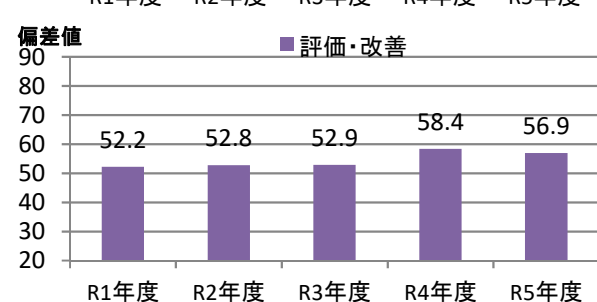
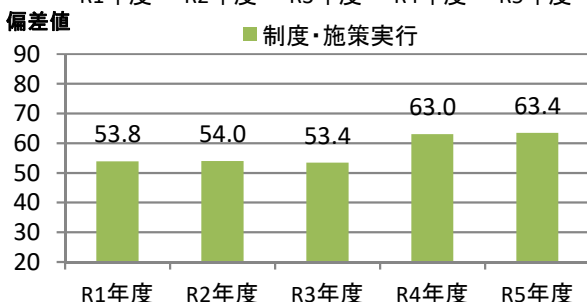
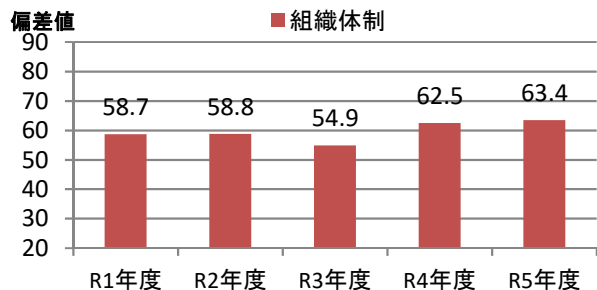
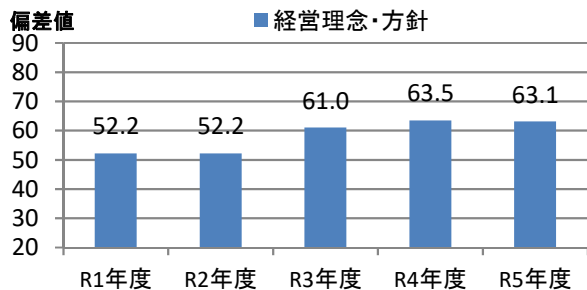
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

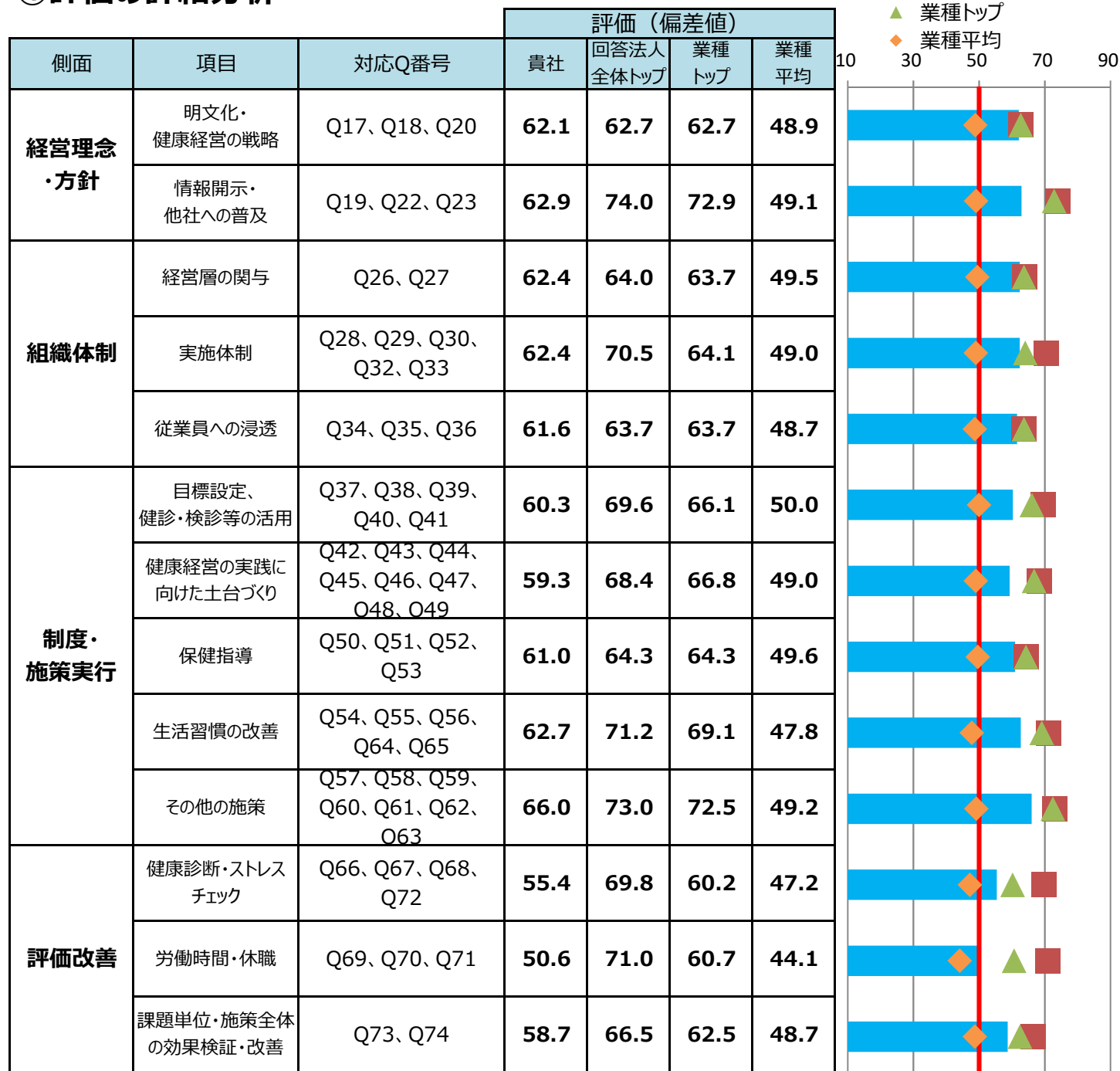
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951～1000位	951～1000位	851～900位	301～350位	451～500位
総合評価	53.8	54.1(↑0.3)	55.8(↑1.7)	61.7(↑5.9)	61.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 建設業全体の高齢化社会による働き手の減少、働き方改革や人材の多様化への対応が求められており、当社も同様の課題を抱えている。従業員が心身ともに健康な状態で働き続けられることは、当社の中長期経営計画に掲げる従業員価値の創造につながると考え、『社員が心身ともに健康な状態で、それぞれの個性や能力を最大限に発揮し、生き生きと働き続けられる環境の整備』という課題を設定した。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で、それぞれの個性や能力を最大限に発揮し生き生きと働ける社員が増えることにより生産性が向上し、組織全体が活性化すると考えている。従業員価値の創造、従業員の健康が経営に直結し、企業価値が向上する効果を期待している。結果として、社会やステークホルダーの発展に貢献することにより、社会価値が向上することで、社員が働きがいや幸福感をもって働き続ける好循環が生まれることを期待している。
②	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Q18SQ2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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.ad-hzm.co.jp/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
	○	○	○		
URL	https://www.ad-hzm.co.jp/sustainability/health/				
b.プレゼンティズム	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
	○	○	○	○	
URL	https://www.ad-hzm.co.jp/sustainability/health/				
c.ワークエンゲイジメント	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
	○	○	○		
URL	https://www.ad-hzm.co.jp/sustainability/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	16	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	13	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	76.7	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	保険者が実施するウォーキングイベントに社内対抗戦の形で参加を呼びかけ、コミュニケーション促進を図る。				
(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	74.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	当社の生活状況と健康課題に応じた食生活改善の動画セミナーを健保組合と共同開催している				
(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	76.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	年間2回保険者が実施するウォーキングイベントに当社は全社運動として参加し、積極的に参加を促している。				
(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	74.2	%

■ 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	3.7	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	58.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	60.2	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	63.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	48.9	Q56、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	59.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	50.1	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	56.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.0	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は、運動習慣がある従業員が全体の3割以下であり、40才以上のメタボ該当者およびメタボ予備群の比率が全国平均と比較して高い。運動習慣がないことは、若手社員においても将来の健康障害のリスクを高め、生産性の低下につながるリスクがある。コロナ禍以降、生活様式や働き方の変化による運動不足がさらに増加傾向にある為深刻な課題と認識している。
	効果検証結果	保険者主催のウォーキングイベントに全社運動として参加し、健康管理アプリの登録率は93.2%（前年より1.0%増）、2023年春イベント参加率は74.2%（初年度の63.8%増、前年の3.9%増） 2019年より土建保加入事業所全国1位の参加人数を維持。（2022秋 3050人参加） 年度末の従業員アンケートでは参加満足度50.7%、「歩く意識が高まった(35.5%)」「歩く習慣がつく(11.4%)」と回答した。 KPI「1日30分以上の運動を週2回以上」40%に対し実績28.2%（前年より0.4%増）、「日常生活で歩行等の身体活動を1日60分以上」40%に対して実績67.8%で達成済。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社は、メタボ該当者およびメタボ予備群の比率が全国平均と比較して高く、従業員の年齢構成を鑑みた場合、生活習慣病を発症した従業員の比率が高まる懸念を認識。生活習慣病を発生した場合は、生産性が大きく低下すると考えている。 また、当社は定年再雇用制度を導入しているが、現状のリスクを放置すると、再雇用に資する健康状態を保持するベテランが不足する懸念を認識。
	効果検証結果	・規定改定により特保指導を努力義務とし、管理職、従業員へ周知および支店での勤奨体制を整備した、健保組合と指導を受けやすい実施方法を検討 ・2022年度実施率36.6%（2021年度35.3%） ・指導対象者は2019年度572人→2020年度533人→2021年度492人と減少。 ・保険者分析では、2018年度と2021年度の比較で、積極的支援の36%、動機づけ支援の33.1%が数値が改善。 ・年度末の従業員アンケートでは、「健康への意識が高まった(29.89%)」「生活習慣を変えるきっかけになった(15.5%)」と回答。 ・今後は保険組合と支店担当者との連携強化、指導環境の整備を行う

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急建設株式会社

英文名：Tokyu Construction Co., Ltd.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

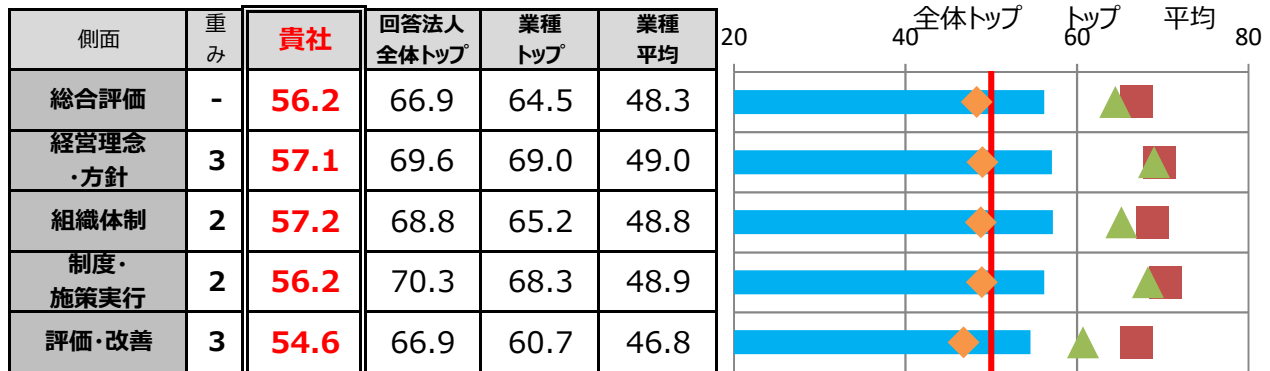
①健康経営度評価結果

■総合順位：**951~1000位** / **3520社中**

■総合評価：**56.2** ↑1.3 (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



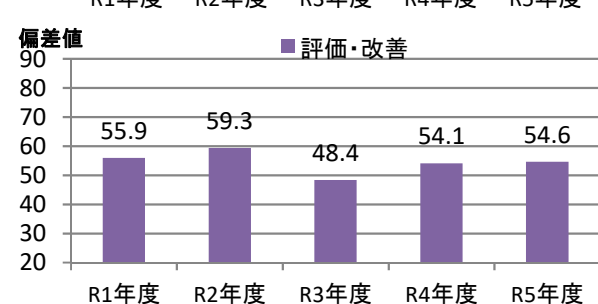
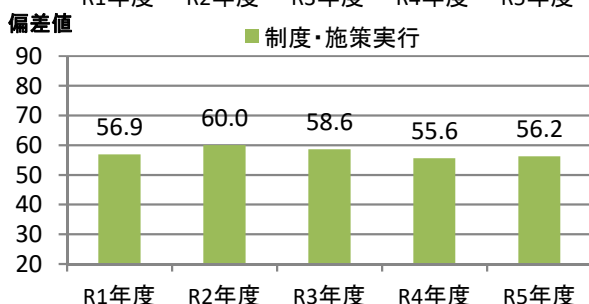
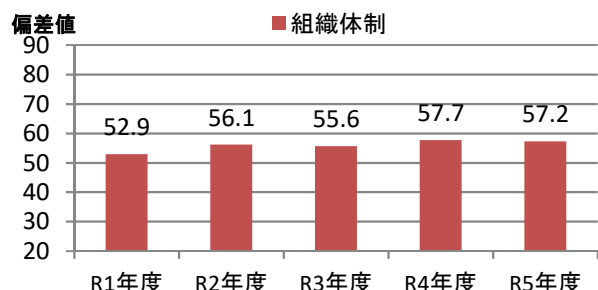
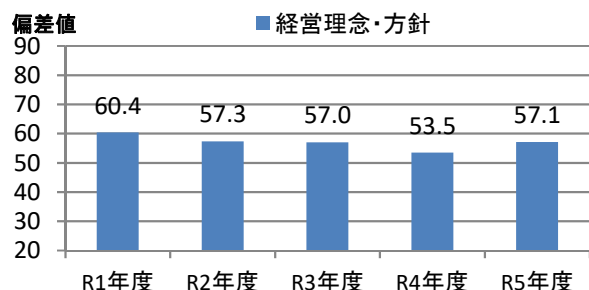
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

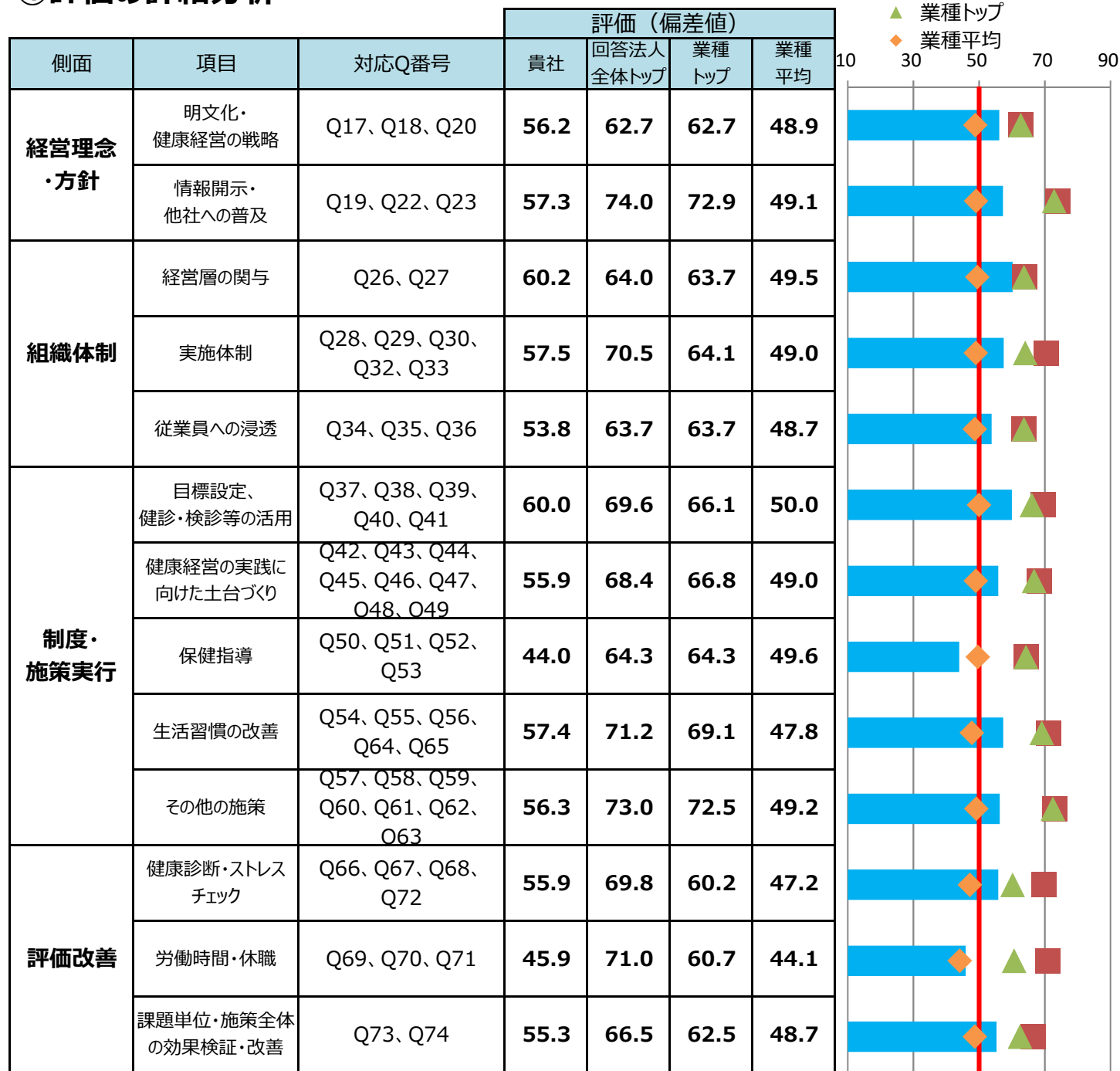
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	551~600位	1001~1050位	1051~1100位	951~1000位
総合評価	56.9	58.2(↑1.3)	54.5(↓3.7)	54.9(↑0.4)	56.2(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢が45歳を超えており、今後より平均年齢は上昇することが見込まれる。加齢や生活習慣等に起因する重篤な疾病を患う者が増えていくことが想定されるため、将来的な生産性の低下および人材の損失を低減することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康保持・増進により、モチベーション、生産性の向上につながると考える。それは長期計画にも掲載している建設生産システムの革新・新事業領域への挑戦する人材が増えることに寄与すると考えている。 エンゲージメントを測定し、2030年に最高評価（AAA）を目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「人材」すなわち従業員を最も重要な財産と位置づけ、従業員、その家族だけでなく、協力会社をはじめとするサプライチェーン全体の健康が基盤になると考えている。私たちは従業員、従業員を支える家族、協力会社の健康づくりに積極的に取り組み企業価値の向上、ROEを向上し、サステナブルな社会の実現を目指すことが経営課題と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営では、「がん予防の推進」、「メンタルヘルス不調による休職率の減少」、「生活習慣病の重症化予防」等を実施。これらの取り組みにより従業員が活躍しやすい職場環境を構築する。結果、「アブセンティーズムを低減」、「プレゼンティーズムを削減」し、従業員一人ひとりの夢の実現につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/social/employees/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
URL					
b.プレゼンティーズム	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
URL	https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/esg_data/data/?tab=tab01_02#s1_4				
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://www.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/social/employees/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	54	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	14.4	%	(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	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	チャットアプリにサンスカードを導入。感謝・賞賛を送ることで、コミュニケーションの活性化を図った				
(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	%

■ 食生活改善

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	運動習慣や食生活改善に向けたアプリを提供				
(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	3.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	本支店社屋を中心として、通勤時の運動意欲向上のために服装基準を見直した				
(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	52.9	%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	55.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	50.6	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	53.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	48.9	Q56、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	46.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.1	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	54.4	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.3	45.5	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	平均年齢の上昇や食生活、飲酒、喫煙といった生活習慣に課題を抱える従業員が一定数確認されている。また、直近5年でがんや心不全のような重篤な疾病も発生し、課題として認識している。については、健診結果で再検査が必要と判断された従業員に受診勧奨を徹底し、二次受診率を高めることが重要と考えている。
	施策実施結果	受診勧奨を保健師より実施。その際、ccに直属の上司を追加し組織を巻き込む形にしている。再受診の報告を義務化した。
効果検証結果	再受診率 前年度より5.4%向上（健康経営宣言以降、毎年度向上） 2020年度52% 2021年度60.1% 2022年度65.5% 上司を追加した再受診報告の効果と考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	一般的な調査でも示されている通り、当社においてもメンタルヘルス不調者の発生を課題と感じている。特に勤続年数の短い若年層の不調が一般的な傾向と同様に目立っている。
	施策実施結果	毎月、メンタルヘルスに関する情報を提供。合わせて外部の健康相談窓口を周知し、利用数が増加（前年比87%増）。また、メンタルヘルス不調からの復職者の再発を防ぐためにも復職後6か月のフォロー面談等を実施。
効果検証結果	退職者率はほぼ横ばいの状態を保っている（2020年度1.0%、2021年度1.1%、2022年度1.1%）。外部相談窓口の利用者数増加は周知によるものであり、復職後のフォロー面談の徹底と合わせ、これらの取り組みが早期対応につながっていると認識。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	-
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ミサワホーム株式会社

英文名：

■加入保険者：ミサワホーム健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

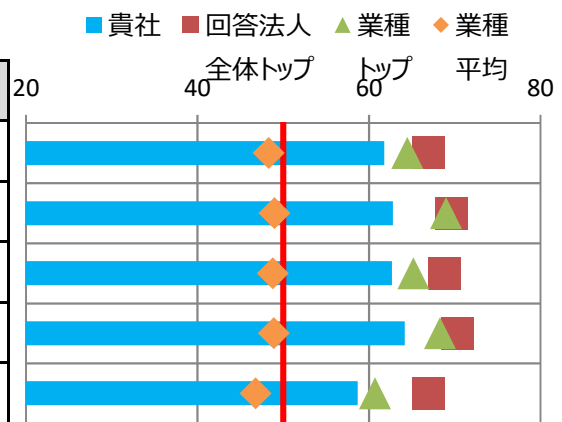
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↓0.1 (前回偏差値 61.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	66.9	64.5	48.3
経営理念・方針	3	62.8	69.6	69.0	49.0
組織体制	2	62.7	68.8	65.2	48.8
制度・施策実行	2	64.2	70.3	68.3	48.9
評価・改善	3	58.7	66.9	60.7	46.8



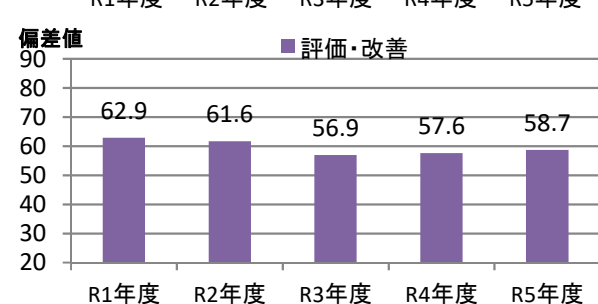
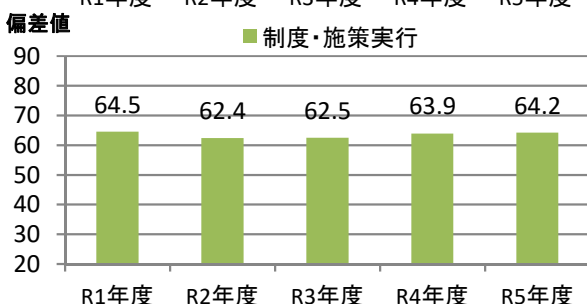
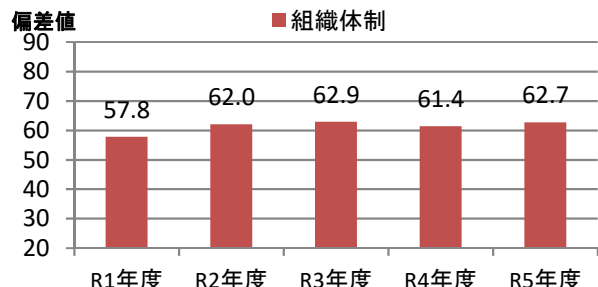
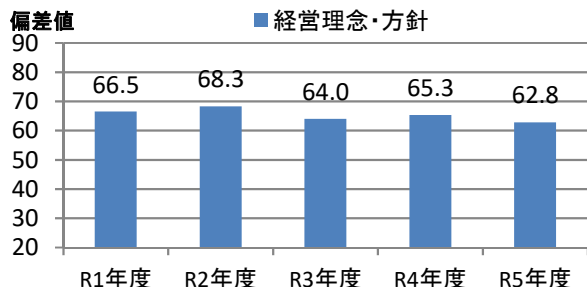
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

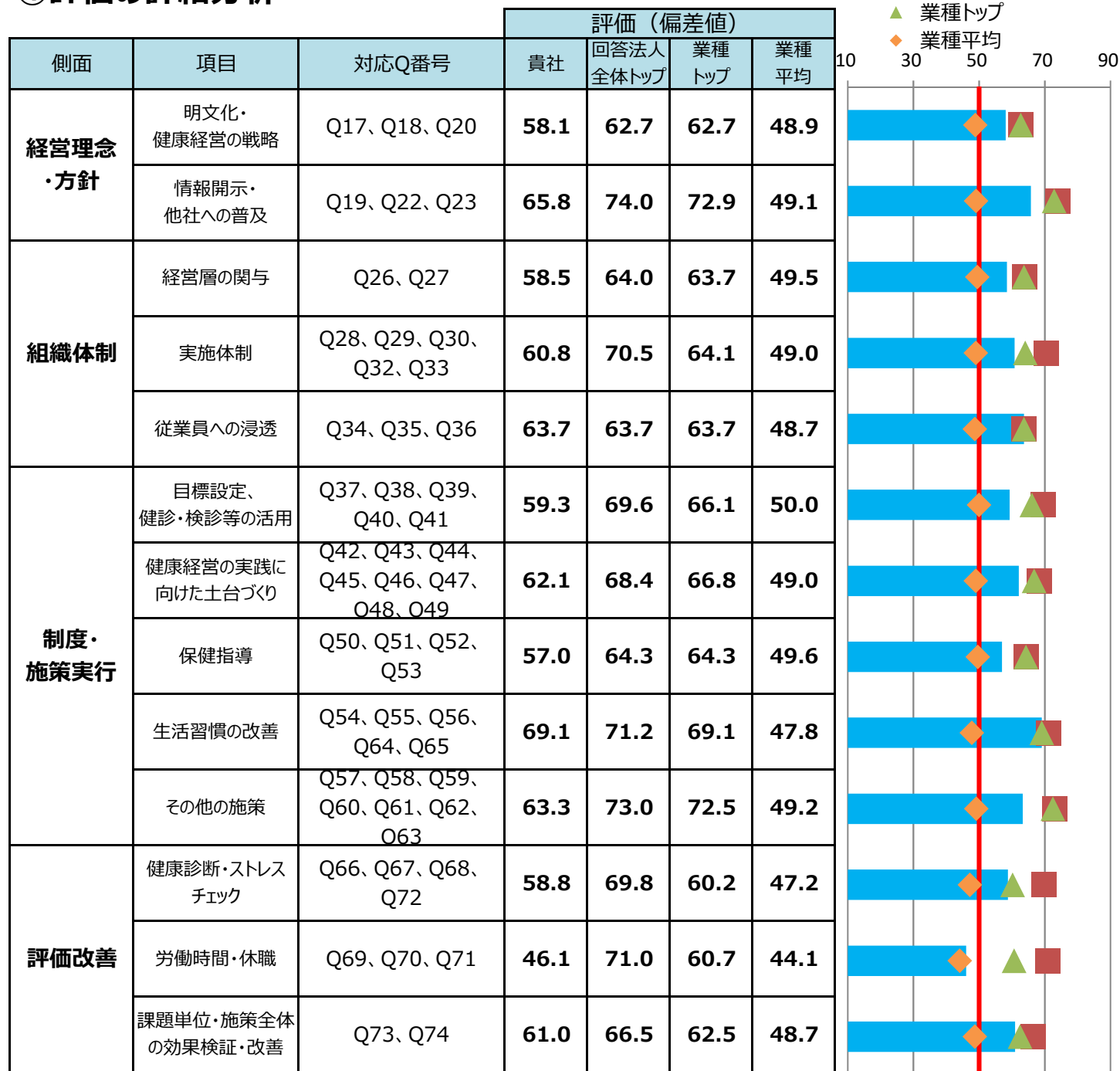
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	51~100位	251~300位	251~300位	401~450位
総合評価	63.3	63.9(↑0.6)	61.4(↓2.5)	61.9(↑0.5)	61.8(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 社員の高齢化や、新規採用の難易度が毎年高まっている中で、社員一人一人のパフォーマンスをいかに向上させられるかが課題。健康診断の結果から読み取れる有所見の数値に加えて、労働生産性損失の大きい「プレゼンティーズム」や「アブセンティーズム」へのアプローチも必要。
	健康経営の実施により期待する効果	「プレゼンティーズム」の該当者（全体の37.9%）にアプローチすることで、「アブセンティーズム」への予防にも繋がり、結果的に多くの社員のパフォーマンス向上に期待できる。又、健康寿命の延伸にも繋がり、将来的な労働力確保にも期待ができる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2020年以降、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、在宅勤務を主とする新しい働き方へシフトした。その中で、食生活の乱れや禁煙者の再喫煙など新たな健康課題も生じている。社員の健康増進はもちろんのこと、さらに、新しい働き方においても社員間のコミュニケーションを向上させ、組織の活性化を継続できるかが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	健康指針に掲げている「社員が安心して働き続けられる制度や、各々の能力を発揮し、いきいきと仕事ができる職場環境を実現」に向け、人事・保健師・健康保険組合・各拠点に配置している「健康づくり担当者」が一体となり、健康施策の浸透・健康診断受診促進・健康情報の定期発信を行うことで、社員間コミュニケーションを向上させ組織の活性化が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.misawa.co.jp/corporate/sdgs/activities.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
	○	○	○	○	
URL	https://www.misawa.co.jp/corporate/sdgs/activities.html				
b.プレゼンティーズム	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
	○	○	○		○
URL	https://www.misawa.co.jp/corporate/sdgs/activities.html				
c.ワークエンゲイジメント	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.misawa.co.jp/corporate/sdgs/activities.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル活動の費用補助				
(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	28.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	全社員に遺伝子検査キットを配布。遺伝子の分析結果から肥満傾向や食生活改善のヒントを知ることが可能。				
(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	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	例年、ウォーキングキャンペーンを実施。平均歩数の多いチームや個人に表彰制度有り。				
(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	77.1	%

■ 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	18.3	%
管理職限定	○	全管理職の	16.1	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	64.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	59.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	61.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	48.9	Q56、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	55.9	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	50.1	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	53.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.5	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	新しい働き方改革により在宅勤務の割合が増え、筋力低下、運動不足傾向の社員が増える中、健康増進に向け運動習慣のきっかけとなることを目的としたウォーキングキャンペーンを毎年実施している。イベントとして定着してきた一方で、マンネリを防ぐために、直近では参加企業を拡大し実施。
	施策実施結果	イベント開始日に合わせ、米国BOC認定アスレチックトレーナーの講師を招いて「身体を傷めない正しい歩き方講座」を実施。また、表彰項目に「昨年度の参加者平均歩数を超えた方全員への表彰」を新設。
効果検証結果	ウォーキングキャンペーンの社内の参加率は、2020年度 68.9%、2021年度 73.5%、2022年度 75.8% と年々増加している。参加企業を拡大したことで、会社の枠を超えた社員交流も深まった。運動の習慣化も図れ、運動習慣率も前年度より1.1ポイント上昇した。	
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
	課題内容	新型コロナウイルス感染症の影響もあり、在宅勤務を主とする新しい働き方へのシフトが加速している。非対面が増える新しい働き方においても社員間のコミュニケーションを向上させ、組織の活性化を継続できるかが課題。
	施策実施結果	対面でのコミュニケーション機会確保に向け、フリーアドレスの導入と出勤率を60%目安とした。職場内のコミュニケーション活性化と、さらなる健康風土の醸成へ繋げたい。
効果検証結果	従業員意識調査の結果において、「当社では、部署間でのコミュニケーションは良好である」に対する設問が改善。（昨年度比3%改善。一昨年度からは6%改善。）	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電技株式会社

英文名：

■加入保険者：管工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

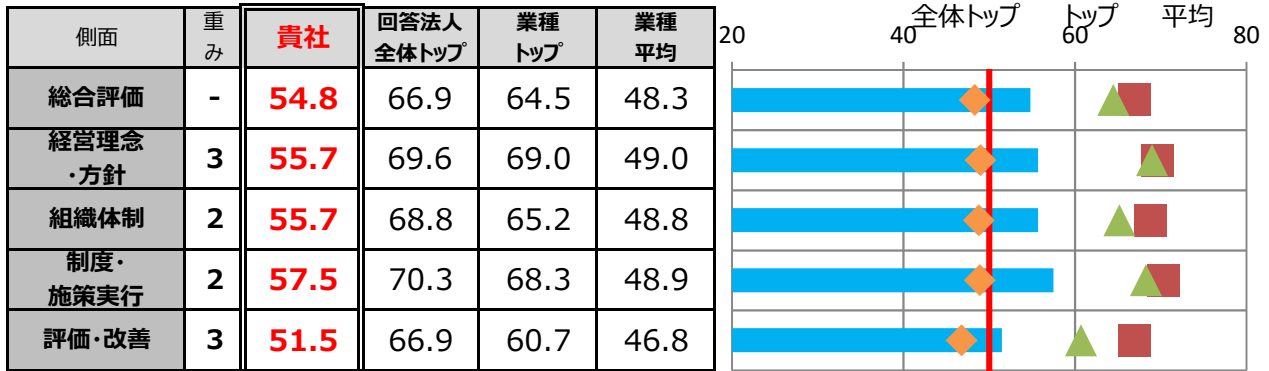
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価：**54.8** ↑0.4 (前回偏差値 54.4)

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

②評価の内訳



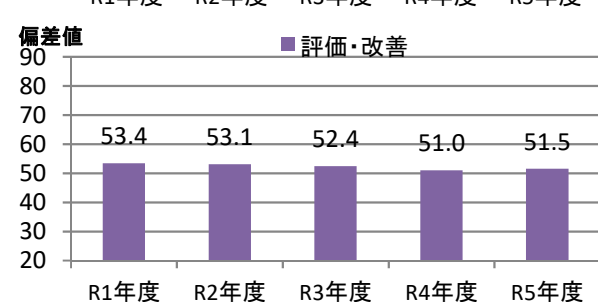
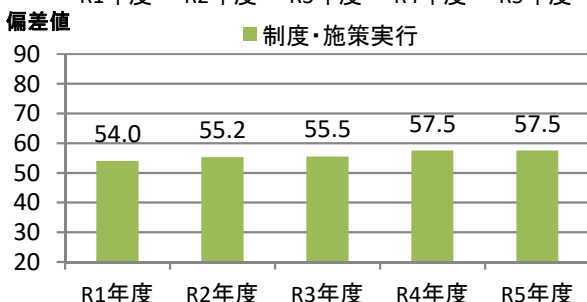
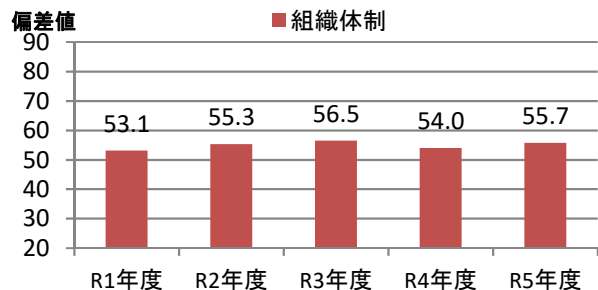
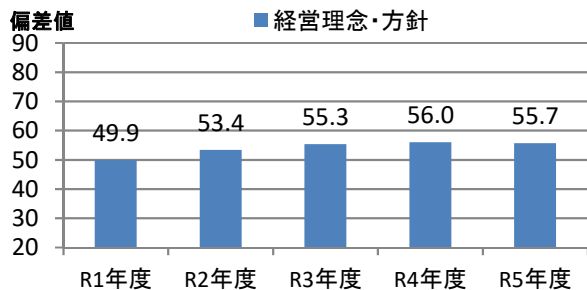
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

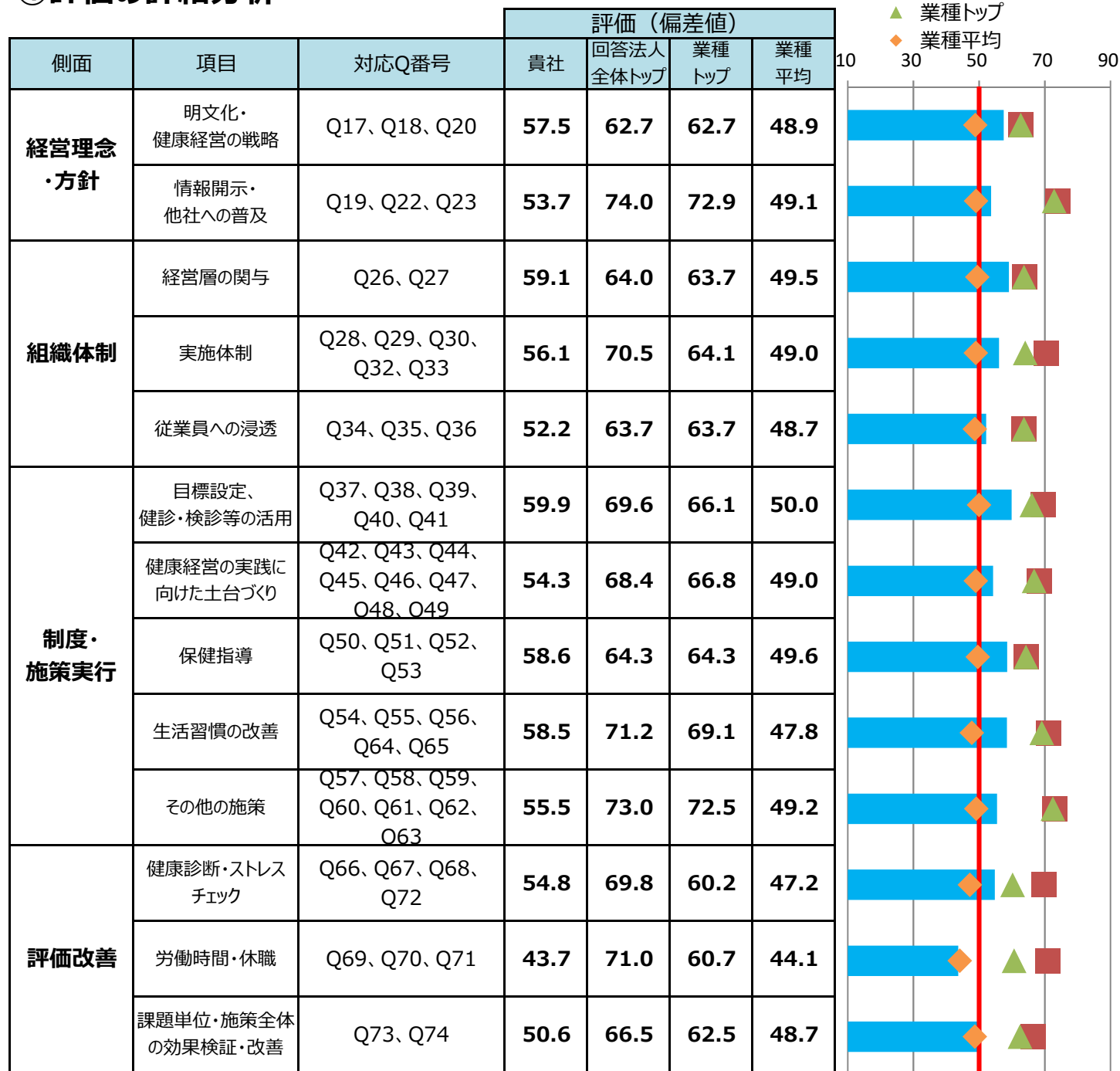
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	951~1000位	951~1000位	1101~1150位	1151~1200位
総合評価	52.4	54.1(↑1.7)	54.7(↑0.6)	54.4(↓0.3)	54.8(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 建設現場の工事進捗状況やお客様の急な要請への対応により、残業・休日出勤・深夜勤務等で生活が不規則となったりメンタル面でストレスが増える等、体調を崩す要因がある中で、各従業員が常に心身ともに健康で高いモチベーションにて働ける状態とすることが事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で高いモチベーションで働く事を期待し、指標に「肥満者(BMI25以上)割合(2022年度:35%、今年度目標:33%)」「メンタル不調新規発症者数(2022年度:3名、今年度目標:前年度比減)」「ワークエンゲージメント偏差値(2022年度:50.0、今年度目標:前年度比増)」「フレキシビリティ生産性損失割合(2022年度:37.2%、今年度目標:前年度比減)」を設定。
②	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 ウェルビーイング経営の推進を掲げ、働き方改革(残業削減、両立支援、柔軟な働き方等)、健康経営、人権尊重・ハラスメント撲滅等に取り組むことで、健康で働きやすい職場づくりを実現し、人材定着や採用力向上につなげていくことが、人材を強化し人的資本経営を推進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	健康で働きやすい職場づくりを目指し、残業削減、休日休暇取得促進、男性育児休業取得促進、人権尊重・ハラスメント撲滅等の取組を行い、指標として「ノー残業デー(水曜日)」「(2022年度実施率:95%、今年度目標:90%以上)、年105日以上の休日休暇取得(2022年度取得者割合:82%、今年度目標:80%以上)、「男性育児休業取得率」(2022年度:50%、今年度目標:30%以上)を設定している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.nihondengi.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲージメント	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
URL	https://www.nihondengi.co.jp/company/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	14	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	21	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	90.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同好会・運動行事への費用補助				
(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		%

■ 食生活改善

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	健康アプリ「カロママプラス」による食事情報およびカロリー記録機能の提供				
(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	82.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリ「カロママプラス」による歩数自動測定による記録				
(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	82.1	%

■ 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	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	99.4	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	58.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	60.3	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	52.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	48.9	Q56、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	57.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	50.1	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	50.4	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.6	45.5	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	メンタルヘル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	職場のストレスによるメンタル不調者が毎年発生し3ヵ月以上の長期休職や退職に至るケースもある。対策として、日頃のラインケアによるモニタリングと早期発見、ラインケア研修による対応スキル向上、本社人事部門・産業医・健康保険組合医師等との連携による的確な対応に取り組む。
	施策実施結果	ラインケア対応のルール化と実践、ラインケア研修（対象156名中155名受講）による対応スキル向上、ラインケア・ストレスチェック・自己申告書等の複数手段による早期発見と的確な対応を実施した。
効果検証結果	2022年度メンタル不調新規発生者数は前年度比6名減、3ヵ月以上の長期休職者数は前年度比1名減となり、新規不調者数、長期休職者数ともに減少した。【メンタル不調新規発生：2020年度4名、2021年度9名、2022年度3名（うち3ヵ月以上休職：2020年度3名、2021年度2名、2022年度1名）】	
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	建設現場での工事進捗状況やお客様の急な要請への対応により、残業・休日出勤等が多くなることもあり、生活が不規則となり疲労やストレスが蓄積する等、心身の健康面やモチベーション面で課題がある。2019年度比で平均残業時間数は減少傾向にあるが、更なる削減が必要である。
	施策実施結果	水曜ノー残業デー（2022年度実施率95%）、毎月各店実施の管理者ウェルビーイング会議等でのモニタリング、業務効率化により残業削減、休日休暇取得促進等のワークライフバランス向上に取り組んだ。
効果検証結果	2022年度の年平均残業時間や長時間労働者割合は2019年度比で大幅に減少したが、2021年度比では横ばいであり、更なる残業削減に取り組む。【年平均残業時間：2019年度386時間、2020年度321時間、2021年度337時間、2022年度332時間】【年残業720時間超者（長時間労働者）割合：2019年度7.6%、2020年度2.0%、2021年度2.1%、2022年度2.1%】	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オーテック

英文名：OTEC CORPORATION

■加入保険者：管工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

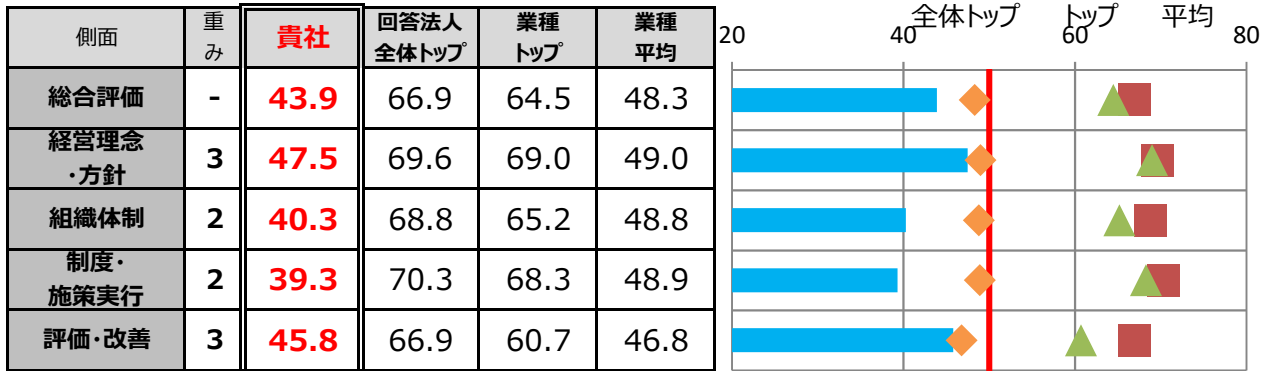
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **43.9** ↑12.4 (前回偏差値 31.5)

※「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



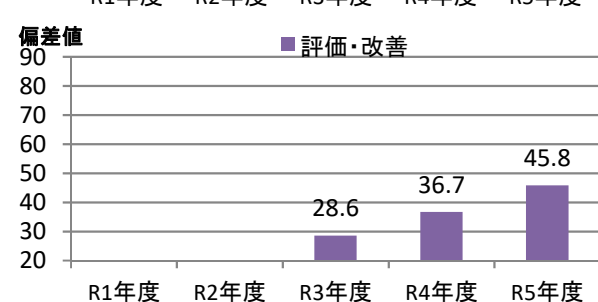
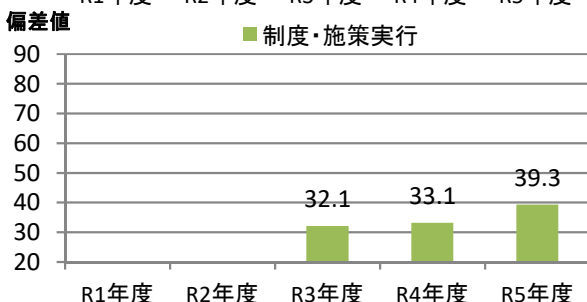
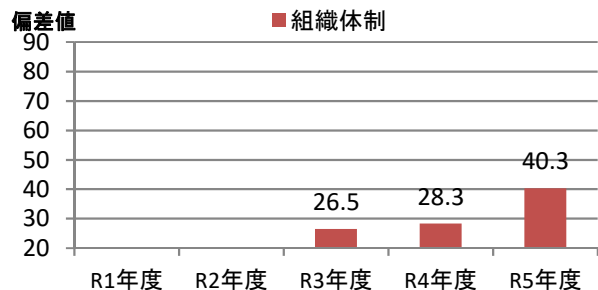
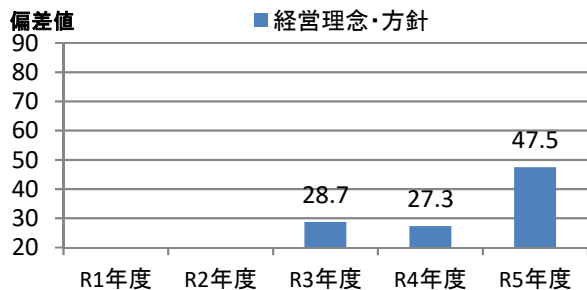
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

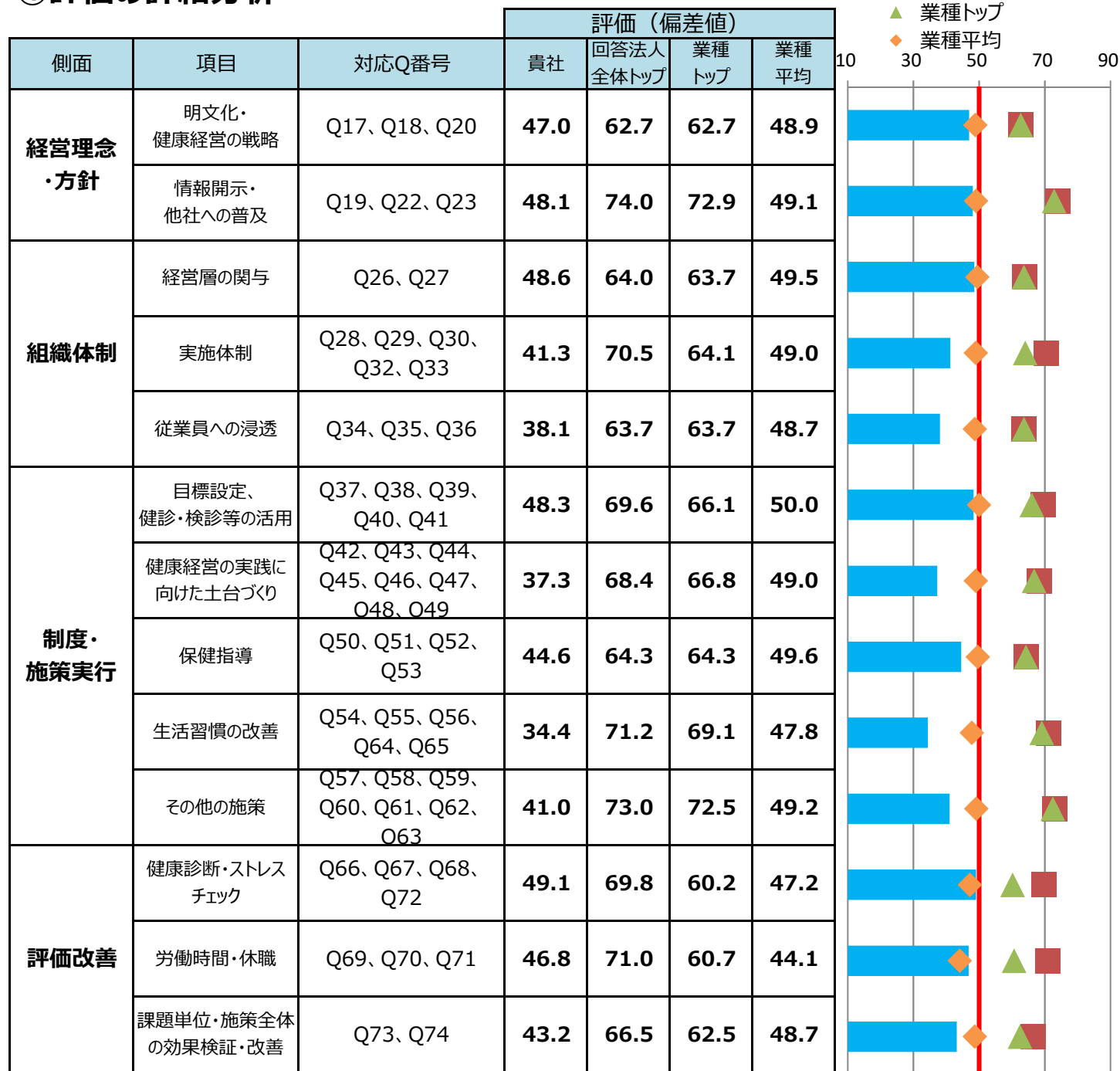
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2751~2800位	3001~3050位	2601~2650位
総合評価	-	-	28.9(-)	31.5(↑2.6)	43.9(↑12.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 定期健康診断の結果、肥満率（適正体重者率）が全国・組合平均よりも悪い結果となった。肥満は多くの生活習慣病につながり、結果としてプレゼンティーズム・アブセンティーズムによる潜在的な損失を招くことが予想される。
	健康経営の実施により期待する効果	肥満率（適性体重者率）の数値改善、適正な状態の継続を期待している。
②	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Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.o-tec.co.jp/sustainability/health_care.shtml

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
URL					
b.プレゼンティーズム	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
URL	https://www.o-tec.co.jp/sustainability/health_care.shtml				
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	16	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	97.0	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

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	事業所ごとの社内旅行に補助金を出している。				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	フットサル大会を主催し、補助金を出している				
(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		%

■ 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	2.1	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	42.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	44.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	46.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.5	48.9	Q56、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	44.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.3	50.1	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	39.3	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.8	45.5	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	メンタルヘル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	ストレスチェックを行ったところ、特定の世代や役職・事業所において、高ストレス者の割合や疲労感に課題があることが読み取れる結果となった。メンタルヘルス不調につながるため、早期改善に向けて施策が必要である。
	施策実施結果	役員・全事業所の所属長に向けて、ストレスチェック集団分析結果の共有、事業所としてどんな対策を取るべきかといった内容が中心のセミナーを実施し、参加率は100%となった。
	効果検証結果	現時点では最新のストレスチェック集団分析結果が出ていないため定量的な効果測定はできていないが、メンタルヘルス不調を原因とする退職者が前年度と比較し増加しているため、セミナー内容の拡充やその他施策の検討を進める必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士古河 E & C 株式会社

英文名：Fuji Furukawa Engineering & Construction Co. Ltd.

■加入保険者：富士電機健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

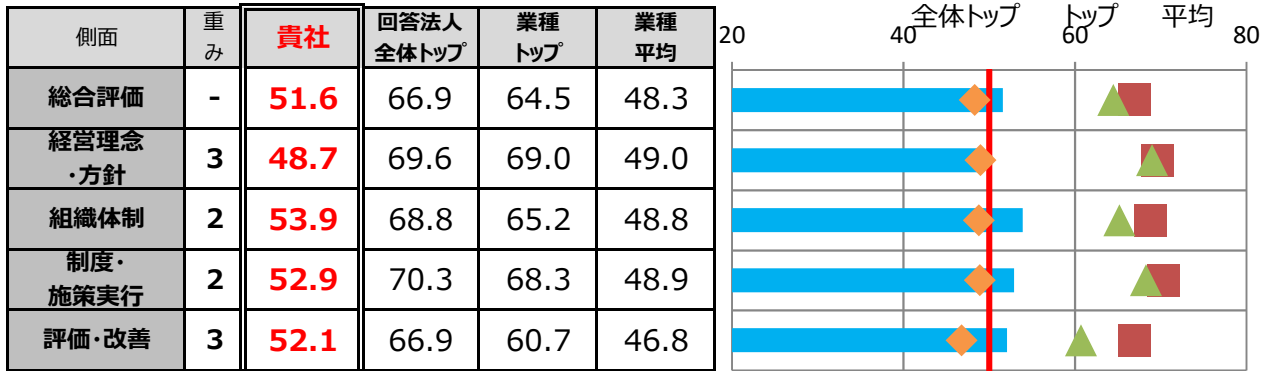
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価：**51.6** ↑2.8 (前回偏差値 48.8)

※「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



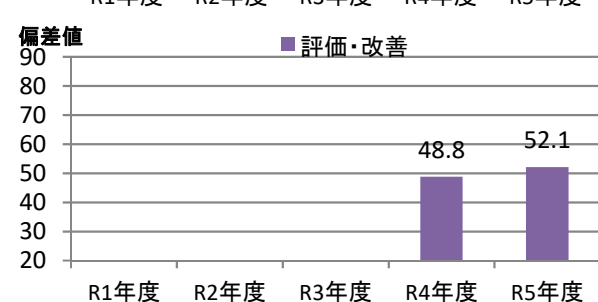
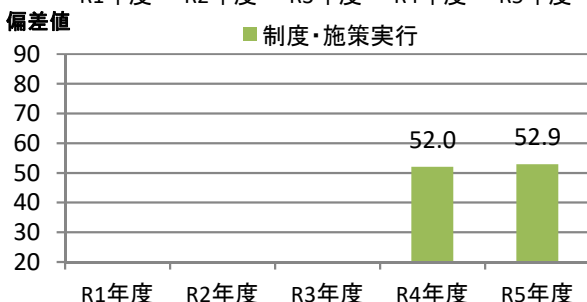
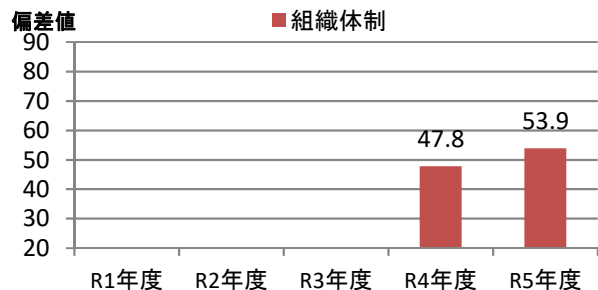
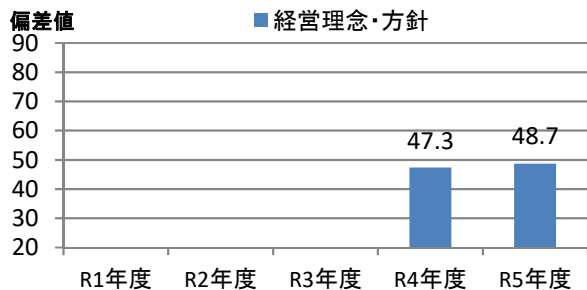
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

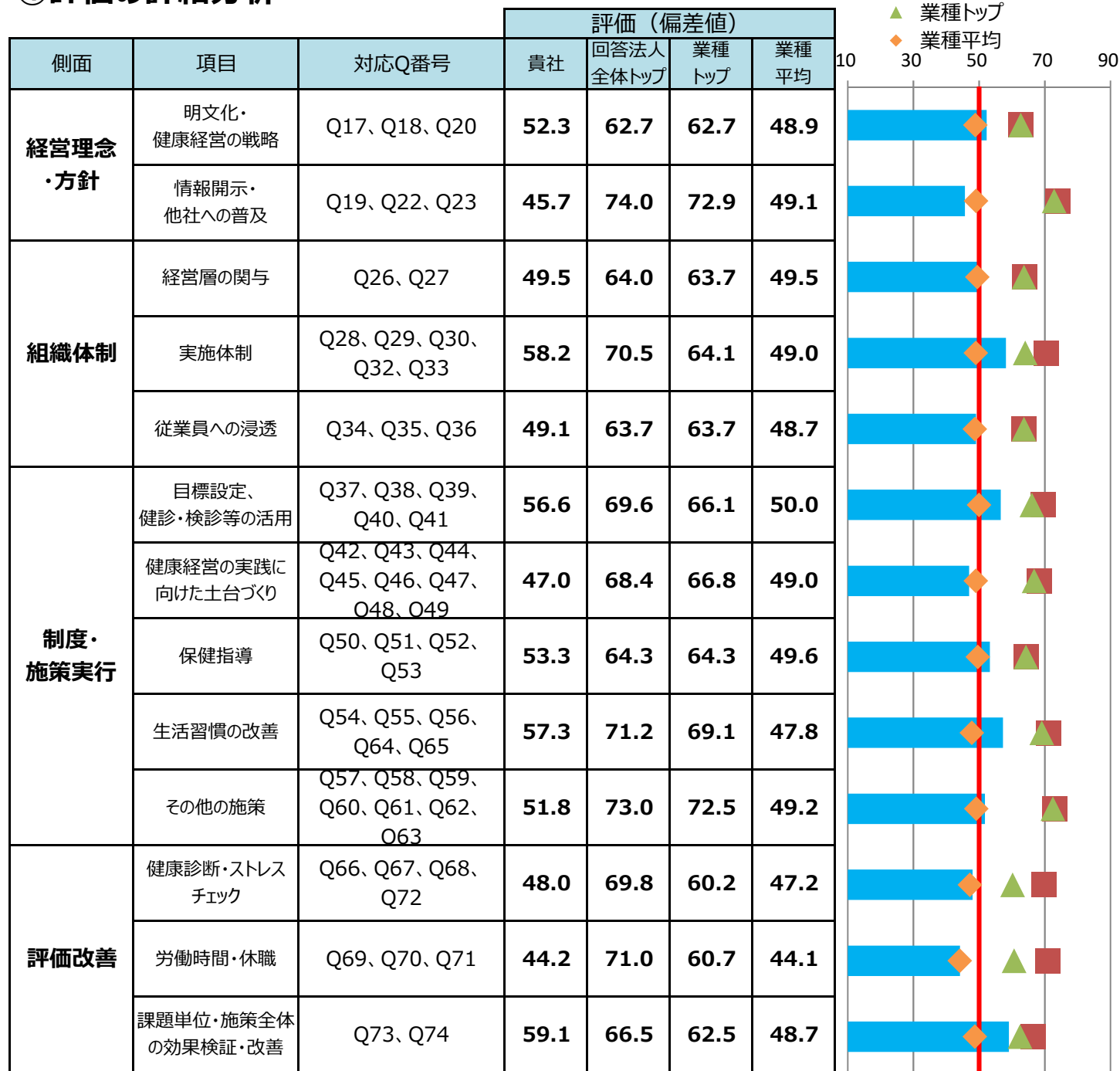
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1801~1850位	1551~1600位
総合評価	-	-	-	48.8(-)	51.6(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 全ての従業員が、健康でいきいきと働くことができるよう、一人ひとりの健康維持・増進を支援するべく、重点課題としている「生活習慣病の予防と改善」に取り組む。
	健康経営の実施により期待する効果	重度の生活習慣病該当者に対する受診勧奨、その予備軍への保健指導の強化、不適切な生活習慣者への健康指導を実施するとともに、「健康増進活動」にて報奨金を設けた全社取組と個人の健康増進活動を自ら進めていくことで、全社ですべての従業員が心身の健康を意識した生活を実践し、仕事と家庭のパフォーマンスを向上をさせる。
②	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 持続的に発展・成長し続け、社会に貢献していくためには、全ての従業員とその家族の健康が基盤である。「自身の健康より仕事が大事」と責任感溢れて持病の管理が後回しとなった結果、重症化し休職・離職となる人が増加しているため「休職・離職の低減」に取り組む。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の名の下で「受動喫煙リスクの撲滅」「健康状態の改善」が進むと、「WLBの充実」の実効性も高まり、持病の管理のための通院も行きやすくなる。病気の予防・早期発見、早期治療・持病の管理とどの健康レベルの社員も働きやすくなり、休職・離職の防止・採用力の向上につながる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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ESGについての独立したページ
URL	https://www.ffec.co.jp/sustainability/social/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル活動における金銭的補助支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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	アプリに登録して個人の健診結果に応じた食生活改善に向けた情報により、ヘルスリテラシーの向上を測る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリに登録して個人の健診結果に応じた食生活改善に向けた情報により、ヘルスリテラシーの向上を測る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.7	%

■ 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	7.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	51.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	53.9	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	57.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	48.9	Q56、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	47.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	50.1	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	46.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.7	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.3	45.5	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	従業員の喫煙率低下
	課題内容	建築業という業態の特徴もあり、過去役員クラスのアヘン者も多く、例年喫煙率は40%と高値であった。保健指導を通じて、数パーセントずつ下降傾向にあるも、オフィスの各階に喫煙所が確保されており社内では「喫煙室が会議室」の風潮が残り、喫煙者を守る風土が強く喫煙率の高止まりが課題となっている。
	施策実施結果	健康増進活動として禁煙者への報奨金制度を実施し、環境整備として全国35事業所の屋内喫煙所を全廃した。2022年までの禁煙成功者は89名。「会社で喫煙行動」を促進しない風土の熟成を進めている。
	効果検証結果	禁煙成功者への報奨金制度を活用して現時点では2019年度から喫煙者の16%が禁煙に成功している。また事業所屋内喫煙所を全廃した結果「就業時間内の喫煙が減り、喫煙本数が減った」と保健指導面談時に聞き取りしている。本数を減らすこと・禁煙することで集中力低下を防止するために禁煙補助薬の配布を行う「禁煙サポート」を開始し、利用を促すことで喫煙率の更なる低下を目指している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヤマウラ

英文名：YAMAURA CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

上場

■所属業種：建設業

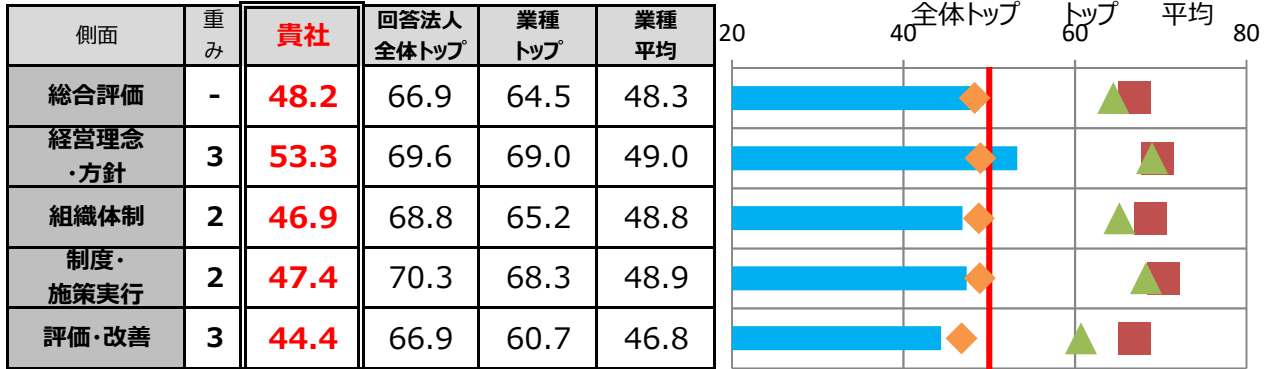
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.2** ↓5.0 (前回偏差値 53.2)

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

②評価の内訳



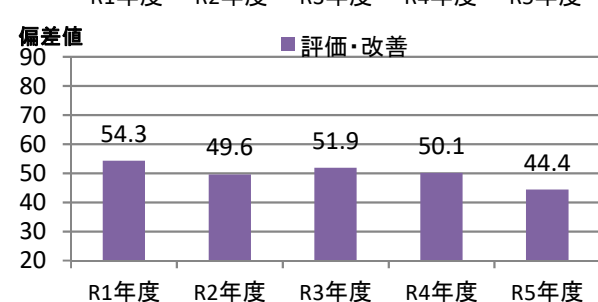
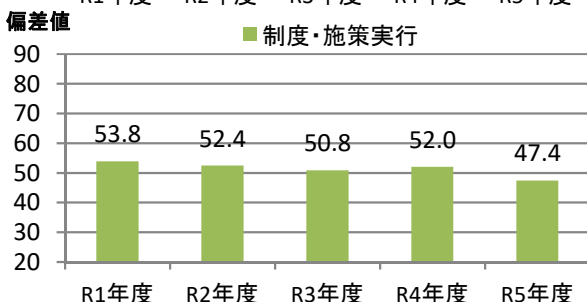
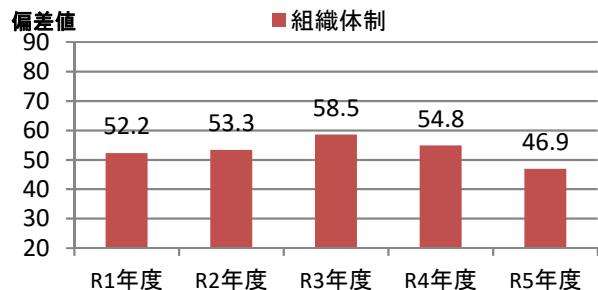
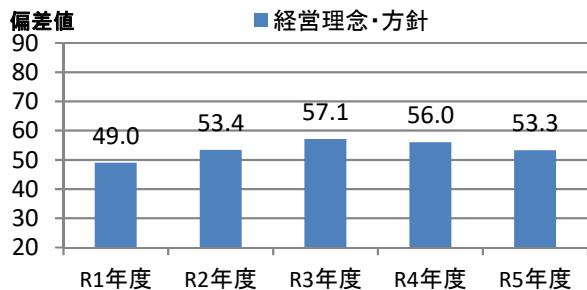
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

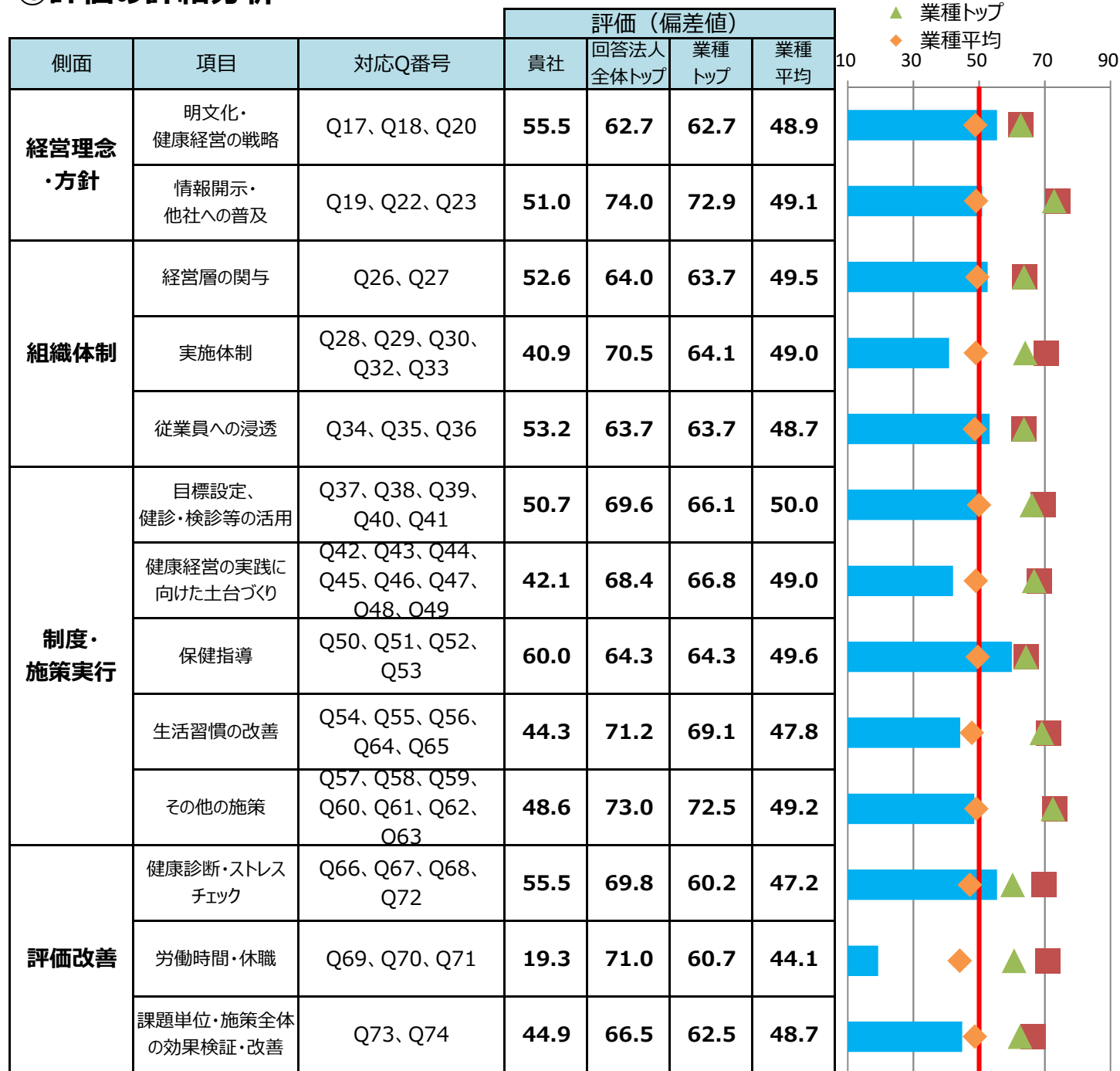
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	1151~1200位	1001~1050位	1251~1300位	2051~2100位
総合評価	52.2	52.0(↓0.2)	54.6(↑2.6)	53.2(↓1.4)	48.2(↓5.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 会社の理念の実現「わたしたちはお客様を大切にし 巾広い知識と高度な技術と創造性豊かな発想を持ち 地域の信頼を基盤に常に革新と努力によって お客様のニーズに素早く対応し お客様に社員一人一人が愛され信頼されて 地域社会の発展と企業の繁栄、社員の生活の向上を目指します。」
	健康経営の実施により期待する効果	社員個人個人のパフォーマンスの向上 ・巾広い知識 ・高度な技術 ・創造性豊かな発想 ・革新性 ・努力 ・お客様のニーズに素早く対応できる身体能力 ・お客様に社員一人一人が愛され信頼される人間力
②	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 ・毎日、コツコツと自己啓発に努め、自分でたてた目標を毎日意識しながら、生活習慣改善または維持を続けられる社員の割合を増やすこと
	健康経営の実施により期待する効果	社員個人個人健康管理能力の向上 → 社員個人個人のパフォーマンスの向上

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://yamaura.co.jp/corporate/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	48	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

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	年2回の親睦会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	45.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.6	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	50.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	48.9	Q56、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	44.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.2	50.1	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	39.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	ヘルスケアチャレンジ記入シートの活用推進 社員個人個人が設定した健康管理のチャレンジ項目に対して、実績はどうであったか、本人が入力する習慣をつけることにより、個人個人の健康管理課題に対応した生活習慣を維持する
	効果検証結果	実施率が2割程度にとどまってしまった。 推進についての啓発活動が少なかったこともあり、実施率が低調に終わってしまった。今後は啓発活動を随時実施し、感心を高め、良い事例の紹介をするなど、自発的意識を高めていけるようにしていく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	建設業への適用猶予となっている時間外労働の上限規制が2024年3月末と迫ってきている中で、その前に余裕を持って達成できる体制を作っておかなくてはならない。発注者からの要求も変えなくては自社単独では難しい面もあるため、まだ課題は多い。
	効果検証結果	毎週の経営執行会議にて全社員個別の時間外の状態報告と指示がされており、都度改善を行っている。どうしても工期等の関係もあるが、概ね上限規制内になってきているものの、一部恒常的にオーバーのところもある。 事務のワークシェア、DXの推進等には積極的に行っており、フロントローディングで手戻り、手直し等が起きない仕組みづくりをしている。また、社内パトロールも毎月実施して、即改善を行っている。ただし、業績も拡大する中で技術者の人員不足があり、採用も積極的に行ってきている。柔軟な働き方ができる制度の導入も随時実施しているが目立った成果は現れていない。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大林組

英文名：OBAYASHI CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

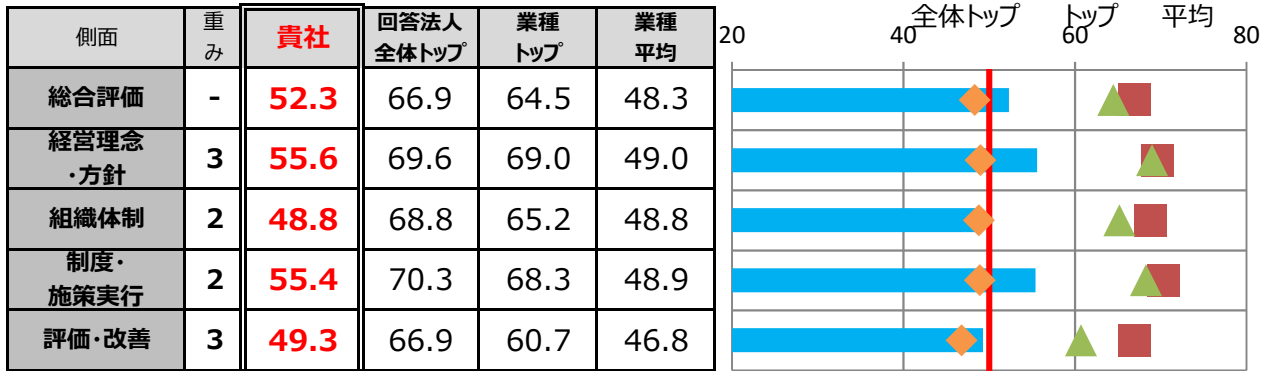
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.3** ↑2.0 (前回偏差値 50.3)

※「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



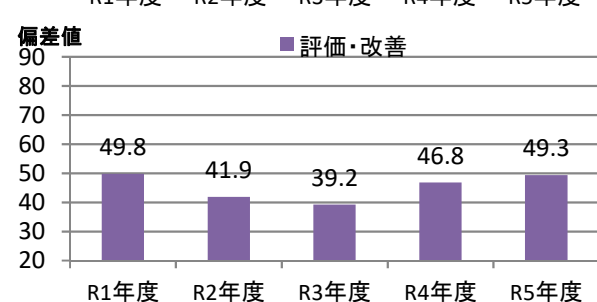
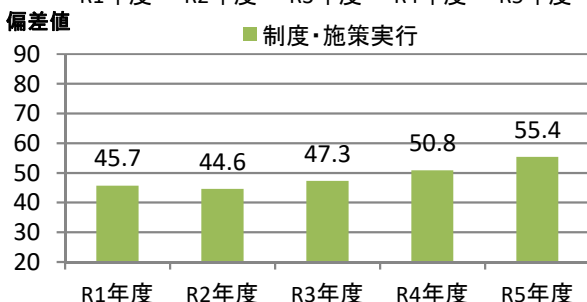
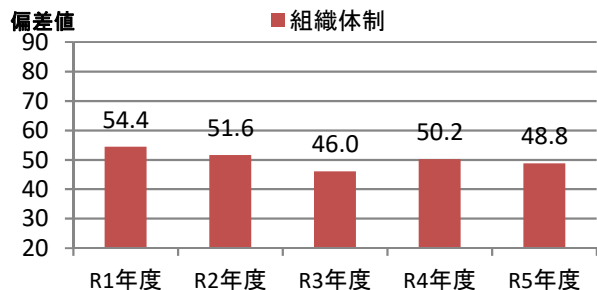
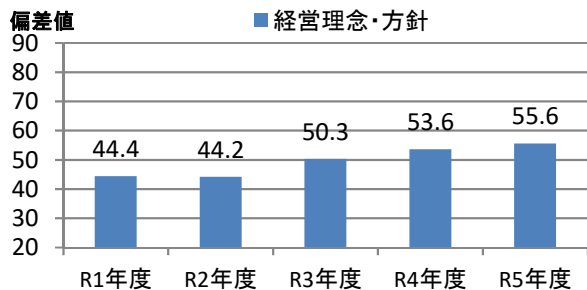
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

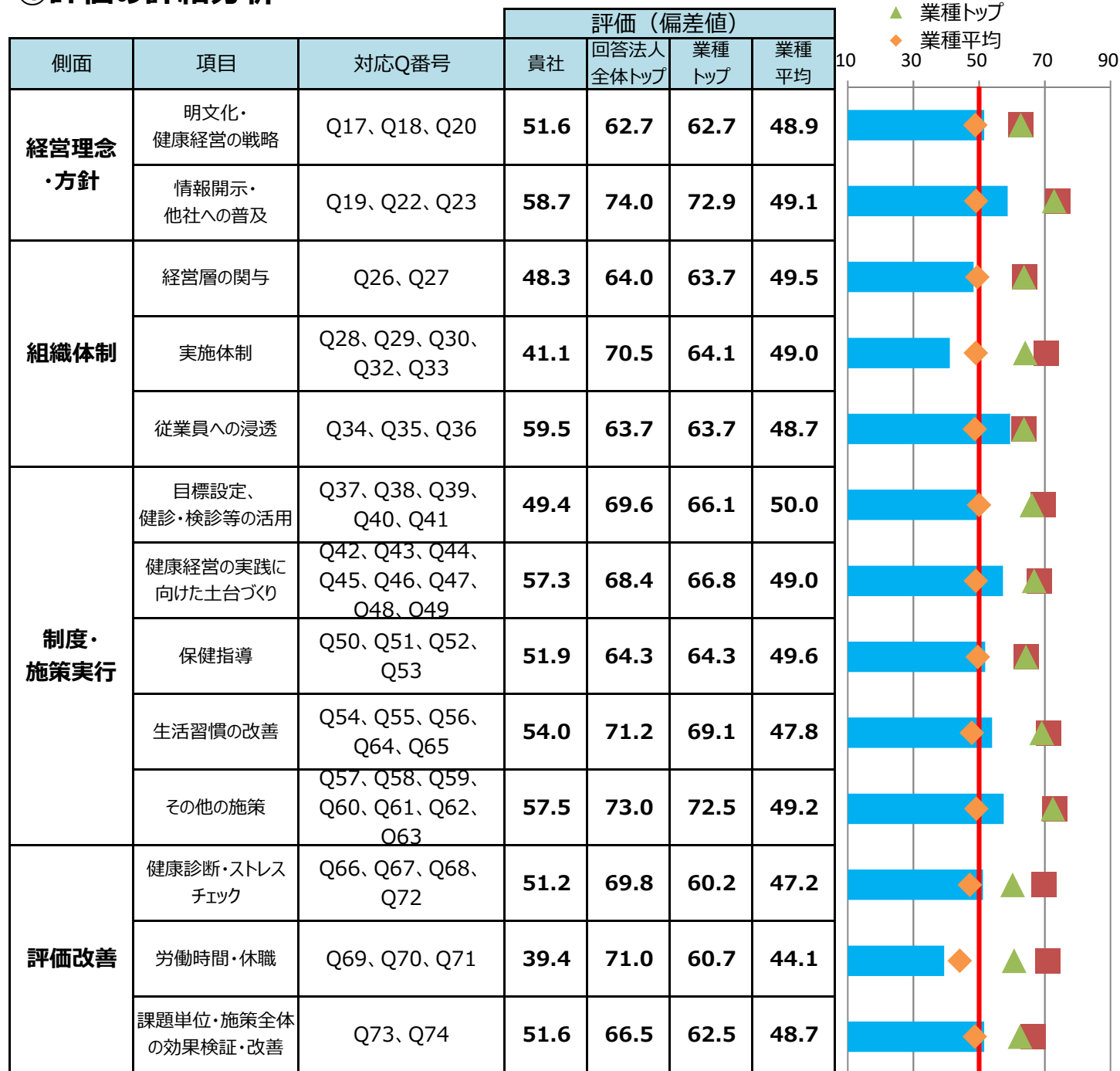
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1751~1800位	2001~2050位	1601~1650位	1501~1550位
総合評価	48.3	45.1(↓3.2)	45.5(↑0.4)	50.3(↑4.8)	52.3(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 「企業の持続的成長」に向けて「人的資本の充実」を図るため、「役職員とその家族の健康保持・増進」に経営課題として取り組む。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが高いモチベーションをもって、自身の能力を最大限に発揮し、自発的な企業業績への貢献意識を高める。
②	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Q18SQ2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ESGについての独立したページ
URL	https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee/hrm.html#section1

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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.アブセン ティーズム	○	○		○	
URL	https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee/hrm.html#section1				
b.プレゼン ティーズム	○	○		○	
URL	https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee/hrm.html#section1				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.obayashi.co.jp/sustainability/esg_data.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	12.8	%	(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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各拠点で組成されている、文芸会及び体育会のクラブ活動に対し、運営費用を一部助成している。				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	職場外のスポーツクラブ等と提携し利用補助を行うことで、従業員の運動習慣定着を奨励している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	1.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	49.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	52.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	63.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	48.9	Q56、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	62.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.1	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	45.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.8	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働や現場における週休1日などの問題を抱えている。繁忙状況に加え非効率、手戻りが多いなどの問題があり、ワークフローの改善、業務効率化が必要である。
	施策実施結果	2022年度は改正労働基準法上限規制をKPIと定め、各部門による業務改善施策と職員一人ひとりの自発的・自主的な労働時間縮減の取り組みにより労働時間の是正を行った。
	効果検証結果	KPI達成率は2022年度末時点で前年度実績比8.0pt上昇した。適正な労働時間の管理、デジタルツール（Teams、Box等）の導入による業務効率化、ワークフローの見直しなどを行っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	PMSや更年期障害症状自体に対する知識不足や緩和に効く食事療法や適切な薬の服用に対する知識不足。
	施策実施結果	従業員とその家族も利用できるフェムテックサービスの導入、定期的なオンラインセミナーや知識共有イベントの開催
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：清水建設株式会社

英文名：SHIMZ CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

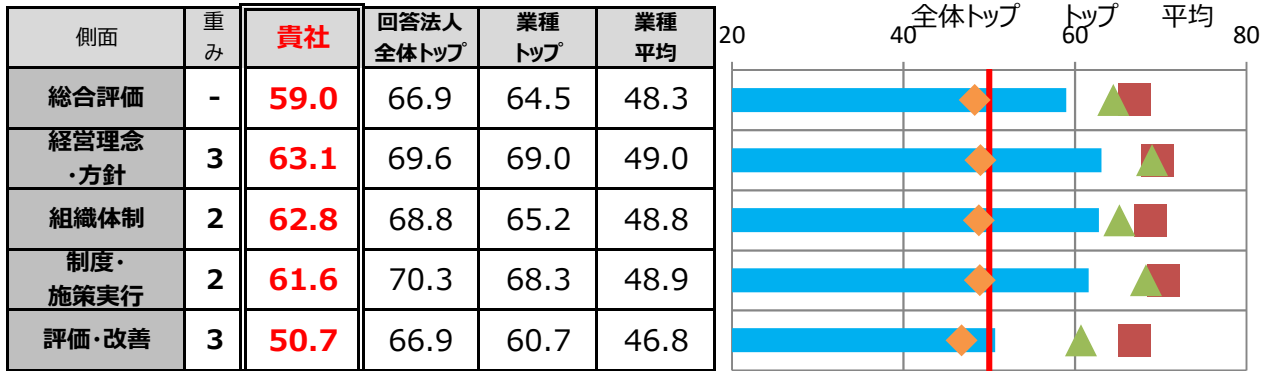
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.0** ↑7.8 (前回偏差値 51.2)

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

②評価の内訳



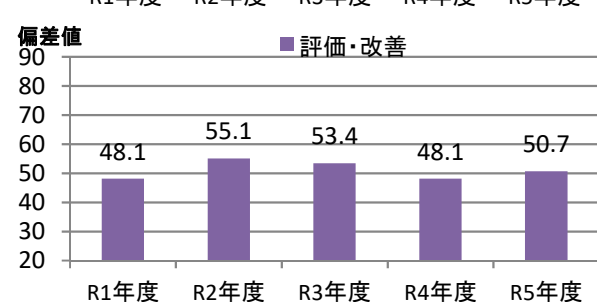
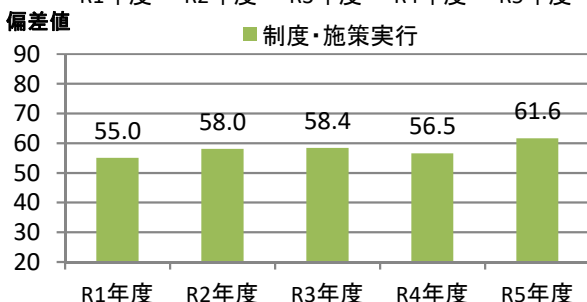
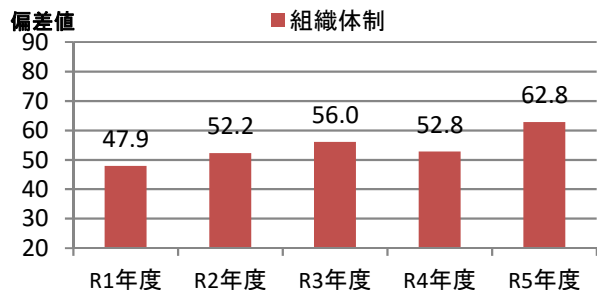
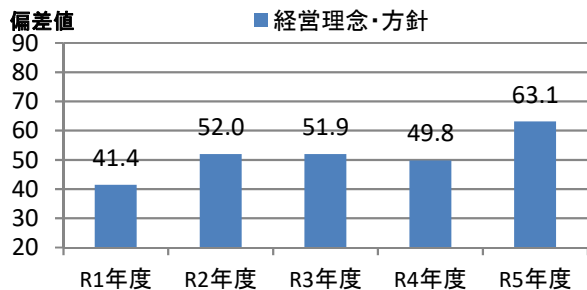
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

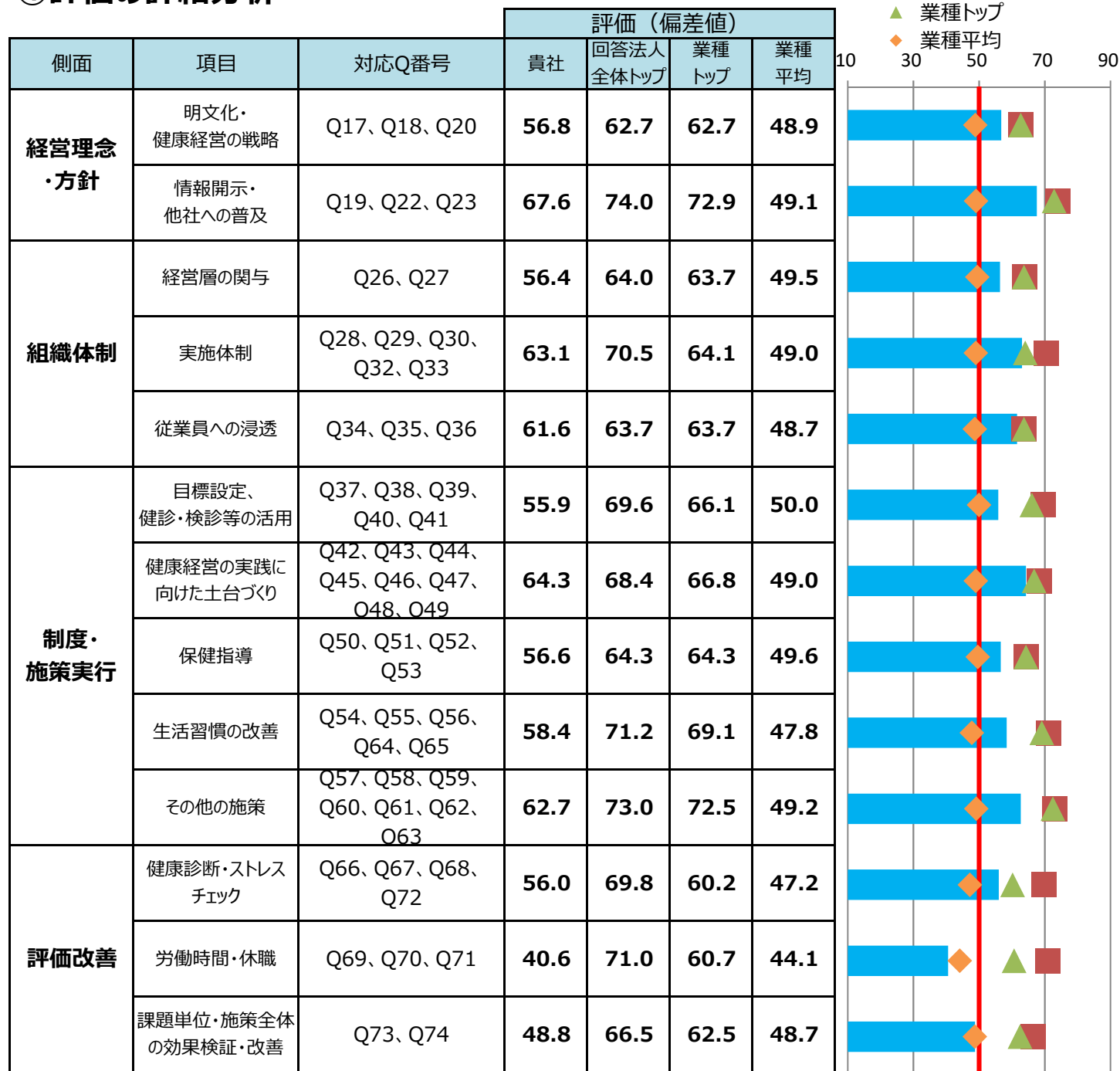
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451~1500位	951~1000位	1001~1050位	1501~1550位	701~750位
総合評価	47.4	54.2(↑6.8)	54.5(↑0.3)	51.2(↓3.3)	59.0(↑7.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>建設業界では、2024年から所定外労働時間の上限規制適用猶予期間が終了となり、一層、労働時間管理の徹底が重要視される。その中で労働生産性を向上するためには「従業員のパフォーマンス向上」が大きな解決策となる。従業員が健康でいきいきと活躍できる環境を整え、働きがいと幸福度の向上を実現するという健康経営理念のもと、健康経営で解決したい経営上の課題の1つとして、「従業員のパフォーマンス向上」を設定した。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のパフォーマンス向上により、労働生産性や従業員満足度が高まることを期待している。当社独自の指標である「働きがい指標」を効果検証指標として捉え、当指標が4.0以上（KPI）となることを目指す。</p> <p>KPIを達成することが、従業員のパフォーマンス向上、すなわち、従業員の働きがいと幸福度向上につながると期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>当社の退職率は全産業と比較して低い水準であり、近年も増加傾向となっている。特に「20代の若手」の退職が増加している状況である。「働きやすさ」や「働きがい」の満足度が低いことが退職率増加要因の1つと考えられることから、健康経営で解決したい経営上のもうひとつの課題として、「人材定着・採用力向上」を設定し、従業員も能力を最大限に発揮できるよう、働きやすく働きがいのある環境を整備し構築していく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>人材定着・採用力向上により、労働生産性や企業イメージ、企業の持続性などが高まることを期待している。</p> <p>健康経営の観点から、全社的な支援体制を整備し、職場環境の改善と従業員の健康促進とを併せて継続的に実施することで、従業員の定着率、働きがい、労働生産性、企業イメージなどが向上することを目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shimz.co.jp/company/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
	○	○	○	○	
URL	https://web22edit.shimz.co.jp/company/csr/health/				
b.プレゼンティズム	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
	○	○	○	○	
URL	https://web22edit.shimz.co.jp/company/csr/health/				
c.ワークエンゲイジメント	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
	○	○	○	○	
URL	https://www.shimz.co.jp/kaiikaku/#home				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	90	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	11.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	1on1ミーティングを全社導入し、上司部下間の信頼関係構築や働きがい向上を目指している				
(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	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取量を測定できる機器を使い、イベント形式で測定会と情報提供を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	・ウォーキングイベントの実施 & 参加者へのインセンティブ				
(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	9.4	%

■ 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	20.2	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	59.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.6	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	59.8	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	48.9	Q56、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	52.9	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.1	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	55.4	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.7	45.5	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	メンタルヘル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	当社では、健康経営で解決したい経営上の課題に挙げた「働きやすさ」、「働きがい」等に関する、メンタルヘルス不調者数が年々増加傾向であることから、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応（職場環境の改善等）を自社従業員の重要な健康課題の1つとして、具体的な推進計画を定めている。
	施策実施結果	パルスサーベイ結果をレベル分けし、それぞれに専門職や人事との面談を実施した。面談内容により相談窓口紹介、本人への保健指導、就業状況改善を行うために該当部署と人事が連携して対応を実施した。
効果検証結果	パルスサーベイ結果に基づいて1年間で721件の面談を行った。その結果、医療への連携や休職措置に至るレベルである従業員がいることがわかり、早期のケア（発生予防）につなげることができた。また会社に相談窓口があることを知った従業員より、面談時に体調不良は無かったものの、その後状況変化した際に相談を受けつけることができ、早期発見と対応が出来るという効果が確認できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方改革の促進や改正労働基準法の建設業への適用等を考慮し、経年で労働時間の推移を確認しているが、長年の業界特性（建設需要増に対し、人手不足）が起因し、長時間労働が減らない状況となっている。長時間労働による健康障害、さらには職場環境の悪化によるコミュニケーション不和の予防が喫緊の課題である。
	施策実施結果	・各現場に「現場マネジメントフォロー責任者」を設置（現場の状況確認と改善を目的とした巡回活動実施） ・lon1や360度評価制度の導入（上司部下の関係性向上を図る仕組み）
効果検証結果	上記のパルスサーベイ対応に合わせて、きめ細やかな現場巡回や360度評価制度の導入により、過重労働の対処（責任者への業務調整指示等）や要フォロー者（フィジカル面・メンタル面・ハラスメント等）の把握および要フォロー者に対してより早期の対応が可能となった。また、上司が部下と向き合う機会を増やすことにより、部下の不調を早期発見と予防対策が講じられるという効果が確認できた。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：飛鳥建設株式会社

英文名：TOBISHIMA CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

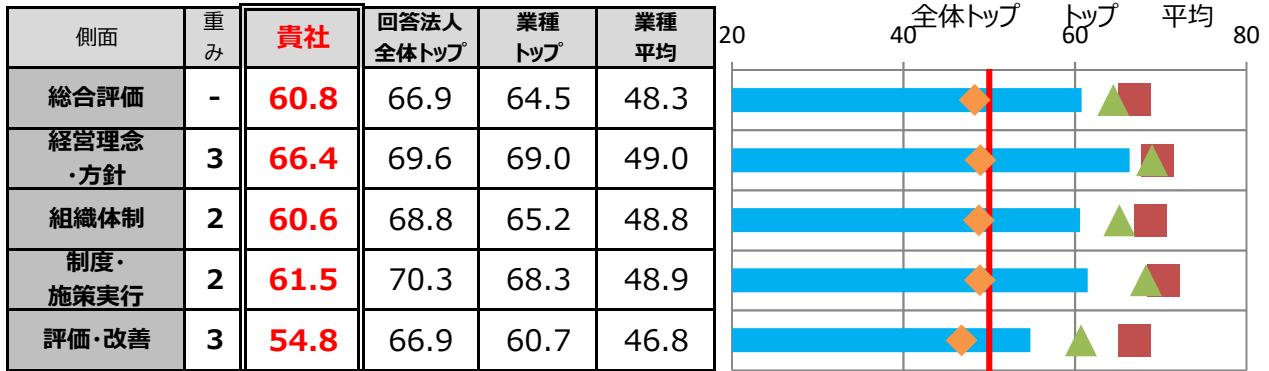
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.8** ↑1.9 (前回偏差値 58.9)

※「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



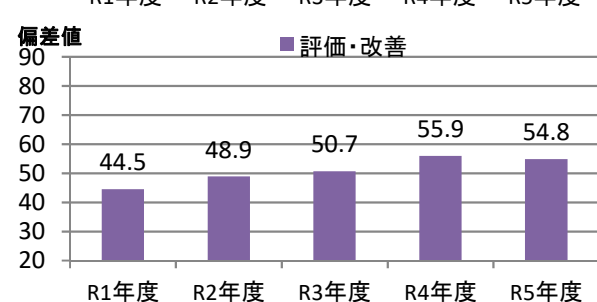
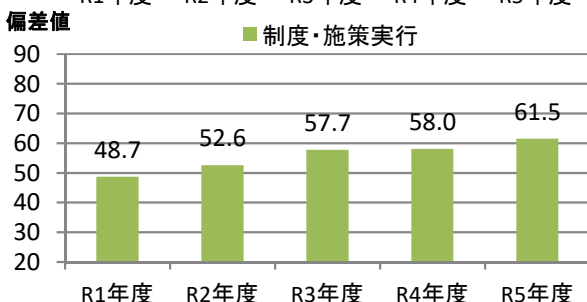
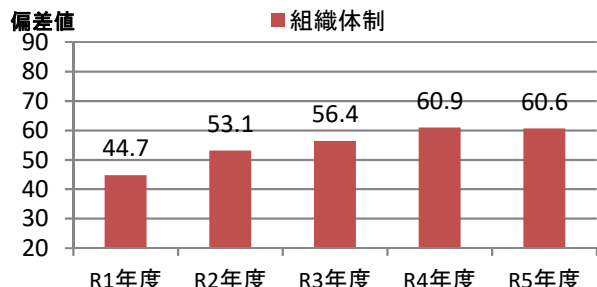
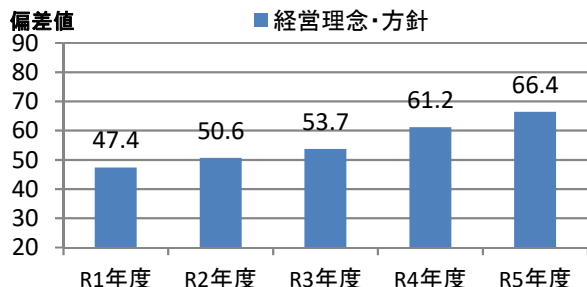
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

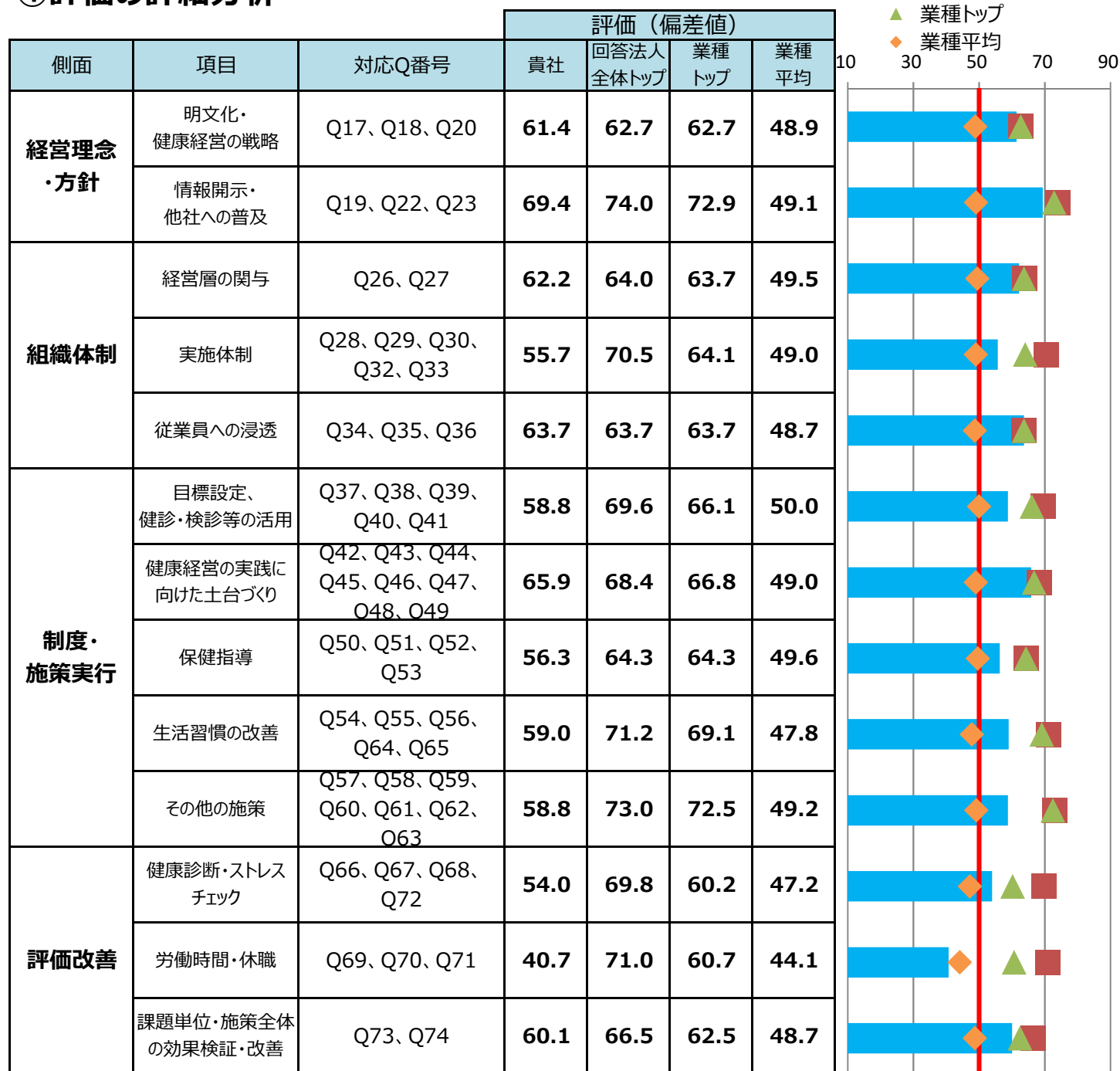
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1251~1300位	1051~1100位	651~700位	551~600位
総合評価	46.3	51.0(↑4.7)	54.1(↑3.1)	58.9(↑4.8)	60.8(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	組織の活性化 企業変革のスピードアップが求められるいま、労働生産性の向上は重要な経営課題の一つである。従業員の心身の健康不良は個人のモチベーションや集中力の低下だけでなく、組織力の低下にもつながり、労働生産性に大きな悪影響を与える。従業員の健康を重要な経営資源と捉えることなくして、企業の未来はない。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営活動における多様な取組みは、従業員の疾病予防、心身のストレス軽減につながるほか、施策の一つとして実施する行事には社内コミュニケーション活性化の効果創出も期待でき、仕事に対するモチベーションアップ、労働生産性向上に与える効果は大きい。ワークエンゲージメントを指標として、各種要因項目の調査結果をもとに向上施策を講じ、まずは目標偏差値51の2025年度達成を目指している（2023調査実績50）。
②	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 最も重要な経営資源である「人材」を確保し、定着させることは最優先の経営課題であり、課題解決のためには労働時間や環境面における旧来の建設業界のマイナスイメージを払拭し、魅力ある職場づくりを実現していくことが必須である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営活動は、従業員の心身の健康課題をタイムリーかつ多面的に捉え、その改善・向上に向けてPDCAサイクルを回す活動であり、当活動による効果創出は魅力ある職場づくりの実現につながる。当活動を真に有効なものにするには全ての従業員が会社の健康経営方針を理解し、目標・施策を共有のうえ、その実現に向けて継続的に活動していく必要がある（2022年度調査「健康経営方針を理解している者」の割合67.5%）。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tobishima.co.jp/company/digitalbook/health_management/index.html#page=1

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.tobishima.co.jp/company/health_management.html				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.tobishima.co.jp/company/health_management.html				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.tobishima.co.jp/company/health_management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	11	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	76.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員同士が感謝・賞賛・励ましのメッセージを送り合い見えない貢献を見える化するWebサービスを導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善等の健康増進の取組に対しポイントを付与し、1年間の獲得ポイント数に応じて表彰を行う企画実施				
(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	30.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣定着のため健保主催「歩活」(チーム・個人で一定期間の歩数を競う)に参加、社内独自表彰実施				
(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	90.6	%

■ 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	70.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	61.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	57.5	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	56.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	48.9	Q56、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	57.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	50.1	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	55.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.1	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康経営活動を促進するにあたり、施策の立案、実施自体が目的になりがちであるが、活動の主役はあくまでも従業員であり、従業員の積極的な対応をいかにして引き出すかが健康経営活動の継続的な課題である。当社従業員は就業・生活環境が様々であるため、いかにして全ての従業員の活動意欲を引き出し、行動に結び付けるかが、施策立案のうえで大きなポイントとなる。
	施策実施結果	毎年「トビシマ・ヘルスアップ・チャレンジ」と称して、従業員の健康増進活動（人間ドック受診・禁煙・減酒・運動習慣化等）に対してポイントを付与し、一定以上のポイントを獲得した従業員を表彰する企画を開催。
効果検証結果	当企画開始の2023年度は約30%の従業員が参加している。当企画では、まず当社が疾病の発生や重症化予防のための重要施策と位置付ける定期健診所見への対応や人間ドック受診のほか、「睡眠月間」や「歩活月間」、「減酒月間」等を設け、各々設定課題へのクリアに対してポイントを付与するなど、年間を通じた健康増進活動の継続を意図した企画となっている。当企画は毎年継続実施し、まずは50%以上の参加者率を目指したい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診機会の増加とより広範囲かつ詳細な検査による病気の早期発見を目的として、全ての従業員に定期健康診断を受診させたうえで、更に年1回の人間ドック受診を促進してきたが、定期健診等を受診させること自体が目的ではなく、健診結果に基づき適切な対応を講じなければ意味がないと認識。会社に義務付けられた事後措置は当然のこととして、全ての有所見者いかに再検査等の適切な対応をタイムリーにとらせるかが課題である。
	施策実施結果	定期健診や人間ドック結果に基づき就業時間内に再検査等を受診する場合、所要時間を就業時間認定し、それが一日以上に及ぶ場合は有給の特別休暇とした。また、健康管理DBを新設し、再検査等対応報告を義務付けた。
効果検証結果	30歳以上従業員の人間ドック受診について受診料を会社が補助、更に受診日を特別休暇扱いにし、交通費や宿泊費を支給するなど促進を図ってきた結果、受診率目標40%以上に対して2021年度実績が25%、2022年度が34%と徐々に増加。また、定期健診「有所見者」の再検査等対応の促進を図った結果、従来は有所見者の30%程度だった対応報告者の割合が2021年度が62%、2022年度は65%と向上してきた。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社長谷工コーポレーション

英文名：HASEKO Corporation

■加入保険者：長谷工健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

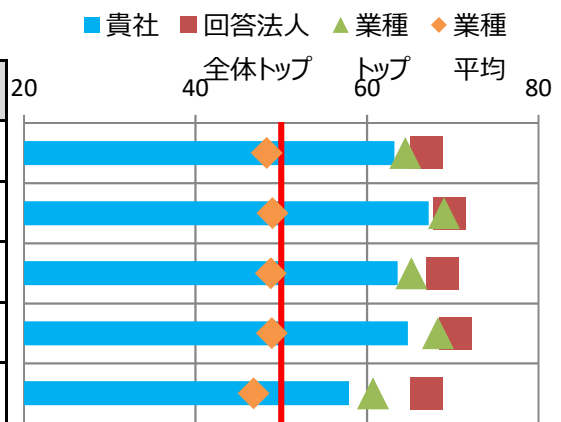
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↑0.4 (前回偏差値 62.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.2	66.9	64.5	48.3
経営理念・方針	3	67.2	69.6	69.0	49.0
組織体制	2	63.6	68.8	65.2	48.8
制度・施策実行	2	64.8	70.3	68.3	48.9
評価・改善	3	57.9	66.9	60.7	46.8



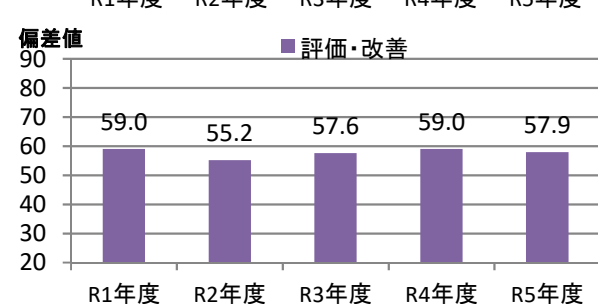
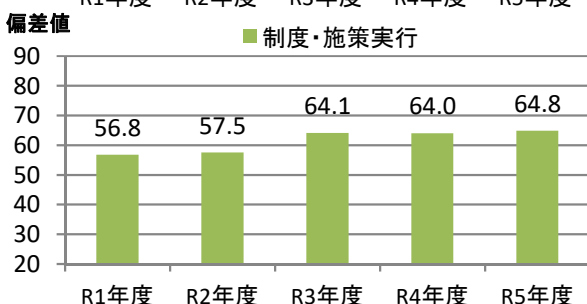
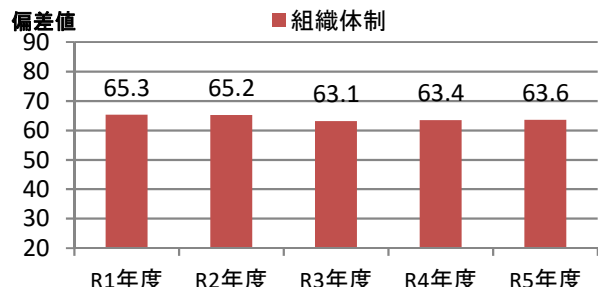
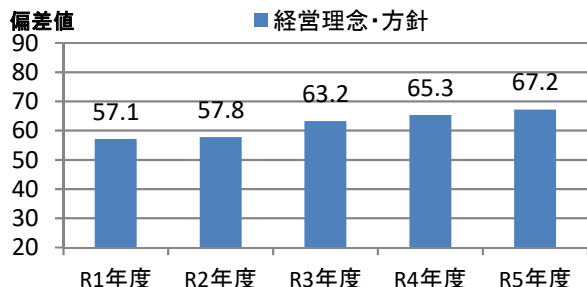
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

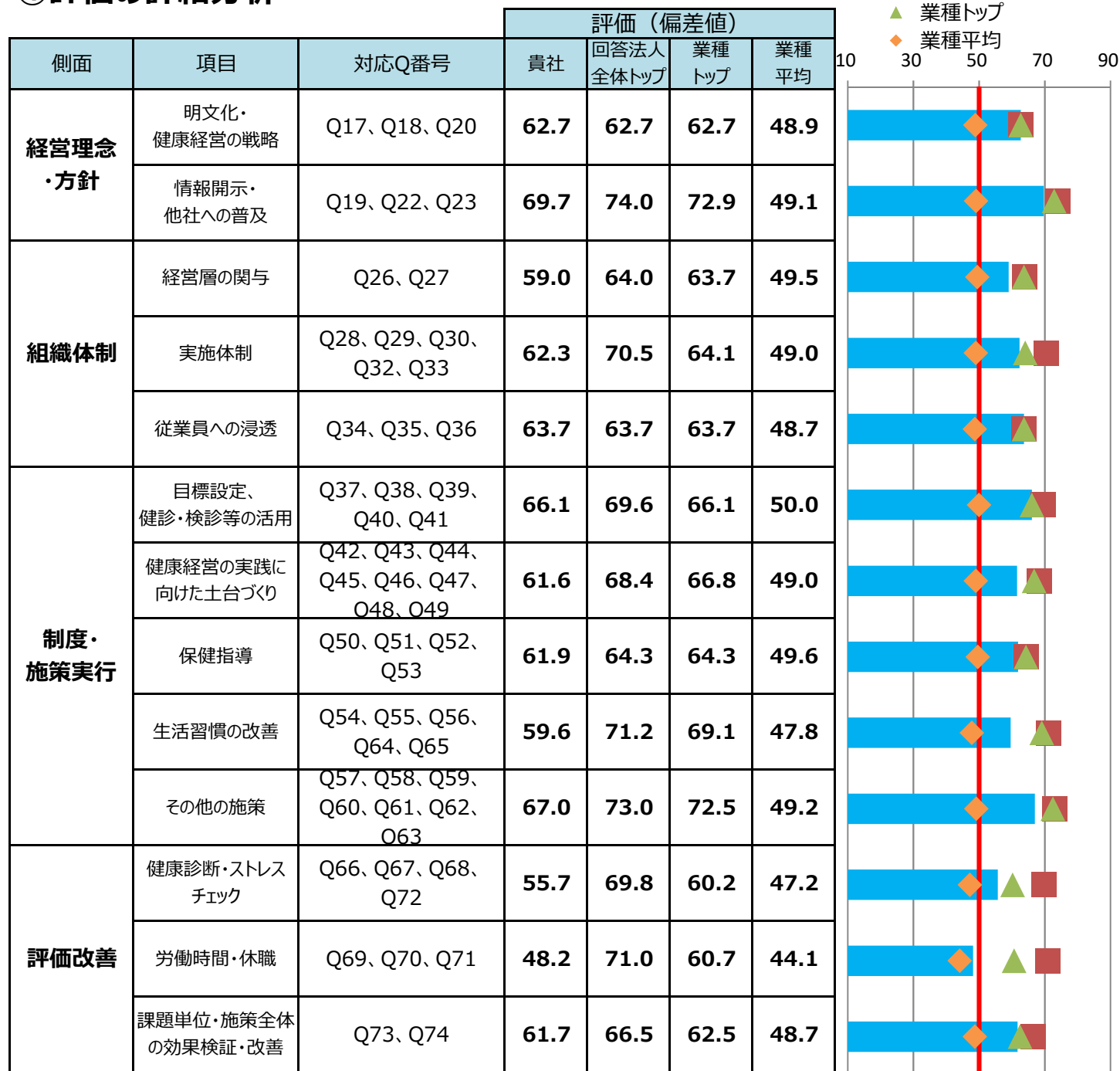
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	551~600位	201~250位	151~200位	151~200位
総合評価	59.3	58.4(↓0.9)	61.7(↑3.3)	62.8(↑1.1)	63.2(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	組織の活性化 「健康企業の実現」「役職員の健康なくして成果なし」 全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより活力を持って働くことができるグループを目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、従業員の①アブセンティーズム低減、②プレゼンティーズム改善、③ワークエンゲージメント向上・離職率改善、の3つの指標が改善し、一人ひとりがより活力を持って働くことができるグループとなることを期待している。尚、ワークエンゲージメント指標の一つとしている「仕事への興味関心」に”ある”と回答した従業員割合は約7割となっている。
②	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Q18SQ2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ESGについての独立したページ
URL	https://www.haseko.co.jp/hc/csr/employee/occupational_safety.html#anc_2

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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.アブセンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.haseko.co.jp/hc/csr/pdf/employees_health_condition.pdf				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.haseko.co.jp/hc/csr/pdf/employees_health_condition.pdf				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.haseko.co.jp/hc/csr/pdf/employees_health_condition.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	14	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	「みんなのイベント」と称した家族および従業員間交流イベントを複数回開催し、金銭支援も行う				
(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	21.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	オンライン料理教室を開催し食生活改善を啓発				
(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	0.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	室内外の運動メニューをエクササイズ換算し合計ポイントを競う「レッツ エкса！！チーム対抗戦」を実施				
(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	50.4	%

■ 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	93.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	63.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	60.9	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	64.6	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	48.9	Q56、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	62.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.1	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	57.6	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	45.5	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	メンタルヘル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	毎年実施しているストレスチェックの集団分析においてストレスが比較的高い部門があり、メンタルヘルス疾患者も一定数存在する。メンタルヘルス疾患発症防止の活動、および、発症してしまっても安心して職場に戻れる環境整備の充実が喫緊の課題である。
	施策実施結果	健康推進会議にて職場環境改善を重点課題として取り上げ、部門の実情を踏まえメンタルヘルス対策研修を実施するなどし、その結果「周囲からのサポート」度は0.3ポイント改善（直近3か年で1.0ポイント改善）。
効果検証結果	一人ひとりがより活力をもって働くことのできる組織となるための指標である従業員の生産性（2022年度アブゼンティーズム損失：2.1日、対前年比0.3ポイント悪化）および人的損失（2022年度年間離職率5.4%、対前年比0.5ポイント悪化）の改善を目指していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	建設業における長時間労働の改善、建設作業所の4週8閉所（週休2日）の実現を目指し、適正な労働時間を把握のうえ、業務改革や時間外労働の削減、休日休暇等の取得を推進する必要がある。特に2020年度以降の新型コロナウイルスへの対応や2024年度からの建設業への時間外勤務上限規制適用に向け、WEB会議の浸透・展開、各種電子化、在宅勤務の環境整備を実施・推進する必要があった。
	施策実施結果	推進活動の柱である「MOST（モス）活動」等において各種施策を実施したことにより、指標の一つである「年次有給休暇取得率」は75.7%で対前年比4.1ポイント改善し、「総実労働時間」もやや改善した。
効果検証結果	労働時間の改善と、建設作業所の4週8閉所実現に向け指定閉所日を設定することによって、組織の従業員の意識も変化している。健康関連の最終的な目標指標である従業員の生産性（プレゼンティーズム）は76.9点、仕事や会社に対するポジティブな姿勢（ワークエンゲージメント）は70%近くを維持しており、全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより一層の活力の持てる企業グループを目指す。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鹿島建設株式会社

英文名：KAJIMA CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

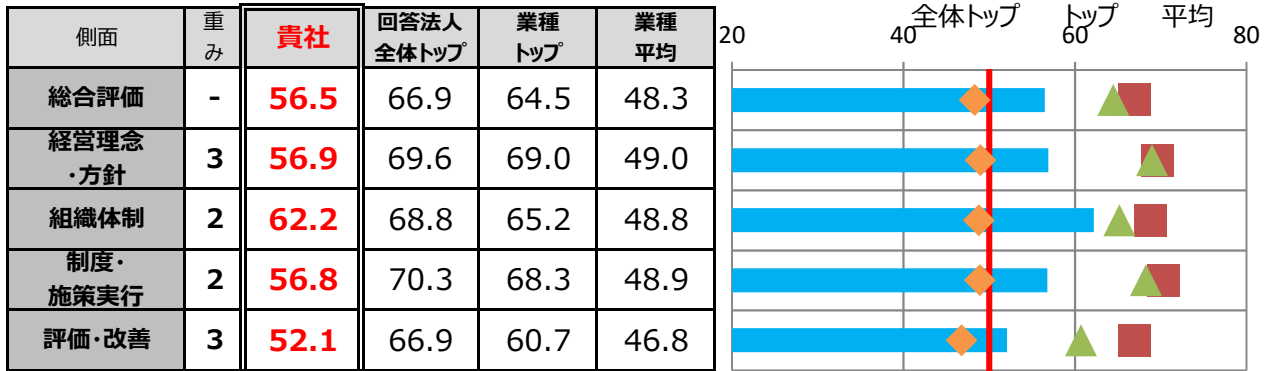
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951～1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.5** ↓1.2 (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



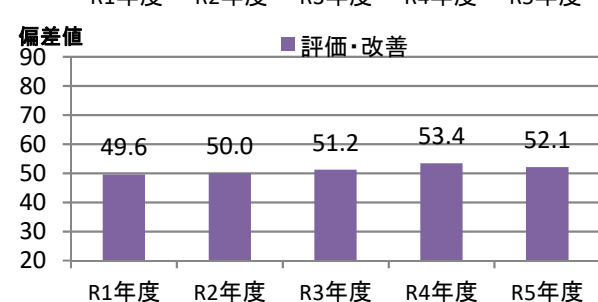
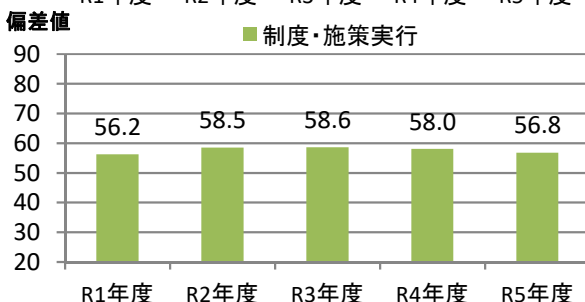
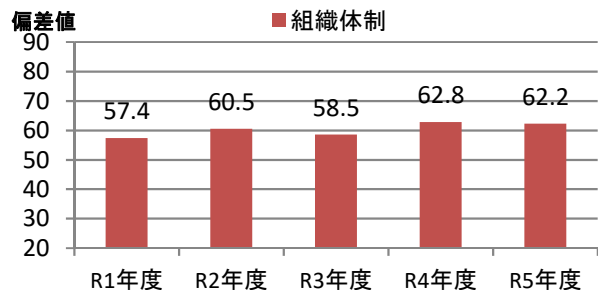
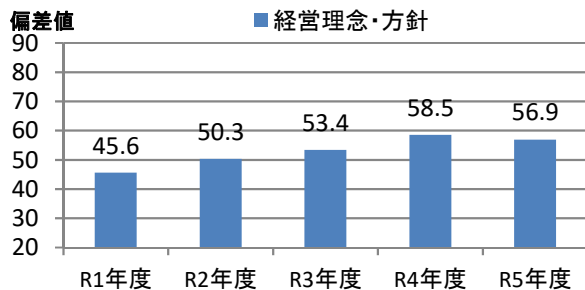
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

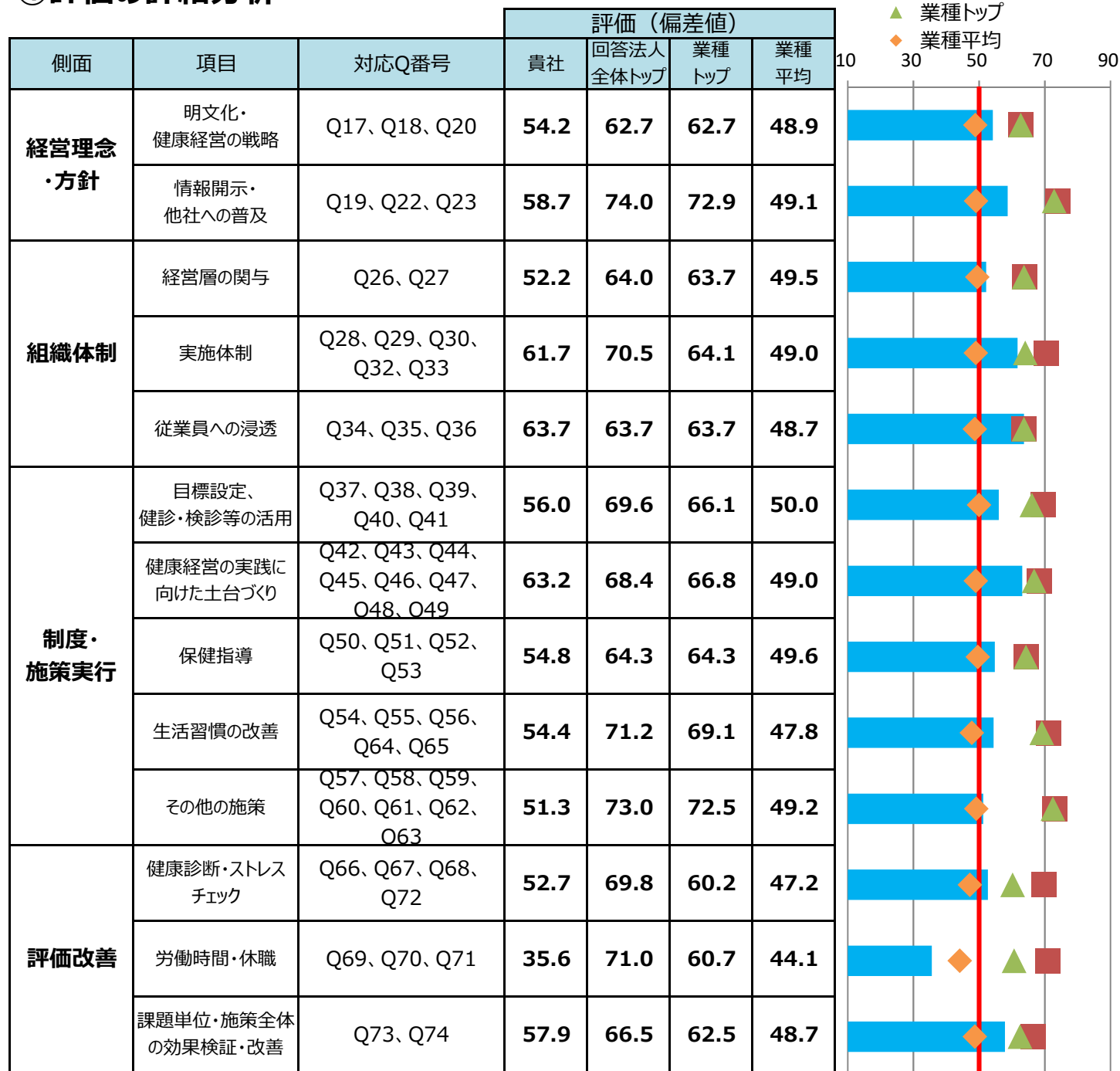
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151～1200位	1001～1050位	951～1000位	751～800位	951～1000位
総合評価	51.3	53.9(↑2.6)	54.8(↑0.9)	57.7(↑2.9)	56.5(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 「心身の健康の保持増進による生産性の維持向上」が最大の課題である。働き方改革が進み、2024年度には時間外労働時間の上限規制適用猶予期間が終了することもあり、健康経営により、①労働生産性の向上②心身の不調による退職・長期休職・欠勤の低減③安全で働きやすい職場環境づくり④社員とその家族の幸福度の向上を実現し、企業全体の生産性を維持・向上させたい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の諸政策を積極的に推し進めることにより、①プレゼンティーズム対策の推進②アブセンティーズム対策の推進③フィジカル面が起因となる退職・長期休職・欠勤の低減④メンタル面が起因となる退職・長期休職・欠勤の低減⑤ワークエンゲージメントの向上が期待できる。
②	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Q18SQ2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.kajima.co.jp/sustainability/society/health/index-j.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
URL					
b.プレゼンティーズム	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
URL					
c.ワークエンゲージメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	全国各地における各種ボランティア活動・マラソンなどのイベント・祭礼等への団体参加				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取量分かる測定機器を用いて、日頃の野菜摂取量がどの程度か測定し、結果を元に栄養指導を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	特定保健指導や生活指導の際に、医師や看護師、保健師が社員に合った運動方法を提案し、フォローしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	1.4	%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	59.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	57.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	47.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	48.9	Q56、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	53.2	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	50.1	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	43.0	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.9	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.7	45.5	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	例年約6割の社員が、定期健康診断において有所見を認めているが、2次検査の受診率は約3割と低く推移している状況である。社員の高齢化や慢性的な人手不足が危ぶまれる中、社員の生活習慣病予防や重症化予防は、健康経営を推進していく中で最重要課題となる。また血圧・血糖の高リスク者において、早急に治療へと繋げていくのが望ましいが、なかなか受診行動に繋がらなかったり、治療中断者が一定数いるのが現状である。
	効果検証結果	生活習慣病ハイリスク者に対して、受診勧奨を強化。継続して生活改善や治療が遂行出来るように、本社診療所でフォローを実施。また健康保険組合とも協力し、レセプトを利用しながら糖尿病の治療中断者を支援した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルスが原因での退職者が2020年度82名、2021年度112名、2022年度127名と近年増加傾向にあることから、次の①~③の施策を展開した。①全従業員向けのハラスメント防止に関するe-ラーニングの実施。②本社部署における職場のハラスメント防止またはメンタルヘルスに関する教育・研修の実施。③本社各部署の人事担当者向けにメンタル不調者への実践的な対応方法の習得を目的とした研修の実施。
	効果検証結果	上記①~③の施策の実施状況は次の通り。①受講率100%。②4回実施。③6回実施。
	効果検証結果	2022年度は前年度と比較し、メンタル疾患による退職者が13%増加した。これを受け早急に原因の究明を行っている。また、研修や教育内容の見直し、労働内容の適正化を行い、心の健康づくりをなお一層推進していく必要がある。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社不動テトラ

英文名：FudoTetra Corporation

■加入保険者：不動テトラ健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

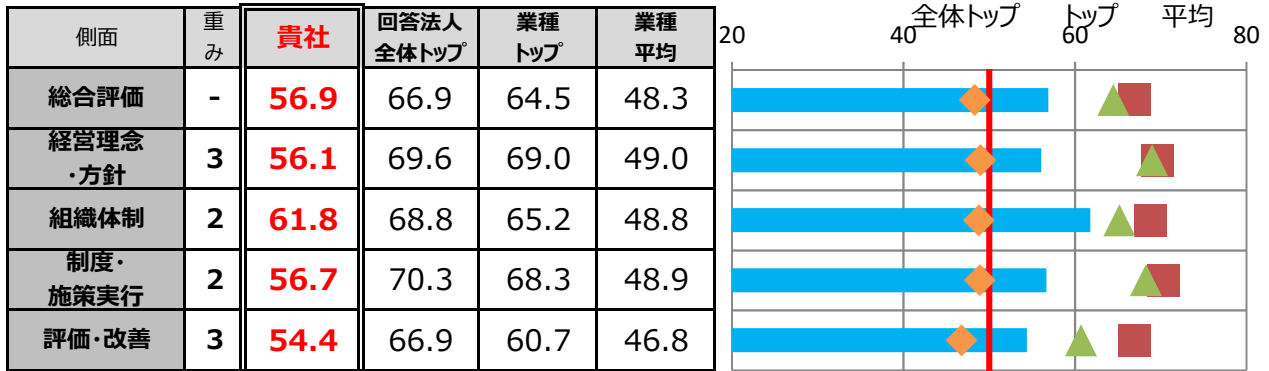
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.9** ↑2.1 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



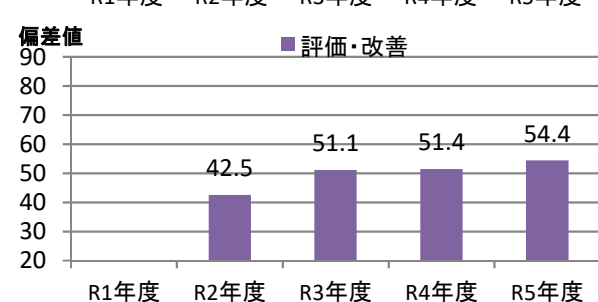
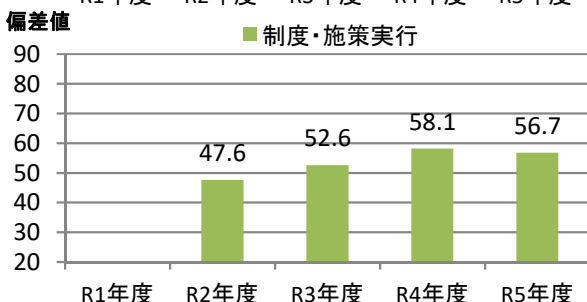
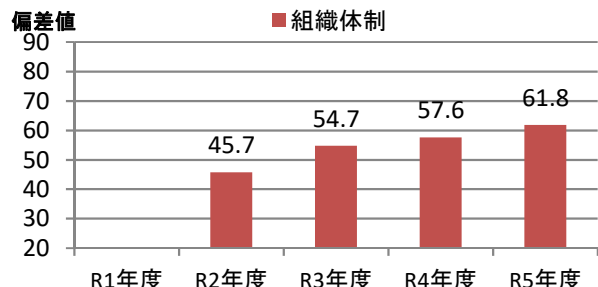
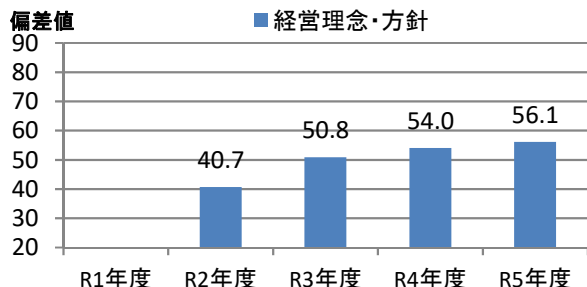
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

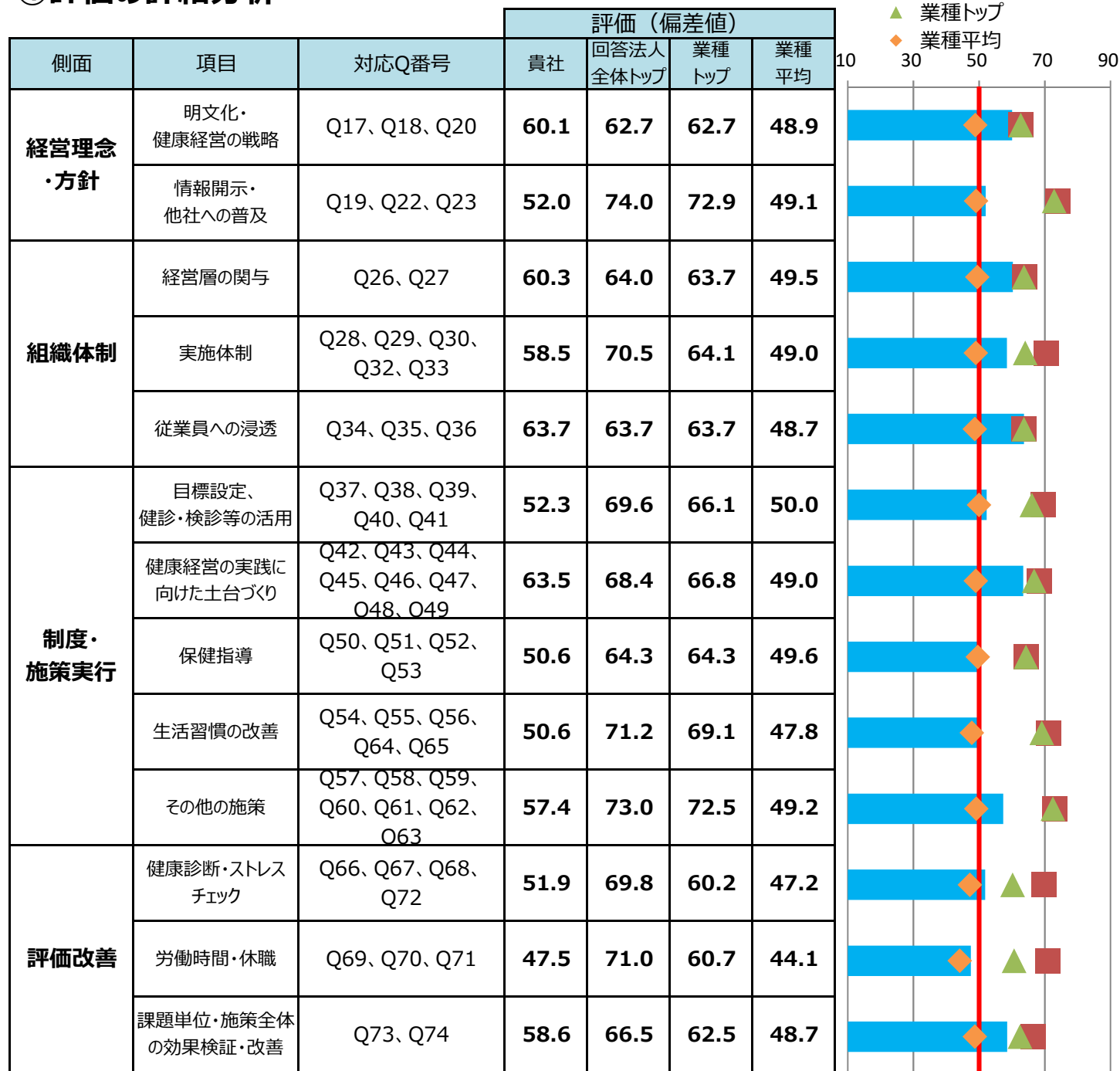
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1851~1900位	1301~1350位	1051~1100位	901~950位
総合評価	-	43.6(-)	52.0(↑8.4)	54.8(↑2.8)	56.9(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 不健康や疾病による生産低下の防止
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに元気にやりがいをもって働ける職場環境の実現 アブゼンティーズム・プレゼンティーズムの低減とワークエンゲージメントの向上。 プレゼンティーズム、およびエンゲージメント調査の実施（2023年）→現状分析・状況把握（2023年） →対応施策の検討（2023年）→調査結果の公表・対応施策の実行（2024年）→調査の実施（2024年） →経年比較等調査結果の分析（2024年）以降PDCA継続。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 喫煙、飲酒、運動不足等を起因とする生活習慣病の予防と早期発見、健康面での問題に対して、さまざまな面から社員をサポートをおこなうなど、社員の健康増進は企業の持続的な成長を目指す上で、企業経営において最重要課題であると認識している。かつ、社員に健康で長く働いてもらうことが、成長戦略、ESG経営につながると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	会社の持続的成長（人的投資） 健康経営の実施、健康経営優良企業認定が、エンゲージメントの向上、多様な人材の活躍、えるぼし認定の維持更新など、採用におけるブランディングを高め、人材定着と採用力向上につながると期待している。 健康経営は企業価値向上、企業の持続的成長に必要な人的投資の重要な項目と考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.fudotetra.co.jp/esg/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブゼンティーズム	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
URL					
b.プレゼンティーズム	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
URL					
c.ワークエンゲージメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	36.2	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	公共事業を担う会社として地域住民との交流、清掃、祭事に積極的に協力することを方針としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

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	AI健康アプリ「カロマップラス」を展開、食事、運動、睡眠についてサポート				
(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	5.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリ「あるくと」を全社で展開、イベントも開催				
(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	25.2	%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	55.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	53.5	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	57.8	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	48.9	Q56、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	52.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.0	50.1	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	52.0	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.6	45.5	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	社員の高齢化が進んでおり、二次検査および精密検査の受診を推奨し、受診率を上げることで疾病疾患の早期発見、早期治療へつなげ、重症化予防を行うことが生産性向上にもつながり、まさに健康経営の実現であると認識している。 新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、2020年～2022年は二次検診受診率が低くなっている。
	施策実施結果	本人への受診勧奨だけでなく、上長へも積極的に受診の意義と仕事への配慮依頼をすることで二次検査受診率向上を目指している。2021年70.5%、2022年72.1% 2023年39.4%（9/15時点）
効果検証結果	社員の疾病の早期発見と早期治療につながり、休業するような重症化防止につながっている。 傷病を理由とした休暇届を集計した延べ日数39.5日	
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
	課題内容	時間外労働が多くなりがちな作業所勤務者の多い建設業である当社は、長時間労働による精神疾患等の発症リスクに懸念がある。メンタル専門医を含む産業医と連携して対応しており、不調者の早期発見の重要性から、ストレスチェックの受検率向上が課題である。また、作業所での勤務のため、場所によって病院に行くことが困難であることがあり、Webを活用した面談機会が必要である。
	施策実施結果	安全衛生目標にも受検率90%以上と掲げ、事前告知案内を行い、未受検者へは受検推奨を継続的に実施し、受検率向上を行っている。受検率は2021年88.0%、2022年度94.9%、2023年度94.8%。
効果検証結果	高ストレス者率は2021年度7.3%、2022年度7.7%、2023年度5.5%で推移しており、一般的な割合と比べて高くないものとなっている。高ストレス者に対しては産業医と連携して適切な面談機会を設定している。また物理的に病院へ行きづらい対象者へは、Webを活用し面談機会を設けやすくしている。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鉄建建設株式会社

英文名：TEKKEN CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

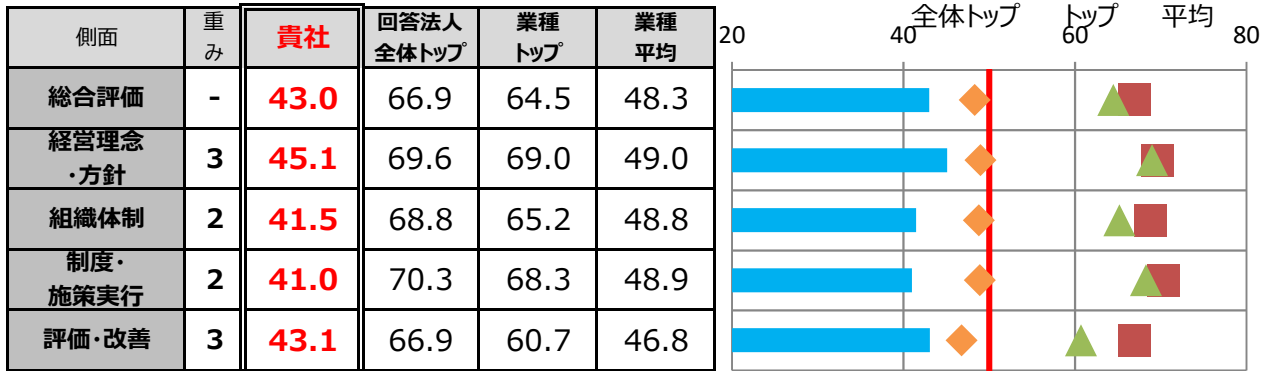
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **43.0** ↓0.5 (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



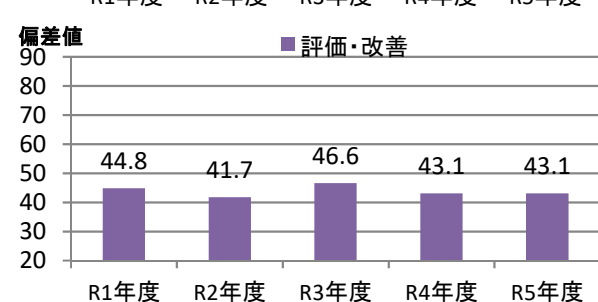
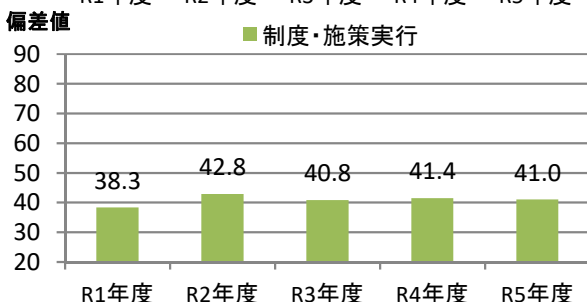
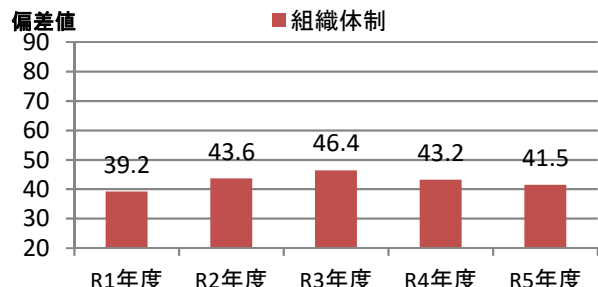
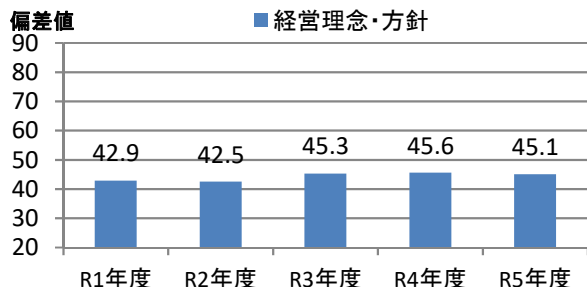
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

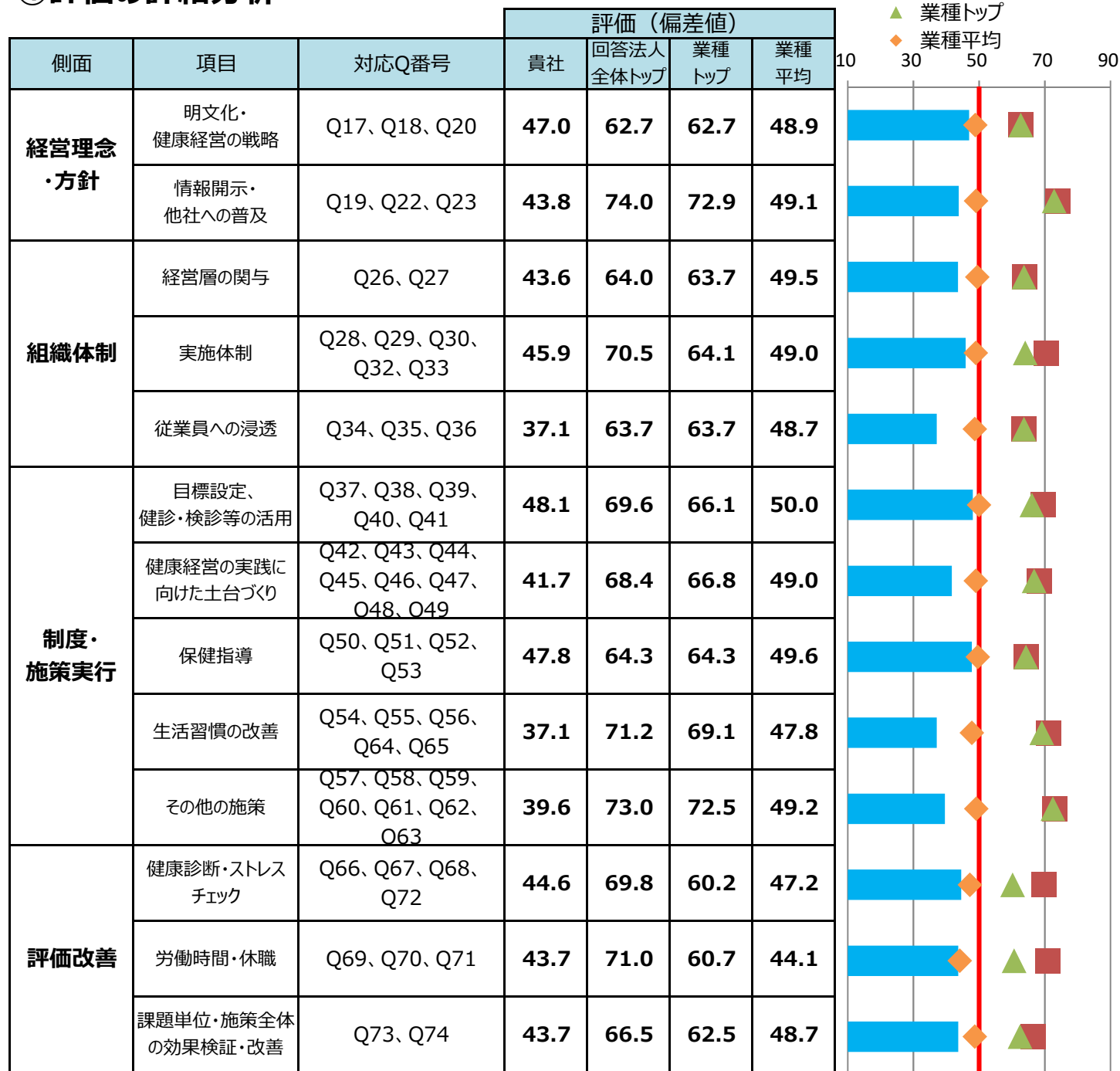
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	1901~1950位	2051~2100位	2401~2450位	2751~2800位
総合評価	41.8	42.5(↑0.7)	45.0(↑2.5)	43.5(↓1.5)	43.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 家族に誇れる働きがいのある企業をめざし、経営環境の変化に対応し変革を達成するための取組として、働きがいの創出と社員の幸せの実現が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりのやりがいが向上することを期待している。誰もが働きやすい環境を整備し、働き方改革を積極的に進めて行くことにより、仕事を通じた達成感の充実や多様な人材および働き方改革が浸透し、活力ある企業グループの実現をめざす。
②	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Q18SQ2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	決算説明会資料や中期経営計画資料
URL	https://www.tekken.co.jp/pdf/ir/tyuukikeikaku.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	14	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	33.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士の親睦と健康増進を目的としたクラブ活動に対して活動費の一部を補助している				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合が提供しているkencomを用いてウォーキングイベントを実施し、参加を働きかけている。				
(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	%

■ 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	73.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	43.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	45.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	46.7	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	48.9	Q56、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	50.9	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	50.1	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	41.2	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.7	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	過去のデータと比較して、加入健康保険組合のメンバーの中で、週に2日以上、毎日30分以上の運動を行っている割合が低いという傾向が見られました。運動不足が続くと、体重が増加し、肥満のリスクが高まります。肥満は様々な生活習慣病の発症リスクを増加させる要因とされていますので、運動不足の改善が必要です。
	効果検証結果	ウォーキングイベントへの参加率は前年比で約5%上昇し、健康保険組合の分析資料によれば、週に2日以上、毎日30分以上の運動を行っている割合が対象事業所平均より数%上回ることができました。
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
	課題内容	2024年4月より建設業にも時間外労働の上限規制が適用され、これに備えて体制を整える必要があるが、業界の特性や発注者の要求が課題となっている。労働時間の削減とワークライフバランス・生活時間を確保することが重要である。
	効果検証結果	2022年度の時間外労働時間の全社平均は前年度と比べて4時間減少しました。しかし、時間外労働の大幅な削減には至りませんでした。その一方で、休日取得率は前年度より4%増加しました。休日取得の増加に向けた意識の高まりが、ワークライフバランスの実現に寄与したことが確認されました。
施策実施結果	全従業員に対して労働時間の制御と休日取得の向上に向けた進捗をイントラネットに掲載し、その目標達成に向けて積極的な取り組みを奨励しました。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西松建設株式会社

英文名：NISHIMATSU CONSTRUCTION CO.,LTD.

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

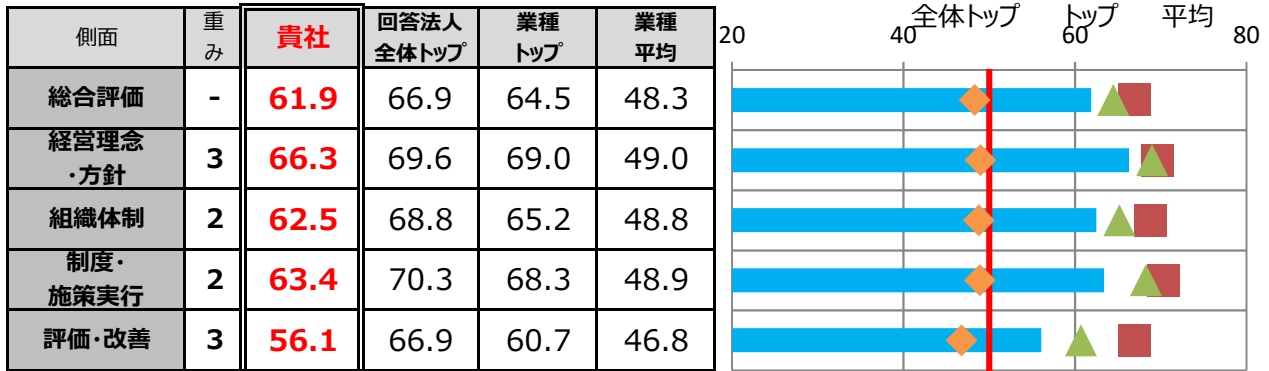
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↑1.0 (前回偏差値 60.9)

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

②評価の内訳



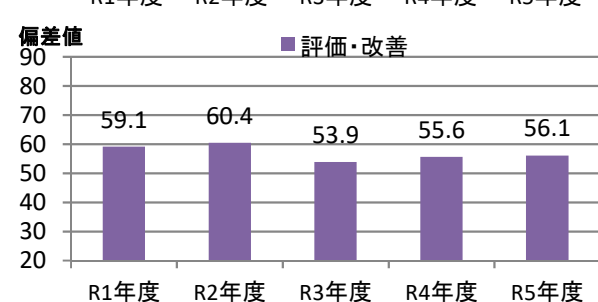
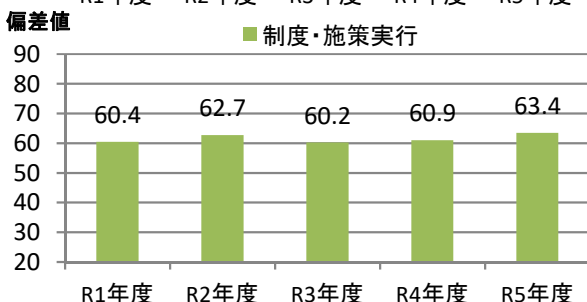
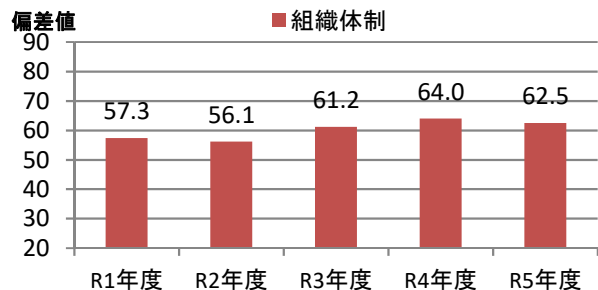
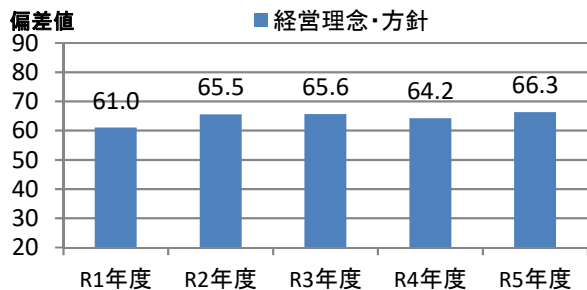
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

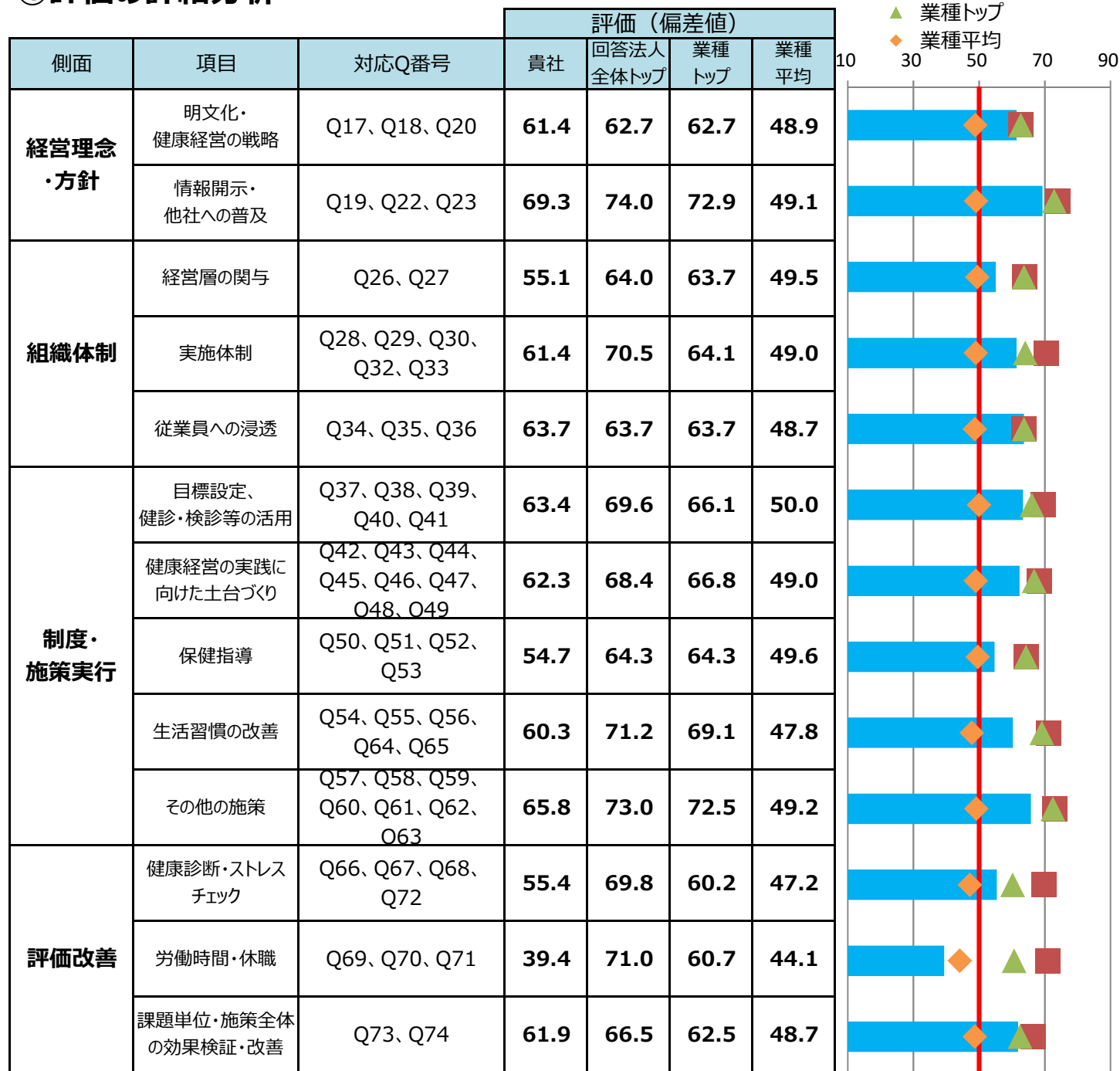
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	201~250位	401~450位	401~450位	401~450位
総合評価	59.6	61.5(↑1.9)	60.1(↓1.4)	60.9(↑0.8)	61.9(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は長期ビジョン、「西松-Vision2030」を策定し、建設事業中心の社会基盤整備事業に加え、社会機能の再構築へと事業を拡大し、総合力企業への発展を目指している。実現のためには、社員一人ひとりとその家族が心身共に健康であることが不可欠であり、疾病による労働力の損失防止、日々のパフォーマンス向上、本人とその家族の重篤な疾病を未然に防ぐことを重要な経営課題としてとらえている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を通じて疾病やメンタルダウンによる労働力の損失防止を期待する。その具体的指標は、フィジカル面では健診有所見者率を2024年度40.0%を目標とし、最終指標アブセンティーズム損失日数を23年度3.30日から24年度2.30日を目標とする、またメンタル面では時間外労働削減・生活習慣改善を通じて最終指標プレゼンティーズム損失割合を23年度11.38%から24年度10.0%への改善を目標とする。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>社会全体で少子高齢化が進んでおり、今後、当社においても新規採用社員数の減少、熟練したベテラン社員の高齢化は避けられないと考える。そうした中で当社が培ってきた社会基盤整備力を遺憾なく発揮し続けるためには、ベテラン社員による技術の伝承が重要であると考え。実現するためには高齢化したベテラン社員が働き続けられる環境、技術の伝承を受ける側の新規採用人材の採用と定着が必要不可欠である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>これまでの社内での調査によって、心身の疾病予防、生活習慣、ワークエンゲージメントとヘルスリテラシーには相関があることが分かった。制度面の充実（例：年二回の健診、禁煙施策等）に取り組むだけでなく、社員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上に取り組むことで、心身ともに充実し、働きがいのある職場づくりに取り組んでいる。（ヘルスリテラシー全社員平均 2023年度3.56点→2024年度3.80点）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.nishimatsu.co.jp/esg/social/kenko2019.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nishimatsu.co.jp/esg/social/kenko2019.html				
b.プレゼンティーズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nishimatsu.co.jp/esg/social/kenko2019.html				
c.ワークエンゲージメント	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nishimatsu.co.jp/esg/social/kenko2019.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	17	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	回	9	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	87.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	毎年5月及び11月に、“西松の日”として拠点、地域毎に社会貢献活動を行っている。（例：地域清掃他）				
(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		%

■ 食生活改善

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	食生活を把握し、改善につなげるため、ベジメータ®を用いて、野菜の摂取状況のチェックを行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保組合主催で年2回開催されるウォーキングイベントに参加。参加組合員数の約1割を当社が占めている。				
(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	33.3	%

■ 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	28.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	62.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	61.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	48.9	Q56、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	59.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	50.1	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	52.5	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.8	45.5	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	年1回の法定健診を必ず受診しているにも拘らず、疾病を発見できず、治療が遅れ重症化してしまう社員が毎年数名いた。疾病の重症化は長期入院や後遺症が残ることが多く、労働力の損失・技術力の低下を招き、生産性の低下に至ることから、疾病の予防や早期発見・早期治療が重要であると認識した。健康は個人の責任で管理するという発想から、会社が社員の健康を責任をもって支援し、社員と一緒に取り組むことが必要だと考えた。
	効果検証結果	①人間ドック受診率向上。(22年度98.1%) ②検診後精密検査受診率向上。(22年度69.1%) ③オプション受診率向上。(22年度58.3%) ④早期発見・治療者 累計21名(18年度以降)
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
	課題内容	人間ドック制度が定着し、疾病の早期発見・治療に至った好事例はあるが、健診有所見者率は2020年度46.6%と高止まりしている。また健保組合内の大規模法人における健康度比較においても中位と相対的に低い。会社が良い制度を導入しても健診結果を正しく理解できなかったり、治療が必要な社員の理解不足により治療が遅れると早期治療に繋がらないことから、正しい知識を学び、健康意識を向上させる施策が必要だと考えた。
	効果検証結果	①生活習慣を振り返るサーベイ(受検率88.1%)、悪習慣改善の為にEラーニングの実施。(満足度92.5%) ②ベジチェックの実施(満足度98.3%) ③ウォーキングイベントの参加者増(前年比15名増)
	効果検証結果	自身の健康・生活習慣を見直し、各自の課題に合わせ、正しい知識を学ぶ機会を提供する事で健康意識が高まり、生活習慣改善のための行動変容【ウォーキングイベントの参加者増、サーベイにおける間食スコアの改善(21年度68.8点→22年度70.0点)】に繋がった。結果としてプレゼンティズム損失割合の改善(21年度11.84%→22年度11.58%)にも現れており、引き続き社員の健康意識の向上に取り組んでいく。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友建設株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui Construction Co.,Ltd

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

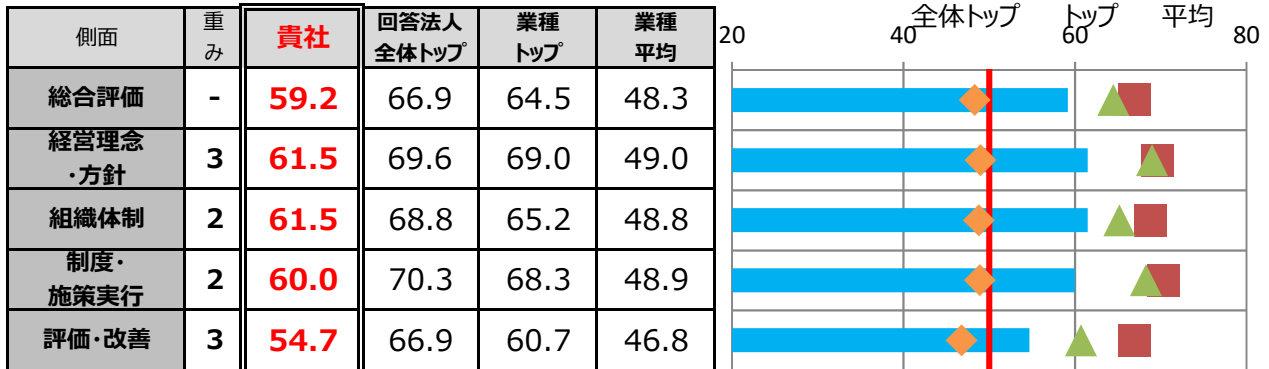
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.2** ↓1.2 (前回偏差値 60.4)

※「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



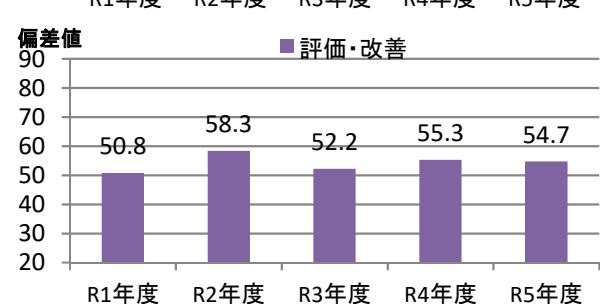
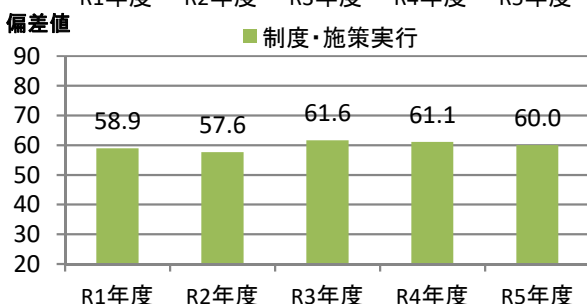
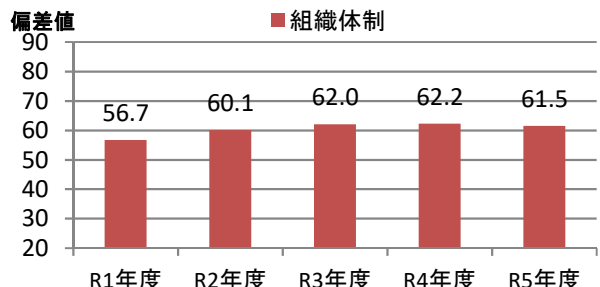
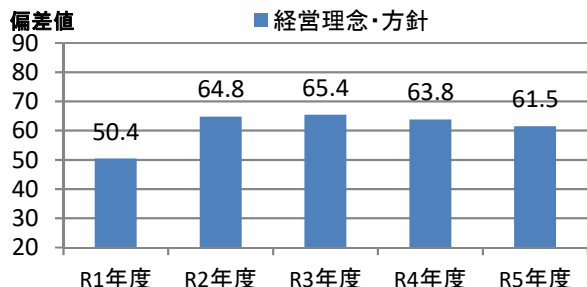
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

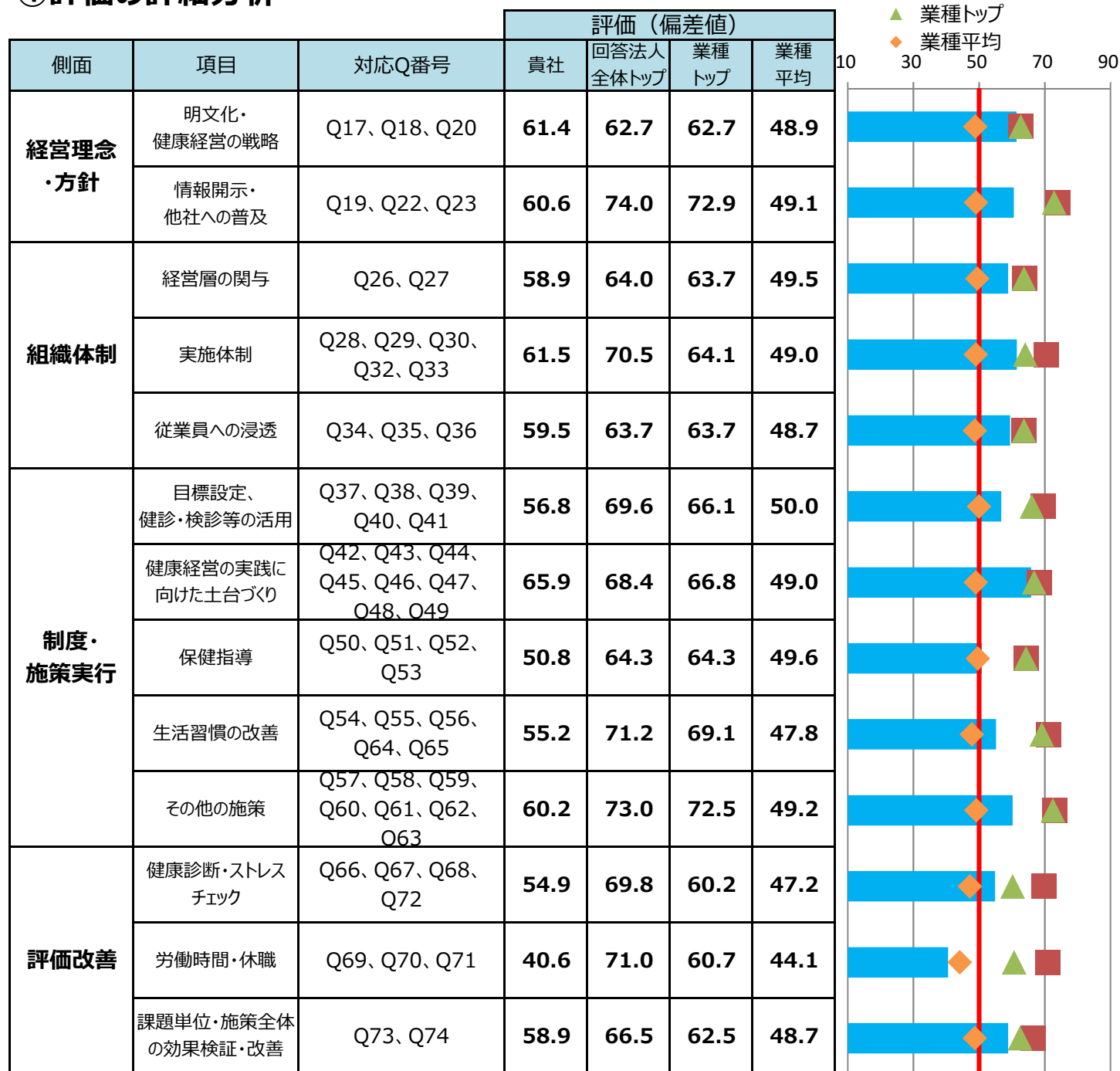
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	351~400位	401~450位	501~550位	701~750位
総合評価	53.5	60.5(↑7.0)	60.0(↓0.5)	60.4(↑0.4)	59.2(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 経営理念にある「社員の個性と能力を遺憾なく発揮でき、働き甲斐のある、開かれた闊達な会社を創る」ため、高齢化に伴う健康リスクの低減と高ストレス社会を反映してメンタル不調の発症リスクを低減し、社員が健康で働ける職場を実現する。2022年度にスタートした「中期経営計画2022-2024」では、これをさらに先に進め、ダイバーシティ&インクルージョンの実現を通じて、社員の幸福度の向上を会社の成長につなげる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に関して様々なサーベイを通して分析（Wfunによるプレゼンティーズム、健康データ分析、エンゲージメント等）を行うことで、社員の心身の健康の傾向を把握、また、ダイバーシティ&インクルージョンの実現のための各種施策と一体的に取り組むことにより、全ての社員がやりがい・働きやすさ・成長を実感できる職場を実現し、多様な価値観とスキルの活用や社員パフォーマンスの最大化により、企業が成長すること。
②	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Q18SQ2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	統合報告書
URL	https://www.smcon.co.jp/csr/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
URL					
b.プレゼンティーズム	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
URL	https://www.smcon.co.jp/csr/health-management/				
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://www.smcon.co.jp/investor/materiality/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	17	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	55	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	98.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	保険者が主催するウォーキングイベントを活用し、コミュニケーションの促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.7	%

■ 食生活改善

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	健康保健組合のアプリ内の行動メニューに取組を登録、記録することにより食生活の改善を促す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全国土木建築国民健康保険組合主催のイベント「みんなで歩活」への参加と併せて会社独自イベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.7	%

■ 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	37.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	80.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	60.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	53.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	50.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	48.9	Q56、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	63.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.1	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	56.6	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.8	45.5	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	メンタルヘル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	新型コロナウイルス禍が長期化する中、在宅勤務等の新しい環境下で、心や体調に変化が生じてきており、メンタル不調者の増加が懸念される。健康診断結果やストレスチェック等では把握しきれない健康課題や不調者を把握し、ケアを行う必要がある。
	効果検証結果	本社に精神科産業医を設置。健康管理システムにて、長時間労働チェックリスト、産業医等面談記録、健康診断結果、Wfun、ストレスチェック等のデータを一元管理し、産業医等による面談指導や健康相談等を効率化。 2022年度に実施したWfunの結果では、中等度以上の比率が2021年度の17.4%から2022年度は19.7%に上昇し、プレゼンティーズムの悪化が確認された。2023年度に中等度以上の比率を2021年度の17%を下回ることを目標に掲げ、心身の健康を守るため、各種取組の強化を進めるとともに、2022年9月から本社に保健師を1名増員し、産業保健スタッフの更なる充実を図った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2022年度に実施したデータ分析にて、2021年度40歳以上の血圧リスク保有者率(54.8%) (健保連36.0%)、血糖値リスク保有者率(42.1%) (健保連34.2%)と、健保連のリスク保有者率を上回る結果となった。循環器系の病気の発症は本人・家族のQOLを低下させてしまうと同時に、会社全体の生産性をも低下させるため、特に血圧の高リスク者の低減が課題であり、生活習慣の改善が必要と考えられる。
	効果検証結果	健康診断事後措置面談、特定保健指導の強化。運動習慣定着のため保険者主催の春と秋のウォーキングイベントへの役職員の積極的な参加を促し、2022秋のイベントでは過去最多の1,695人参加(参加率51%)。 今年度実施した2022年度データ分析にて前年度比で、血糖値リスク保有者率(42.1%⇒43.3%)は改善に至らなかったが、血圧リスク保有者率(54.8%⇒50.6%)は改善が確認されたことから、今の取り組みを更に強化し、全ての数値において更なる改善を図る。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：前田建設工業株式会社

英文名：MAEDA CORPORATION

■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：建設業

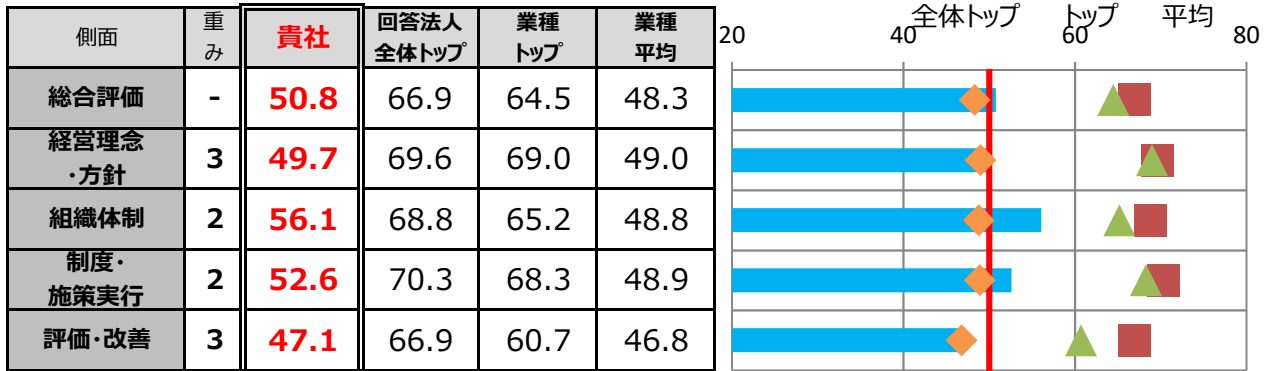
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.8** ↑0.6 (前回偏差値 50.2)

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

②評価の内訳



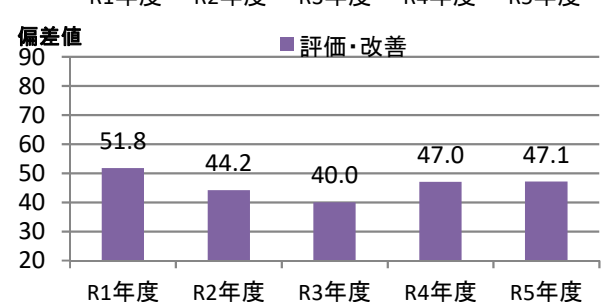
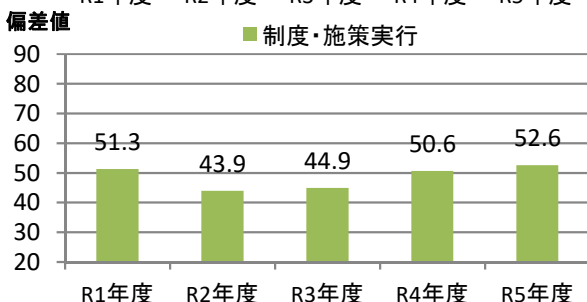
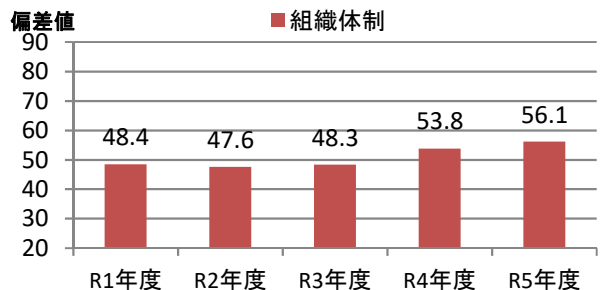
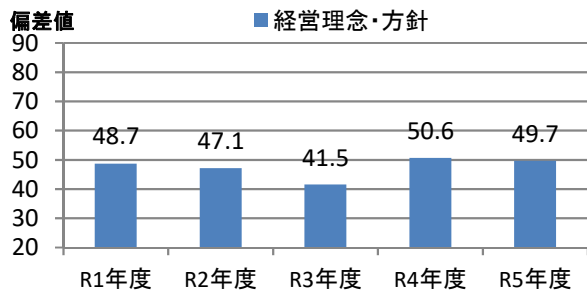
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

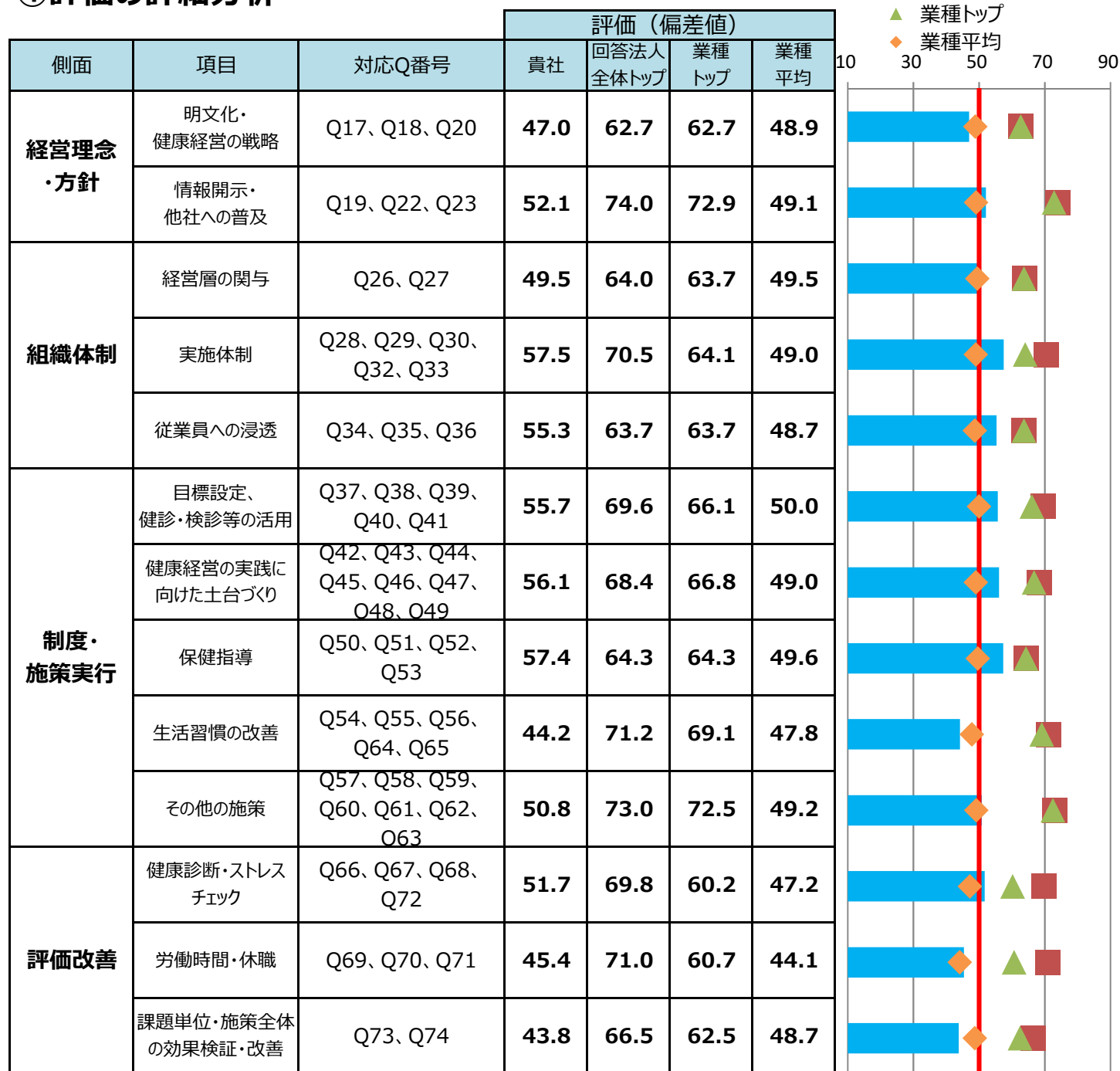
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1701~1750位	2201~2250位	1601~1650位	1701~1750位
総合評価	50.1	45.7(↓4.4)	43.1(↓2.6)	50.2(↑7.1)	50.8(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 不健康（生活習慣病等）に伴う職員の業務パフォーマンスの低下を予防する。
	健康経営の実施により期待する効果	各種施策を通じた健康増進によるヒューマンリソースの活性化及び生産性の向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 疾病によるヒューマンリソースの喪失を防止する。
	健康経営の実施により期待する効果	治療と仕事の両立支援を図るとともに、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し誰もが働きやすい環境の醸成を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.maeda.co.jp/pickup/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://www.infroneer.com/jp/company/integrated_report/report.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	18	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	18.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	本店所在地の町内会の祭礼に町内会員として参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健診時に栄養士による食事に関するアドバイスをし、従業員に対して意識付けを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	エクササイズ動画配信を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 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	3.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	57.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	58.7	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	51.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	48.9	Q56、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	52.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	50.1	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	50.6	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.5	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断時に行うアンケート結果より運動、食事、睡眠、飲酒等の状況を把握し、特に中性脂肪に関する有所見者や飲酒が他社と比較して悪い結果となっている。
	施策実施結果	eラーニングを活用し、運動、食事、睡眠、嗜好に関する意識づけを行った。
効果検証結果	単年度で効果が如実に表れるものではないため、引き続き実施中である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	男性社員比率が圧倒的に高く、女性特有の健康課題に対する理解が乏しい。
	施策実施結果	衛生委員会の講話テーマに月経や更年期といったテーマを取り上げ、性別や年代問わず多くの職員に対し理解促進を図った。現在は、社内イントラ上に講義のアーカイブを公開している。
効果検証結果	女性の健康課題に関するセミナーを開催した際、以前より受講者が増加した。今後も情報発信などを通じ、健康課題に対する理解促進や互いを配慮し合う社内風土の醸成に取り組む。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社奥村組

英文名：OKUMURA CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

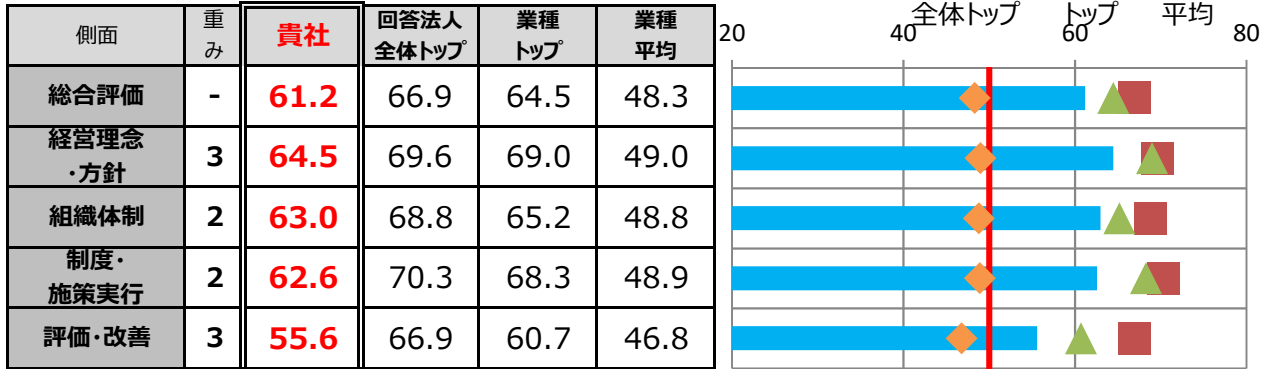
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** ↑0.1 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳



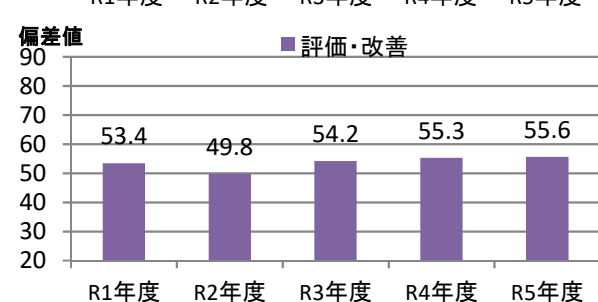
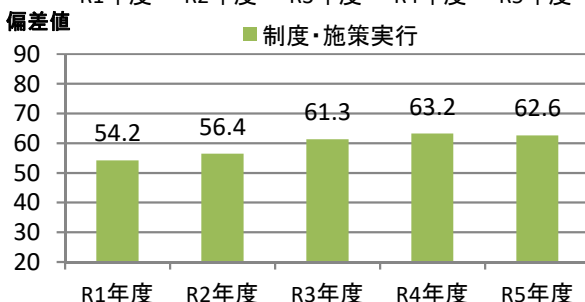
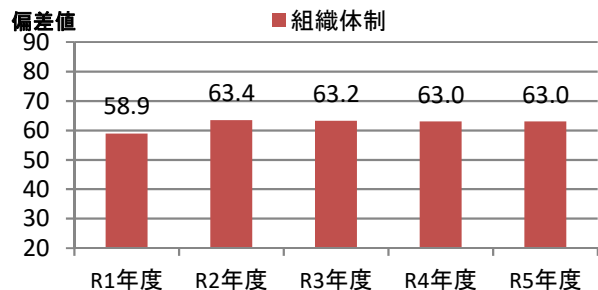
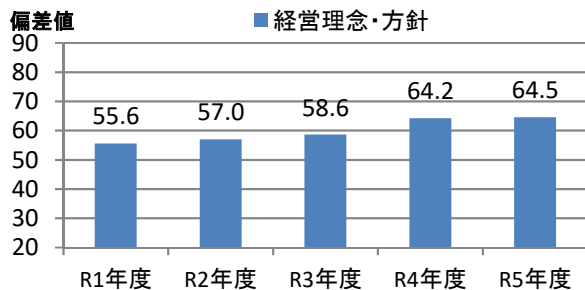
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

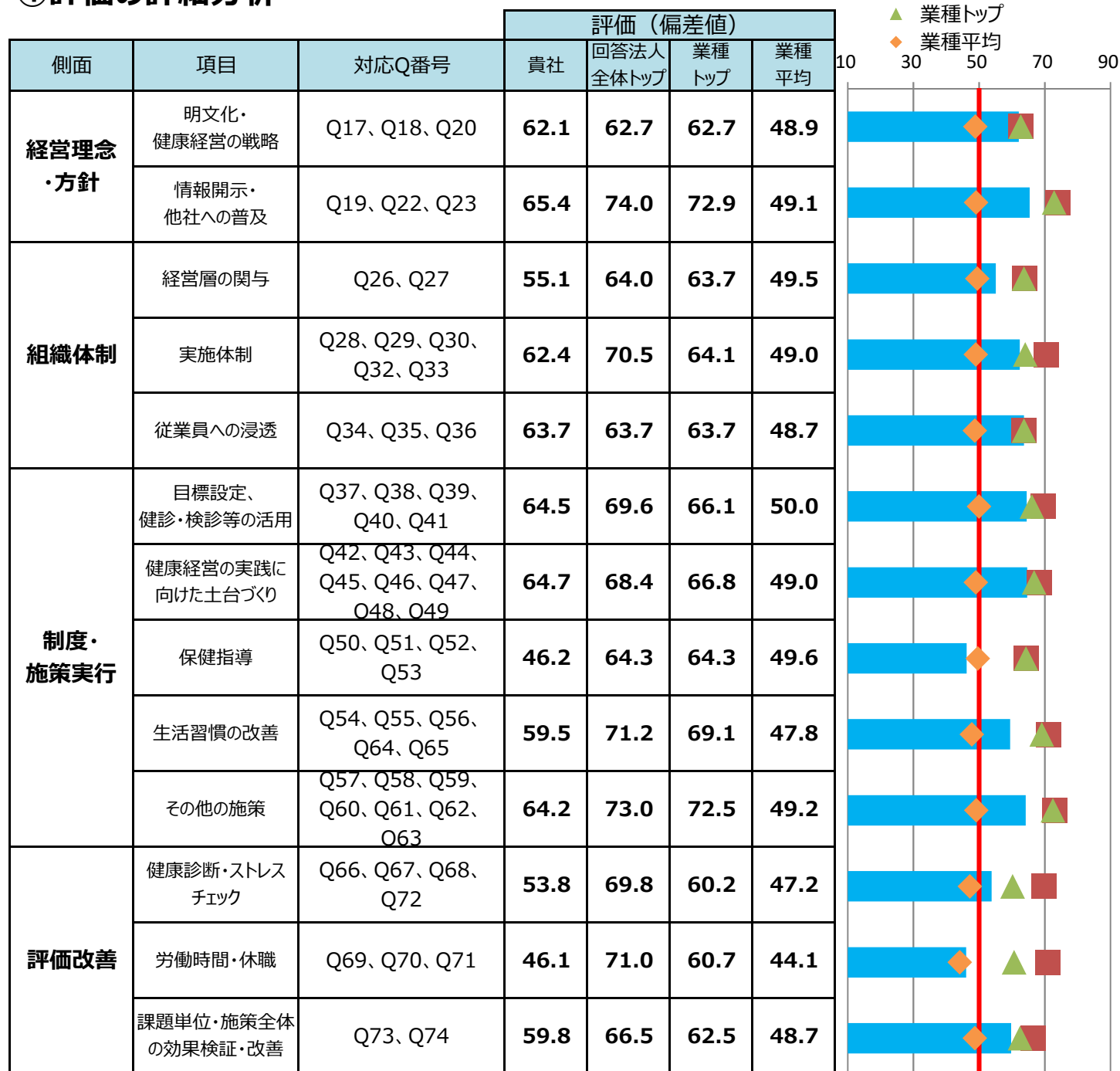
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	801~850位	551~600位	401~450位	501~550位
総合評価	55.3	56.0(↑0.7)	58.7(↑2.7)	61.1(↑2.4)	61.2(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、関係するすべての人とともに豊かさを分かち合い成長し続ける企業でありたいとの思いから、「2030年に向けたビジョン」に「人を活かし、人を大切にする、社員が誇れる企業」にしていくことを掲げている。これらを実現するためにも、まずは社員が心身ともに健康で、さらには個性や能力を最大限に発揮することができる環境を整えていくことが大切と考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施により、プレゼンティーズムの低減、アブセンティーズムの低減、従業員幸福度が向上し、社員一人ひとりがウェルビーイングな状態となり、ひいては企業の持続的成長に繋がることを期待している。その実現に向け、健康支援室（統括産業医・保健師が常駐）を設置し、社員の健診結果、エンゲージメントの詳細分析、プレゼンティーズムの把握、ストレスチェックの結果に基づく個人フォロー・職場環境改善を実施している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>2022年5月に「中期経営計画（2022～2024年度）」を策定し、基本方針の一つとして、人的資源の活躍の中で、働き方改革の推進を掲げている。当社では、社長をトップとする会議体「働き方改革推進委員会」を設置し、長時間労働の改善に取り組んでいる。また、「OKUMURA LIFE WARK PLAN 2024」として2024年度にむけ、各指標を設定し、働き方改革を行っている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>働き方改革を推進し、多様な人材が活躍できる魅力ある職場環境を構築することが、企業の持続的成長に繋がると考え、女性活躍推進、育児・介護等と仕事の両立支援、健康経営推進の実現に向けた活動にも注力している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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ESGについての独立したページ
URL	https://www.okumuragumi.co.jp/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.okumuragumi.co.jp/health_management/				
b.プレゼンティーズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.okumuragumi.co.jp/health_management/				
c.ワークエンゲイジメント	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.okumuragumi.co.jp/health_management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	14	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	12.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	当社が協賛している大阪国際女子マラソンにボランティアとして参加するよう働きかけを行っている。				
(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	2.0	%

■ 食生活改善

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	社内で導入している健康ポイントアプリの中に、食事に関する項目を作成し、該当者にはポイント付与を実施した。				
(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	75.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	自発的に健康的な行動をすることに対し、ポイントを付与する健康ポイントアプリの導入				
(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	75.8	%

■ 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	73.0	%
限定しない	○	全従業員の	23.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	65.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	52.6	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	53.7	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	48.9	Q56、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	64.9	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.1	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	60.4	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.3	45.5	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	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社における喫煙率が毎年約30%で推移しており、全国平均の16.7%（2020年12月 厚生労働省国民健康・栄養調査）と比較して高い結果となっていた。また喫煙者は非喫煙者と比べ労働災害の発生率、上気道症状による病欠率、年間医療費が高くなる傾向にあることから、禁煙対策が必要と考えた。
	施策実施結果	禁煙対策として、会社が全額費用を負担する通院不要の禁煙サポートプログラム（アプリ・指導員との面談・医薬品の提供）を実施することになり、2021年度は13名、2022年度は12名の応募があった。
効果検証結果	その結果、2021年度は13名中11名が、2022年度は12名中7名が卒煙成功（成功率：72%）となり、成功者からは、“禁煙するきっかけを探していて、いい機会となった” “経済的にも大きなメリットがある” といった肯定的な意見も多数あった。当プログラムの成功率が高く禁煙対策として効果があったため、今後も取り組んでいく予定である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社では、誰もが持てる力を十分に発揮し、健康でいきいきと仕事に取り組める労働環境を実現するために、様々な取り組みを行っているが、『女性ホルモン』に関連する女性の健康問題について、男性社員や管理職に対し研修等実施できていなかった。「女性ホルモン」は、仕事のパフォーマンスに影響を及ぼしやすいこともあり、企業全体で理解を育む必要があると考えた。
	施策実施結果	全職員向けと管理職向けの動画配信を実施（管理者向け：73.0%、全職員向け：23.4%）し、アンケートを行った。
効果検証結果	衛生・環境面に関し、女性トイレに非接触型のサニタリーボックスが設置されていないことがアンケートを通じて問題視され、全社調査のうえ44個を設置した。また、女性の健康課題の発生頻度や男性の関心度合いが把握できたので、今後の環境づくりにも活かしていく。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社富士ピー・エス

英文名：FUJI P.S CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

上場

■所属業種：建設業

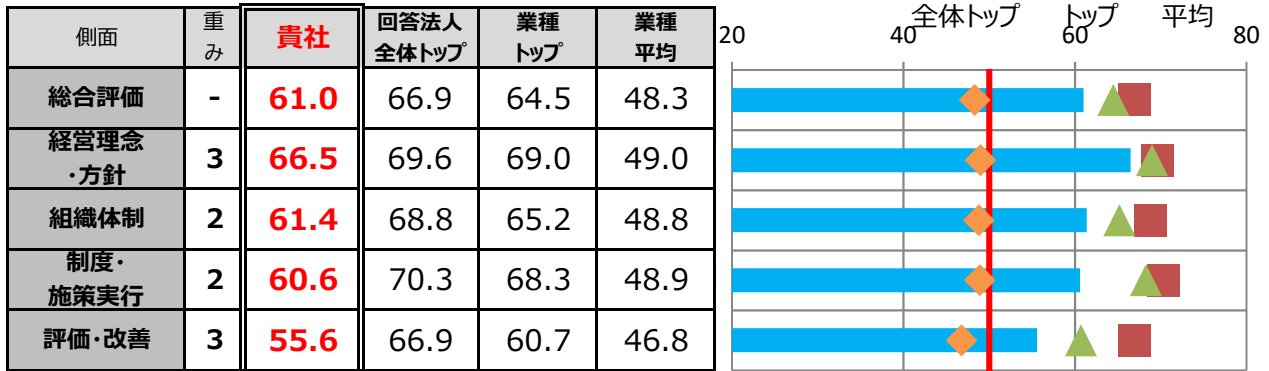
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.0** ↑3.5 (前回偏差値 57.5)

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

②評価の内訳



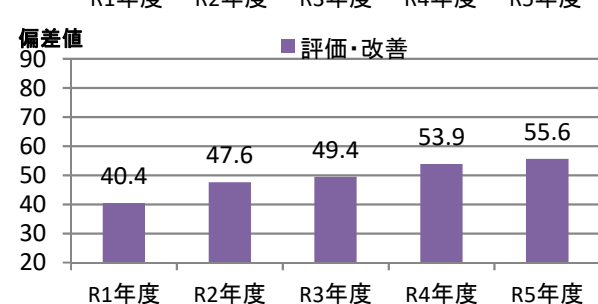
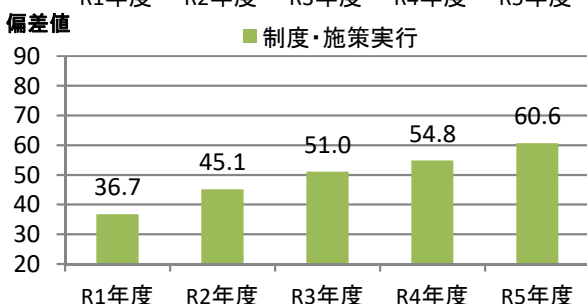
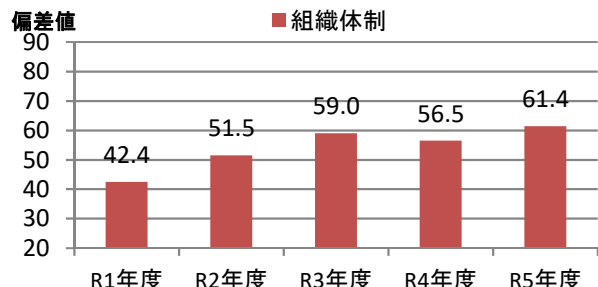
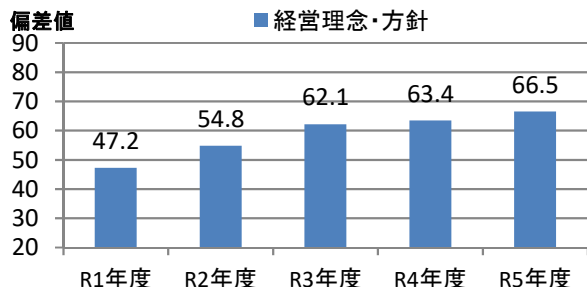
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

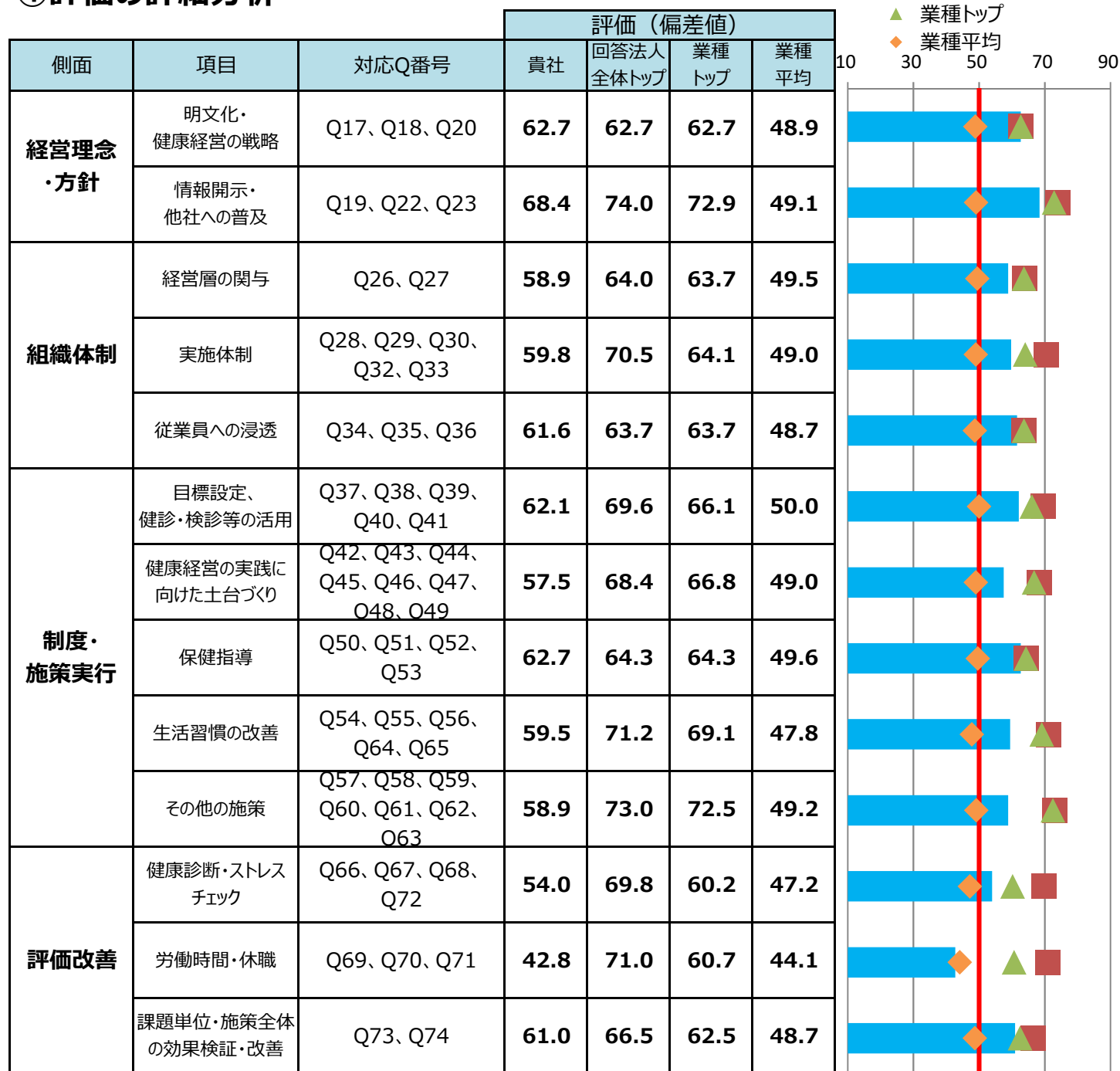
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	1351~1400位	901~950位	801~850位	501~550位
総合評価	42.1	50.0(↑7.9)	55.5(↑5.5)	57.5(↑2.0)	61.0(↑3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 人手不足の一方で、労働時間の削減を求められる建設業において、生産性を高めて持続的に成長を続けるために、社員が心身ともに健康で、パフォーマンスを最大限に発揮できる職場環境を実現することが、事業活動を推進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	社員がパフォーマンスを最大限に発揮することを期待している。具体的な指標として、労働機能の低下を測るWFunにおいて「問題なし」（良好な状態）の社員の割合を、引き上げる。2020年の44.2%を基準とし、3年間の改善計画を策定。2021年度は45.4%に改善し、2022年度の数値は、42.0%に悪化してしまっただが、目標達成期限である2023年度末には、60%以上に引き上げることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化による人材不足が深まる中、高齢化が進む建設業において、企業が持続的に成長し、地域の守り手としての社会的役割を果たすためには、若手社員の定着および育成が、事業活動を推進するうえで必要不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が長く働き続けたいと感じられることを期待し、65歳定年制を導入した。また担い手不足の解消のため、魅力や働きがいの向上を目的としたリブランディングプロジェクトの中で、現場の職場環境・居住環境・労働環境の改善を行い、人材定着と採用力向上を目指す。具体的な指標としては、30歳以下の技術系職員の離職率を、現状の10%から、2025年度には5%以内にすることを目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.fujips.co.jp/csr/healthy_company.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
		○	○	○	○
URL	https://www.fujips.co.jp/csr/healthy_company.html				
b.プレゼンティズム	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
		○	○	○	○
URL	https://www.fujips.co.jp/csr/healthy_company.html				
c.ワークエンゲイジメント	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
		○	○	○	○
URL	https://www.fujips.co.jp/csr/healthy_company.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	99.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同業他社との野球大会において、大会にかかる費用を、昼食代・懇親会費含めて全額支援している。				
(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	6.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	労働衛生週間にあわせて、毎朝「朝食を食べましたか」という声掛け運動（健康KY）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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スマートフォンのアプリを利用した全社一斉のウォーキングイベントを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.1	%

■ 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	80.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	31.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	63.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	58.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	52.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	48.9	Q56、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	62.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	50.1	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	40.2	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	45.5	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	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2021年度の間診集計結果によると、睡眠で十分に休養がとれている社員の割合は53.6%で、健保連平均より6.4ポイント低い状況だった。睡眠が十分な群は、睡眠が不十分な群に比べ、労働機能障害の程度を測るWFunの個人結果が良好な社員の割合が37.7ポイント高いという結果が出ているため、プレゼンティーイズム改善のために、社員の睡眠の状況を改善させることが課題。
	効果検証結果	アンケートに回答することで睡眠分析専門会社からパーソナライズされた睡眠改善レポートが届く「パーソナルスリープチェック」を導入した。全社員のうち46%がサービスを利用し、満足度は76%だった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度の労働機能障害の程度を測るWFunの個人結果によると、生産性の低下度合いが「重度または中度」かつ「心の問題が生産性に影響している」と回答した割合は4.8%であり、「重度または中度」の層が感じている健康課題として「心の問題」の割合が一番多かった。プレゼンティーイズムの影響が大きい社員を減らすとともに、メンタル不調によるアブゼンティーイズムを予防するため、メンタルヘルス対策が課題。
	効果検証結果	2022年度のWFun個人結果では、生産性の低下度合いが「重度または中度」かつ「心の問題が生産性に影響している」と回答した割合は2.1%で、2021年度より2.7ポイント改善した。また、WFunの個人結果が「重度または中度」の社員の割合は、2021年度の19.3%から2022年度は16.4%まで減少し、2.9ポイント改善した。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：戸田建設株式会社

英文名：TODA CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

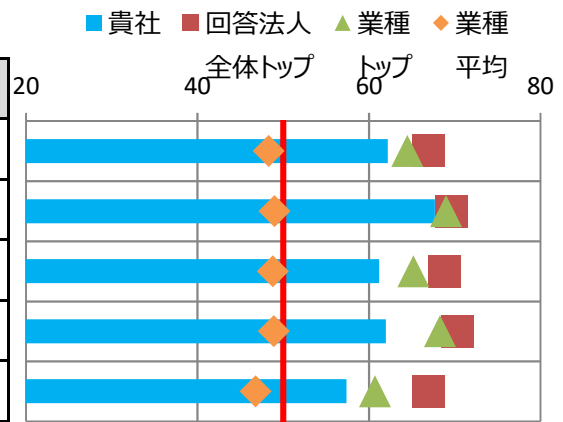
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.2** ↑2.0 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.2	66.9	64.5	48.3
経営理念・方針	3	67.7	69.6	69.0	49.0
組織体制	2	61.2	68.8	65.2	48.8
制度・施策実行	2	62.0	70.3	68.3	48.9
評価・改善	3	57.4	66.9	60.7	46.8



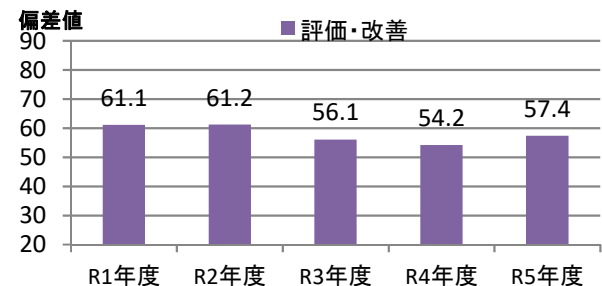
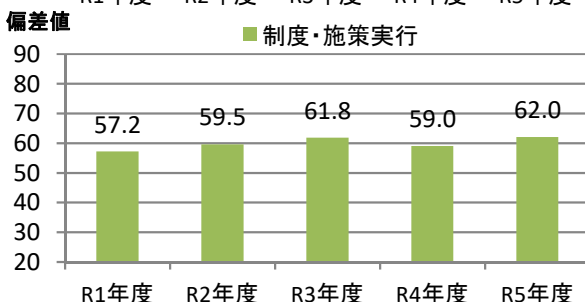
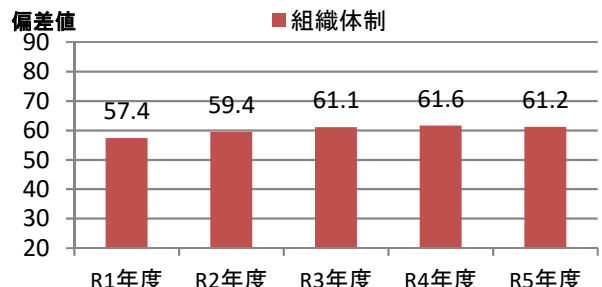
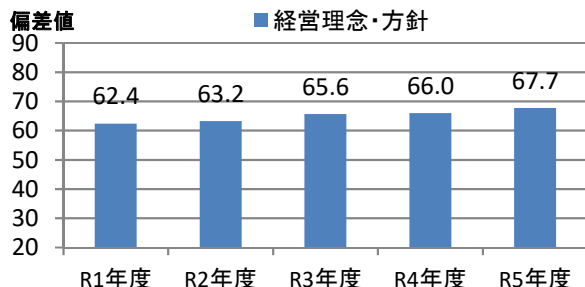
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

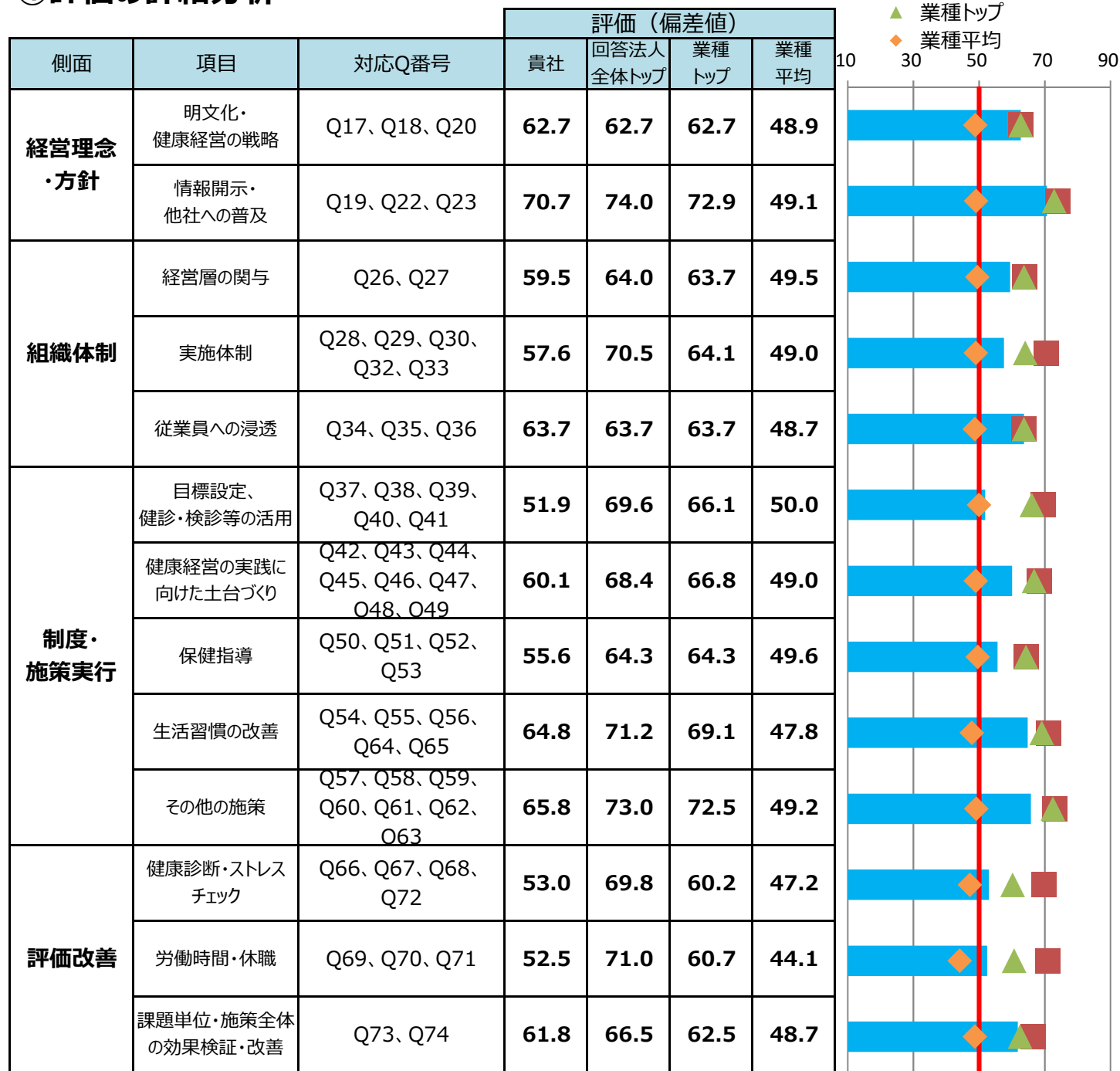
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	251~300位	251~300位	501~550位	351~400位
総合評価	60.0	61.1(↑1.1)	61.1(↑0.0)	60.2(↓0.9)	62.2(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の最大の財産は「人」であり、すべてのステークホルダーに価値あるものを提供するためには、社員が心身ともに健康であり続けることが必要不可欠であると考えている。従業員の休業による労働損失や疾患や症状を抱えながらの出勤による生産性損失、また心理的安全性が阻害されることで起こる生産性への影響などのリスクを低減するために、その基盤となる従業員の健康の保持・増進を経営上の重要課題と位置づけている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を実施することにより、アブゼンティーイズムによる労働損失やプレゼンティーイズムによる生産性損失を低減し、心理的安全性を高め、一人ひとりが能力を最大限に発揮し労働生産性が向上することを期待している。具体的な指標としてアブゼンティーイズム低減（目標2.6、現在1.5）とプレゼンティーイズム低減（目標36.9、現在64.5）、エンゲージメント向上（目標50.0以上、現在51.5）を設定している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業価値を棄損するリスクのうち、ストレス反応やエンゲージメントの悪化は、生産性損失への影響だけに留まらず、帰属意識の低下による離職やハラスメントによる訴訟リスクを高めることになる。健康経営を実施することにより、健全な労働習慣や生活習慣を確立・維持することで、心身を健康に保ち仕事への積極的な行動と職場への帰属意識を高め、中長期的な企業価値向上に繋げていく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>中長期的な企業価値向上の阻害要因である離職や訴訟などの組織リスクに対する重要指標として高ストレス者割合を設定し、また心理的安全性の指標としてのエンゲージメントを指標に加え、健全な労働習慣や生活習慣を確立するための健康経営施策を実施していく。現状の高ストレス者割合5.6%（目標5.0%）とエンゲージメント51.5（目標50.0以上）を改善する施策を実施し企業価値を棄損する組織リスクを低減していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toda.co.jp/sustainability/social/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブゼンティーイズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toda.co.jp/sustainability/social/pdf/employee_02.pdf				
b.プレゼンティーイズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toda.co.jp/sustainability/social/pdf/employee_02.pdf				
c.ワークエンゲージメント	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toda.co.jp/sustainability/social/pdf/employee_02.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	19	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	29.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	海ごみゼロウィーク強化期間に合わせて、全国の拠点で清掃活動を実施した。				
(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	23.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取量を測定する「ベジチェック会」を開催し、野菜摂取レベルや不足量を把握する機会を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員に配布しているiPhoneにヘルスケアアプリを標準装備し歩数確認や健康増進に関する情報を提供。				
(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	%

■ 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	10.5	%
管理職限定	○	全管理職の	19.6	%
限定しない	○	全従業員の	52.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	54.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.2	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	62.8	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	48.9	Q56、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	63.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	50.1	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	60.8	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.4	45.5	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	有所見者を対象に保健指導を実施しているが、生活習慣を改善させるだけではなく、再検査受診や治療が必要な従業員もおり、高リスク者を医療につなぐことも重要な課題と捉えている。生活習慣改善や治療が必要な状態をそのままにしてしまうことにより、社員のアブゼンティーズムおよびプレゼンティーズムによって労働生産性の低下や企業ブランド価値が低下することが考えられるため改善が必要である。
	効果検証結果	健康管理規程を改定し有所見者への再検査の義務化、システム導入による受診勧奨通知の送信、上司による勧奨フォローの導入により精密検査受診率は2021年度の10.5%から2022年度は20.9%に上昇した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による退職者割合は、2019年1.03%、2020年1.06%、2021年1.01%と横ばい傾向である。またストレスチェックの高ストレス者割合は、2019年4.9%、2020年5.1%、2021年4.8%となっておりストレス関連疾患の早期発見及び治療や予防への取り組みが必要である。
	効果検証結果	部下のメンタルヘルス不全の早期発見に役立つ知識の向上や、ライン相談の周知を目的とした管理職向けのメンタルヘルス講習会の受講者を倍増させるなどの対策により、退職者割合は2022年1.00%へと低下した。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調による退職者割合の改善は僅かだが、メンタルヘルス不調による退職からの復帰者割合が2021年62.8%から2022年83.7%へと改善したことは、ライン相談の周知徹底や相談窓口の拡充、復帰後のフォローの成果が出ているとためと考える。ストレスチェックの高ストレス者割合は、2022年5.6%となっておりやや悪化しているため、ラインケアとともに全員のセルフケア対策にも力を入れていきたい。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社熊谷組

英文名：Kumagai Gumi Co.,Ltd.

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

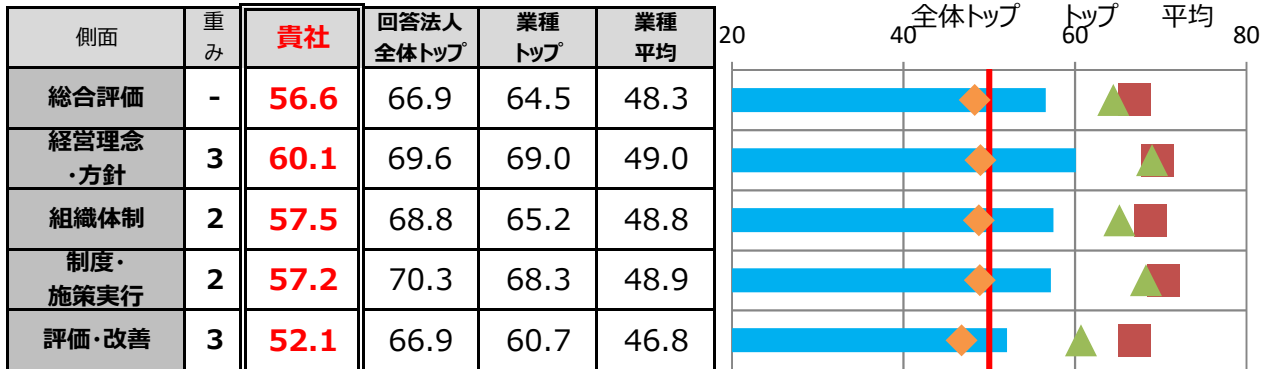
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.6** ↑1.0 (前回偏差値 55.6)

※「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



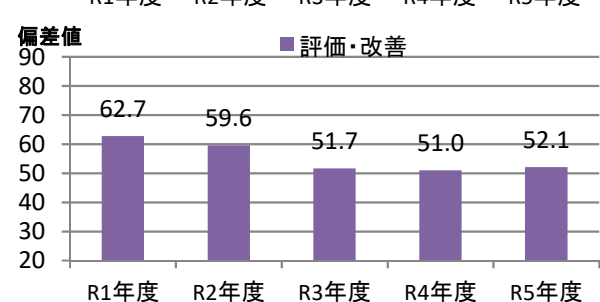
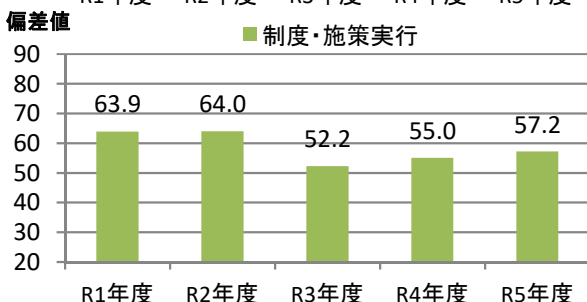
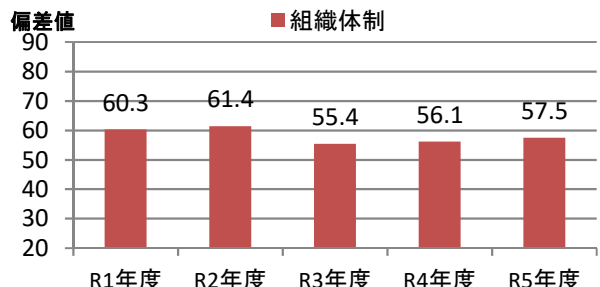
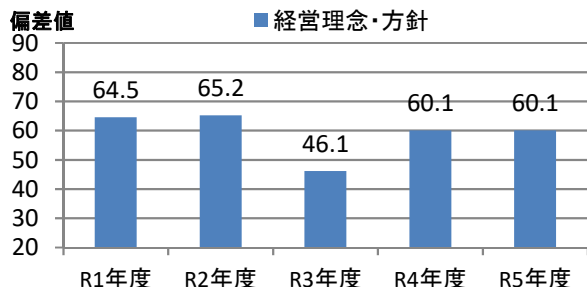
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

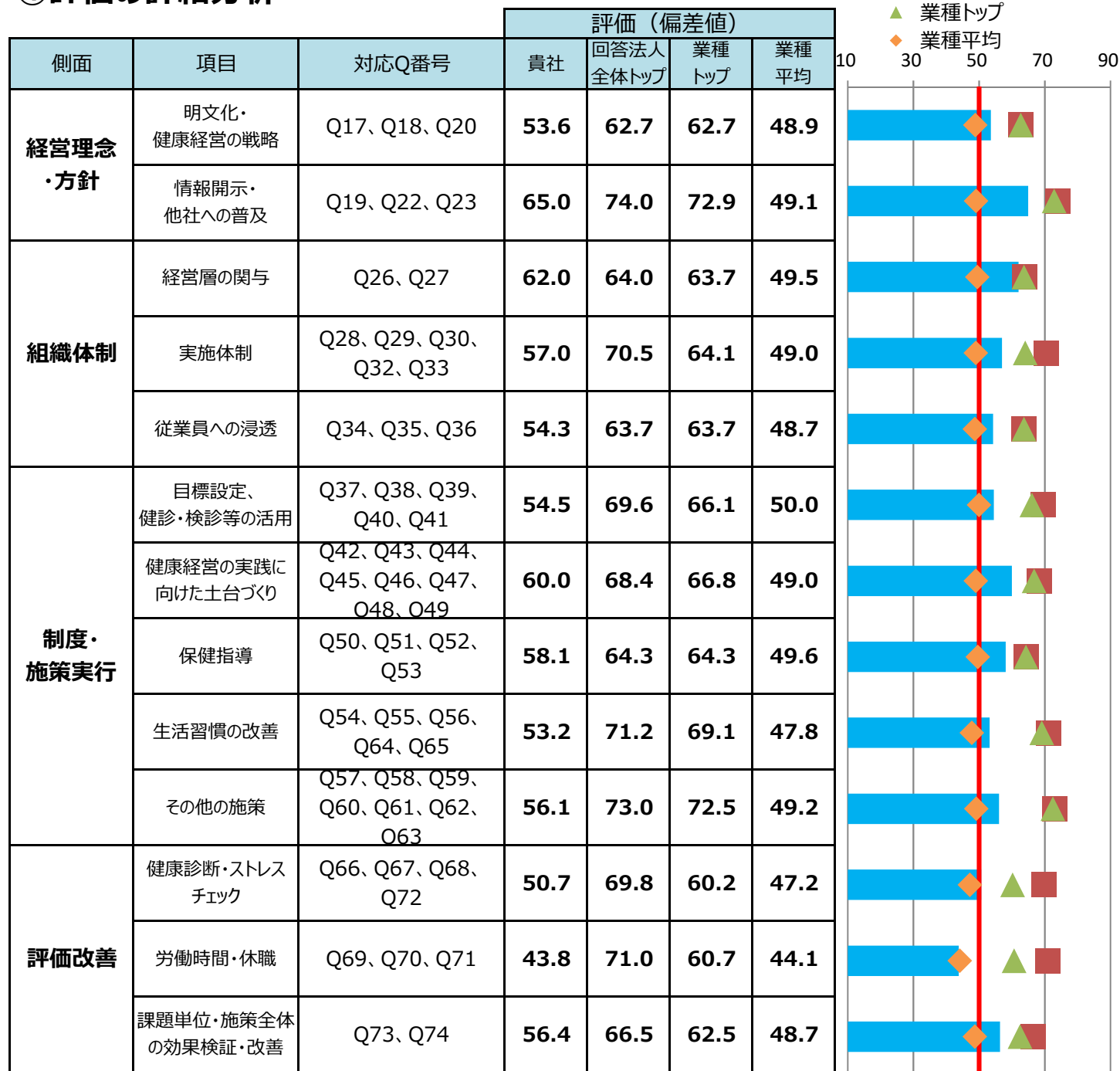
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	151~200位	1451~1500位	1001~1050位	951~1000位
総合評価	63.0	62.5(↓0.5)	50.9(↓11.6)	55.6(↑4.7)	56.6(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>①長時間労働の改善によるメンタルヘルスの向上 ②ワークライフバランスの推進による職場の活性化 ③働く人の健康増進による労働災害防止</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①、②技術の開発やDX推進により生産性向上をはかり、労働時間の削減を目指している。③各種施策の推進により職場環境の改善をはかる、現場での安全教育や取組みを徹底し、労働災害0を目指している。</p> <p>①～③SDGsの課題解決に貢献する</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>①従業員・作業員の定着率の向上 ②健康障害を理由とする離職者の削減</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①、②従業員一人ひとりが心身ともに健康でイキイキと働ける職場環境づくりに取り組み、能力を最大限に発揮することにより、限りある資源が循環し、ひと・社会・自然が豊かであり続ける社会の実現に貢献していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.kumagaiumi.co.jp/csr/employee/health_productivity_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://www.kumagaiumi.co.jp/csr/employee/date/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	18	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	7.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	NPO団体と協業し、全国の営業拠点でボランティアを企画するなど社員が参加しやすい取組みを行っている。				
(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	38.2	%

■ 食生活改善

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	献立のアドバイスや調理方法等についてサポートしており、血圧や体重、血糖値を記録できるようにしている。				
(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	39.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩活年2回の実施、セルフウォークラリーの実施				
(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	13.3	%

■ 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	6.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	52.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	57.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	62.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	48.9	Q56、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	58.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	50.1	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	51.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.0	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.5	45.5	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	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社は女性管理職比率が2.6%となっており、年々女性の役職者が増えています。また女性の若手技術者も同様に増えており、女性特有の健康状態の不調等の相談件数も増えております。
	施策実施結果	これを受け、当社では、全社員を対象とした講習会を開催し、男性・女性のホルモンバランスの違いや妊活の基礎知識、男女の更年期などについて解説され、セルフケアと他者ケアの両面から学びました。
効果検証結果	女性ホルモン・男性ホルモンが体にどんな影響を与えるのか理解し、結果として他社を理解しダイバーシティの推進につながっています。また自分の体を知る機会にもつながり、少しでも不安なことがあれば医療機関を受診するなど、予防にもなっています。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	熊谷組グループは、事業を行う上で人命尊重を最優先し、高い安全衛生管理水準を維持して、労働災害の防止、健康の増進および快適な職場環境を目指しています。現在の中期経営計画での安全度数率は0.5以下を掲げていますが、2022年度は0.69と目標に届きませんでした。
	施策実施結果	身体の衰えを自覚しつつ、豊富な経験を活かしてもらおう意識教育、周りからの声掛けを促す「思いやりリステッカー」の活用、転倒防止策の見える化、さらに墜落の恐れがある作業には年齢制限や許可制を設けています。
効果検証結果	近年はこうした取り組みにより、増加し続けていた高齢者の災害が大幅に削減しました。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本国土開発株式会社

英文名：

■加入保険者：日本国土開発健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

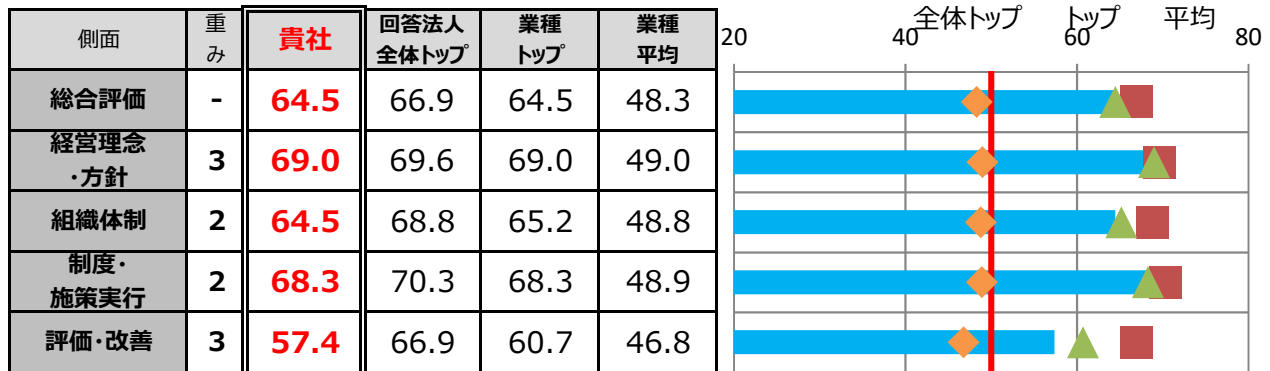
①健康経営度評価結果

■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.5** ↓0.3 (前回偏差値 64.8)

※「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



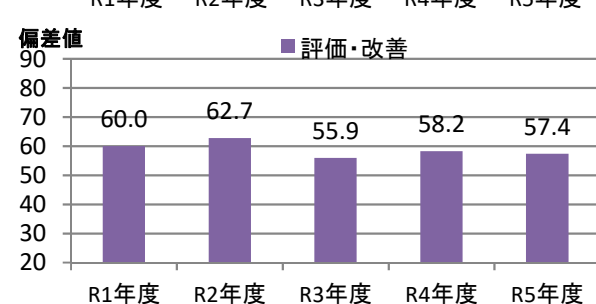
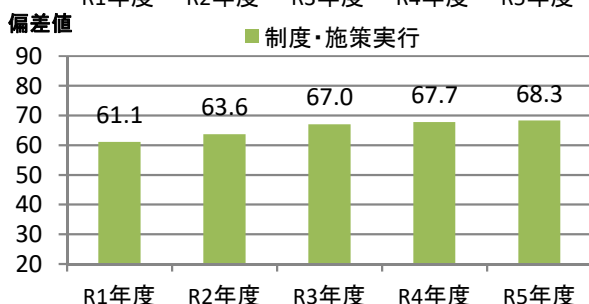
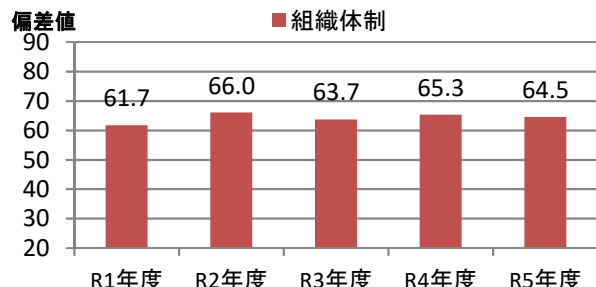
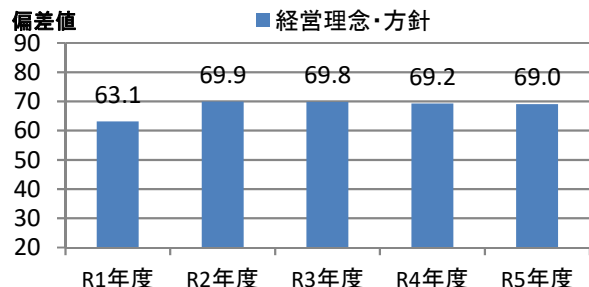
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

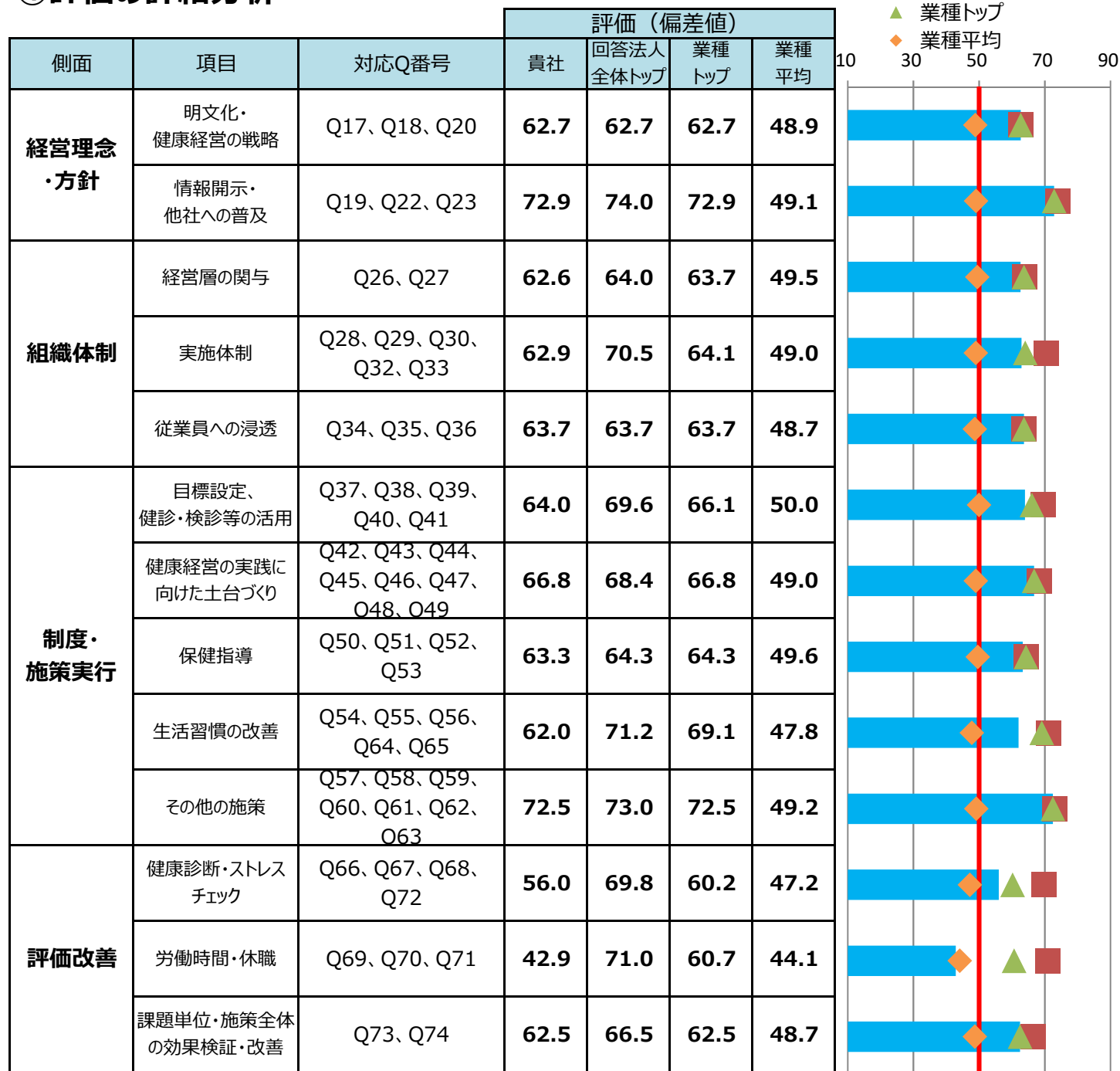
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	1~50位	51~100位	1~50位	51~100位
総合評価	61.5	65.7(↑4.2)	63.9(↓1.8)	64.8(↑0.9)	64.5(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 現場職員の週休二日の完全実施に向けての「働き方改革」と、従業員一人ひとりの心と体の健康づくりを通じて安全で働きやすく働きがいのある職場づくりを実践する「健康経営」のW改革を実施していく。その結果、多様な人材を受容し、お互いを認めながら社員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できる「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進することで企業の生産性の向上と新しい価値の創造を実現したい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営では“病気の重篤化予防”と“メンタルヘルス対策”を、働き方改革では“労働時間の適正化”と“意識変革・仕組みの構築”を実施。これらのW改革の取組みにより従業員の総合満足度の向上を目指す。
②	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Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.n-kokudo.co.jp/environment/diversity/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
	○	○	○	○	
URL	https://www.n-kokudo.co.jp/common/pdf/environment/kenko_2022.pdf				
b.プレゼンティズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.n-kokudo.co.jp/common/pdf/environment/kenko_2022.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	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
	○	○	○	○	○
URL	https://www.n-kokudo.co.jp/common/pdf/environment/kenko_2022.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	18	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	19	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	99.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全役職員対象に社員同士スポーツで交流を深めるなど、心身の健康のための活動を支援している。				
(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	40.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	全従業員に対して、春、秋の2回キャンペーンを開催し、個人が食生活改善の目標を設定し公開している				
(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	30.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを通年で実施、毎月目標歩数を達成した方には、抽選でギフト券や健康グッズ等を贈呈				
(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	31.9	%

■ 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	89.8	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	99.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	64.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	63.2	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	65.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	48.9	Q56、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	81.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.1	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	57.8	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.7	45.5	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	今年度も重点施策の1つとして“病気の重篤化予防”を挙げている。“病気の重篤化予防”に関しては、年2回の健診（定期健康診断、人間ドック）を実施するとともに、2次健康診断受診率の35%（17年度）を上げる必要があり、組織をあげて受診勧奨に取り組まなければならなかった。更に、約2割いるハイリスク者率を減少させるためにも、該当者の健康意識を高め、ハイリスク者管理率（治療継続）を向上させる必要があった。
	施策実施結果	トップ自ら2次健診の重要性を従業員に発信することにより、受診率は2022年度98.3を維持。また、保健師によるフォロー面談等によりハイリスク者管理率は21年度65.6%→22年69.7%更に向上した。
効果検証結果	トップ自らの継続的受診勧奨は、従業員の健康意識を高めており、「会社が健康経営に積極的である」が21年度3.56点→22年度3.58点（5点満点）に向上した。また、2次健診受診拒否者に対しては、保険師より生活習慣病のリスクと受診の必要性の教育を個別に実施することで、ハイリスク者のうち一番悪いレベルⅢの方（当社基準）が治療を継続し、18年度8.3%→21年度5.7%→22年度5.3%に減少している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	メタボ該当者・予備軍は厚生労働省「国民健康・栄養調査」と比較し平均レベルであるが、適正体重維持者率は19年度57.1%と低かった。その原因は運動習慣・食生活習慣者率が悪化したためである。ヘルスリテラシーを高めるために定期健康診断前に全従業員対象に健康に関する研修・セミナーの実施、また運動習慣者率向上のためのウォーキングイベントを通年で実施することにした。
	施策実施結果	全従業員対象の健康に関するE-ラーニング研修の受講率は99%と高く、運動習慣者率は19年度27.9%→21年度32.2%→22年度32.7%に増加している。
効果検証結果	施策の実施により、健康診断の有所見者、問題なしの該当者は20年79.3%→21年度80.8%→22年度81.5%と徐々に改善している。その結果、従業員の生産性指標のプレゼンティーズムの損失は1.5ポイント改善に至った。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友林業株式会社

英文名：Sumitomo Forestry Co., Ltd.

■加入保険者：東京都木材産業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

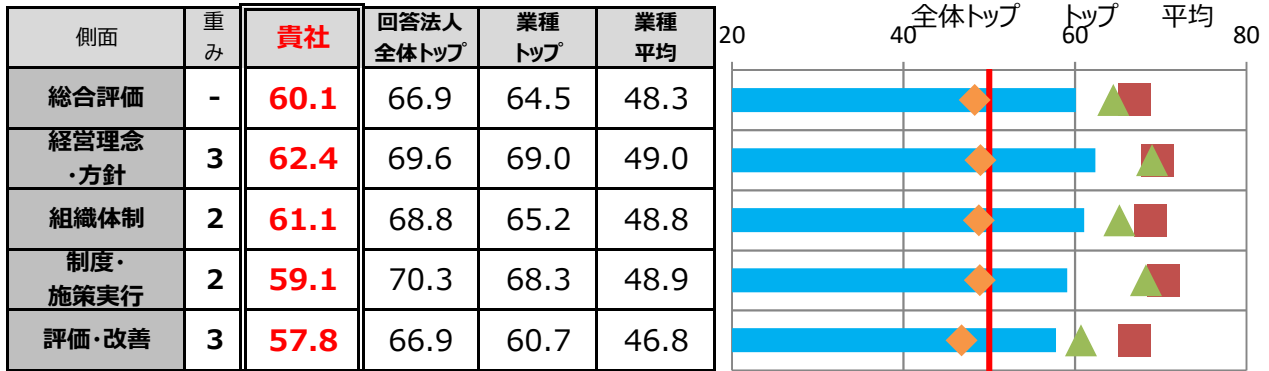
①健康経営度評価結果

■総合順位：**601～650位** / **3520社中**

■総合評価：**60.1** ↑2.3 (前回偏差値 57.8)

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

②評価の内訳



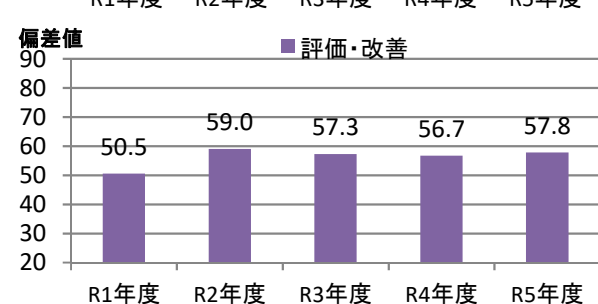
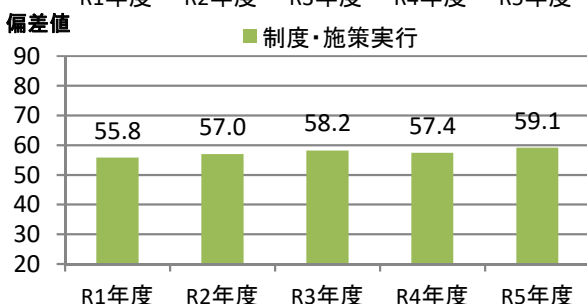
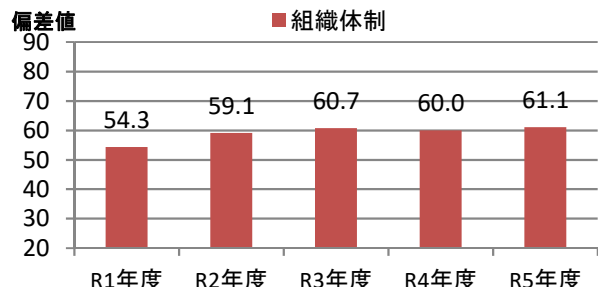
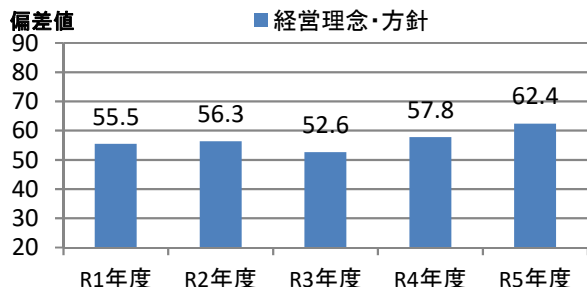
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

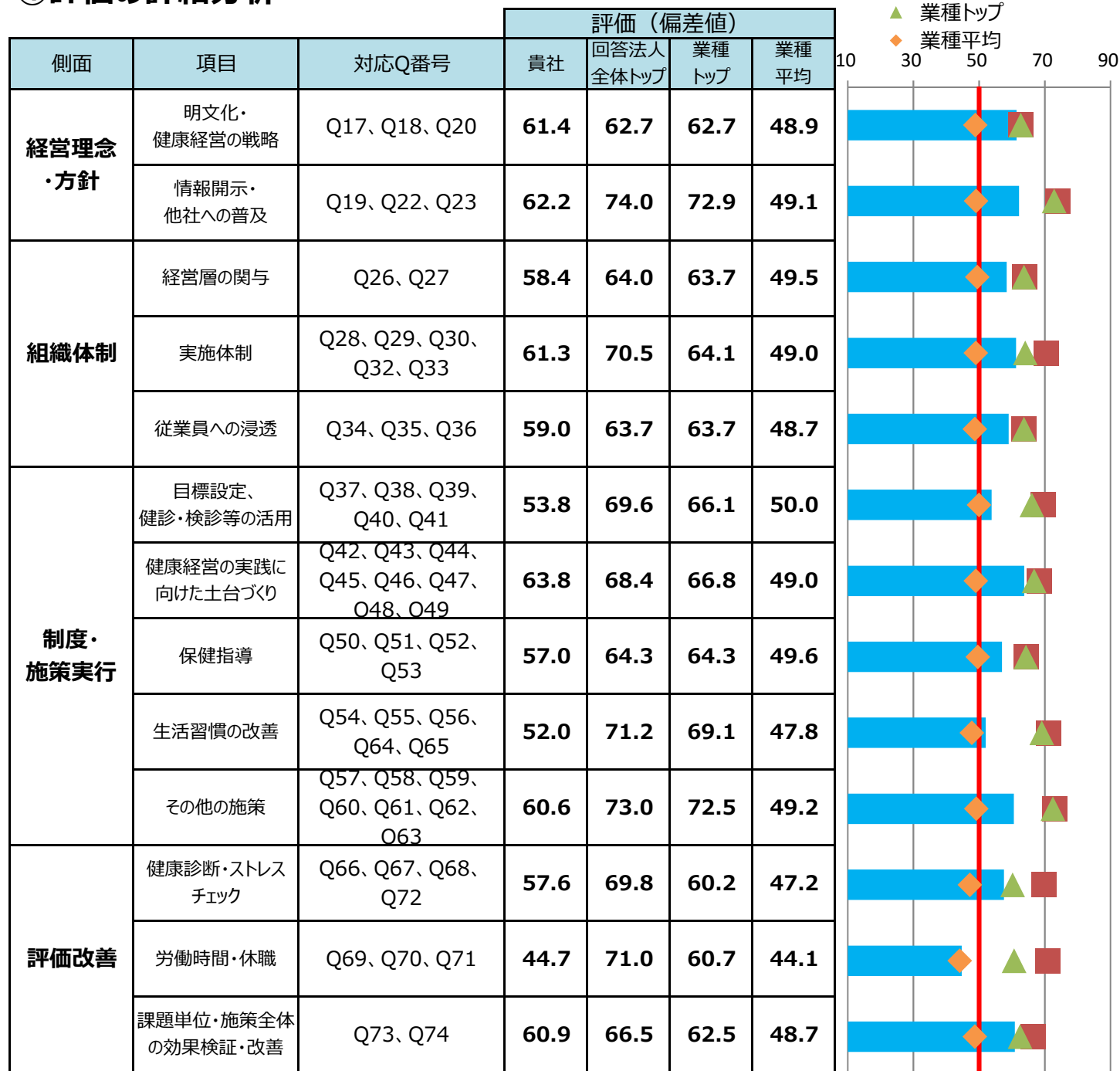
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951～1000位	601～650位	751～800位	751～800位	601～650位
総合評価	53.8	57.8(↑4.0)	56.8(↓1.0)	57.8(↑1.0)	60.1(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 長期経営ビジョン「MissionTREEING2030」で3つの価値の1つとして「人と社会への価値」の向上を目指している。健康経営戦略マップにおいて、従業員が心身ともに健康であり、最大限のパフォーマンスを発揮することによる生産性向上と、ワークライフバランスを実現し、生き活きと働くことができる職場作りを課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康保持増進を図ることは、アブゼンティーズムやプレゼンティーズムの低減、エンゲージメントの向上、退職者率の低下につながる。さらに業績をはじめとする企業価値および従業員の幸福の向上となり、当社の持続的な成長が期待できる。 「働く人が生き活きできる環境」の実現として、「社員満足度」77%→82.0%(2024年度目標値)、新卒社員3年目定着率82.9%→85.0%(同左)を設定。
②	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Q18SQ2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ESGについての独立したページ
URL	https://sfc.jp/information/company/keiei_rinen/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブゼンティーズム	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
URL					
b.プレゼンティーズム	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
URL	https://sfc.jp/information/sustainability/pdf/#anc1				
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://sfc.jp/information/sustainability/management/materiality6.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	15	回	11	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	79.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	「社内サークル活動支援基準」を定め、活動に対して社内設備・備品等の使用を認め、活動費の支援を行う。				
(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	4.6	%

■ 食生活改善

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	健康保険組合とのコラボヘルス事業として、生活習慣管理アプリを活用した健康づくりイベントを毎年開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	アプリを活用し、運動不足の解消及びコミュニケーション活性化を図るウォーキングイベントを実施。				
(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	13.4	%

■ 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	4.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	56.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	58.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	61.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	48.9	Q56、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	53.6	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	50.1	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	58.8	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.8	45.5	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	メンタルヘル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	ストレスチェックの結果、負荷が高い業務をこなしている現状の中で、職場でのサポートが十分ではないと感じている社員が多く、問題（ストレス要因）が生じた際に対応できていない事がわかった。部内でのコミュニケーションを密にし、相談しやすい職場風土を作ることには個々人の健康を守ると同時に、社員一人ひとりが安心してイキイキと働くことができ、生産性向上につながると考える。
	施策実施結果	社員一人ひとりが活力にあふれる職場作りを目指し、あるべき姿、その実現のために何が出来るかを各グループの垣根を越えて議論し行動に移す風土改革プロジェクトを実施し、社内のコミュニケーション活性化を図った。
効果検証結果	風土改革プロジェクトに参加した拠点のうち8割は、「総合健康度」が改善し、「心身の健康度」、「生活の健康度」に関しては参加した拠点全てに改善が見られた。総合健康度が3p改善した拠点は、「曖昧さ(-3.6p)」、「仕事意識(+1.8p)」、「裁量度合い(+1.8p)」、「人間関係(+2.5p)」等の項目が改善され、自主的に動くことで部内で良い連鎖が広がり、風通しの良い職場風土が醸成された。	
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
	課題内容	ストレスチェックの結果から、ストレス対応力の一つである「生活の幅」の数値が一般平均（偏差値50）より2.7ポイントと低いことが分かった。また、「ライフスタイル（運動、食事、睡眠）」の数値が一般平均（偏差値50）より1.9ポイントと低かった。このことから、仕事中心の生活が生活習慣の乱れ、心身に不調をきたす要因になると推測される。ライフの時間を確保するためにも労働時間の軽減が必須である。
	施策実施結果	就業時間外の電話やメールの禁止、フレックスタイム制、PC稼働時間の見える化、22時以降の残業禁止、過重労働者と上席者との面談、有休取得の推奨等の取り組みを強化し、適正な労働時間管理の徹底を行なった。
効果検証結果	所定外労働時間は2017年度比13%減を達成。ストレスチェック結果では、「生活の幅」が1.0p、「ライフスタイル」が0.4p改善した。「運動」「睡眠・休養」の数値もそれぞれ0.6p、0.4pと向上した。「運動」では、週3日～5日の運動習慣を維持している割合が6%⇒17%と増加し、「睡眠時間」では、7～8時間未満を確保できている割合が11%⇒26%と増加した。生活習慣を見直す意識が根付いてきている。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大和ハウス工業株式会社

英文名：

■加入保険者：大和ハウス工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

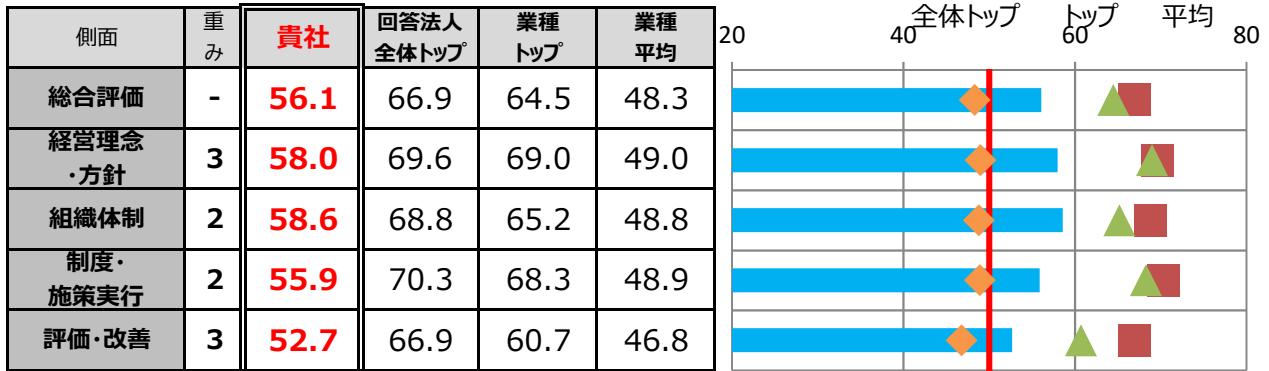
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.1** ↓0.9 (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



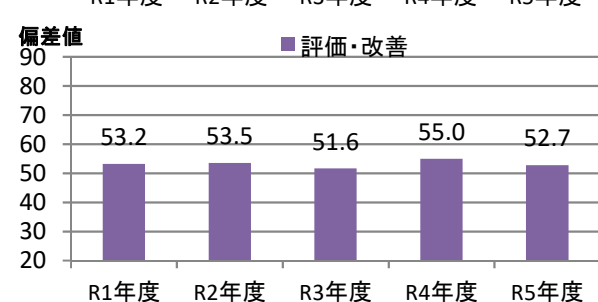
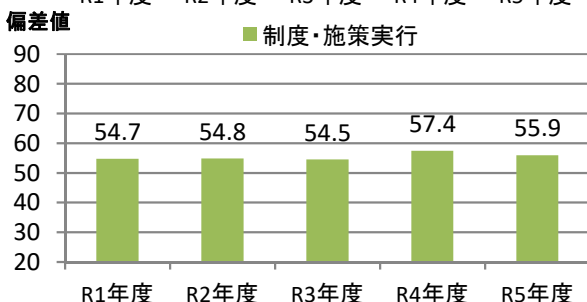
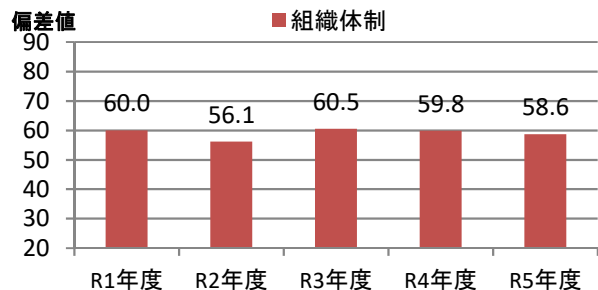
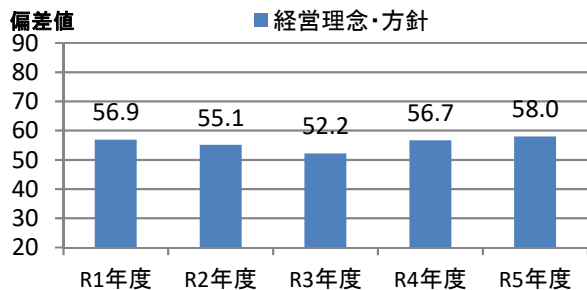
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

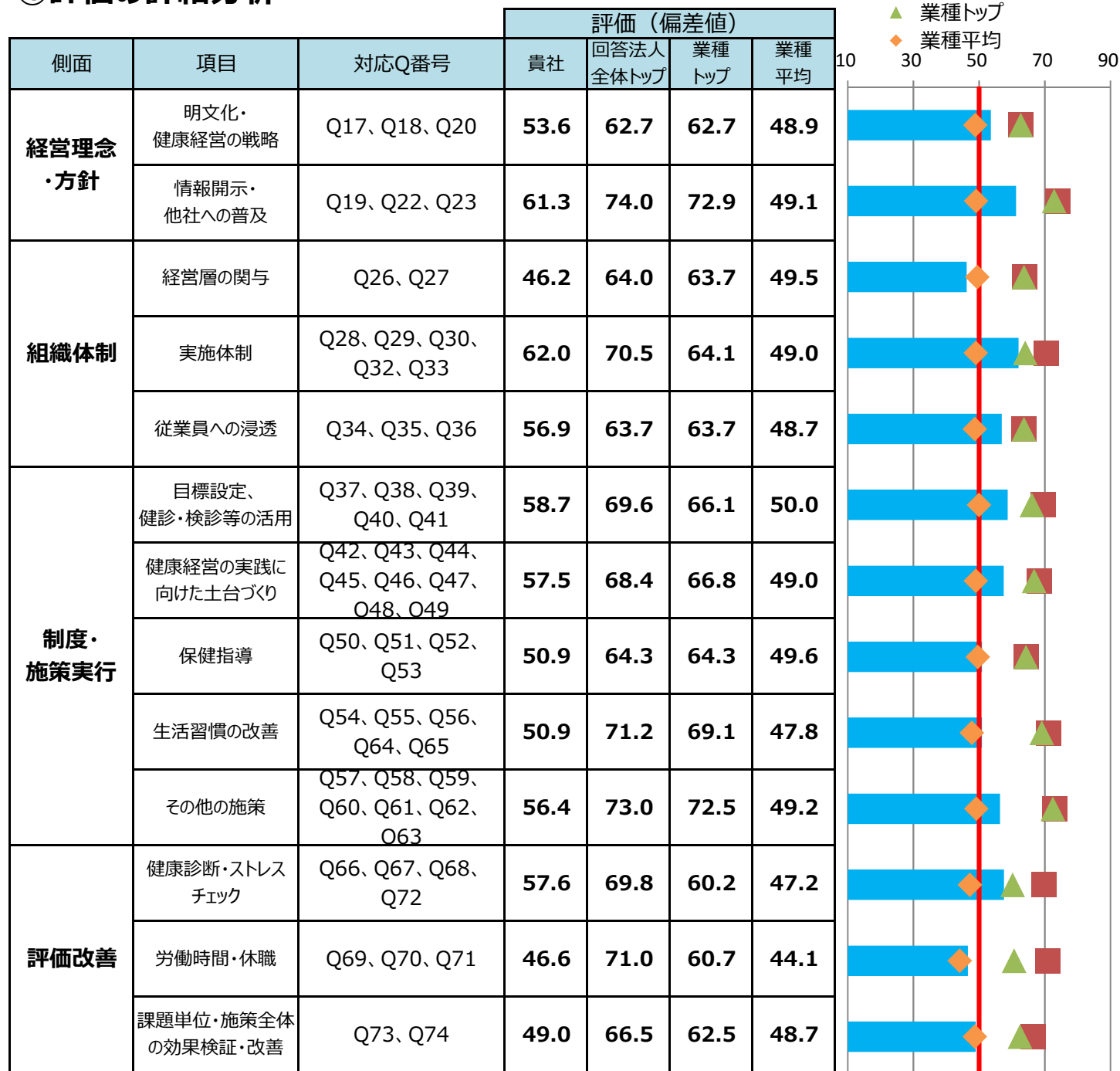
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	901~950位	1051~1100位	851~900位	1001~1050位
総合評価	56.0	54.8(↓1.2)	54.1(↓0.7)	57.0(↑2.9)	56.1(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化による労働力人口の減少、親の介護に伴う社会離脱など、従業員を取り巻く社会課題が深刻化する中で、従業員が安全かつ健康的に働くことのできる職場環境を整備し、従業員の成長とエンゲージメントの向上を図ります。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の健康経営方針である「家づくり、街づくりの基本は健康から。当社では何よりも社員の健康と家族の幸せが優先され、イキイキと活動できる生活環境づくりを支援します。」に基づき、従業員の健康維持・増進を推進するとともに、従業員一人ひとりが心理的安全な職場環境の中で、健康でイキイキと活動し最大限のパフォーマンスを発揮できる職場風土を醸成しワークエンゲージメントの向上を図ります。
②	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Q18SQ2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.daiwainhouse.co.jp/sustainable/social/employee/work_environment/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL	https://www.daiwainhouse.co.jp/sustainable/csr/pdfs/2023/soc_HRData.pdf				
c.ワークエンゲージメント	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
URL	https://www.daiwainhouse.co.jp/sustainable/csr/pdfs/2023/soc_HRData.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	3	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	92.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司部下の信頼関係向上、社員の自立促進を目的とした1on1ミーティング（2022年4月～運用開始）				
(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		%

■ 食生活改善

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	従業員が27の食生活改善項目から自由選択。2週間毎に達成すればポイントを付与し継続実施を促している。				
(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	5.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	事業所単位で実施する生活習慣改善活動に対して補助金を支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.5	%

■ 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	90.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	60.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	52.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	62.8	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	48.9	Q56、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	56.2	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	50.1	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	46.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.1	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社では従業員の疾病の早期発見・早期治療に繋げるため、定期健康診断と二次検査の100%受診を目標として掲げており、コロナ禍のような様々な制約下においても100%受診を継続することを課題としている。
	施策実施結果	事業所担当者と連携を密にし受診状況の確認と追跡を行い、コロナ禍においても定期健診は100%受診（10年連続）、二次健診は95.3%の受診となった。
効果検証結果	上記取り組みを通じて従業員の疾病の早期発見を行い、早期治療に繋げることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	2021年に実施した「疾病治療と仕事の両立支援に関する社内アンケート」において、制度の利用や疾病についての「周囲（上司・同僚・部下）の理解を求める」と回答した割合が、両立経験無しの従業員で71%、両立経験有りの従業員で58%であり、疾病治療と仕事の両立支援を利用しやすい環境づくりが課題。
	施策実施結果	「疾病治療と仕事の両立支援に関するeラーニング」を実施し、受講率92.6%でした。
効果検証結果	両立支援の必要性やその内容、三大疾病の治療ごとの特徴と配慮などのテーマを学ぶことができ、従業員のヘルスリテラシーが向上した。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：積水ハウス株式会社

英文名：Sekisui House, Ltd.

■加入保険者：セキスイ健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

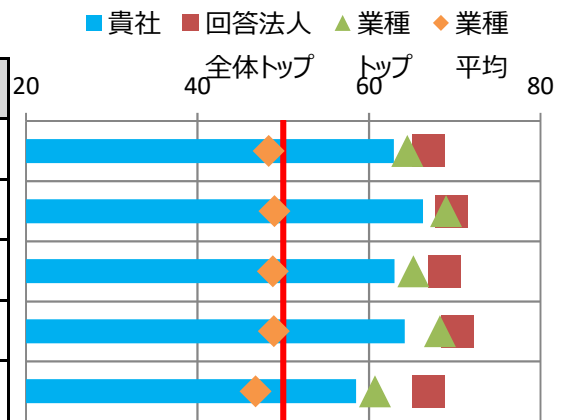
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.9** ↓0.5 (前回偏差値 63.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.9	66.9	64.5	48.3
経営理念・方針	3	66.3	69.6	69.0	49.0
組織体制	2	63.0	68.8	65.2	48.8
制度・施策実行	2	64.2	70.3	68.3	48.9
評価・改善	3	58.5	66.9	60.7	46.8



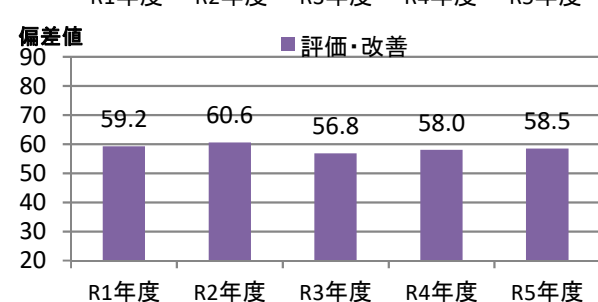
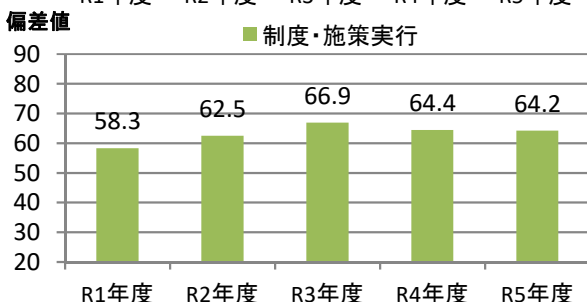
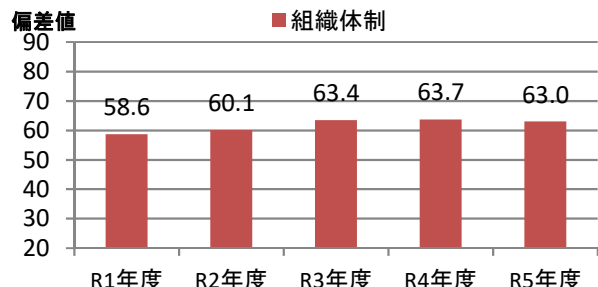
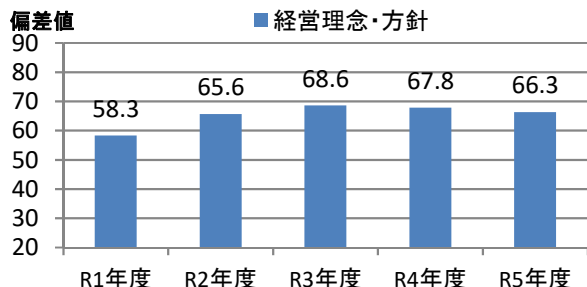
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

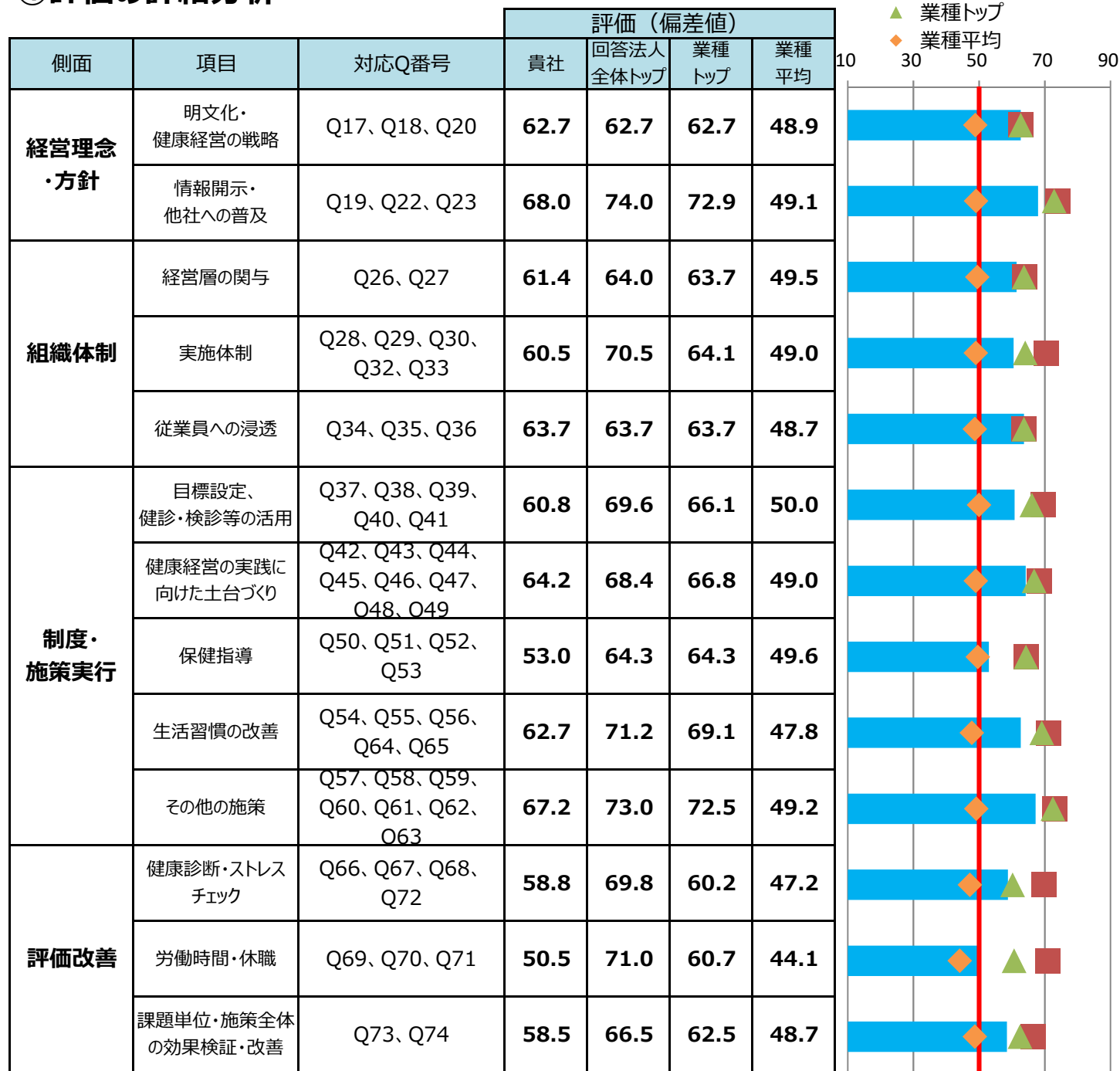
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	151~200位	51~100位	101~150位	201~250位
総合評価	58.6	62.4(↑3.8)	63.7(↑1.3)	63.4(↓0.3)	62.9(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 積水ハウスでは、企業の持続的な成長、イノベーションの創出に向けて、従業員一人ひとりが健康で、活気に溢れて働くことが必要であると考えています。そのために、従業員の心身の健康を高めるための制度・職場風土を整備するとともに、働き方改革を推進し、従業員の心身の健康の維持・増進および幸福度の高い活力ある社員が働くことによる生産性の向上に取り組むことを経営課題と考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	「幸せ健康経営」により、心身の健康を高めるための制度・職場風土を整備するとともに、働き方改革を推進し、従業員と組織の幸福度を高めていくことで、活力のある社員を増やし、プレゼンティーズムを削減し、活気に溢れた従業員の力を、企業の持続的な成長、イノベーションの創出につなげ、「世界一幸福な会社」として持続的な企業成長を目指します。
②	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Q18SQ2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.sekisuihouse.co.jp/company/sustainable/happy_health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
	○	○	○	○	
URL	https://www.sekisuihouse.co.jp/library/health/health_KPI2023.pdf				
b.プレゼンティーズム	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
	○	○	○	○	
URL	https://www.sekisuihouse.co.jp/library/health/health_KPI2023.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	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
	○	○	○	○	
URL	https://www.sekisuihouse.co.jp/library/health/health_KPI2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	その他				
取組内容	選択したテーマに沿って4～5人で対話し、気づきを深め自律的な行動につなげる取り組み				
(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	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	「運動用弁当」「一般的健康弁当」を提供。栄養素と食べ方の説明をつけ健康な食事への意識向上をはかる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	オリジナルアプリで歩数データを計測するとともに、運動等の動画コンテンツも視聴できるようにしている。				
(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	86.2	%

■ 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	2.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	63.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.5	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	62.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	48.9	Q56、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	65.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	50.1	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	63.4	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.0	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員構成の中心となる40歳以上（特に男性）の肥満の割合が、高い傾向にある。（2020年度で約54%）。生活習慣病のリスクが高いことから対策が必要である。ターゲットとなる40歳以上の男性だけではなく、若年層や女性を含めて企業全体で健康意識を高め、各従業員が「自分ごと」として健康増進に取り組むことが重要と考えている。
	施策実施結果	MY幸せ健康宣言に50%以上参加。半年前より健康と回答した社員が27.4%（21年度）⇒38.4%（22年度）。40歳以上男性肥満率52.6%（21年度）⇒52.0%（22年度）と微改善。
効果検証結果	MY幸せ健康宣言への参加率が高く、各個人の健康意識が向上している。今後は、実際の健康状況やメンタル等の改善状況との関係性も分析していきたい。 40歳以上の男性の肥満については減少傾向にあるものの、さらに若年層からの健康意識を高めることで生活習慣病予防の動きを強化していきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は30%を切っているもののまだ高い状況にあり、特に40歳以上の男性では3人に1人以上が喫煙している状態である。禁煙は肥満改善と合わせて将来の生活習慣病の予防に重要である。また、喫煙に関するアンケートから、非喫煙者の70%以上が周囲の方の喫煙が気になると回答しており、禁煙の推進は活力ある職場環境の整備においても必要であることが分かった。
	施策実施結果	喫煙率は25.4%（20年度）⇒24.0%（21年度）⇒23.4%（22年度）と減少。 セミナー開催、禁煙治療補助などにより、喫煙者の3割が禁煙に向けた取り組みを進めたり、検討したりしている。
効果検証結果	経営層からの発信、MY幸せ健康宣言の取り組み、禁煙サポートプログラム等の活動が奏功し、徐々にではあるが喫煙率の減少が進んでいる。今後は就業時間内禁煙の全社導入を検討するなど、喫煙率の減少に加えて活力ある職場環境の整備に向けた取り組みを進めていきたい。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北陸電気工事株式会社

英文名：HOKURIKU ELECTRICAL CONSTRUCTION CO.,LTD.

■加入保険者：北陸電気工事健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

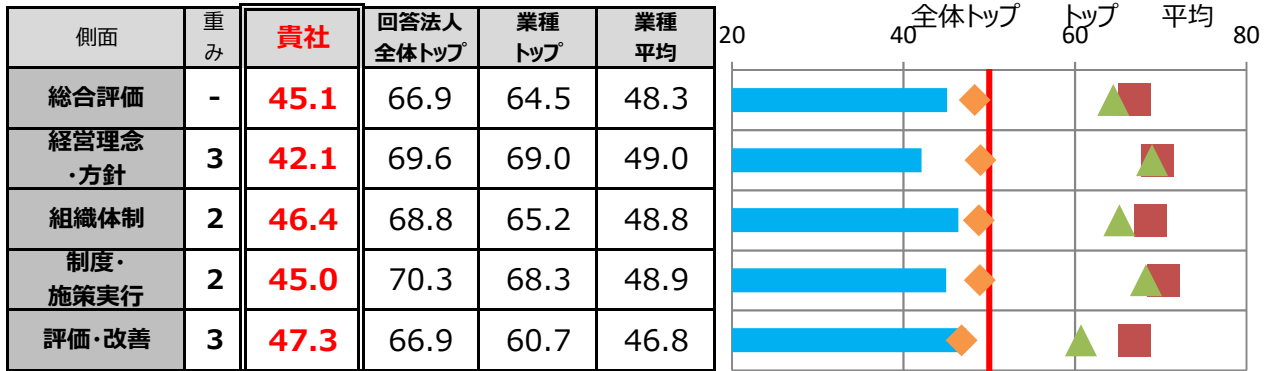
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501～2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.1** (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



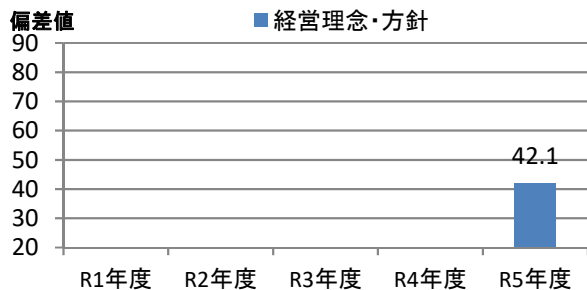
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

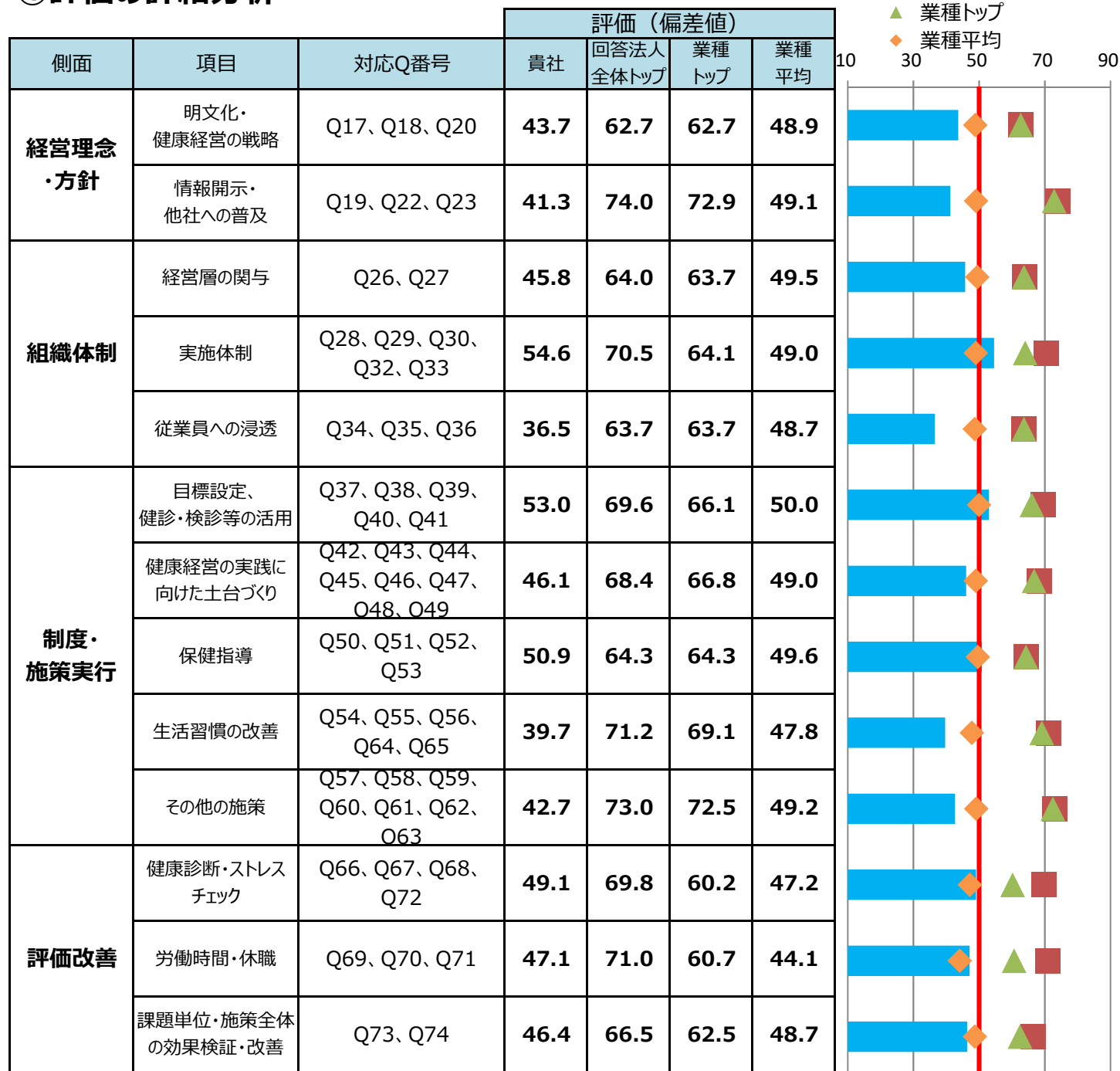
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	45.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 心身の健康状態が思わしくない環境や状態では生産性向上を続けることが難しいため、従業員一人一人が健康を意識し「働きがい」を持ち、個人の能力を最大限に発揮できる組織風土へ繋げ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	
②	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Q18SQ2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

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	11	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	14.0	%	(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域貢献も兼ね、各地域の奉仕活動（海岸清掃等）へ各事業所にて実施・参加				
(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	75.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂設置の事業所において、簡易的な健康チェックを実施。（ベジチェック測定会・血管年齢測定会）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	従業員の健康づくりを促進するため、クライミングセンターと法人会員契約を締結し、無料で利用ができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	20.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	47.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	49.9	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	52.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	48.9	Q56、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	42.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.9	50.1	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	45.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.0	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.6	45.5	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	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	若手の女性社員を対象に生理休暇（給与6割支給）の取得についてアンケートを行ったが、上司への言いづらさや給与が減少することを理由に取得をためらい、体調不良であっても生理休暇を取得する女性社員がほとんどいない事が課題であった。
	効果検証結果	2023年度に特別休暇制度の見直しを行い、生理休暇を取得した場合の賃金を「6割支給」から「10割支給」へ改定し、周知した。また管理職対し女性のからだに関する教育を行った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の結果、2020年度は有所見者が41%、2021年度は38%と割合が高く、生活習慣病等の疾病リスクが高いのが課題である。
	効果検証結果	有所見者に対しては再検率が100%になるまで干渉し、人間ドックや健診の補助制度を拡充し、歩こうイベント等を実施、健康に関する意識を高める取り組みを行った。
	効果検証結果	2022年度の有所見率は32%と下がっており、更に低減することを目標としている。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ユアテック

英文名：YURTEC CORPORATION

■加入保険者：ユアテック健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

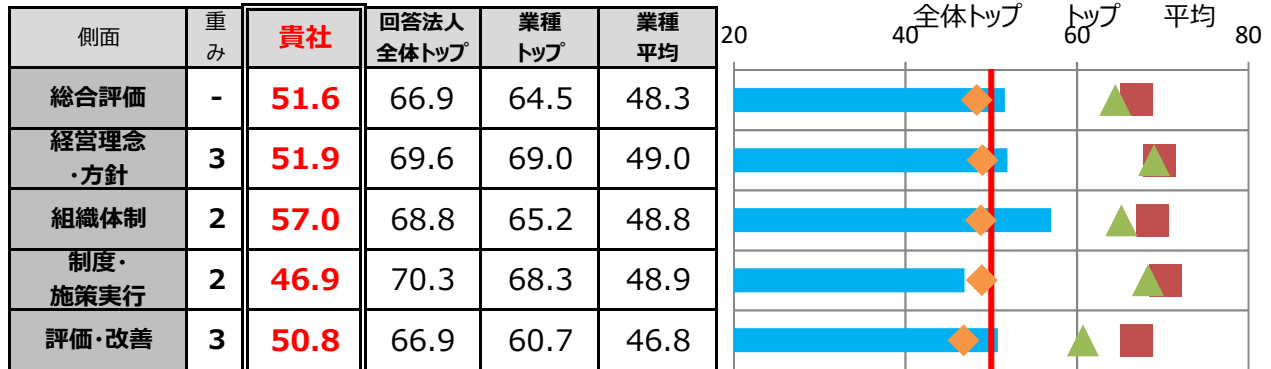
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.6** ↓1.6 (前回偏差値 53.2)

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

②評価の内訳



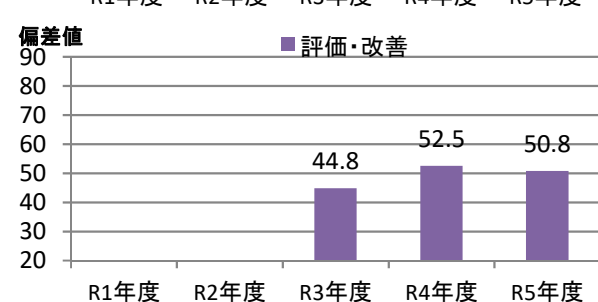
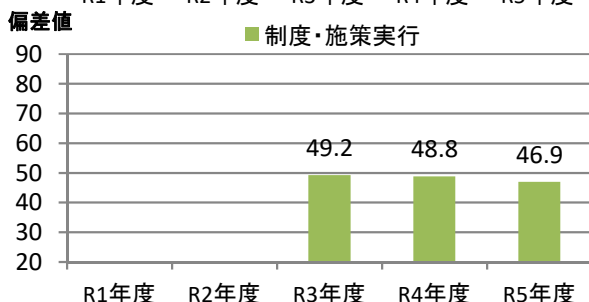
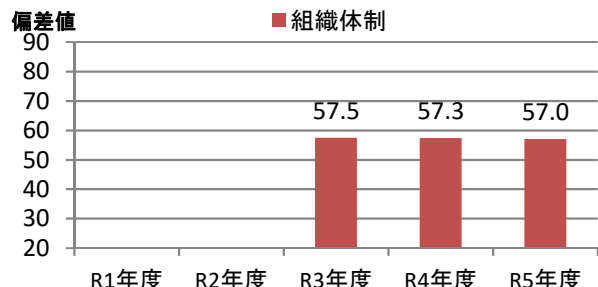
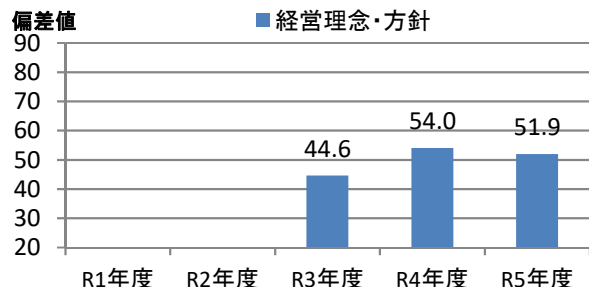
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

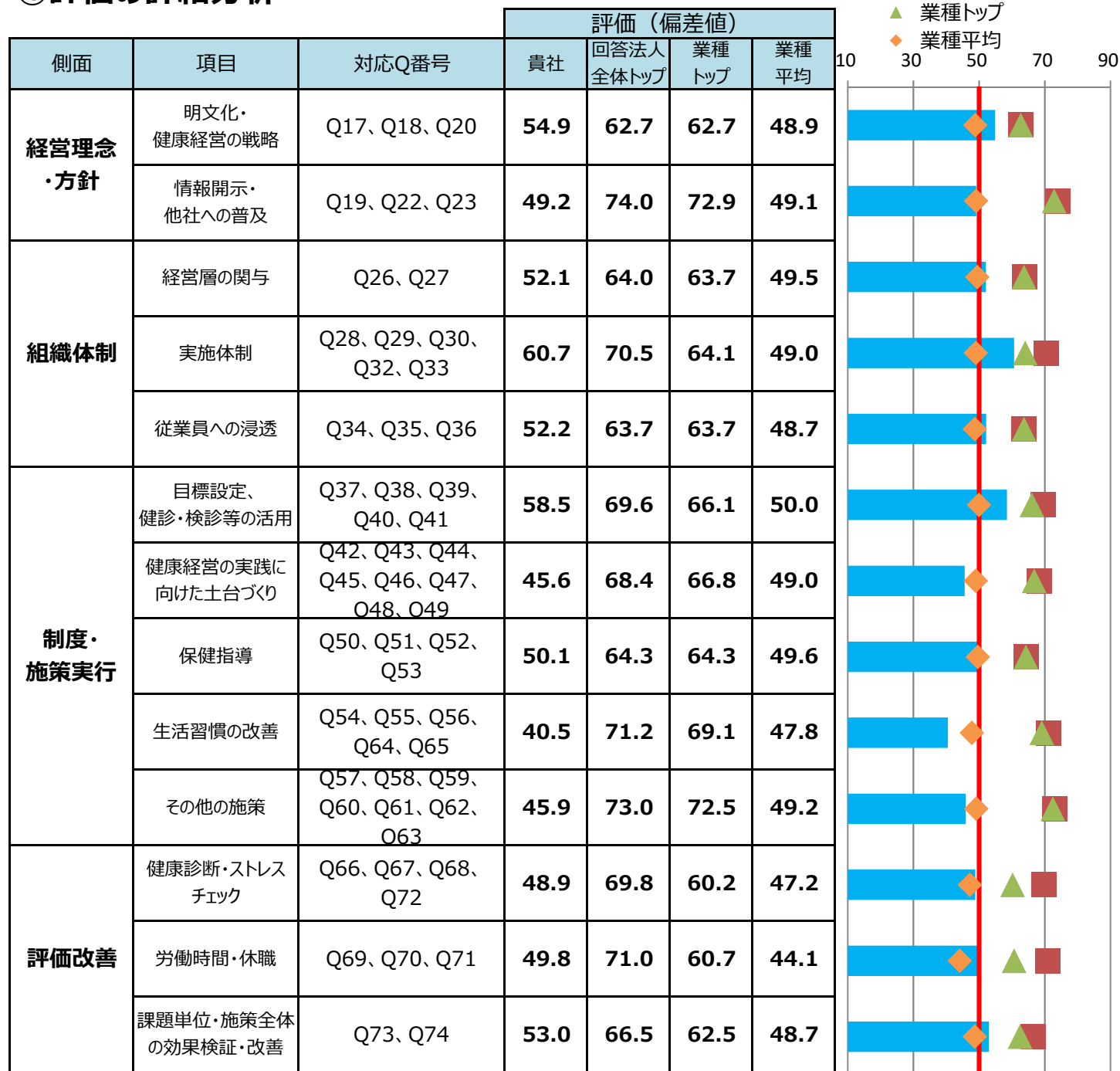
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1751~1800位	1251~1300位	1551~1600位
総合評価	-	-	48.2(-)	53.2(↑5.0)	51.6(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	その他 従業員に対しては疾病予防と健康寿命の延伸として還元されるとともに、会社においては組織の活性化と生産性の向上に寄与することをめざす。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の生活習慣病の事前予防・早期治療をはかるため、2026年4月の定期健康診断時において肥満率32.0%以下、喫煙率25.0%以下をめざす。 職場における総合健康リスクの低下、高ストレス者の減少をはかり、メンタル疾患による休務者発生予防による生産性の向上をめざす。
②	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Q18SQ2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	http://www.yurtec.co.jp/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

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	職場単位での昼食会、懇親会等のレクリエーション行事開催に伴う経費補助を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	労働衛生推進月間の諸活動の一環として、朝食摂取等の食生活改善取り組みを推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	労働衛生推進月間の諸活動の一環として、個人対抗・職場対抗のウォーキングイベントを実施。				
(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	46.7	%

■ 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	95.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	48.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	52.7	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	52.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	48.9	Q56、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	47.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	50.1	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	45.2	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.6	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.7	45.5	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	メンタルヘル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	ストレスチェックの職場集団分析結果に関して、全社大の総合健康リスクは「76」で良好な結果になっているなかで、個別に見ると、総合健康リスクが全国平均の「100」以上の職場があることから、この「100」以上の職場においては、具体的な職場環境改善の取り組みを実施して総合健康リスクの低減を図る必要があった。
	効果検証結果	総合健康リスク「100」以上の職場において、「メンタルヘルス改善意識調査票」を用い、所属員全員の改善要望率の高い項目を抽出し、それに対する改善対策を立案して職場全体として改善活動に取り組んだ。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2022年度のストレスチェックの実施結果において、2021年度の総合健康リスクが「100」以上の職場のうち、約7割の職場において総合健康リスクが前年度から低減した。さらに前年度から低減した職場の約8割が全国平均「100」未満に低減し、改善活動の効果が表れた。
	効果検証結果	20~30代の社内研修時に禁煙教育を実施するとともに、喫煙者に「禁煙に対する意向」を確認したうえで、支援希望者に対して社内保健師による個別指導を実施した。
	効果検証結果	2021年度から喫煙率の削減に取り組み一定の減少傾向にあるものの、目標の「2026年度定期健康診断時の喫煙率25%以下」にはかなり厳しい状況にある。このような状況を踏まえ、社内保健師によるWGを設置し、更なる禁煙取り組みの強化策について検討を進めている。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中電工

英文名：CHUDENKO CORPORATION

■加入保険者：中電工健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

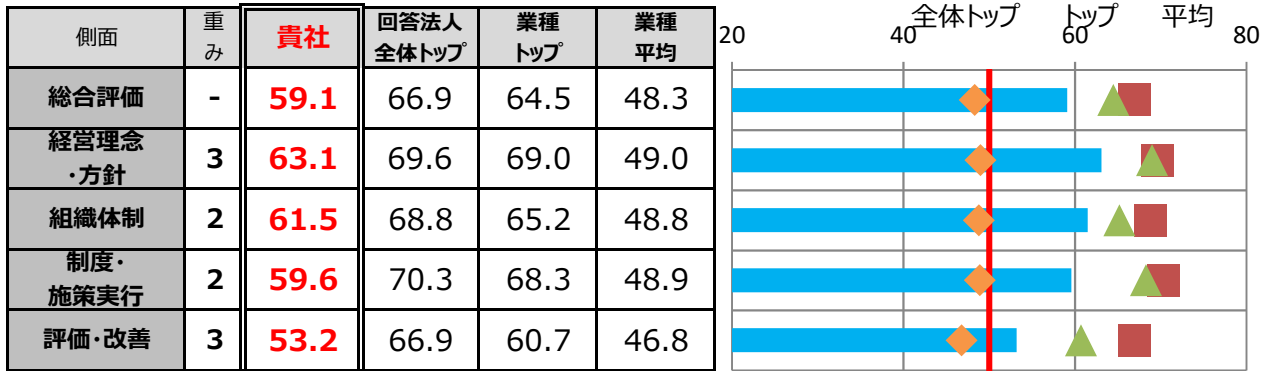
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.1** ↑7.3 (前回偏差値 51.8)

※「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



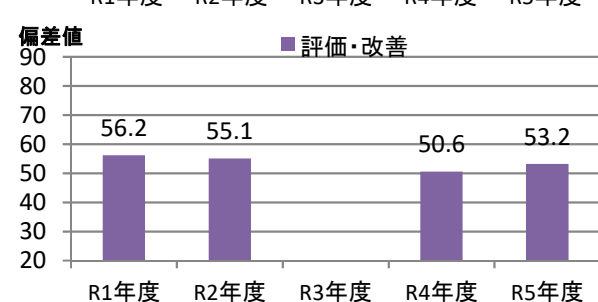
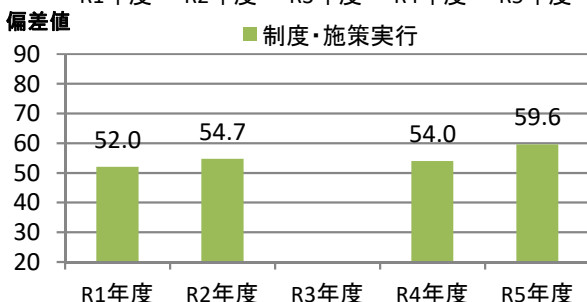
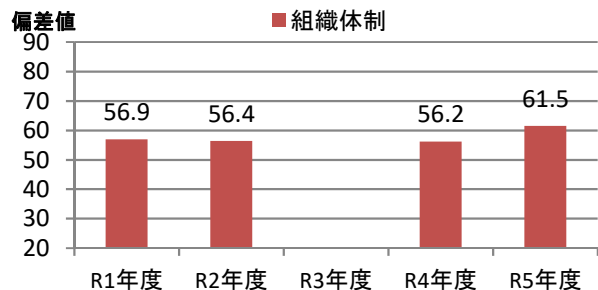
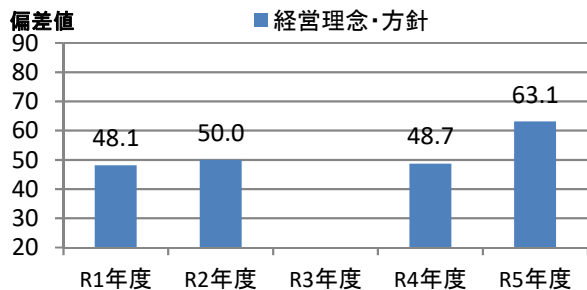
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

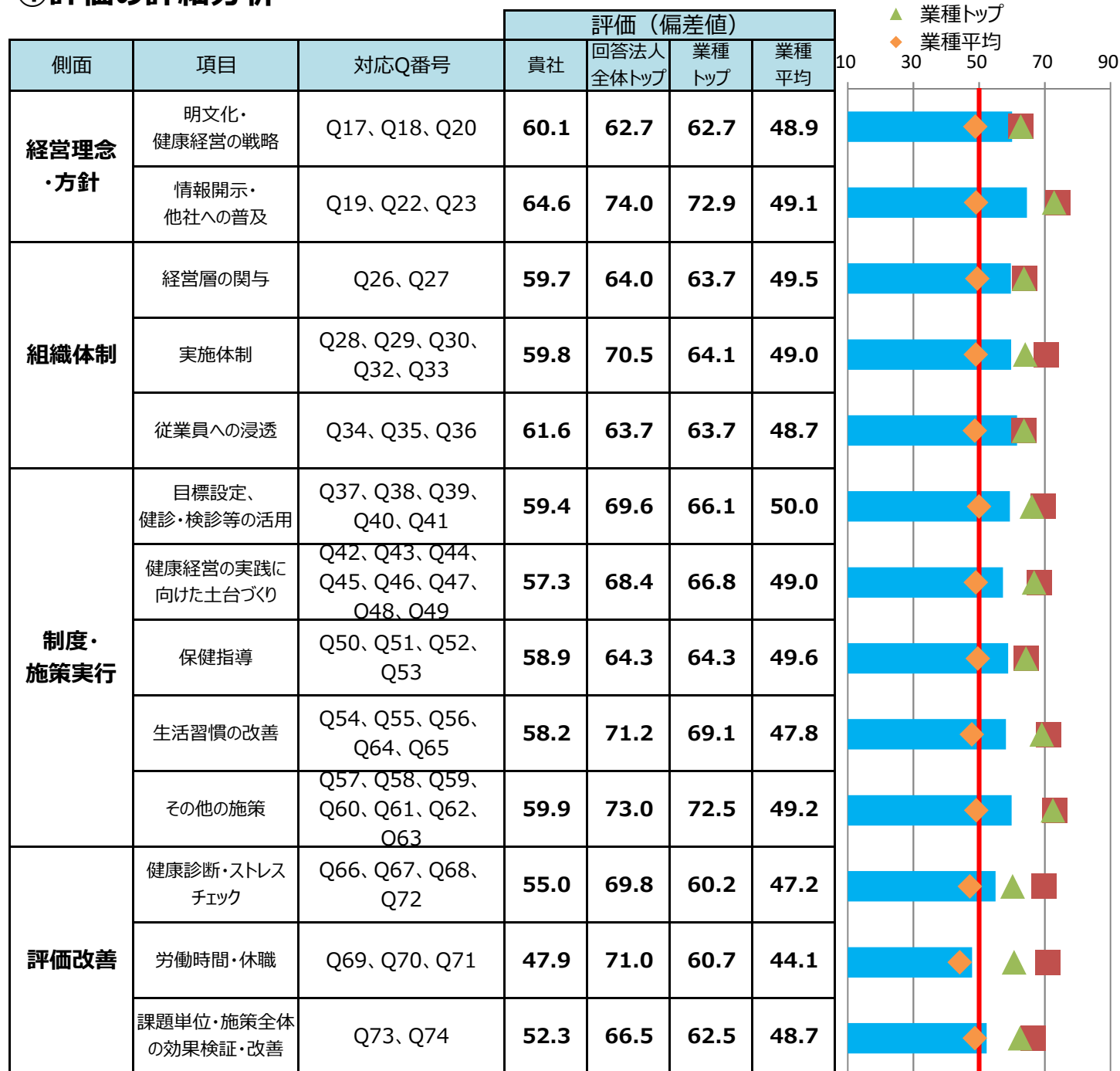
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	1001~1050位	-	1451~1500位	701~750位
総合評価	53.1	53.8(↑0.7)	-	51.8(-)	59.1(↑7.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 生産性の向上、競争力強化による中長期的な企業価値の向上が課題である。 生産性向上と競争力強化のためには、健康経営の推進による「従業員の活力向上」と「組織の活性化」が必要である。このため、健康経営の「具体的な取り組み」である「従業員のヘルスリテラシーの向上」、「メンタルヘルスケアによる高ストレス職場の改善」、「働き方改革等によるワークライフバランスの充実」等を実施する。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の「具体的な取り組み」を実施することで、従業員のアブセンティーズ、プレゼンティーズ、ワークエンゲージメントの各指標を改善し、従業員の活力が向上して組織が活性化することを期待している。
②	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Q18SQ2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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.chudenko.co.jp/company/approach/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズ	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
		○	○	○	○
URL	https://www.chudenko.co.jp/company/approach/				
b.プレゼンティーズ	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
		○	○		○
URL	https://www.chudenko.co.jp/company/approach/				
c.ワークエンゲージメント	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
		○	○		○
URL	https://www.chudenko.co.jp/company/approach/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	13	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	95.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	環境月間・おかげさま月間等において、全事業場で地域のボランティア・清掃活動等を実施した。				
(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	40.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	厚生労働省が9月に実施する「食生活改善普及運動」に併せ、「食生活改善に向けた企画」を全事業場で実施。				
(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	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保のマイヘルスウェブに登録し、運動情報の提供、アプリの活用と日々の記録を通じて自主健康管理を図る。				
(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	61.0	%

■ 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	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	77.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	59.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	53.8	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	48.9	Q56、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	57.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.1	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	52.8	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.8	45.5	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	メンタルヘル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	健康経営の取り組みとして、毎年10月に実施するストレスチェックによる総合健康リスク数値が120以上の職場は「量・コントロール（仕事の量的負担・コントロール度）」が高リスクとなる職場であり、メンタルヘルス不調へもつながることから、総合健康リスク120以上の職場ゼロが課題である。
	施策実施結果	総合健康リスク120以上の全職場（2021年度2箇所）に対して、健康経営推進担当部署による状況確認と改善指導の取り組みを行った。
効果検証結果	総合健康リスクが120以上の職場の次年度の結果は100以下となり、改善している。また全職場（2022年度287箇所）の全体としても全国平均を下回る職場（総合健康リスクが100以下）が増加し、2021年度の90.4%から2022年度は90.9%と改善している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2024年4月1日より労働基準法の時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることを踏まえ、「生産性向上に向けた長時間労働の削減」、「健康経営の推進によるワークライフバランスの確立」等の働き方改革への取り組みが課題である。
	施策実施結果	働き方改革中期アクションプラン2024を策定し、長時間労働削減の意識付教育、現場直行直帰制度、DX推進施策、バックオフィスによる生産部門への支援強化等を行い、全従業員が参加して取り組んだ。
効果検証結果	「時間外労働年720H以内」は3名（前年度16名・前年度から81%削減）、「時間外・休日労働2~6カ月平均80H超過抵触者前年比50%以下」15名（前年度32名、前年度から53%削減）、「時間外労働月45H超年6カ月迄」63名（前年度203名、前年度から69%削減）と前年度からいずれも大幅に改善をした。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社関電工

英文名：KANDENKO.CO.,LTD

■加入保険者：関電工健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

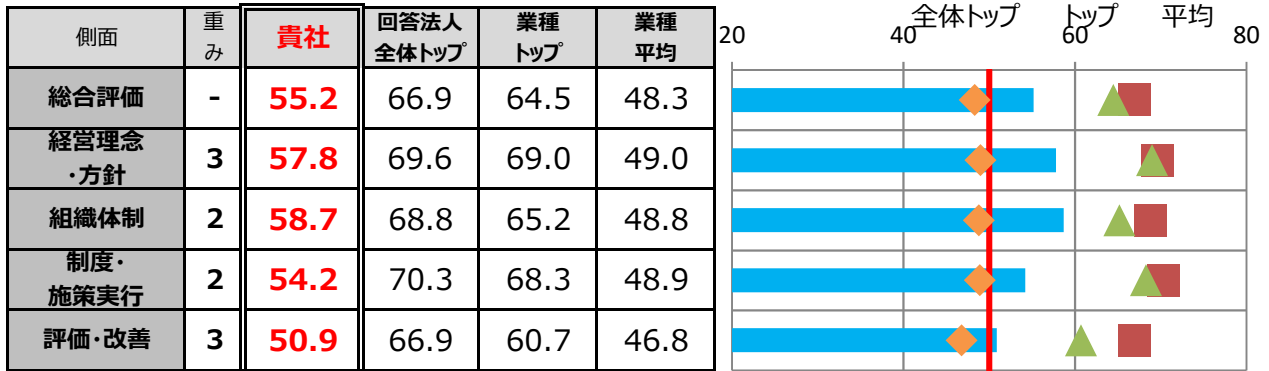
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.2** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



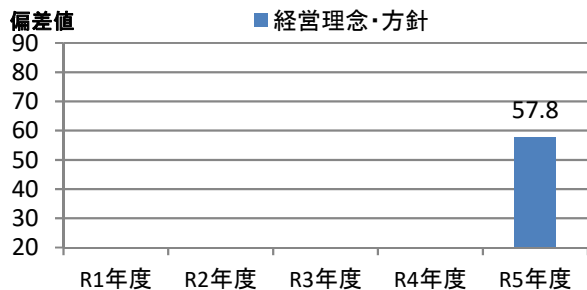
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

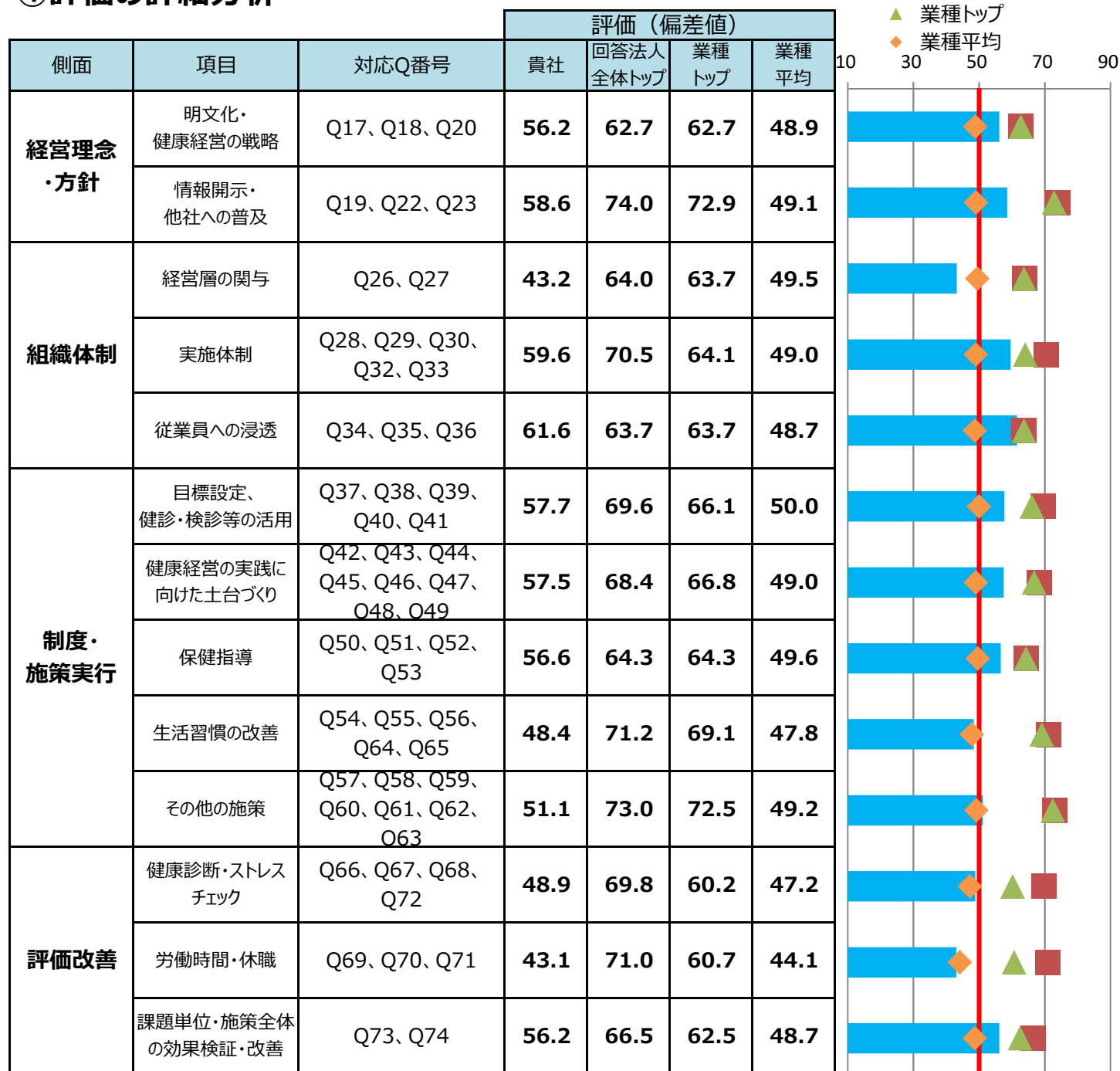
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1101~1150位
総合評価	-	-	-	-	55.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 建設業界は2024年の時間外労働上限規制適用による影響と労働人口の減少による担い手不足が否めない状況であり、生産性を飛躍的に高めていくことが当社にとって喫緊の課題である。業務プロセス改革を始めとした生産性向上施策を推進しているところであるが、限られた時間と人材で持続的に成長していくためには、従業員の健康状態を改善し個々のパフォーマンスを向上させることが重要であり、経営上の課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のヘルスリテラシーを育成し、自律的な健康管理を支援することにより、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、それぞれのフィールドでその個性や能力を最大限に発揮出来るようになることを期待している。さらには、従業員の健康と働きがいを追求し、従業員エンゲージメントの向上、絶えざる自己革新により成長し続ける企業風土を醸成していきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社は「人間第一」を掲げ、中期経営計画においても「ひといち力の向上ー健康経営の実践ー」を重点方針の一つとして表明している当社においては、従業員の健康保持・増進や生き生きと働くことができる職場環境づくりは最重要事項の一つと捉えている。従業員の心と身体の健康を基盤とした未来に向けた経営施策の推進をいかにして持続的な成長と企業価値の向上につなげていくかということが今後の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	労働集約型企業である当社にとって最も重要な経営資源である従業員一人ひとりの健康保持・増進、アブセンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減、エンゲージメントの向上を図り、生産性の向上や新たな企業価値の創造に繋げたい。その結果として、従業員とその家族、さらには当社に関わるすべての人の幸せと企業価値の向上につながっていくことを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kandenko.co.jp/sustainability/hitoichi/health-management

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
	URL	https://www.kandenko.co.jp/sustainability/hitoichi/health-management			
b.プレゼンティーズム	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
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	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 ○
	URL	https://www.kandenko.co.jp/sustainability/hitoichi/health-management			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	7.0	%	(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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員の健康増進や社内コミュニケーションの活性化を目的に同好会の設置を認め、金銭支援を行っている。				
(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	2.1	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	従業員の健康保持増進と社内コミュニケーションの活性化を目的としてウォーキングイベントを開催している。				
(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	6.2	%

■ 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	11.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	51.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	55.4	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	58.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	48.9	Q56、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	43.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	50.1	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	47.4	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.4	45.5	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	健康診断の有所見率が全国平均よりも高い状況であり、これは従業員一人ひとりの能力発揮や組織の活性化に影響を与えるものと考えられる。有所見者については医療機関受診や生活習慣の見直し等の適切な行動に確実に繋がるよう支援し、健康リスク保有者を減少させていくことが必要である。
	施策実施結果	健診結果データより、ハイリスク者と保健指導対象者を一定基準で抽出し、保健師によるフォローと産業医への情報共有を実施。ハイリスク者には受診状況の確認と保健指導、保健指導対象者には保健指導を実施した。
効果検証結果	2021年度に上記施策を実施し、翌2022年度の定期健康診断結果データよりハイリスク者および保健指導対象者の該当人数を確認したところ、 ハイリスク者数（2021年度）175名⇒（2022年度）135名 保健指導対象者数（2021年度）1239名⇒（2022年度）1225名といずれも減少しており、全体として改善傾向にあることが確認できた。更なる改善に向けて、今後も継続実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の事業特性上、繁忙期には特に現場従事者は長時間労働になりやすい傾向があり、心身の健康面とワークライフバランスへの影響が懸念される。また、2024年度から時間外労働上限規制が建設業にも適用されることも踏まえ、業務プロセス改革の推進および法改正後の基準を意識した労働時間管理、従業員一人ひとりが生産性を意識した働き方改革に取り組むことが必要である。
	施策実施結果	デジタルツールの活用やバックオフィス化の推進等の業務プロセス改革、勤務表の日々入力・承認の徹底による労働負荷実態の早期把握・早期対応を実施した。また、年10日の年次有給休暇の計画的付与を実施した。
効果検証結果	2021年度⇒2022年度の経過として、 総労働時間（月平均）183時間⇒178時間、有給休暇取得率66.7%⇒72.0%、有給休暇取得日数15.3日⇒16.5日といずれも改善している。 また、従業員アンケートにおいて9割以上の従業員が「生産性を意識して働いている」と回答、6割以上の従業員が「自身の職場の生産性の向上を実感している」と回答。今後は更なる総合的な労働環境の整備を推進していきたい。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トーエネック

英文名：TOENEC CORPORATION

■加入保険者：トーエネック健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

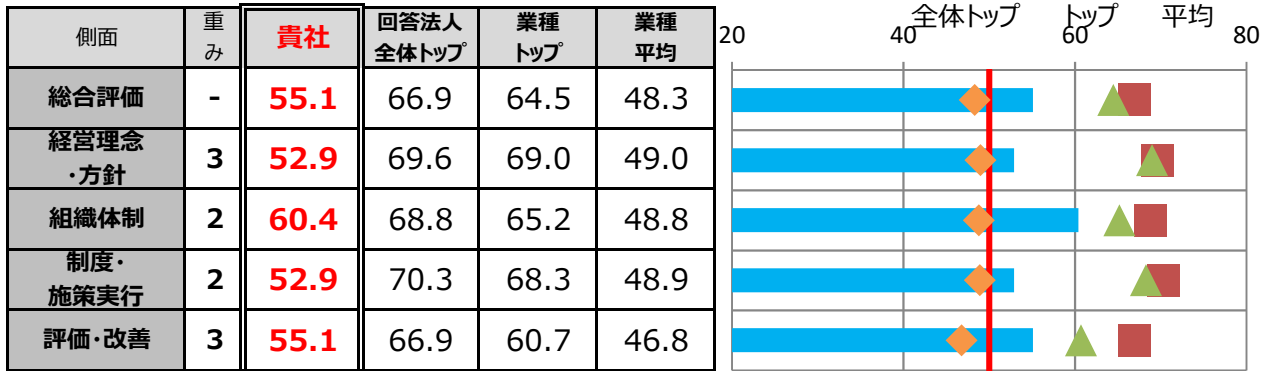
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.1** ↑9.7 (前回偏差値 45.4)

※「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



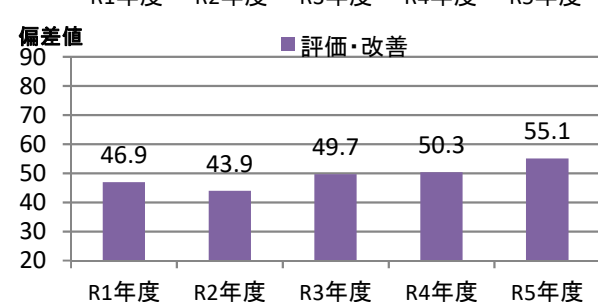
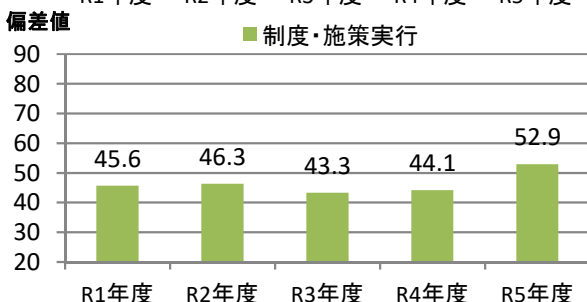
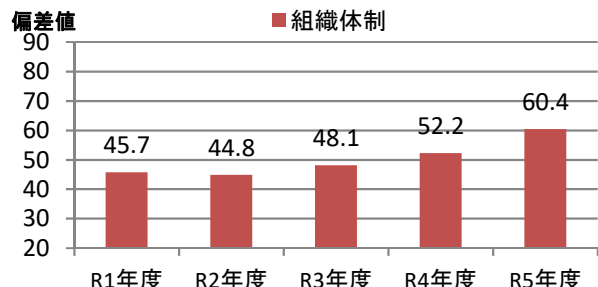
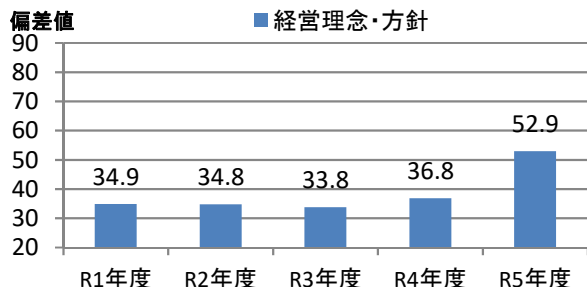
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

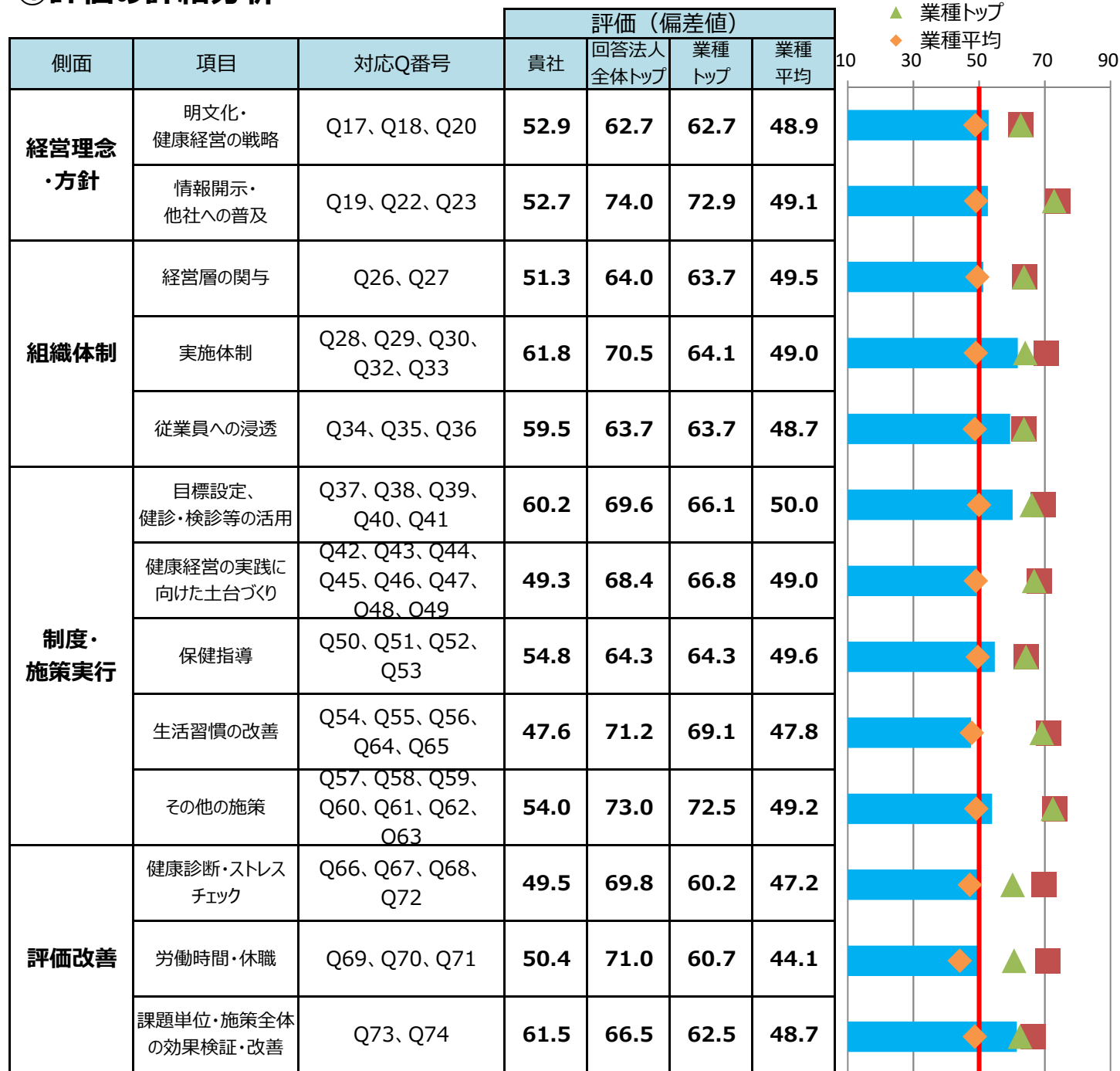
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	2001~2050位	2201~2250位	2201~2250位	1101~1150位
総合評価	42.8	41.8(↓1.0)	43.3(↑1.5)	45.4(↑2.1)	55.1(↑9.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 全ての従業員が、心身ともに健康でいきいきと働くことが、会社の持続的成長に繋がるため、心やからだの不調（疾病）により、長期休務となる従業員の発生を防止することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心とからだの健康保持増進の取り組みにより、従業員一人ひとりの健康意識の向上を図り、健康づくりを実践することで、疾病により長期休務となる従業員が発生しなくなることを期待し、長期休務者ゼロを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 企業の持続的成長のためには、職場が一体となり、課題解決や目標達成に向けて取り組むことが欠かせない。職場の一体感を高めるために、社内コミュニケーションを活性化し、心理的安全性の高い職場環境をつくるのが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することにより、一人ひとりが働きがいを感じ、安心して自身の能力を発揮できる職場環境を形成し、職場の一体感が高まることを期待する。従業員が互いに理解し、認め合える職場となることで、ストレスチェック項目における「職場の一体感」の偏差値向上（2022年度51.4）および、ワーク・エンゲイジメントの偏差値50以上（2022年度49.0）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.toenec.co.jp/csr/health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://www.toenec.co.jp/csr/health_management/docs/health_mana_pdf01.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	16	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	67.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	1日1回以上、上司・部下・同僚間で互いにポジティブな声掛けを行う				
(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	75.1	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スマホウォーキング：アプリの登録のみで参加でき、1日平均8000歩クリアで、インセンティブを付与				
(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	3.8	%

■ 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	2.4	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	51.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	55.7	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	59.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	48.9	Q56、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	51.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	50.1	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	47.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.6	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.2	45.5	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	メンタルヘル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	長期休務者（私傷病で暦日30日以上欠勤・休職、前年度からの継続を含む）のうち、メンタルヘルス不調による休務者が多くを占めている（2021年度長期休務者 メンタルヘルス不調：45名 メンタルヘルス不調以外の疾病：4名）。よって、心の健康づくりや、メンタルヘルス不調の予防および早期発見の取り組み等のメンタルヘルス対策の強化が必要である。
	効果検証結果	集団分析結果に基づく職場環境改善、社外相談窓口の利用率向上、メンタルヘルス・マネジメント検定試験Ⅱ種の資格保有者増加により、ストレスチェックの総合健康リスクが84（前回85）、高ストレス者率が10.5%（前回8.9%）であったものの、メンタルヘルス不調による長期休務者が38名と減少した。
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
	課題内容	人員構成の二極化（30歳代後半～40歳代前半の従業員数が少ない）によるコミュニケーション不足を解消し、職場の一体感を高め、心理的安全性の高い職場環境をつくることが課題である。
	効果検証結果	アンケート結果からポ活の意義・目的等はほぼ全員に伝わっている。9割以上がポ活に賛成であり「意識的に実行する」と回答していることからeラーニングは第一歩の取組と評価でき、今後もコミュニケーション活動を促進していく。2022年度ストレスチェック偏差値「職場の一体感」は51.4（前回51.6）であった。ストレスチェック実施時点では取組み開始直後のため定量的な効果測定はできないが引続き効果検証していく。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社弘電社

英文名：The Kodensha Co., Ltd

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

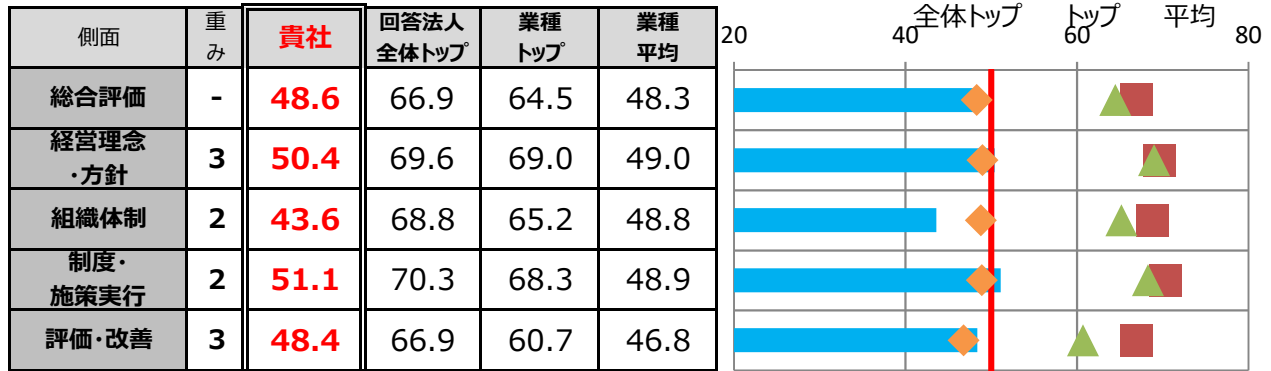
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↓1.4 (前回偏差値 50.0)

※「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



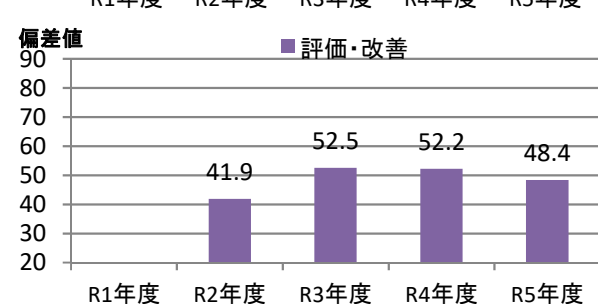
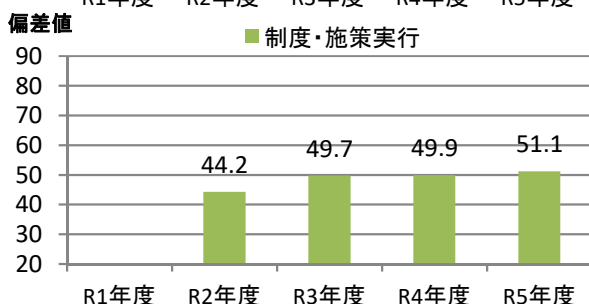
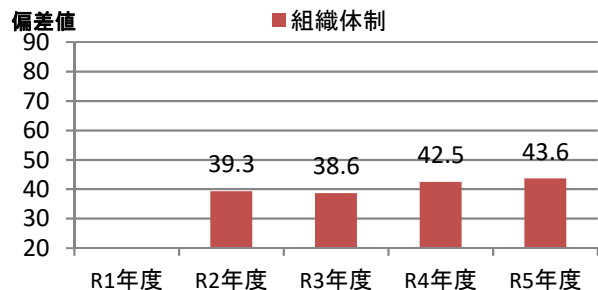
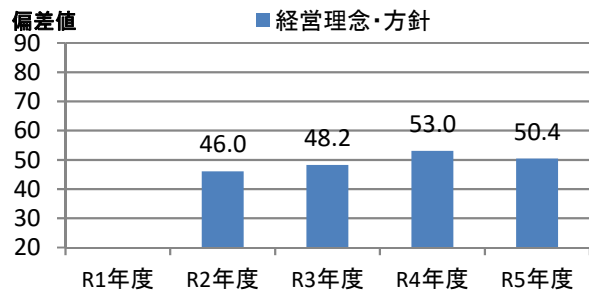
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

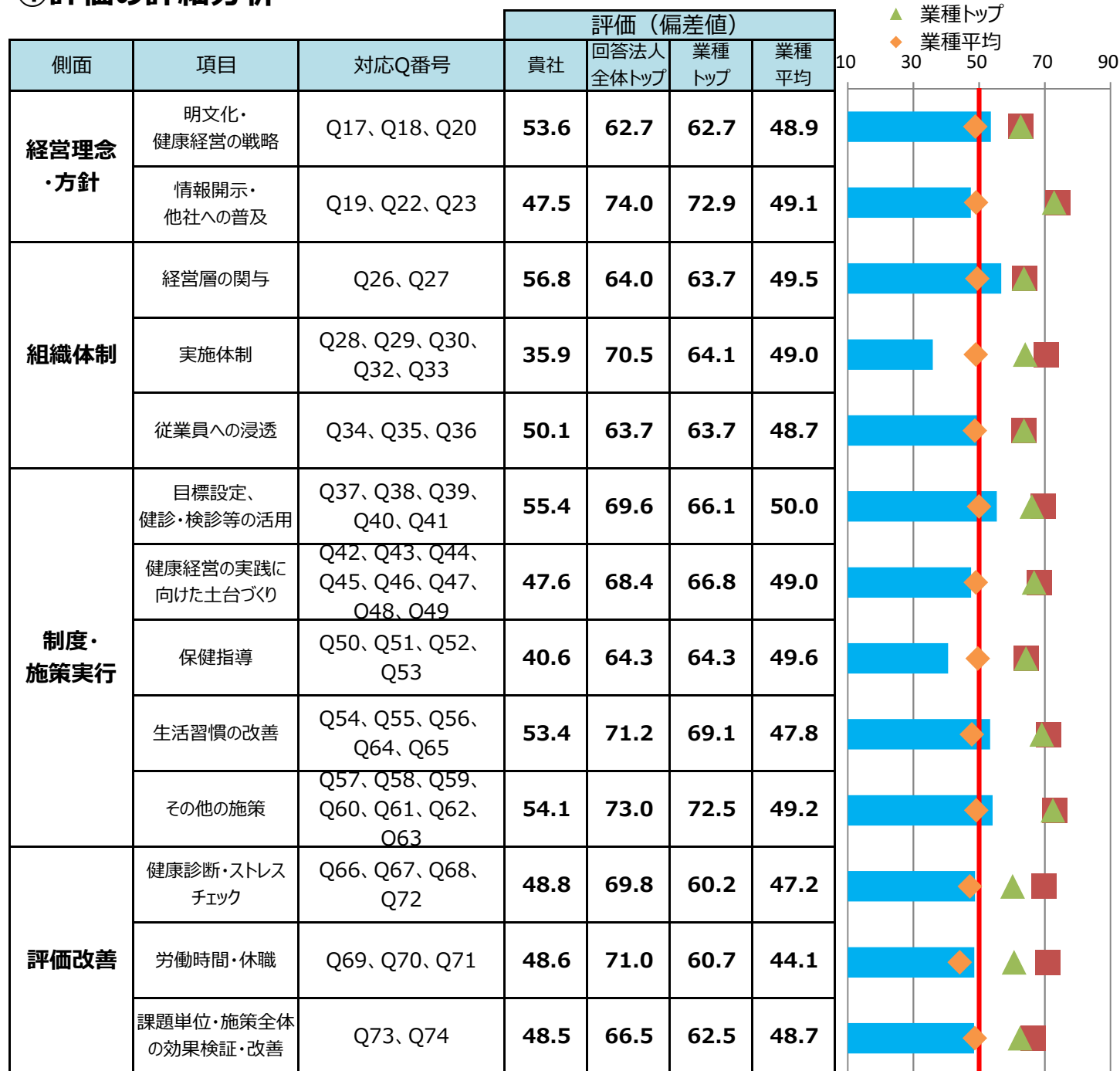
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1901~1950位	1801~1850位	1651~1700位	2001~2050位
総合評価	-	43.1(-)	47.9(↑4.8)	50.0(↑2.1)	48.6(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	人材定着や採用力向上 経営基盤強化として、事業規模拡大の前提となる施工員の確保が重要であり、そのためにも、新卒採用者数の向上、並びに若手社員の定着が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の健康と安全を最優先とした健康経営を推進することで「誰もが健康で働き易く、働き甲斐のある会社の実現」を目指す。その結果、組織の活性化、企業価値向上、若手社員の離職防止につながることを期待する。
②	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Q18SQ2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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kk-kodensha.co.jp/company/effort.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a. アブゼンティズム	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
URL					
b. プレゼンティズム	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
URL					
c. ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	35.0	%	(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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会社公認の部活動を推進しており、他部署の社員間コミュニケーションの場として活用している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

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	社員全員に貸与しているスマホに健康アプリが入っており、毎日の食事記録等が出来るようになっている。				
(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	30.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	セレクトプラン制度のメニューとして健康増進を目的としたスポーツ施設利用補助を行っている。				
(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	13.3	%

■ 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	20.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	47.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	44.3	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	61.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	48.9	Q56、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	47.6	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	50.1	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	48.8	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.5	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	施工現場は日曜日以外稼働しているため、従事者は週6日の勤務が常態化しており、長時間労働を強いられている。ワークライフバランスの観点からも長時間労働の抑制は重要と考える。
	施策実施結果	毎月の実績より長時間労働懸念者に対し早めにフォローを行うことで長時間労働の抑制を図った。
効果検証結果	年間目標管理時間を周知することと、早めに長時間労働懸念者フォローを実施することで長時間労働の抑制を図ることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスとインフルエンザウイルスの同時感染が懸念される中、従業員の感染症予防としてインフルエンザワクチン接種は重要であると考えます。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種において、集団接種の実施、並びに接種費用の一部会社負担を行うことで接種率の向上を図った。
効果検証結果	通常の社内通知に加え、社内報でも周知を行ったことで接種率は向上した。その結果、重度の感染者は発生しなかった。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新日本空調株式会社

英文名：SHIN NIPPON AIR TECHNOLOGIES CO.,LTD.

■加入保険者：管工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

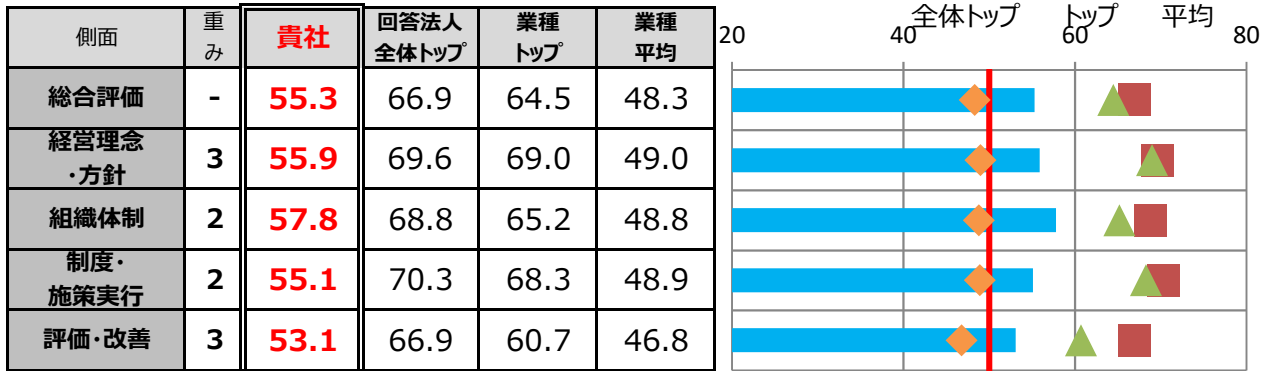
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.3** ↑1.2 (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



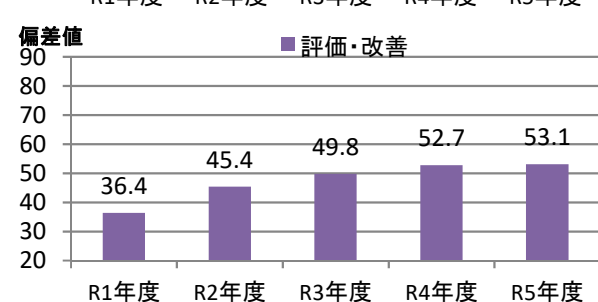
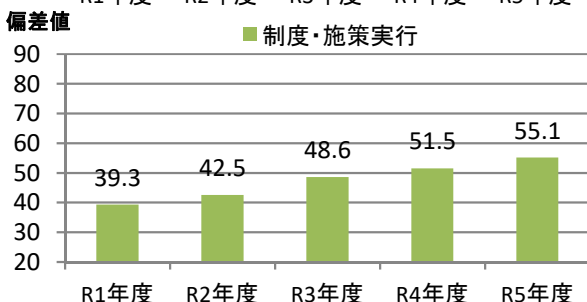
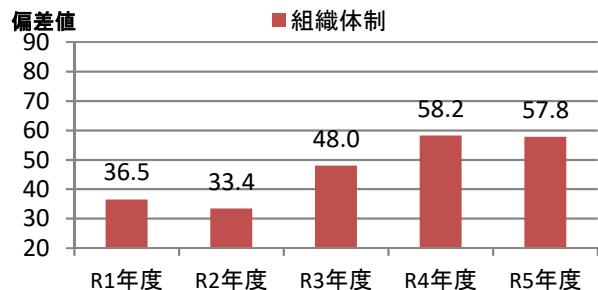
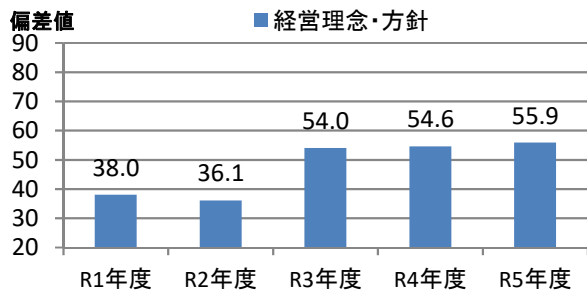
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

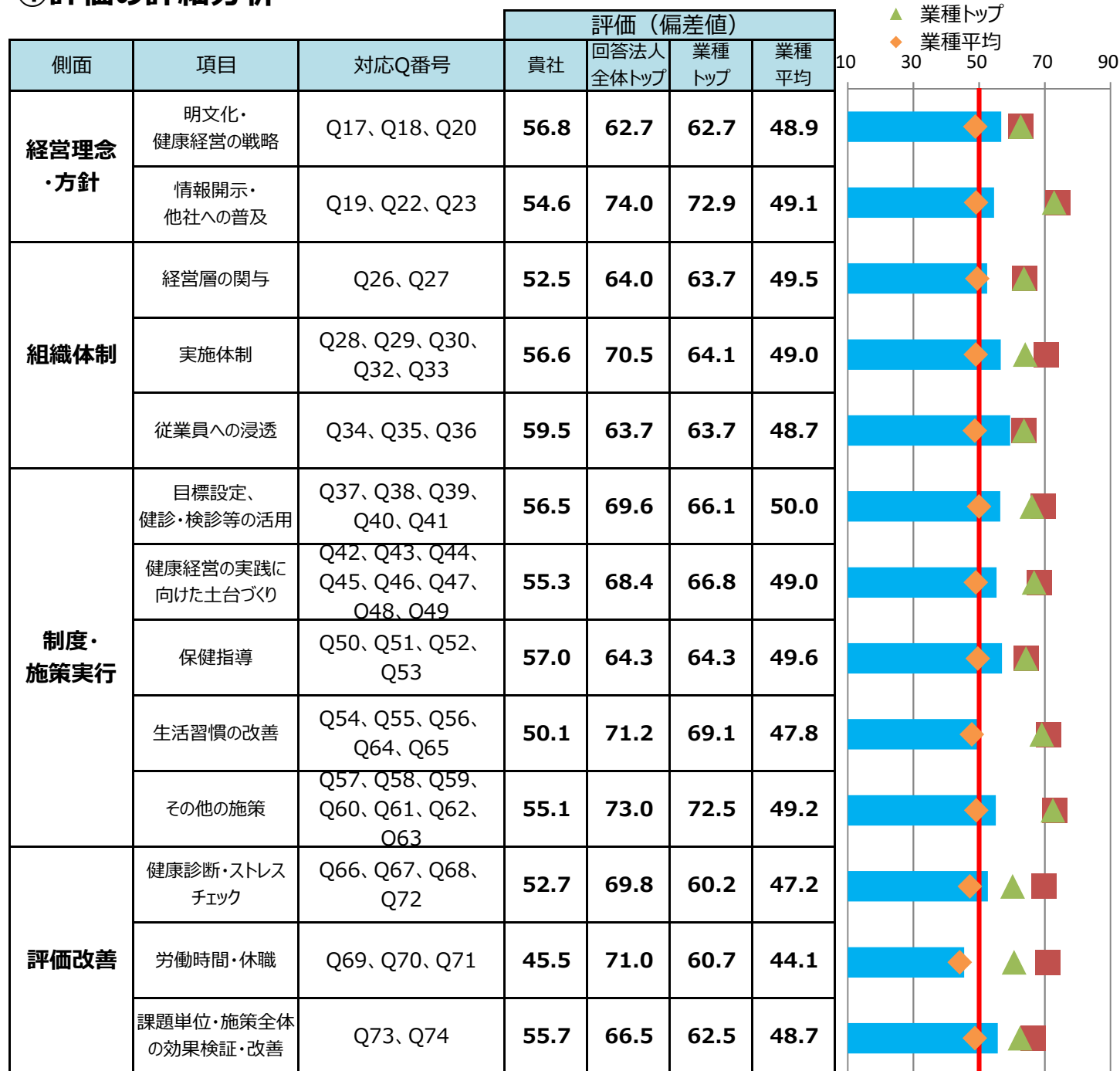
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2101~2150位	1501~1550位	1151~1200位	1101~1150位
総合評価	37.5	39.6(↑2.1)	50.5(↑10.9)	54.1(↑3.6)	55.3(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 中期経営計画でエンジニアリング集団になることを表明しており、そのため経験のある人材の確保と活用を図りたい。特に、40歳以上の従業員の健康状況は、糖尿病、肥満の数値が全国レベルより大幅に悪いと、数値の改善に向けた施策を実行する。安心して活躍できる健康環境を整備して安定した労働力を確保し、労働者の活躍を通して企業価値向上につなげたい。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経験豊富な高齢労働者を確保し後輩への技術伝達を行う ・ 残業削減、有休取得促進等働きやすく健康へ配慮した職場環境を作ることでの人材定着 ・ 糖尿病・肥満に関してアプリ提供やリテラシー研修等を実施し、運動や食事管理改善の勧奨を行い、個人の意識を向上させ、休職数、退職者数減を目指し、生産性アップを図る
②	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 所定外労働時間の削減を進めており、ワークライフバランスの推進やメンタルヘルス対策、睡眠時間の改善を図ることにより、従業員のパフォーマンス向上につなげ、従業員のエンゲージメント向上につなげたい。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所定外労働時間の削減により「睡眠により十分な休養の取れている人の割合」の改善させ、仕事のパフォーマンス向上を図る ・ 「就寝2時間前に夕食を摂取する人の割合」の改善させ、生活習慣病をはじめとする疾病リスクの低下を図る ・ 長時間労働を要因とする健康障害の防止を図る

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.snk.co.jp/csr/health_magmt.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	9	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	56	回	17	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	35.0	%	(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域清掃ボランティアへの参加を行っている。				
(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	50.0	%

■ 食生活改善

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	健康アプリを選定する際に、食生活の情報配信が多くあるアプリを利用した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内サークル活動において、野球・サッカー・テニス・マラソン等の各種大会に参加している。				
(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	10.0	%

■ 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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	52.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	57.5	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	58.7	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	48.9	Q56、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	53.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	50.1	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	47.5	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の業務内容である施工管理の特性上、特に繁忙期には工事現場従事者は長時間労働になりやすい傾向があり、定期健康診断結果の分析によると肥満や糖尿病等の生活習慣病に影響を与えていることが考えられる。また、ワークライフバランスの観点では生産性の低下に影響を与えてることが考えられるため、長時間労働の是正や有給休暇など休日の確保に向けた改善が必要である。
	施策実施結果	職員は日々の労働時間を上司に報告を行い管理職者は人員の適正配置や適切な休暇付与による心身の負荷の低減をはかる他、デジタル推進をはじめとした施工現場の生産性向上に向けた業務改革が推進されている。
効果検証結果	上記の施策により、有給休暇の取得は増加（2019年度平均8.8日→2022年度11.3日）し、改善している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙に関する社内アンケートや健康診断の問診結果によると、当社男性職員の喫煙率は約35%であり全国平均の約29%を上回っていることが判明した。職員の健康増進と受動喫煙の防止を目的として「オフィスの禁煙」活動に取り組む必要がある。
	施策実施結果	就業時間内におけるオフィス内の禁煙を目指し、特定時間帯を禁煙時間とし、実施案内と啓蒙ポスターで周知している。また、希望者には禁煙外来の紹介とともに、会社が禁煙に関する医療費の補助する取り組みを始めた。
効果検証結果	健康診断の問診やアンケートによる喫煙率は大きく低下したわけではないが、会社主導の禁煙活動のみならず、部署単位で禁煙活動を行うなど意識醸成に繋がっていることを実感し、今後、効果が出てくると期待している。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三機工業株式会社

英文名：SANKI ENGINEERING CO.,LTD.

■加入保険者：三機工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

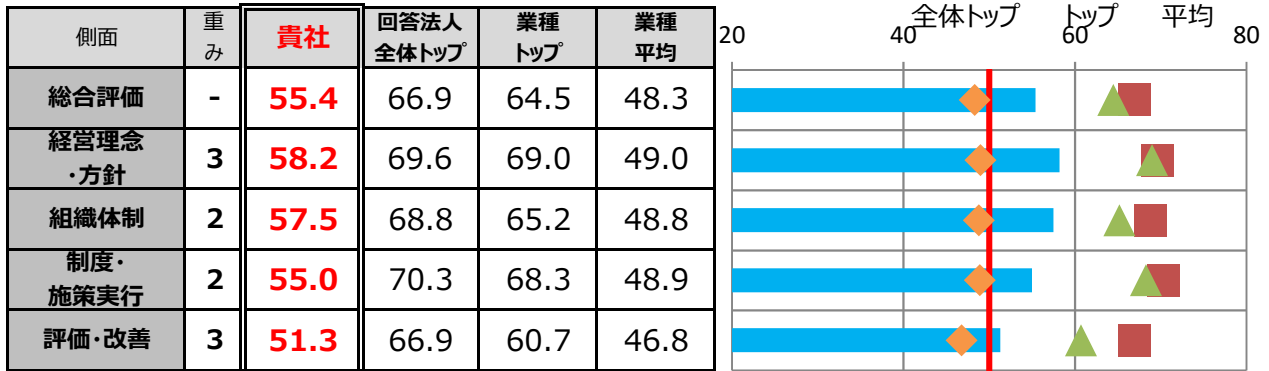
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.4** ↑8.4 (前回偏差値 47.0)

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

②評価の内訳



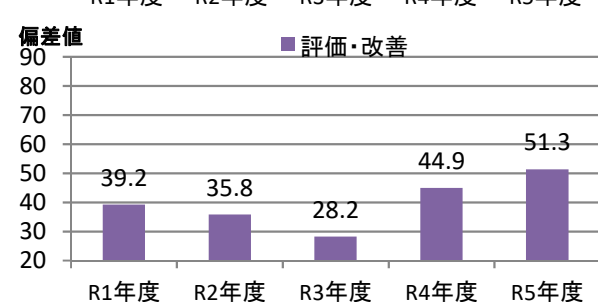
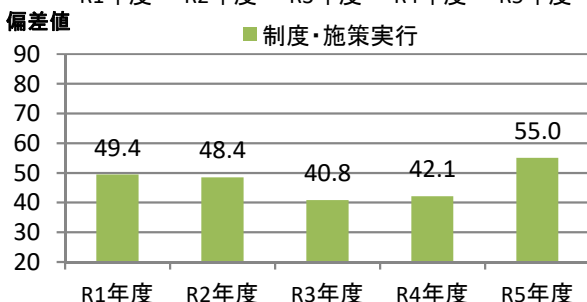
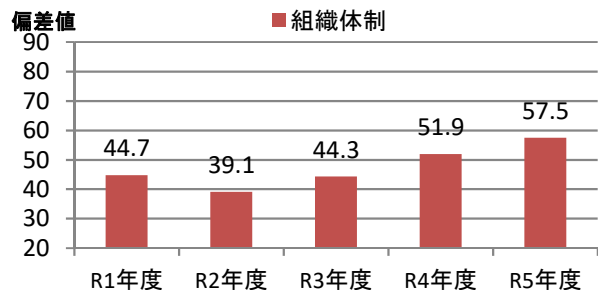
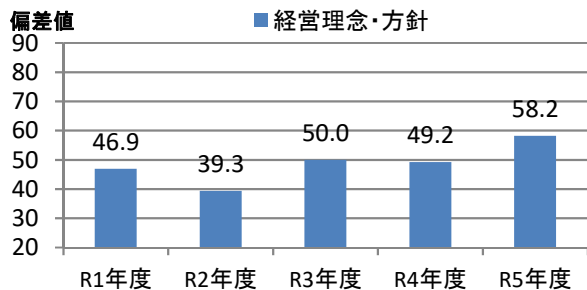
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

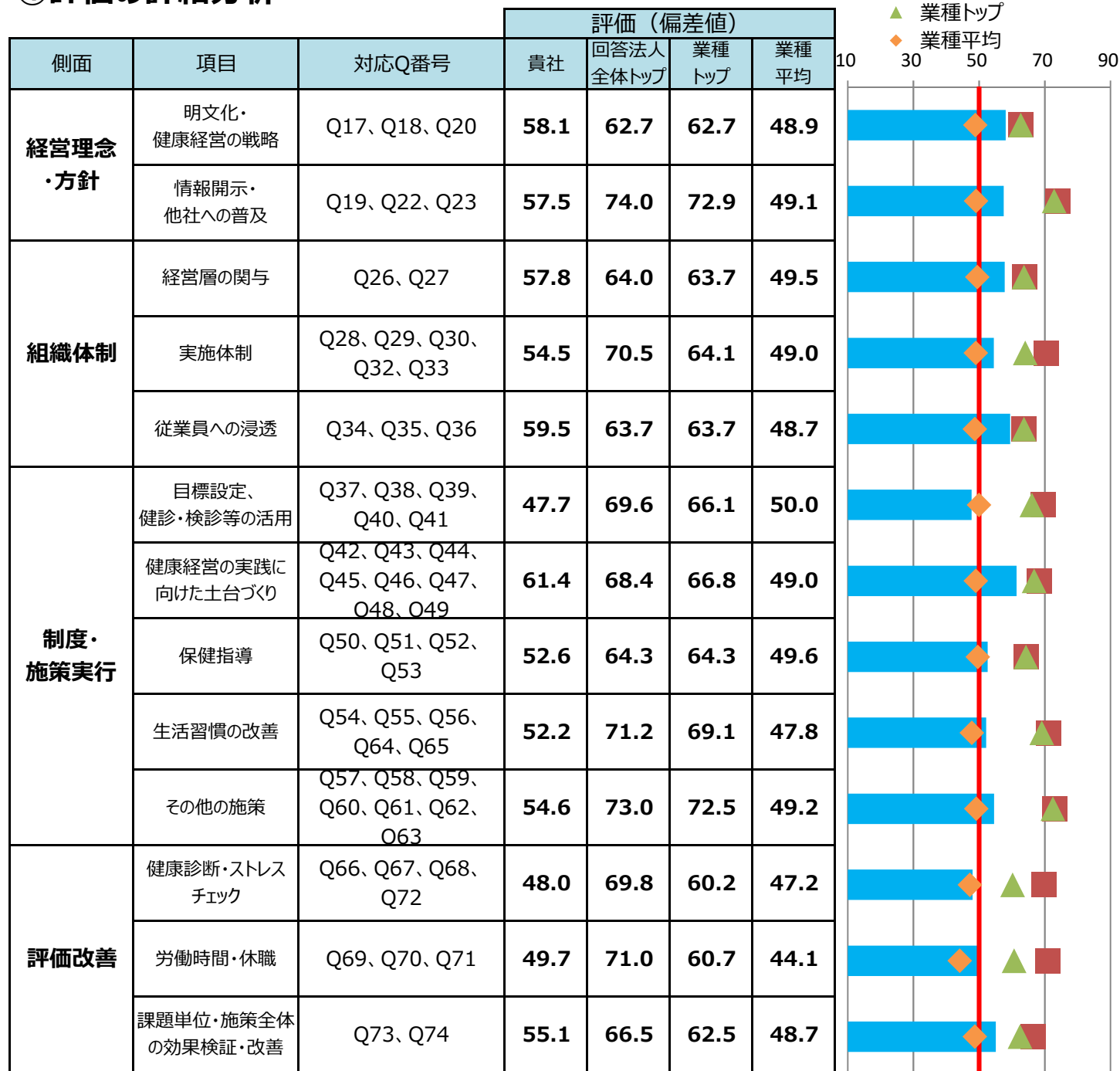
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	2051~2100位	2401~2450位	2001~2050位	1101~1150位
総合評価	44.7	40.0(↓4.7)	40.5(↑0.5)	47.0(↑6.5)	55.4(↑8.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働の削減
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の意識改革や休暇制度の整備を進め、従業員のワークライフバランスを実現することで、その能力を最大限に発揮できるようにするとともに、多様な人材が活躍できるようにする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 メンタル不調に起因する休職の防止
	健康経営の実施により期待する効果	セルフケア、ラインケア、事業場内外資源活用によるケアに対する情報提供や研修を通じてリテラシー向上を図るとともに、メンター制度を通じた若手社員へのフォロー体制を整備し、社員がメンタル不調に陥ることなく、やりがいをもって活発に働けるようにすることで、エンゲージメントの向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.sanki.co.jp/report/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://www.sanki.co.jp/report/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	99.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

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	スポンサー契約を締結する競技団体のスポーツ観戦イベントを開催している。				
(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	11.5	%

■ 食生活改善

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	社員食堂にベジメーターを設置している。				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリを用いて、景品付きの健康増進イベントを全社的に開催している。				
(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	16.5	%

■ 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	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	53.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	54.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	56.6	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	48.9	Q56、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	56.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.1	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	52.8	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.9	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.0	45.5	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	メンタルヘル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	ストレスチェックの集団分析結果を基に、職場環境改善のポイントならびに部下の不調の早期発見と対応のポイントについて理解を深める必要があると課題認識した。
	施策実施結果	管理監督者に対して、ストレスチェック事業部別集団分析結果に伴う研修を実施した。
効果検証結果	公認心理士による分析結果の解説により、管理監督者が部下のストレスの発生要因についてよく理解し、議論することができた。一方で、ストレスチェックの実施率は2021年度に91.7%、2022年度に90.6%と減少傾向であり、メンタル不調による休業者数も減少には至っていない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果の平均値は、外部団体平均値と比較の結果、就寝直前に夕食を摂る人や朝食を摂らない人、また飲酒の量が多い人の割合が多くなっている。
	施策実施結果	食生活習慣に関する動画セミナーを実施した。
効果検証結果	来年度の健康診断結果を分析の上、効果検証を行う予定である。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：高砂熱学工業株式会社

英文名：Takasago Thermal Engineering Co., Ltd.

■加入保険者：管工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

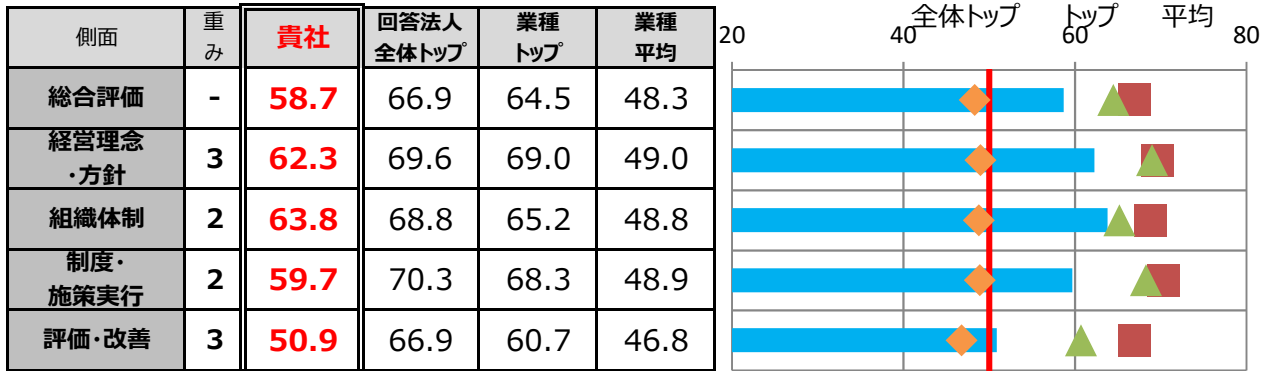
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.7** ↓2.4 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳



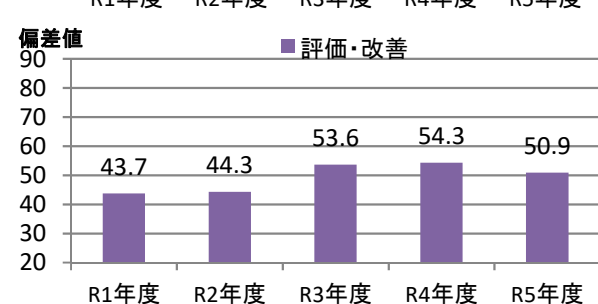
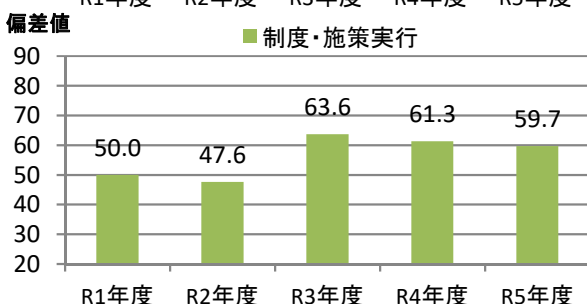
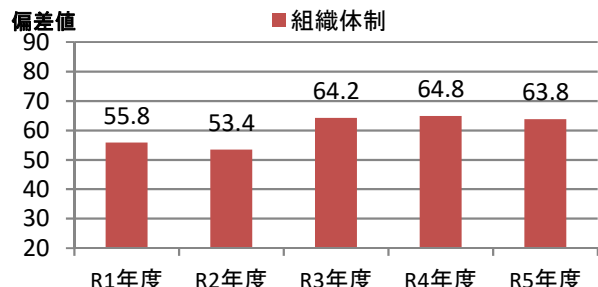
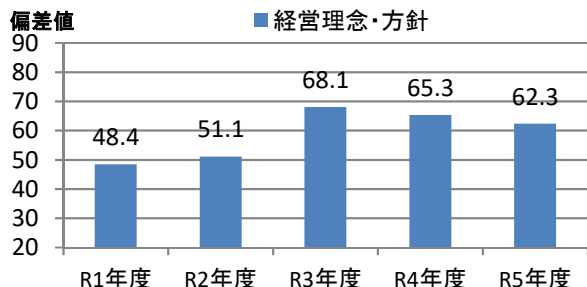
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

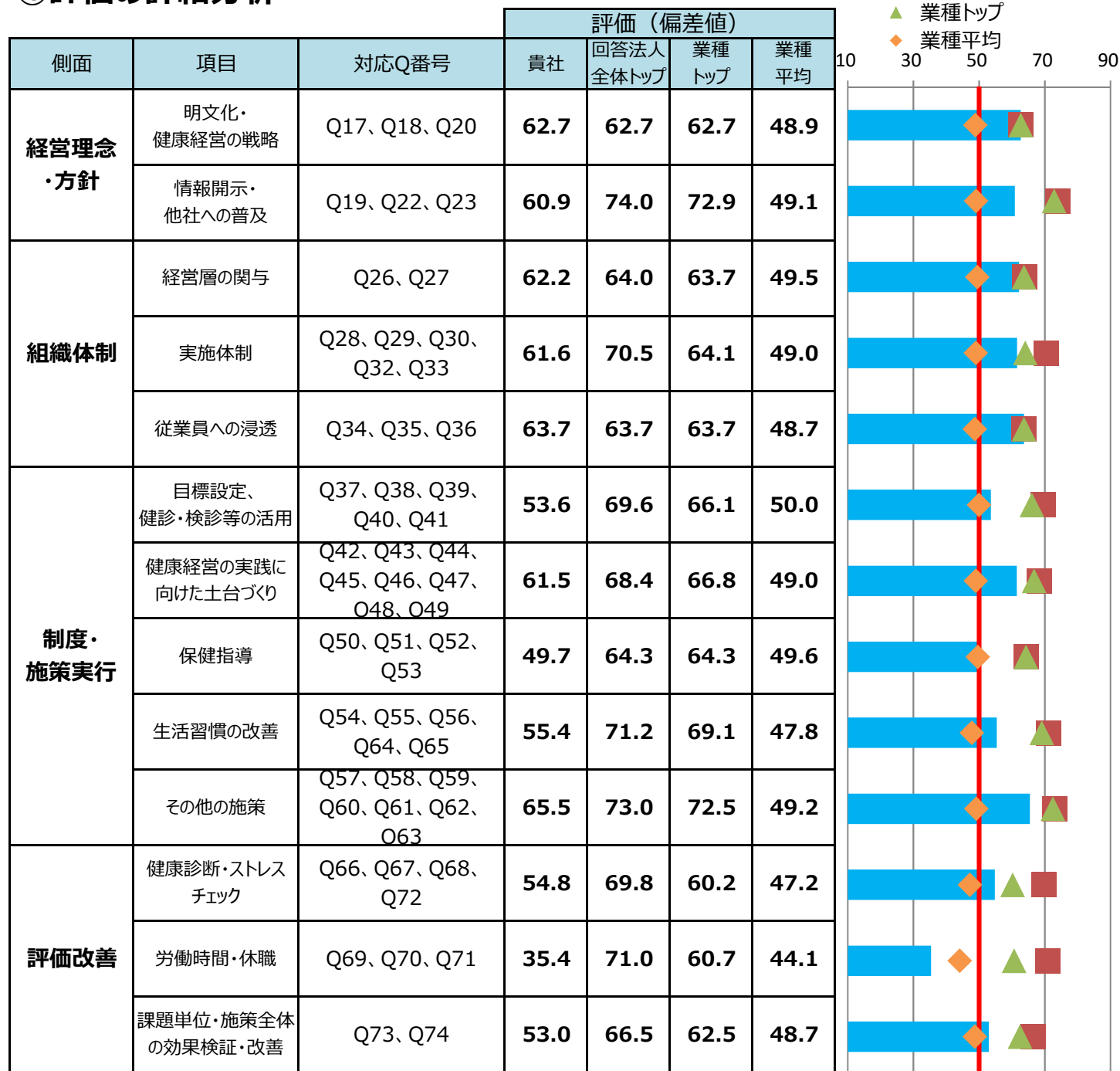
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1451~1500位	151~200位	401~450位	751~800位
総合評価	48.8	48.8(↑0.0)	62.1(↑13.3)	61.1(↓1.0)	58.7(↓2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	人材定着や採用力向上 少子高齢化が進展すると雇用の定着が困難となり流動性が高くなる。当社で働くことに誇りを持ち、社員と会社が共に成長することで、社会に対して最高の価値提供を行うことを目的に、当社グループ中期経営計画では基本方針として『社員エンゲージメント向上』を打ち出している。
	健康経営の実施により期待する効果	人財は最も重要な経営資源であるとの認識の下、Well-beingカンパニーの実現を掲げ、社員が自律的に健康管理を行い、従業員と会社が力を合わせ、健康増進することで、プロフェッショナル人財の育成を加速し、社員の定着率と採用力の向上（KPI：社員200名以上増加（2026年度末時点での2023年度末対比））の経営効果に期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 超高齢社会に突入している日本においては、今後益々人口減少が加速化すると予測されており、社会の担い手不足が懸念されている。この状況下、企業においても生産年齢人口の減少は存続に関わる大きな課題であり、労働力確保のためにはシニア層に少しでも長く働いてもらうことなど、制度も含めて働きやすい職場環境づくりに努めなければならない。
	健康経営の実施により期待する効果	企業が従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践することで、従業員の健康を保持増進し活力向上や生産性向上など組織の活性化をもたらすことが期待できる。また、これにより業績向上や組織としての価値向上へつながることも期待され、ひいては企業は社会的責任を果たし、社会的信頼を得ることも期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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ESGについての独立したページ
URL	https://www.tte-net.com/sustainability/esg_data/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL	https://www.tte-net.com/sustainability/esg_data/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	4.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

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	社員旅行や忘年会の金銭支援を実施し、社員間のコミュニケーションの活性化を目指している。				
(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	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	新入社員研修・支店長会議で食生活改善講話、地方現場員へ配食サービスを会社負担で採用している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	社外の福利厚生運営会社と契約し、利用補助を行っている。				
(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		%

■ 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	18.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	51.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	55.6	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	64.7	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	48.9	Q56、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	65.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.1	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	50.6	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.6	45.5	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	産業保健スタッフの常勤雇用を開始した2019年時点では、健診結果の判定・事後措置は本支店ごとに実施され、体系的に事後措置を実施する仕組みはなく、モニタリングも行われていなかった。一方、過重労働の状況と相乗して発生リスクが上昇する、脳・心血管関連の重篤疾患防止のため、早急に対策をうつ必要性があった。
	施策実施結果	血圧と糖代謝の値が一定の基準を超える社員を「H2重度ハイリスク～G準ハイリスク」に分類し、重症度に応じて迅速に医療機関の再受診、産業医面談および保健指導、必要な就業措置の決定と周知を行う仕組みとした。
効果検証結果	全社員に向けて発信文書「適切な健康診断事後措置に関する指針」で周知するとともに、全国の本支店管理部（健康管理担当者）と連携することにより、2020年から3年連続して、実施率100%を達成できている。重度ハイリスク～準ハイリスク者の割合は2020年5.6%（113人）、2021年4.0%（83人）、2022年3.6%（74人）と経年的に減少している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	建設業という業種柄、全国各地に工事現場が点在しており、長期出張者や転勤による単身赴任者が多く、家族とのコミュニケーションが不足してワークライフバランスに影響を及ぼす懸念がある。家族の事情や子どもの行事等で帰省する場合にも、会社からの単身赴任帰省旅費の支給は、年12回のみのため、経済的な負担が大きかった。
	施策実施結果	2022年10月から、単身赴任帰省旅費の支給回数を年36回に増やした。 ※家族の呼び寄せも可能な制度であり柔軟な運用が可能な制度である。
効果検証結果	制度の活用が活発となり、帰省費用の実績値が、2021年度35.4百万円から2022年度64.3百万円と81.4%増加した。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明星工業株式会社

英文名：MEISEI INDUSTRIAL Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：建設業

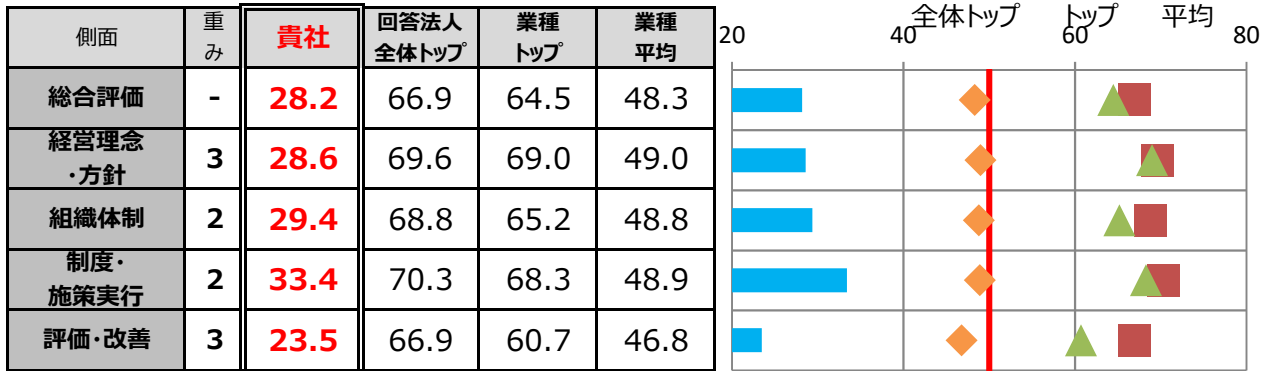
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3451~3500位** / **3520社中**

■総合評価： **28.2** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



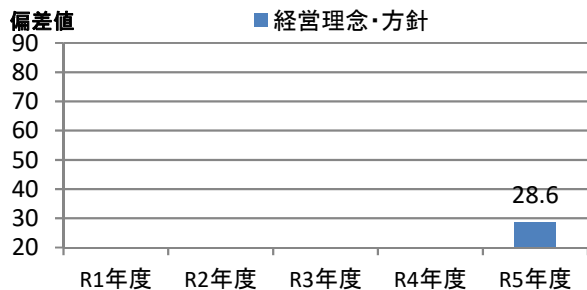
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

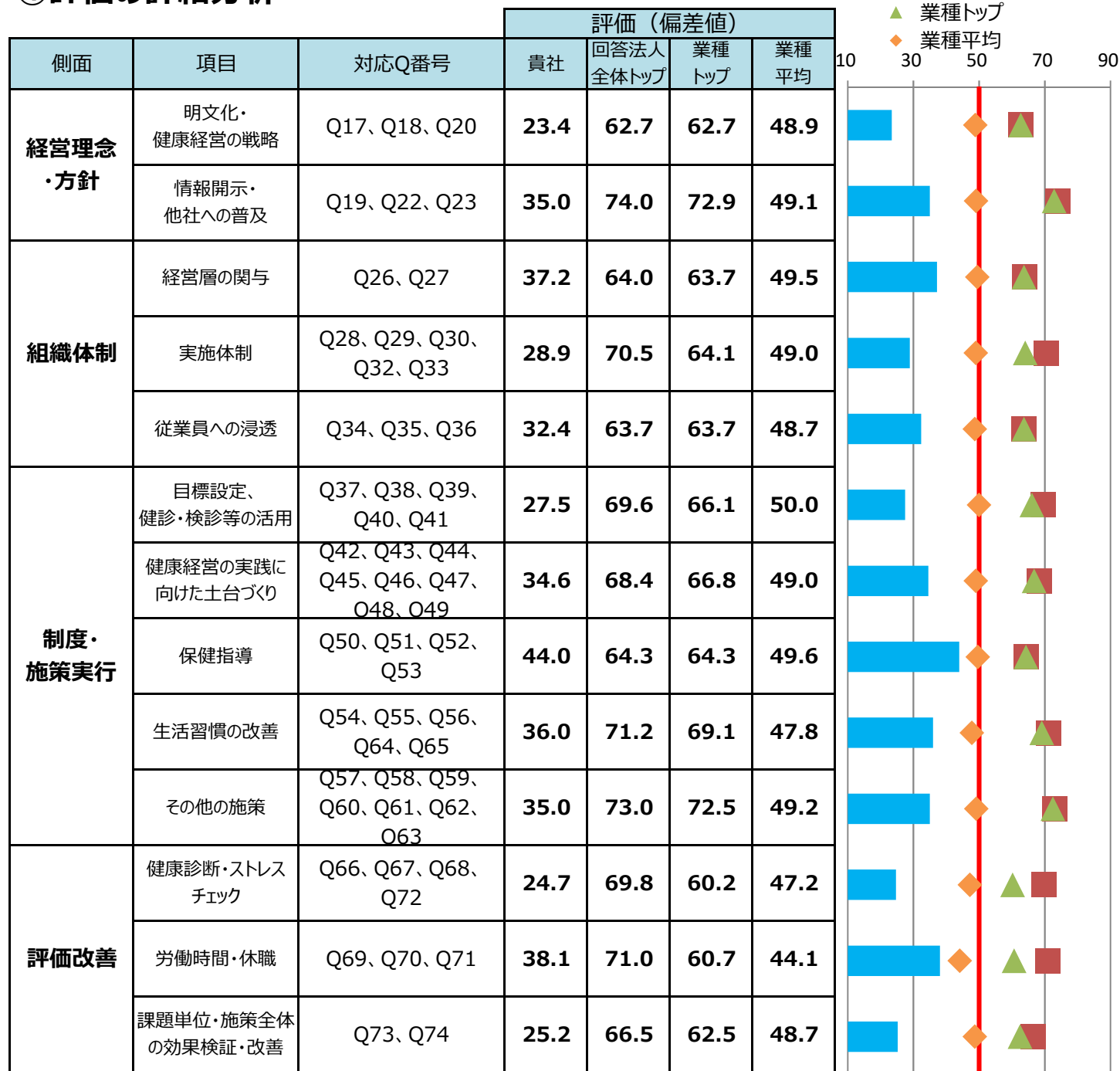
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3451~3500位
総合評価	-	-	-	-	28.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	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Q18SQ2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

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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	
URL						
b.プレゼンティズム	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	
URL						
c.ワークエンゲイジメント	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	
URL						

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	遊興費用の補助金を支給している。				
(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	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	29.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	33.5	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	35.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	48.9	Q56、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	34.2	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	50.1	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	32.3	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	45.5	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	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	－
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	－
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	－
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	－
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大気社

英文名：TAIKISHA LTD.

■加入保険者：大気社グループ健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

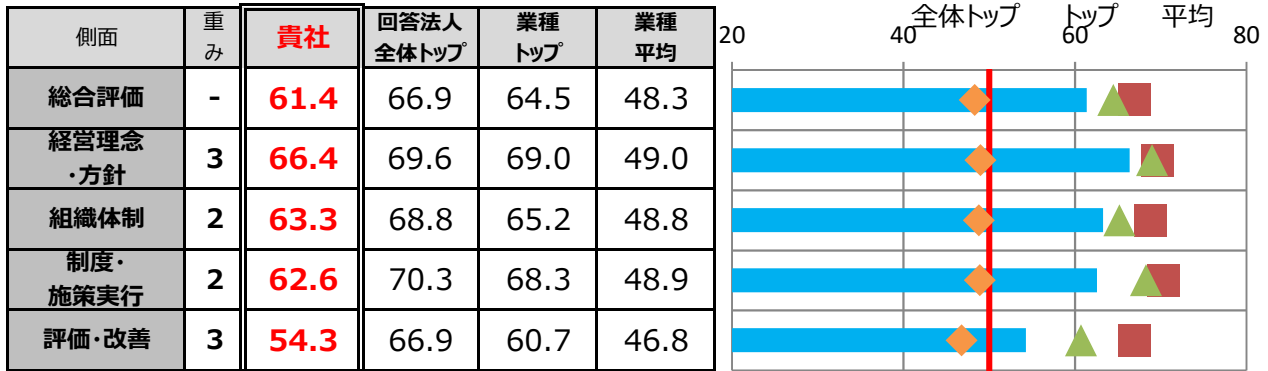
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.4** ↓0.4 (前回偏差値 61.8)

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

②評価の内訳



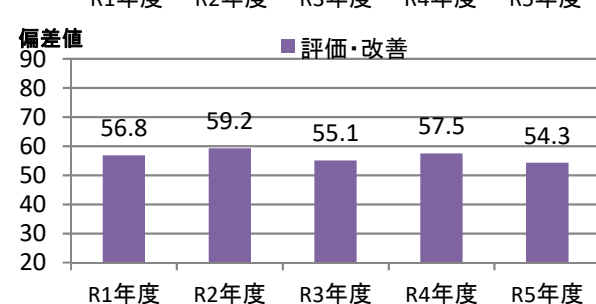
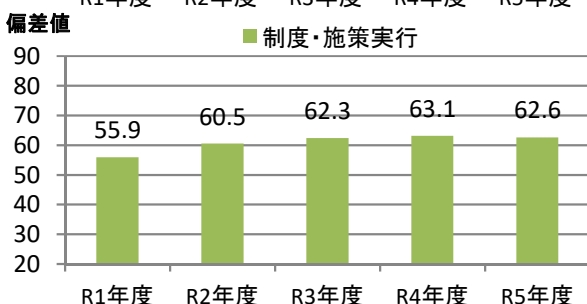
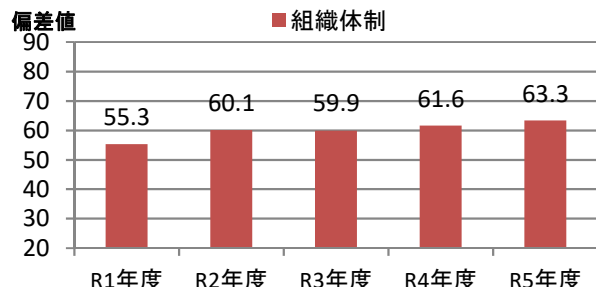
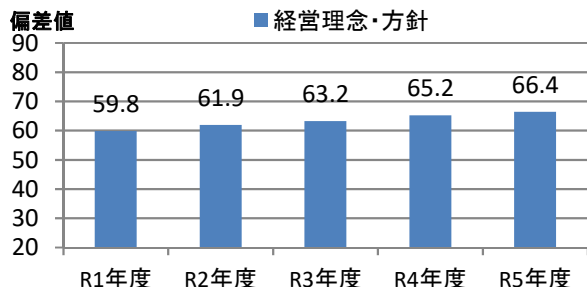
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

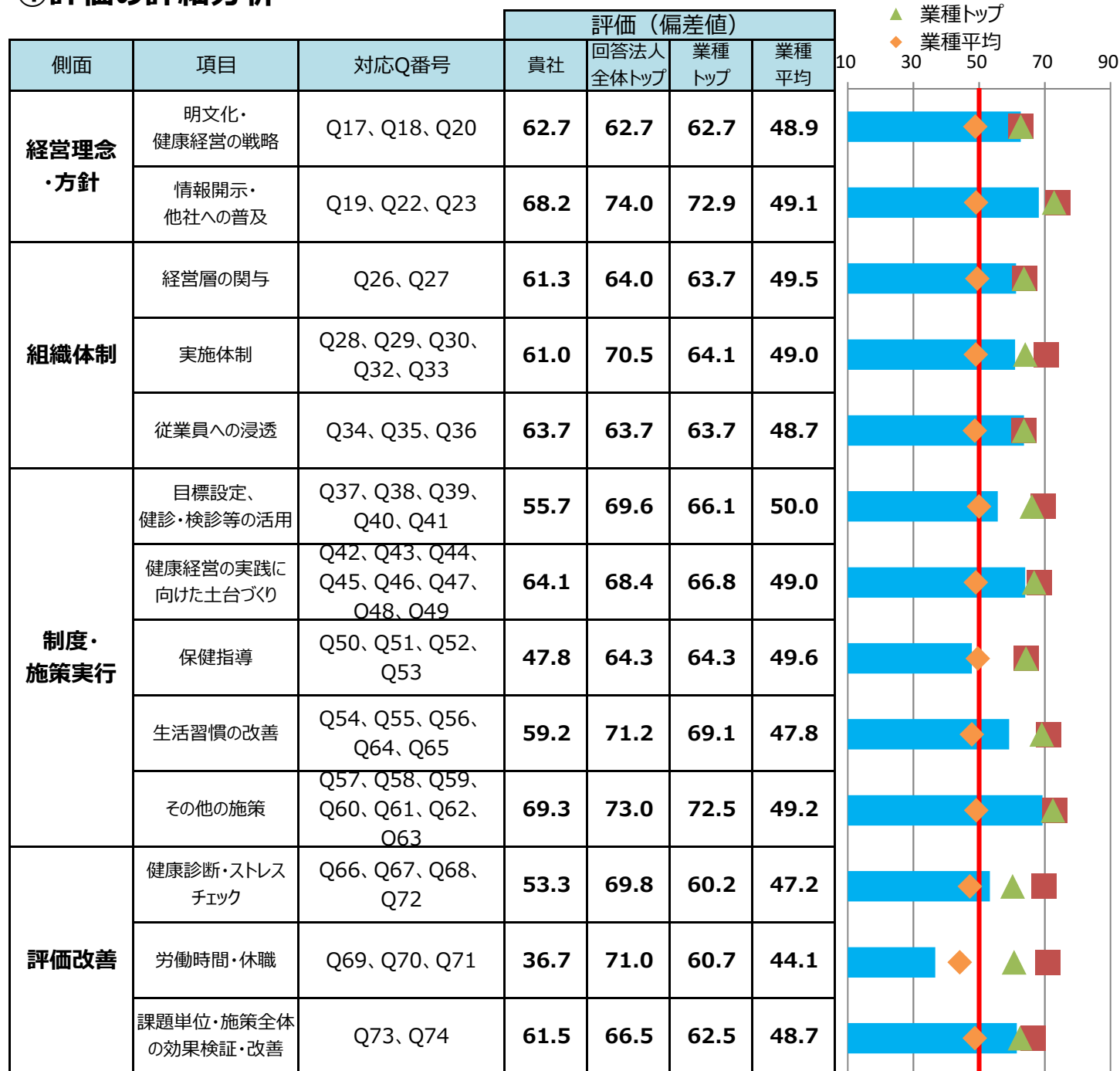
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601～650位	351～400位	401～450位	301～350位	451～500位
総合評価	57.2	60.5(↑3.3)	59.9(↓0.6)	61.8(↑1.9)	61.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>健康上の理由による職場離脱によるパフォーマンス低下を防ぐには、日常生活での健康指標管理が重要であり、特に「適正体重維持者率（1-BMI25以上比率）の上昇」がテーマとなる。40歳以上社員の経年実績は57.5→57.0→55.5%（2022年度）と下降傾向、一方40歳未満は60.3→60.5→66.3%と上昇傾向。40歳以上は管理職も多く、重症化による職場離脱は事業推進上課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>適正体重維持者率は糖尿病・高血圧・脂質異常症など重症化の予防につながる重要な指標で、ひとたび重症化すると治療のため職場離脱となり仕事のパフォーマンスに支障をきたす。管理職には自身と部下の健康管理を徹底すべく「部下の健康管理について」セミナーを実施、アンケート結果で92%249人の意識向上が図れた。保健師の健康指導も合わせて実施し、適正体重維持者率目標60%を目指す（中央値63.4%）。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>当社業態と社員の勤務形態から現れる特徴的な健康課題に着目し、社員の健全な心と体の維持増進のため、①長時間労働対策、②生活習慣の改善、③メンタルヘルスの向上、④ワークライフバランス支援の4つを課題として捉えている。働く全社員の心身の健康が、仕事の生産性及び社員のパフォーマンス向上に繋がることを、経営者から社員まで浸透させる。このことが社員とその家族にも理解され、人材定着・採用力向上する。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>4つの課題の予防と改善のための具体的な施策の策定とその効果検証指標を健康経営戦略マップとして定め、その費用対効果を含め継続的な健康推進活動を実施し、その効果と次年度の目標値を①社員の健康状態②メンタルヘルスクエア活動結果に、③生産性およびワークエンゲージメントの経年変化を効果として公開している。ワークエンゲージメントの向上指標2021年50.5が2022年度は51.4点と上昇している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.taikisha.co.jp/sustainability/society/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
	URL	https://www.taikisha.co.jp/sustainability/society/health-management/			
b.プレゼンティズム	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
	URL	https://www.taikisha.co.jp/sustainability/society/health-management/			
c.ワークエンゲージメント	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
	URL	https://www.taikisha.co.jp/sustainability/society/health-management/			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

- 2022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	16	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	58.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	仙台支店で「芋煮会」に、社長・支店長以下取引先も含め約100人参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.6	%

- 食生活改善

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	若年層向けプログラムにFitbitの食事管理機能 約30人へ支援（無料配布）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員に歩行アプリを提供し、定期的にウォーキングイベントを開催。2022年度3回、2023年度は3回				
(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	31.7	%

- 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	83.2	%
管理職限定	○	全管理職の	83.1	%
限定しない	○	全従業員の	70.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	58.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	52.7	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	63.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	48.9	Q56、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	73.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	50.1	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	52.6	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	45.5	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	メタボ社員の割合が相対的に高く各指標のうち適正体重維持者率（40歳以上）が悪い。2019年57.2%が2022年55.5%と1.7%（14人）低下、中央値63.4と比べても低く改善が必要。喫煙率は28.1%と3.2%減少、血圧リスク者0.7%や血糖リスク者0.5は中央値並み。社員のメタボに起因する重症化疾病に関する意識が低く、人事部や健保が精密検査受診や特定保健指導を呼びかけるも軽視されている。
	施策実施結果	社員のメタボ改善と健康意識向上のため、ウォーキングイベントを年間3回を計画、実施。また健康意識啓蒙もため統括産業医が経営層へ「社員の健康状態」の講話を実施、全社員向けには健康セミナーを実施。
効果検証結果	ウォーキングイベント後の「メタボ」に関するアンケートでは2割の人が「意識向上した」と回答。健康診断指標の運動習慣比率（40歳以上）は2019年20.8%が2022年24.2%と3.4%（27人）増加と改善がみられ、社員の健康意識への高まりと運動習慣化が浸透しつつある。メタボ対策一環である運動意識は定着しつつあり。これにより適正体重維持者率も向上とヘルスリテラシー向上を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者の長期欠勤・退職者が一定数（21年12人22年13人）存在。ストレスチェック制度では社員のひとり一人の問題が把握できないため、社員同意を得て個別のアンケート調査を行い、メンタルヘルス不調の原因を探し求めていく。その原因は長時間労働や職場環境に起因していると思われるため、各部署・階層・職種ごとの分析と合わせ、「メンタルヘルス不調者の早期発見」施策の導入と推進が必要と捉えている。
	施策実施結果	全社員に「心の健康調査」を実施。社員の同意を得て記名式で行い、回答率は55%と高く、個々の社員の健康状況を把握。職場環境や長時間労働等の要因分析をおこない、最終的には31人が産業医面談に進んだ。
効果検証結果	長期欠勤退職者は2022年度13人、19年度と比べると7人増加。2020年度から人事部が心の健康相談「心の健康調査」を実施。徐々に回答者数も増え社員が能動的に「心の相談」をするようになり、人事部も社員同意のもと個々の健康状況を把握できるようになった。要因分析により組織体制面や長時間労働の課題が浮き彫りとなり、職場環境改善対策や早い段階でのメンタル産業医面談ができ、重症化予防に繋がっている。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千代田化工建設株式会社

英文名：CHIYODA CORPORATION

■加入保険者：三菱健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

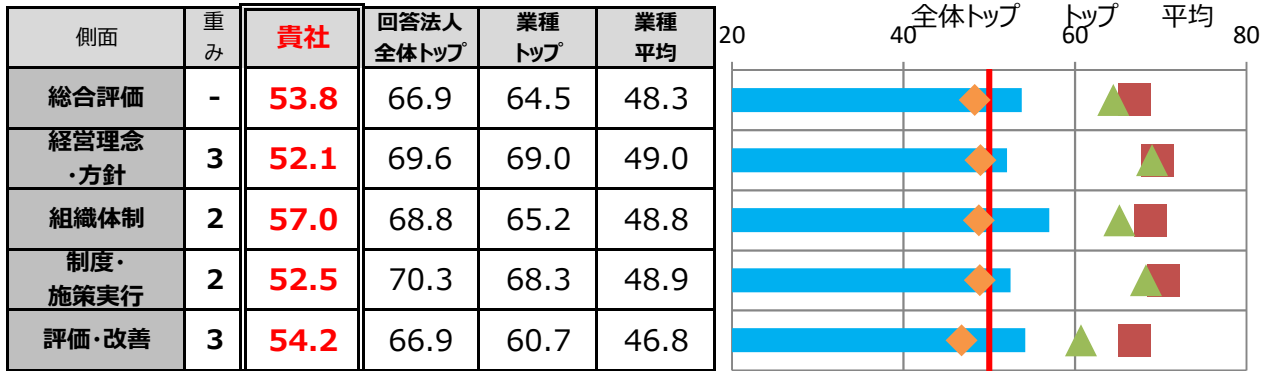
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.8** ↓0.3 (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



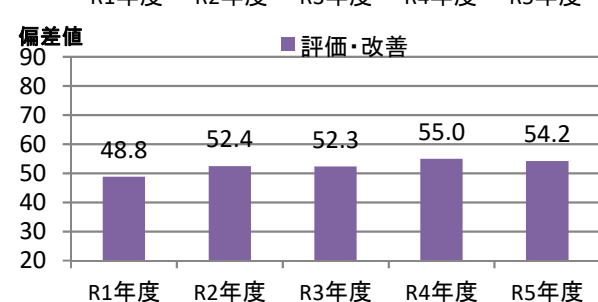
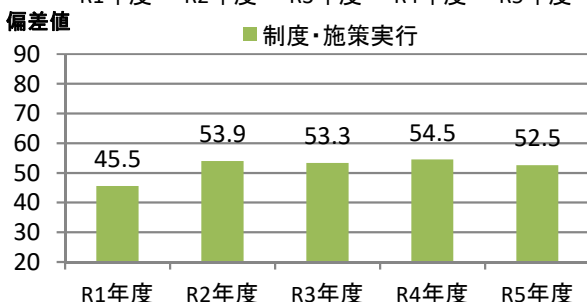
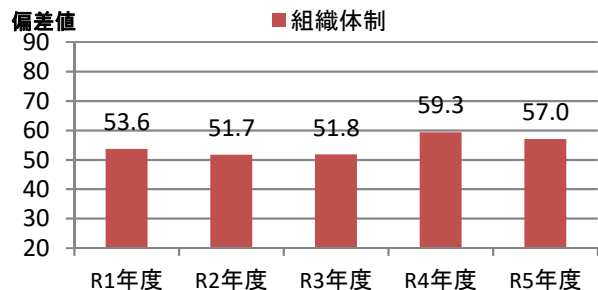
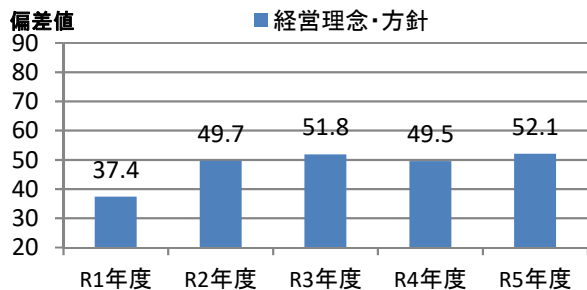
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

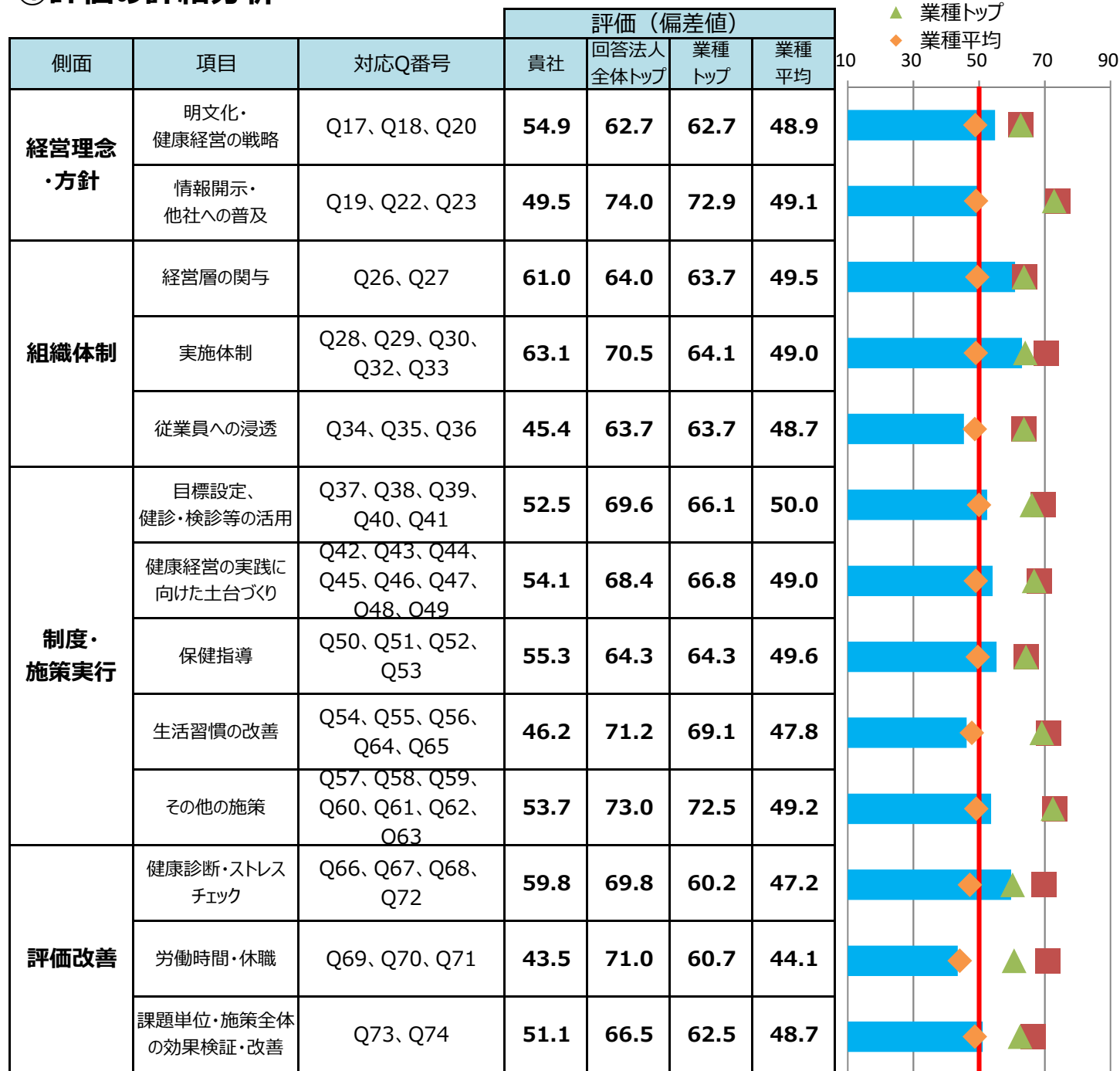
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1151~1200位	1301~1350位	1151~1200位	1301~1350位
総合評価	45.7	51.8(↑6.1)	52.3(↑0.5)	54.1(↑1.8)	53.8(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 企業の成長には従業員が最大限にパフォーマンスを発揮するために、常に心身共に健康であることが大切である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康上の理由による欠勤、休職の未然防止が期待できる。全ての従業員が健康診断を受診し、その結果からリスクのある者を特定し精密検査、再検査の受診率を向上させ必要な治療を行うことにより、不健康者を減らすことができる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の健康リテラシーを高め、イキイキとした職場環境づくりをめざしたい。
	健康経営の実施により期待する効果	従来働き方や職場環境を変えることで、生産性を改善し企業価値を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.chiyodacorp.com/jp/csr/society/employee/approach.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	21	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	24.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	近隣企業および地域住民が参加できる神輿渡御を行い地域のコミュニケーション活性化を行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	スマートミール弁当の委託販売。欠食防止のための置き型社食の設置				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリによる、運動習慣の促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.3	%

■ 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	18.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	55.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	57.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	51.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	48.9	Q56、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	54.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.1	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	46.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.4	45.5	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	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍において在宅勤務等が進み、緊急対策本部、SQEI部、健康管理センターなどが発信する情報はWEB上の社内掲示板へ掲載が主となり、対話による伝達が行えていない。
	施策実施結果	ワンチーム「Better Together - 団結は力なり-」会話プログラムを促進し、各部場所において毎週5分間の健康、安全に関する意見の共有の場を持つ。
効果検証結果	上記を実施することにより、社内コミュニケーションの活性化を図ることができた。各職場での様々なコミュニケーションが実施され、意見交換がされるようになった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	各事業所内での完全分煙は達成しているが、直近数年間の喫煙率に変化が見られない。特に、就業時間中の喫煙は禁止しているにもかかわらず、非喫煙者からは就業時間内で喫煙している方が多いとのクレームが出ている。
	施策実施結果	2022年4月の就業時間内禁煙の強化を目標に掲げ、事業所内喫煙所は就業時間中の利用制限を設けるとともに、禁煙支援プログラムを実施して喫煙率を低下させる。
効果検証結果	禁煙支援プログラム参加者の約4割が禁煙に成功した。参加者24名中6名が禁煙。14名が減煙。また「喫煙所の加熱式タバコ専用化」により、多くの燃焼式タバコ喫煙者が加熱式タバコに移行している。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤組土建株式会社

英文名：Itogumi Construction Co., Ltd.

■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：建設業

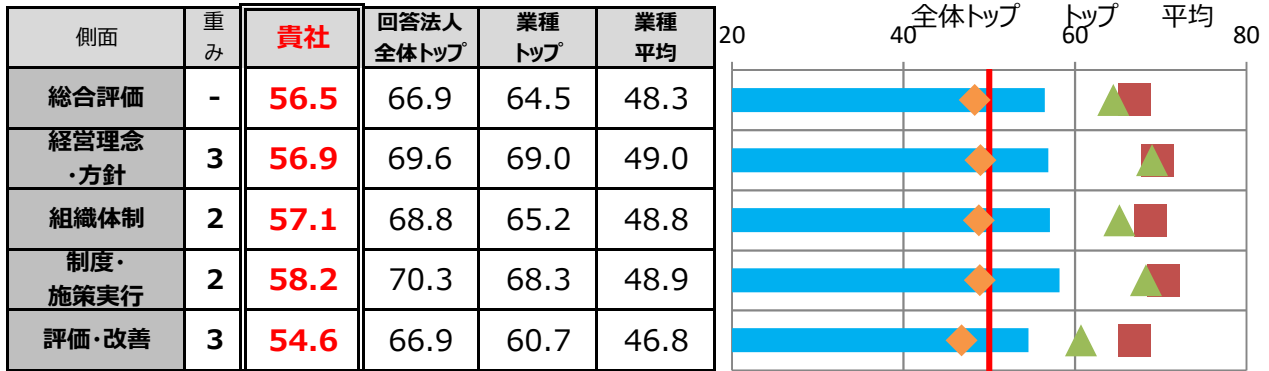
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.5** ↓0.6 (前回偏差値 57.1)

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

②評価の内訳



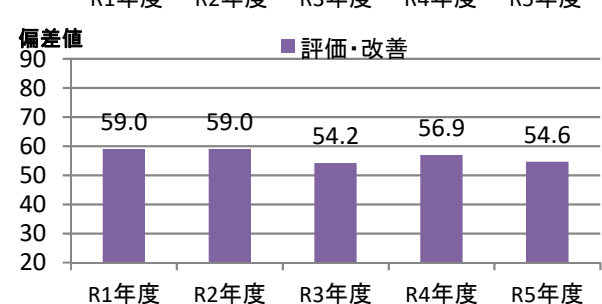
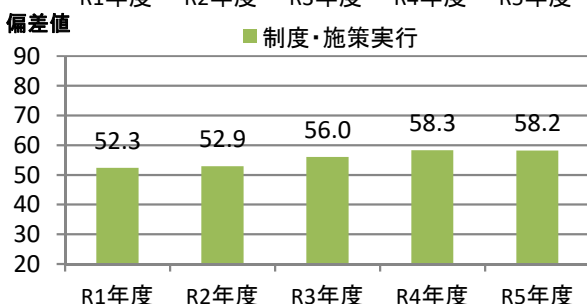
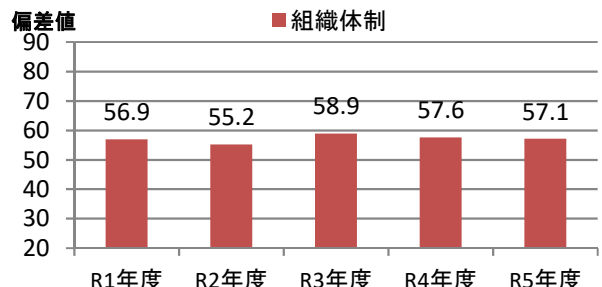
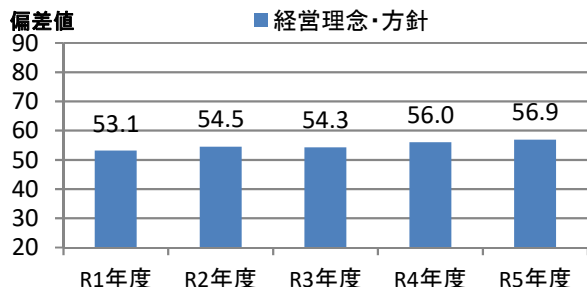
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

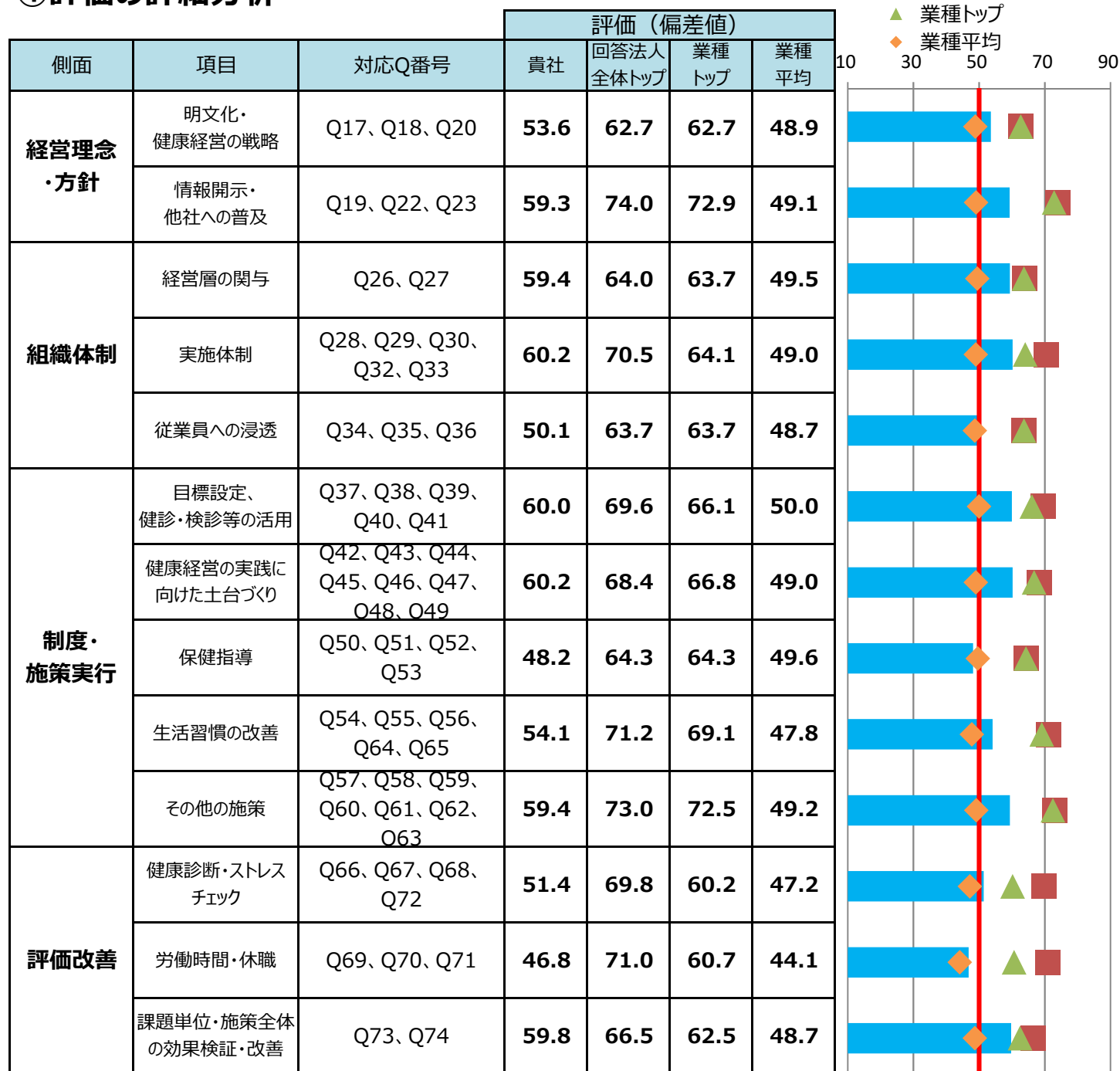
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	801~850位	901~950位	851~900位	951~1000位
総合評価	55.5	55.7(↑0.2)	55.5(↓0.2)	57.1(↑1.6)	56.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>建設業は2024年の時間外労働上限規制適用に向けて時間外労働削減が必須である。業務改革で業務見直しや効率化を進めているところであるが、限られた時間と人員で今まで以上の業績を上げるためには、会社全体の生産性を向上させる事が重要。中高齢社員の増加に加え、年齢を問わず健康課題を抱える社員が多いため、何らかの体調不良のまま働いている者も多い。そのような社員を減らし、個々の生産性を上げる事が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>長期療養による欠勤休職者と体調不良のまま働いている者の減少に期待する。長期療養による欠勤休職者は2022年度7名、これを0人にする事が目標。また、そもそも病気にならないように生活習慣を見直したり運動習慣をつけたりすること、それにより肥満者が減少する好循環にも期待。全社員に占める肥満者割合を5年間で35.9%から10%減少させるという分かりやすい数値目標を掲げることで社員も健康を意識するようになる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>会社全体の生産性向上のためには組織の一体感が重要。社員の年齢構成が50歳以上の中高齢者と20歳代の若年者に偏っているため、コミュニケーション方法に迷う社員も多く、管理職はハラスメントにならない指導に悩む者も多い。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>組織満足度の向上に期待する。組織分析偏差値は2022年度50.5、2019年の49.8と比べると0.7上昇している。今後も50以上は必須とし更に上を目指す。また、2023年度に初めてワークエンゲイジメント値を測定したところ2.6点/4点だったので、今後はこの値が上がることも期待したい。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.itogumi.co.jp/csr/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
	○	○	○		○
URL	https://www.itogumi.co.jp/csr/health_management.html				
b.プレゼンティズム	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
	○	○	○		○
URL	https://www.itogumi.co.jp/csr/health_management.html				
c.ワークエンゲイジメント	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
	○	○	○		○
URL	https://www.itogumi.co.jp/csr/health_management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	8	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	96.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社内サンスカード（ポイントと共にメッセージを送れる）制度				
(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	65.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健診や健康相談等の行事に合わせて定期的（年4回）に推定野菜摂取量測定（ベジチェック）を実施				
(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	73.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	専用アプリで期間内の歩数を競うイベントを年2回実施し、上位チームを表彰している				
(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	30.0	%

■ 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	73.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	59.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	52.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	59.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	48.9	Q56、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	57.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	50.1	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	51.6	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.1	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従来から定期健診の有所見率が全国平均より高く、特に血圧、血糖、血中脂質に高い傾向がある。血圧や血中脂質の上昇要因となりやすい肥満（BMI25以上）が40代50代の男性社員に多いことが原因と思われる。また、運動習慣比率が全国平均と比べると若干低く、食生活にも課題が見られるので、運動習慣と食生活の見直しにより肥満者の割合を減らすことが課題。
	効果検証結果	定期健診のBMI値による肥満者の割合は38.3%で昨年度と比べて0.5%上昇、昨年大きく減少した50歳代が再び増加したことが原因。定期健診の有所見率は依然として血中脂質が高く全国平均を10%以上上回っている。血中脂質減少には肥満解消が有効手段なので施策継続。運動習慣比率は昨年27.8%から2%下がり25.8%となってしまった。ウォーキングイベントの参加率は年々微増ながら増えている。
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
	課題内容	組織分析による社員全体のストレス対応力が低い事が課題。年齢構成として50歳代以上と20歳代が多く30歳～40歳代が極端に少ないため、お互いの接し方について悩んでいる傾向が見られ、社内コミュニケーションの機会も少なかった。また、困った時の周囲のサポート、職場と家庭以外の幅広い人間関係が低い傾向にあったので、残業時間の抑制、ワークライフバランスの尊重が課題。
	効果検証結果	業務改革により全社的残業時間の抑制が進んだ。福利厚生制度利用率97%。社員間でメッセージと共にポイントを贈り合う制度は65%の利用率、社内交流制度を利用し趣味を共有する社員が11%→20%と増加。
	効果検証結果	ストレスチェックの組織分析では3年連続上昇している「職場の人間関係」の偏差値がさらに0.1上昇し、「周囲のサポート」特に上司からのサポートが偏差値50を常に超える様になった。従来のクラブ活動補助制度を社員の声を聞いて見直し、単発の交流活動にも使えるように変え利用率が上昇した。社内外相談窓口の利用がほぼゼロの状態だったので、社内LANトップページにリンクを設置したところ、相談が増えた。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社穴吹工務店

英文名：ANABUKI CONSTRUCTION INC.

■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：建設業

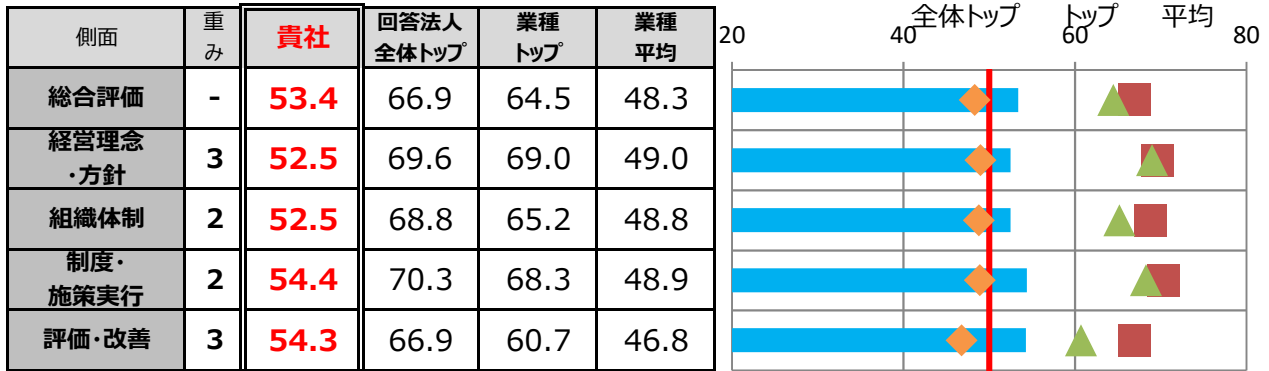
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.4** ↑2.3 (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



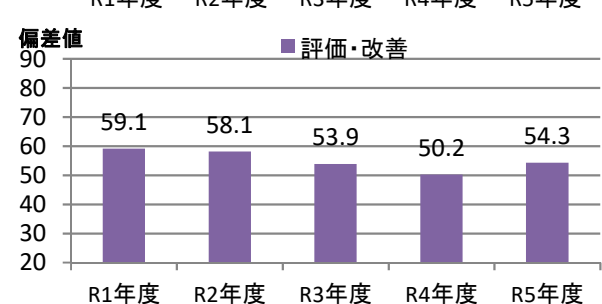
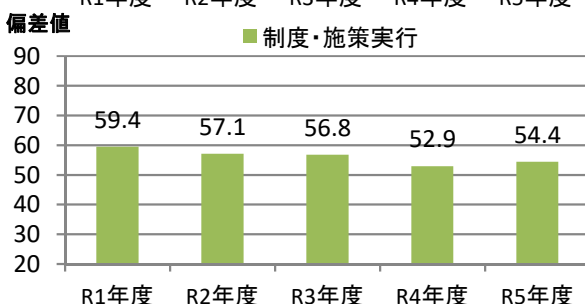
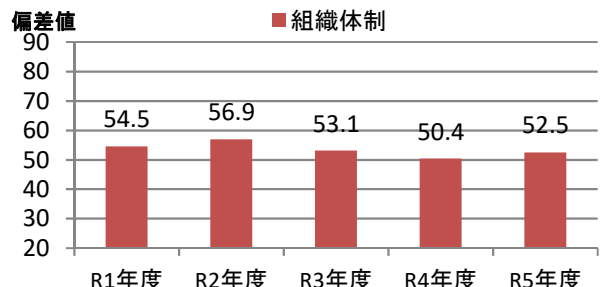
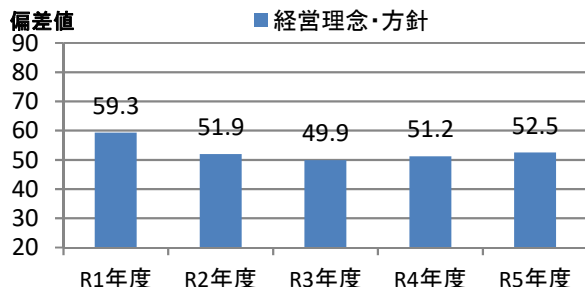
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

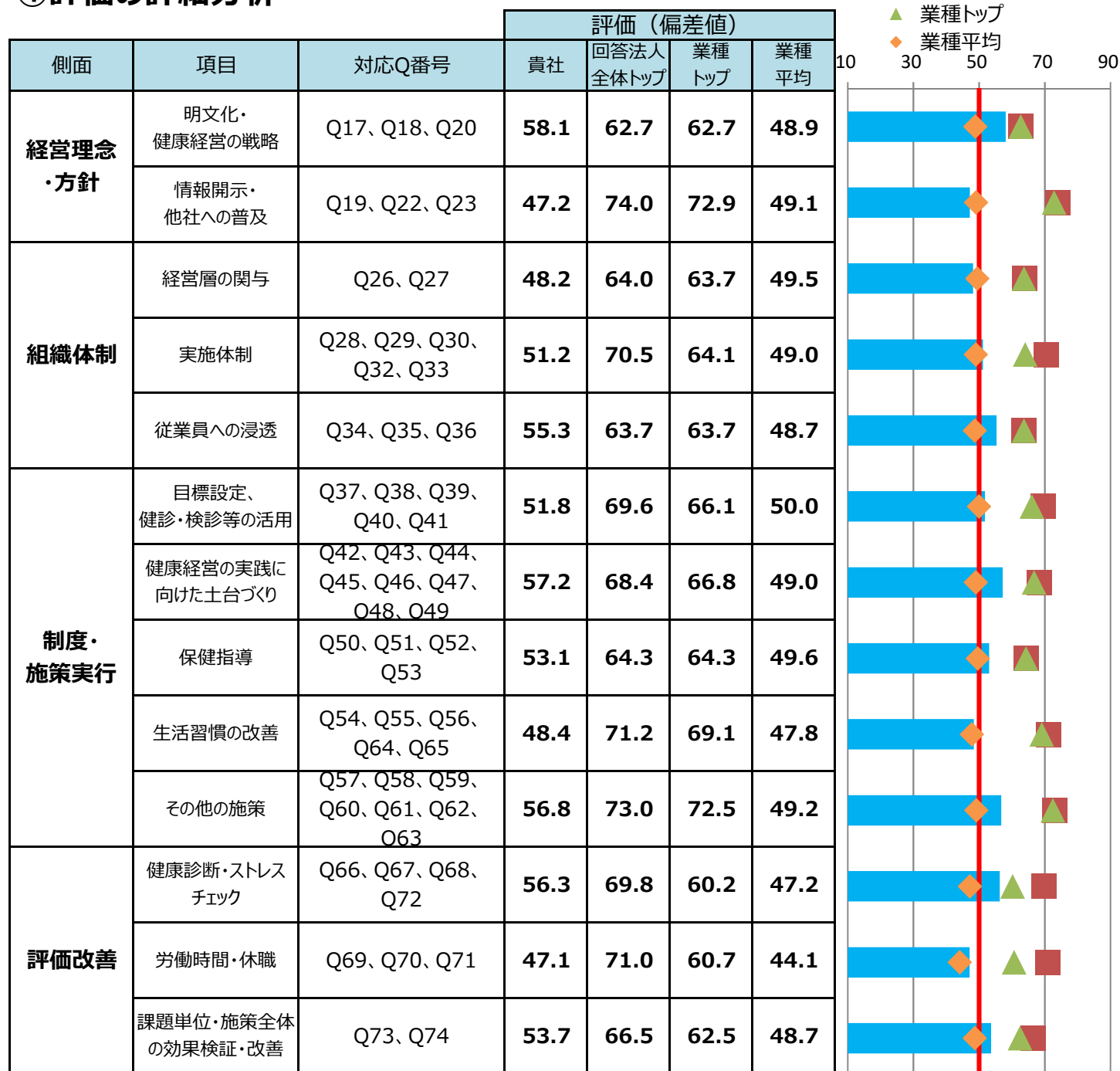
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	801~850位	1201~1250位	1501~1550位	1351~1400位
総合評価	58.3	55.8(↓2.5)	53.1(↓2.7)	51.1(↓2.0)	53.4(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 社員のパフォーマンスは健康の上にあると考え、社員の健康診断結果やメンタルヘルスチェックなどを分析し、社員一人一人の心の健康・体の健康をよい状態にすること、そして社員の健康意識の向上を図ることが課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が仕事とプライベートの両方で健康で充実した生活を送ることで、業務へのモチベーションもさらに上がり、休職者や退職者の減少を期待しています。
②	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 建設業界において人手不足が深刻化する中で、新たに業界に入る新入社員やノウハウや技能を持つ中途社員に健康で長く働いてもらうことは、事業活動をする上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。休日出勤や長時間労働を減らし、労働環境改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.anabuki.co.jp/profile/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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)	12	回	7	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	24.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.1	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	高松市が主催する高松中央通りの一斉清掃ボランティアについて高松本社勤務者に周知や参加の				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	保健師の方から健診結果をもとに食生活改善や運動習慣化の指導を受けられる健康相談会を企画している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	毎朝、朝礼時にラジオ体操の時間を確保し、全身運動による基礎代謝アップにより健康増進を図っている。				
(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	86.8	%

■ 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	6.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	53.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.4	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	52.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	48.9	Q56、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	52.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.1	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	59.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.1	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	人間ドックの健診結果から、全受診者のうち53.5%が脂質関連項目に所見が確認された。健康診断結果においても、改善の余地があるとの指摘が多く、疾病の発生予防が必要であると考えられる。
	施策実施結果	脂質関連項目について、全国土木建築国民健康保険組合保健師様よりセミナー形式で改善の為のアドバイスを頂いた。全従業員に対して実施し、参加者は、録画視聴した方も含め、64名となった。
効果検証結果	セミナー受講者の内、受講後アンケートに回答した35名については、94%の方がセミナーを通して脂質異常症に対する理解が深まったと回答した。意識の変化を期待し、来期の健診結果における脂質関連項目の有所見率を確認していきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	昨年4月に改正女性活躍推進法が全面施行となり、女性の就業率も70%を超えてきている中で、弊社についても女性の従業員比率が20.9%、平均年齢が38歳9カ月となっている。体調の転換期に差し掛かった女性従業員の健康課題について、男性従業員にも知ってもらい、働きやすい職場にしていく必要がある。
	施策実施結果	男性も参加可能なセミナーを実施し、全国土木保健士と大塚製薬(株)に女性の健康課題について講話を頂いた。全従業員に対して実施し、参加者36名の内、男性8名であった。
効果検証結果	セミナーの受講後アンケート回答者36名中31名から、女性特有の健康課題について理解が深まったという回答が得られた。女性特有の健康課題が原因で体調が万全でない場合があることを頭に入れて業務に取り組んでいきたいといった意見があがった。今後も継続的に女性の健康課題に対する認知を広めていきたい。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：KDDIエンジニアリング株式会社

英文名：KDDI Engineering Corporation

■加入保険者：KDDI健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

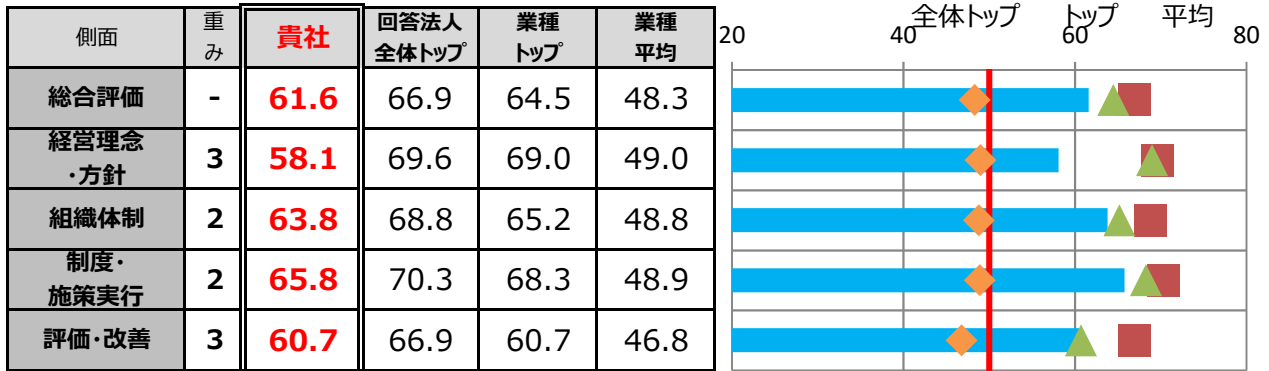
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑1.4 (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



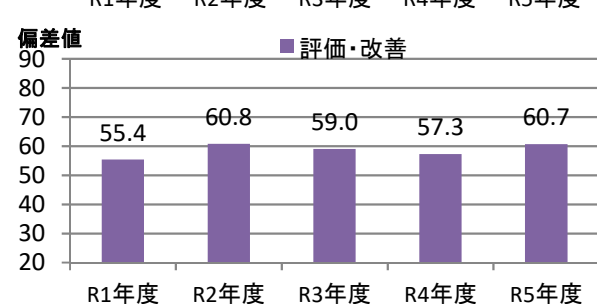
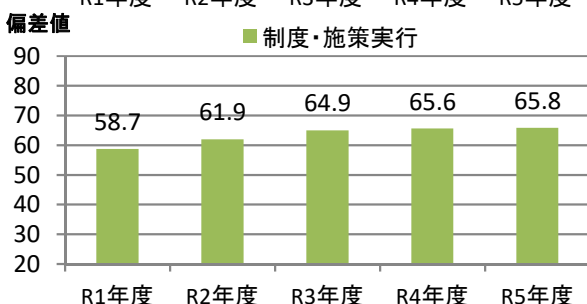
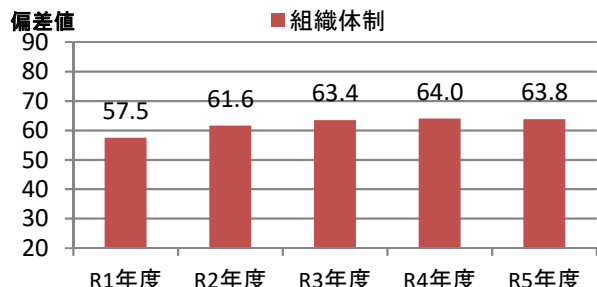
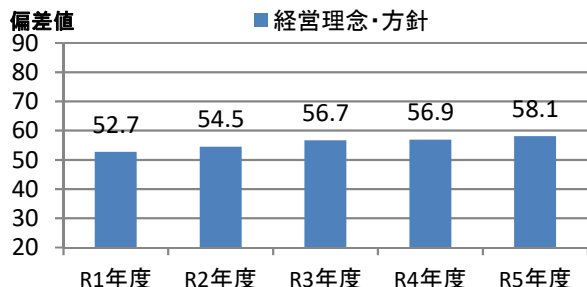
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

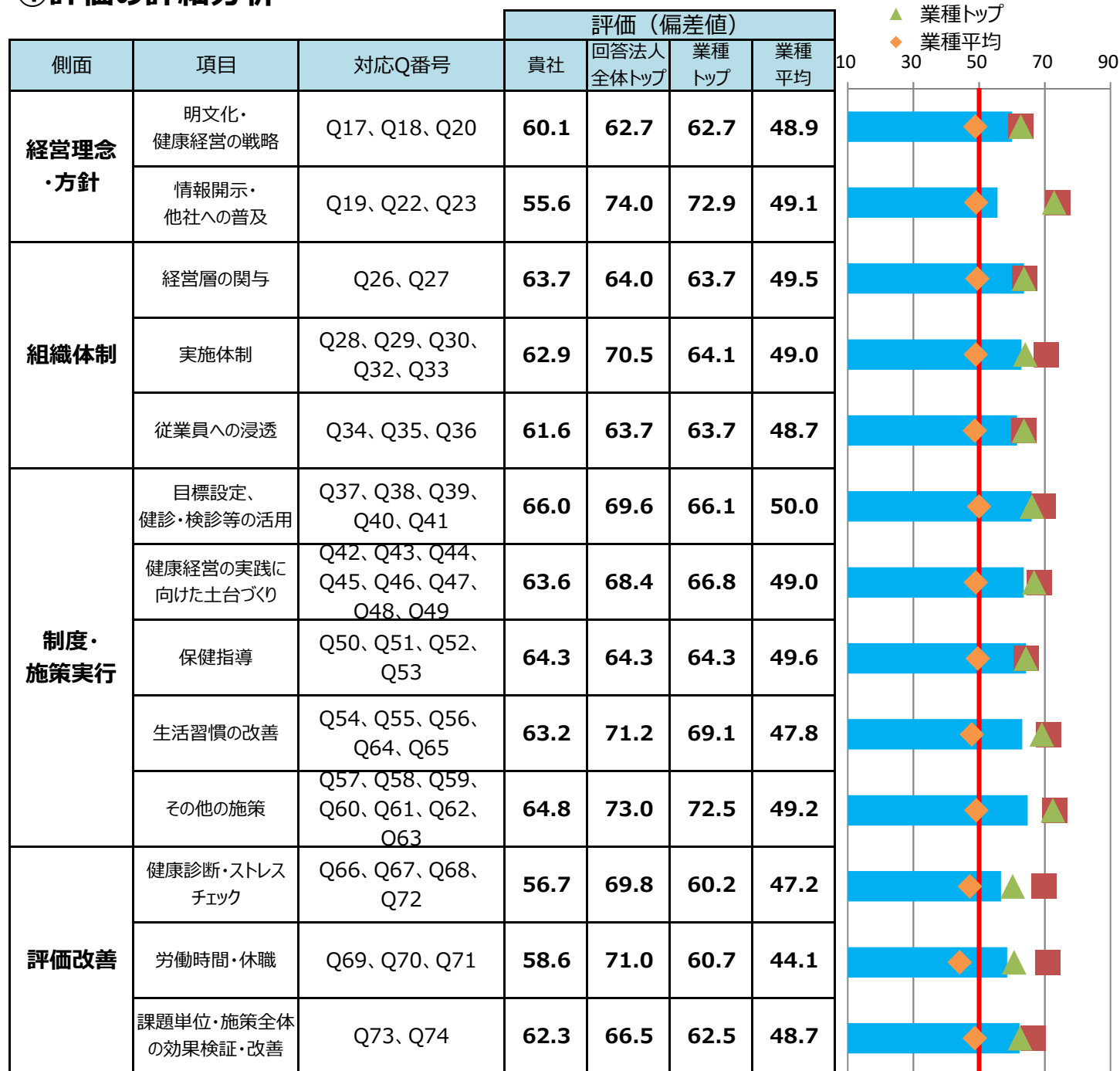
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751～800位	451～500位	351～400位	501～550位	451～500位
総合評価	55.7	59.3(↑3.6)	60.4(↑1.1)	60.2(↓0.2)	61.6(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 健全な会社運営を実現するため、従業員が健康で“伸び伸び”イキイキと働ける職場づくりを実現すること
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康であればパフォーマンスアップや集中力も高め、労働生産性の向上をもたらし、業績・企業イメージも向上し、企業価値を高めることを期待する。 そのためには『生活習慣病の発生予防』『メンタル不調の新規発生・再発防止』について社員ひとり一人へのアプローチを積極的に推進し、社員の活力向上によるパフォーマンスアップを期待する。
②	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Q18SQ2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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kddi-eng.com/business/activation/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL	https://www.kddi-eng.com/images/business/business_activation.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	6	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	40	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	自己の技量を発揮して業務の遂行に貢献し、評される個人を組織毎に表彰し、インセンティブの付与				
(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	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	生活習慣病予防として大手食品メーカーの健康食品提供を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	Web上で自身の健康管理が行える「健康づくりプログラム」を実施。				
(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	16.7	%

■ 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	99.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	58.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	63.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	63.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	48.9	Q56、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	62.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	50.1	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	68.5	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.5	45.5	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	メンタルヘル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	メンタルヘルス不調による退職率は改善傾向にあり、引継ぎ健全な会社運営を実現するため、従業員が健康で“伸び伸び”イキイキと働ける職場づくりを目指し、従業員が健康であることがパフォーマンスアップ、労働生産性を上げる。
	施策実施結果	全社員を対象とした面談による予兆のある社員の早期発見 「メンタルヘルス」「ラインケア」等に関する教育（参加率96%） ストレスチェック（受験率92.0%）の結果から健康リスクの高い職場の職場改善。
	効果検証結果	全社員面談による予兆者を早期発見、医療専門職と連携したメンタル不調の未然防止、その他施策の実施の結果、メンタルヘルス不調による退職者の発生率は前年比43%改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イビデンエンジニアリング株式会社

英文名：

■加入保険者：イビデン健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

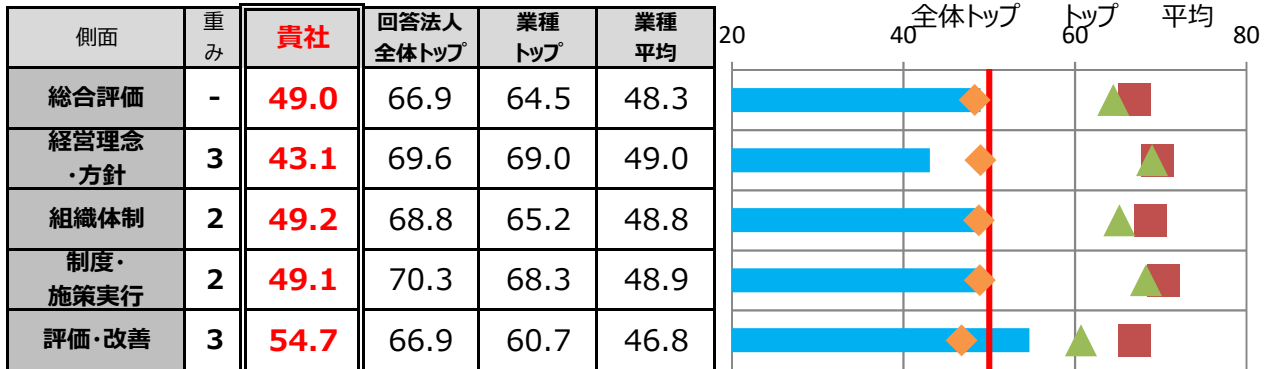
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** ↓1.8 (前回偏差値 50.8)

※「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



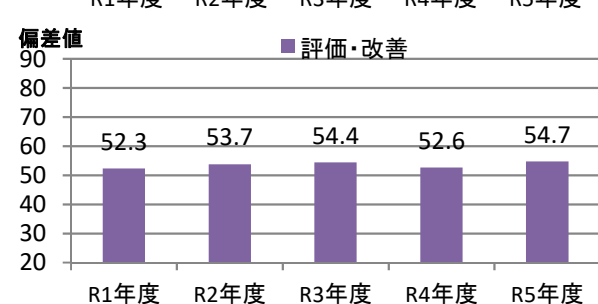
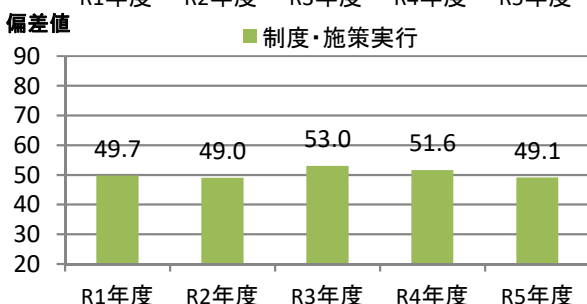
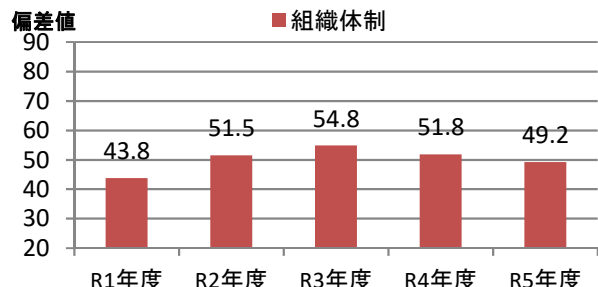
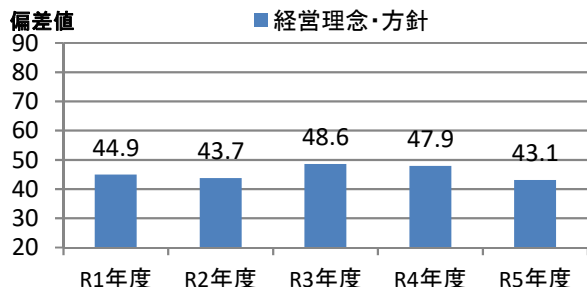
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

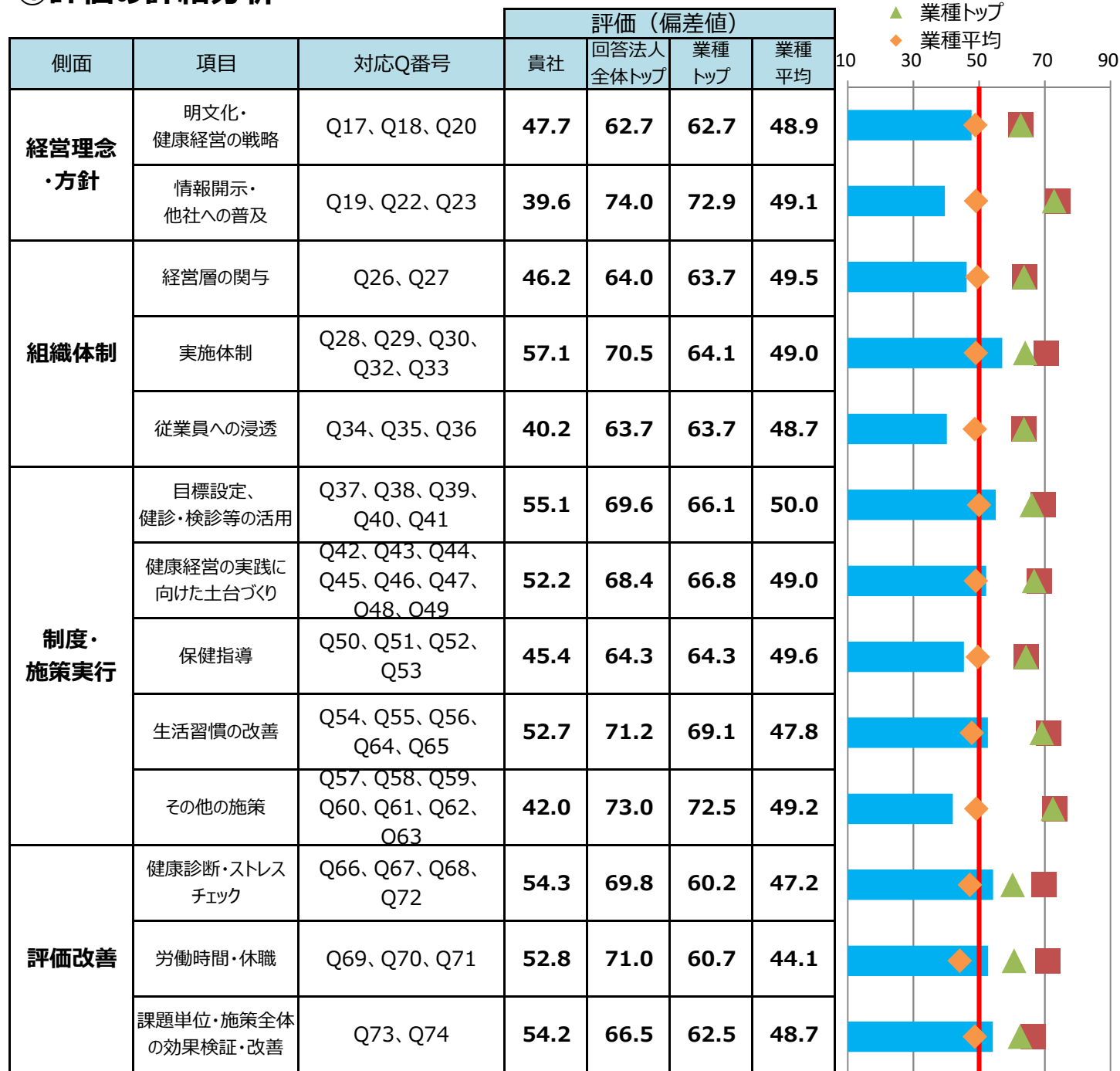
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1401~1450位	1251~1300位	1551~1600位	1951~2000位
総合評価	47.9	49.3(↑1.4)	52.5(↑3.2)	50.8(↓1.7)	49.0(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では段階的に定年延長実施中で、人事制度もそれに適合した内容に変えつつあるが、その制度を実効力のあるものにするには高年齢社員が健康で働き能力を発揮して活躍できるような経営環境の実現が必要である。そのためには心理的安全性のある職場環境の提供と、高年齢社員だけでなく、若いうちから運動習慣を身に付け、からだと心の健康を維持できる社員を増やすことが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>全ての社員が健康で生き生きと働き、高年齢になっても優れた技術力・対話力・改善力を備えた高い成果を出し続けること、かつ健康な体と心で働けようとするのを期待する。生活習慣病やメンタル疾患など、疾病の発生・重症化予防のための改善として、運動習慣者の増加、適正体重維持者の増加、血圧リカ者・血糖リカ者・メンタル休業者の減少を期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>労働時間の上限規制が始まる2024年4月を目前に控え、労働時間短縮が喫緊の課題である。労働時間短縮によって個人生活が充実し、心理的安全性のある職場環境を提供することによって、社内で働く人たちと、これから就職活動する人たち双方にとって、魅力ある企業になることが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>労働時間に関連する指標即ち、法定外労働時間の短縮、法定外労働の基準時間を超過した社員数の減少、勤務インターバル時間の確保、連続勤務日数の上限を越えないことを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ibieng.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	6.8	%	(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	その他				
取組内容	良いコミュニケーションからいい仕事をしよう。のテーマで全社を挙げて取組む改善プログラム。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

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	食生活改善も含めた健康増進のためのアプリケーション「kencom」を社員に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数計測アプリを利用して2018年度からウォーキングイベントを開始し、今年度も継続実施中				
(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	34.1	%

■ 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	8.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	56.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	49.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	46.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	48.9	Q56、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	49.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.3	50.1	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	43.6	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.6	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の上限規制が法制化される2024年4月を目前に控え、労働時間短縮が喫緊の課題である。当社では労働時間管理システムを2018年度に更新し労務モニタリングを開始。モニタリング結果を毎月の経営会議に報告して是正活動を継続している。過重労働者には産業医の面談を受けさせている。一方で人事担当部門では採用活動を活発化し業務負荷の高い組織に配属して業務負荷の分散と労働時間短縮を図っている。
	施策実施結果	労働時間、勤務インターバル、年休取得回数、連続勤務日数にそれぞれ基準値を設け、逸脱した社員氏名を毎月の経営会議に報告することで情報共有し組織としての改善を促している。
効果検証結果	何れも2018年度⇒2022年度の数字で、平均月間総労働時間数は153時間⇒164時間。平均月間所定外労働時間数は18時間⇒26時間。平均年休取得率は100%⇒80%。平均年休取得日数は10.7日⇒14.9日。平均延べ発生日数45時間越えは360人⇒180人。平均延べ発生日数80時間越えは68人⇒4人。改善が見られた指標もあるが改善が見られない指標もあり、特定の組織・従業員への改善が必要である。	
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
	課題内容	グループ会社全体の運動習慣者率が全国値より低いことをきっかけに、当社でも生活習慣病予防と運動習慣化を目的に、国内の世界遺産を仮想で踏破するウォーキングラリーを2018年度から開始、今年度も継続している。グループ会社全体の運動習慣化率に比べ当社単独の値は高水準にあるが、この施策への参加者を伸ばして運動習慣者を増やし、生活習慣病リスク者を減らす。
	施策実施結果	この施策への参加者は2018年度が15.1% 2022年度が34.1%で倍以上となり、全年令の運動習慣者率は17.5%⇒27.4%に、40歳以上の運動習慣者比率は16.9%⇒28.1%に増加した。
効果検証結果	何れも2018年度⇒2022年度の数字で、40歳以上の運動習慣者率16.9%⇒28.1% 適正体重維持者率62.7%⇒56.2% 血圧リスク者率0.5%⇒0.9% 血糖リスク者率0.5%⇒0.9%となった。運動習慣者率との相関はあるが、生活習慣病リスク者の低減には至らなかった。生活習慣病リスク者にこの施策への参加を促すことが課題と考察している。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中部プラントサービス

英文名：

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

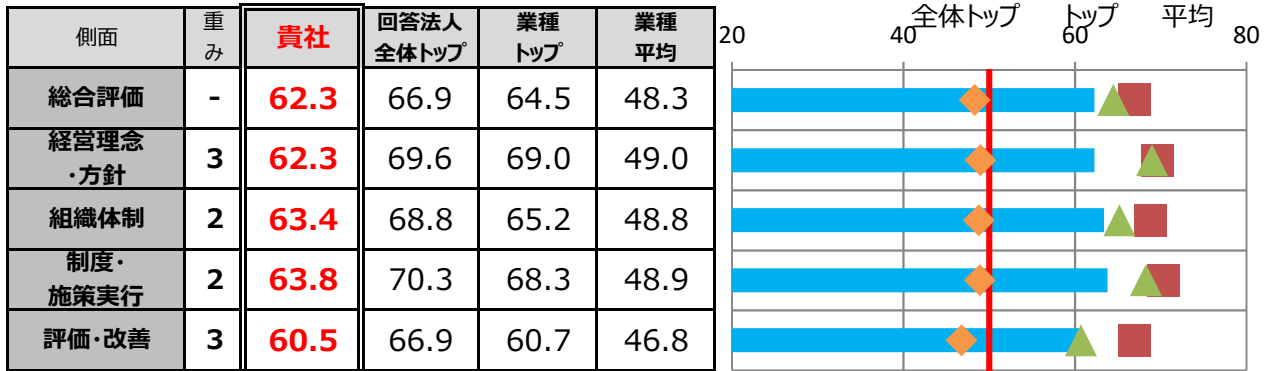
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.3** ↑0.8 (前回偏差値 61.5)

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

②評価の内訳



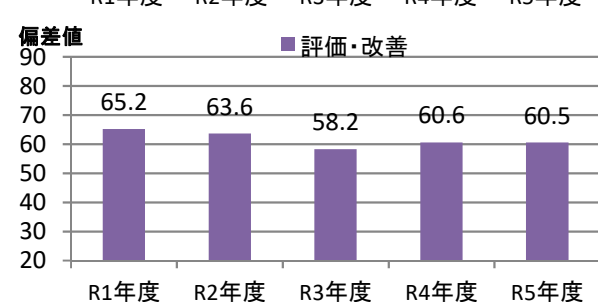
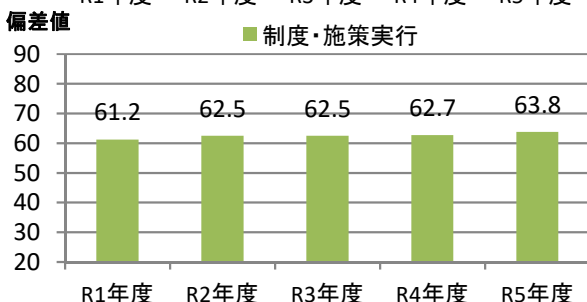
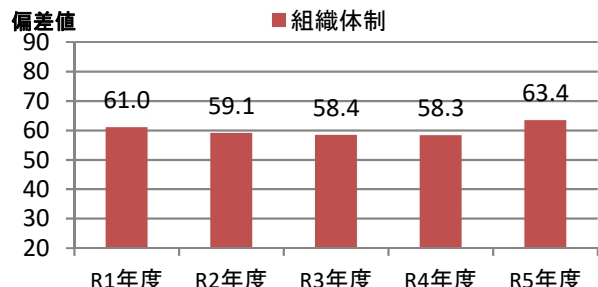
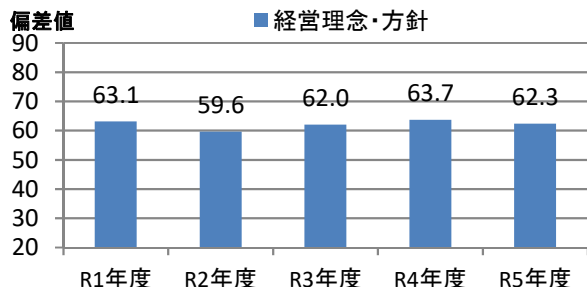
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

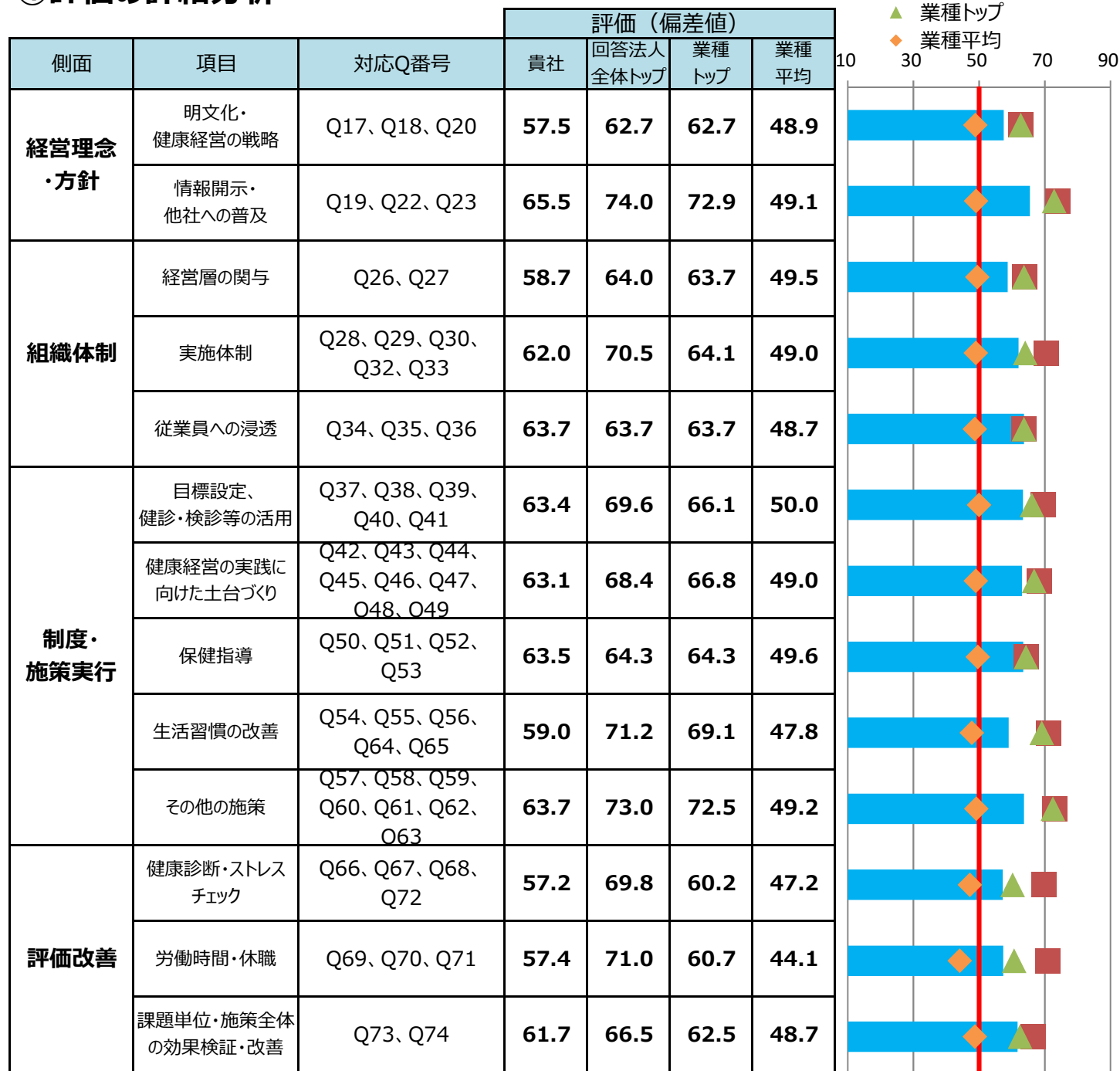
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	251~300位	351~400位	351~400位	301~350位
総合評価	62.9	61.3(↓1.6)	60.2(↓1.1)	61.5(↑1.3)	62.3(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 ストレスチェックの結果において、仕事における自己認識（仕事への自信、働きがい）の低い状況が続いているため、ワークエンゲージメントが向上しない実態があり、ワークエンゲージメントの向上が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークエンゲージメントを50ポイント（現行は48.5ポイント）とするために、経営幹部との意見交換会や労使懇談会等、従業員が経営者と直接交流する機会を積極的に設け、経営者と従業員が企業理念や経営ビジョンを共有・共感できるように取り組み、風通しよく、従業員がいきいきと働ける会社を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 事業環境の急速な変化に伴い遠隔地勤務など働き方が多様化したため、業務負荷の増大や組織マネジメントの課題が顕著になっている。それに伴い、従業員の疲労感が大幅に増加し、高ストレス者割合が性別、年代問わず増加傾向で、新規のメンタル疾患が増加しているため、メンタル疾患の未然予防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	メンタル休務者の新規発生割合0.5%（現行は1.0%）を目指して、1on1ミーティング、産業保健スタッフによる面談等により、アブセンティーズムの改善に取り組み、心理的安全性の高い職場環境を実現を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	上記以外の文書・サイト
URL	https://home.chubuplant.co.jp/company/wp-content/uploads/2023/10/genki_2022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://home.chubuplant.co.jp/company/wp-content/uploads/2023/10/genki_2022.pdf				
b.プレゼンティーズム	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
	○	○	○	○	○
URL	https://home.chubuplant.co.jp/company/wp-content/uploads/2023/10/genki_2022.pdf				
c.ワークエンゲージメント	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
	○	○	○	○	○
URL	https://home.chubuplant.co.jp/company/wp-content/uploads/2023/10/genki_2022.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	8	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	4.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

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	「職場業務連絡会」として、部署内での連絡事項や情報交換をする場で昼食代や菓子代の金銭補				
(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	81.7	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	若年層の生活習慣を見直した高血圧疾患予防の取組み。衛生講話、血圧測定、野菜摂取等のモニタリングの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	3名から8名までのグループを作り、平均8,000歩の目標達成を目指す「歩活」イベントの開催（年2回）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.7	%

■ 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	4.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	62.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	61.4	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	59.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	48.9	Q56、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	63.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	50.1	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	62.5	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	45.5	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	定期健康診断の結果の有所見者の分析で、高血圧有所見者（135/85mmHg以上、片方のみも含む）の割合が2017年（30.5%）以降、年々上昇（2019年：34.8%、2020年：36.8%、2021年：37.4%）していたため、今後、高血圧関連疾患の増加が懸念される。
	施策実施結果	高血圧は年齢が高くなるにつれ改善が難しいため、20~30歳代の高血圧未治療者へ高血圧予防対策を実施した。対象者が「1ヵ月間の血圧測定」と「生活改善の行動目標」を設定し、1ヵ月間予防対策に取り組んだ。
効果検証結果	2023年の定期健康診断の結果において、対象者（2022年3月の健診拡張期135mmHg以上かつ拡張期85mmHg以上）38名のうち22名の血圧が改善された結果となった。また、取組前に保健師による高血圧が引き起こす疾病等について教育を行ったため、「高血圧のことが理解できた。」「肥満が血圧の原因と気が付いた」などヘルスリテラシーを高めるきっかけとなった。対象者38名、実施者36名、行動目標達成者17名。	
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
	課題内容	事業環境の急速な変化に伴い働き方が多様化し、業務負荷が増え、メンタル休務者が増加した。メンタル発生率（年度に新規に休務を開始した割合）は、2019年度の0.6に対して、2020年度は1.2に倍増した。そのため、ハイリスクグループ（高ストレス者、新入社員、環境変化の大きい異動者）に対し産業保健スタッフによる面談の強化を行った。また、新入社員にはメンタルヘルス教育（セルフケア）を2回に分けて実施した。
	施策実施結果	休務に至る前に早期にメンタル不調者を発見し、メンタル不調者の悩みなどの話を聞いたり、適切な医療機関への受診を勧めたりすることで休務に至らずに回復するケースが増えてきた。
効果検証結果	メンタル発生率は2021年1.1、2022年1.0と少しずつ減ってきており、一定の効果が出ている。休務者においては、職場復帰後の再発を防ぐためにリワークの活用を進めており、1人当たりの休務日数は増加しているが、再発率は2019年50%から2022年20%へと減少している。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：須賀工業株式会社

英文名：SUGA Co.,Ltd

■加入保険者：大阪府管工事業健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

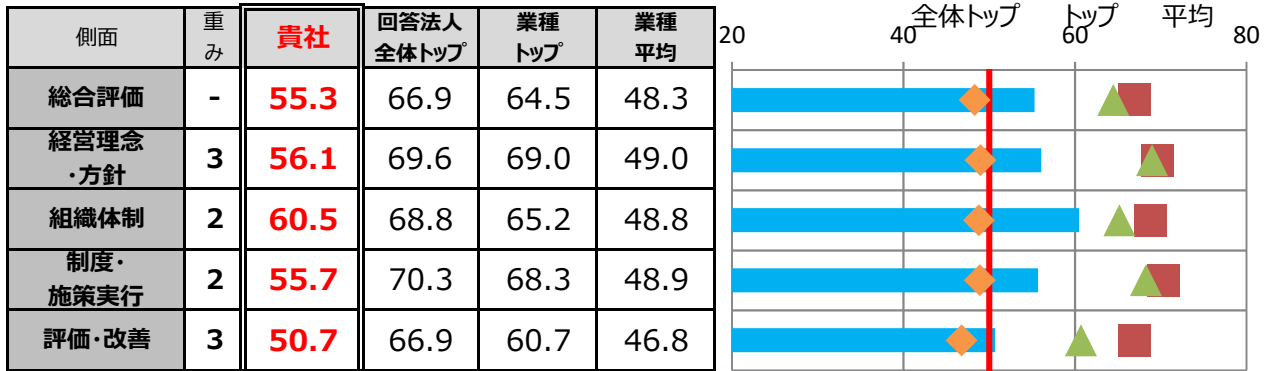
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.3** ↑0.4 (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



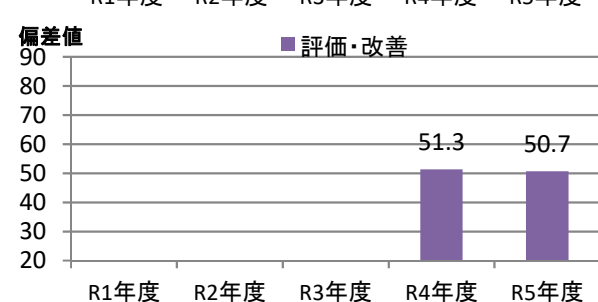
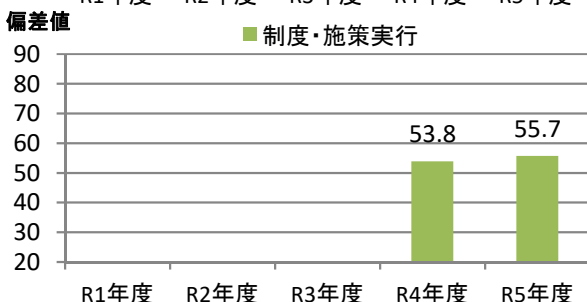
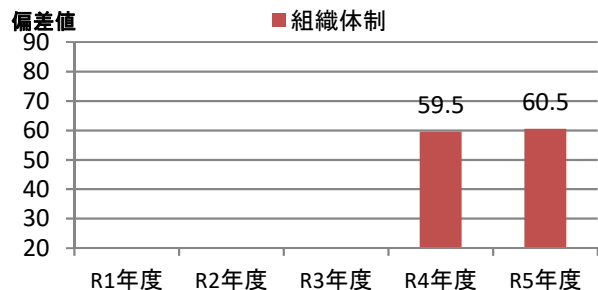
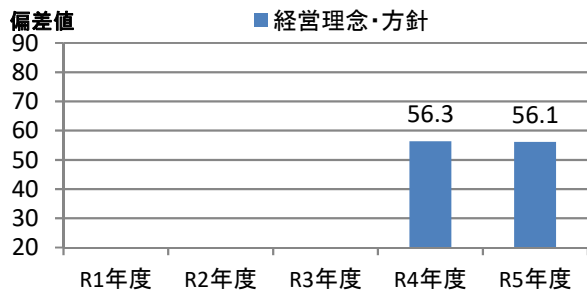
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

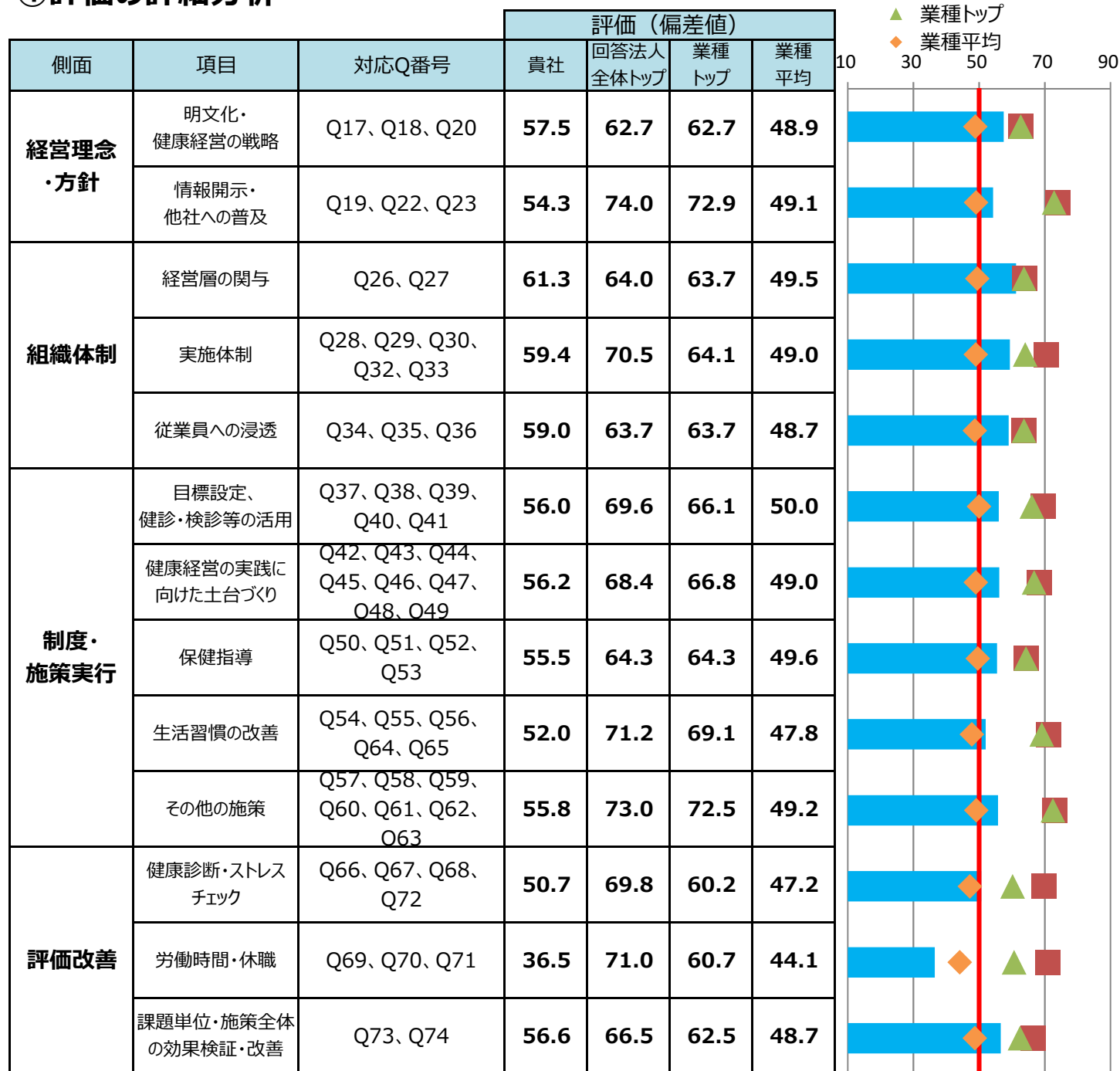
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1051~1100位	1101~1150位
総合評価	-	-	-	54.9(-)	55.3(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 従業員1人1人の活躍は企業の持続的な成長に欠かせない要素であり、最重要の経営課題の一つであると認識している。少子高齢化が進む中、当社においても雇用の長期化と高年齢化が進むと予想されるので従業員の健康リスク軽減に会社が率先して取り組み、健康の保持・増進と健康寿命の延伸につなげていくとともに、従業員1人1人のパフォーマンス向上と働きやすい職場造りに取り組まなければならない
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心と身体の健康に関する施策や多様な働き方導入によるワークライフバランスの推進、職場環境の改善等によって従業員1人1人が健康面や生活面における不安・負担を軽減することで、皆が健康で、安心して働け、持てる力を長く、安定して発揮できる会社にした
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員のパフォーマンス向上とともに欠かせないものがチームワーク、チーム力の向上。これらが両輪となることで相乗効果を生み組織力が高まる。健康経営を推進させることによって、各人の誠実で真摯な態度・対応を基本とした職場の人間関係・信頼感を醸成し、他者を尊重できる組織にする一助としたい。併せて、自身の考えや気持ち、意見を安心して言うことができる風土造りにも取り組みたい
	健康経営の実施により期待する効果	互いに刺激し合いながら、課題や問題点に対し自ら考え、行動する自律的で自発的な働き方ができる”しなやかさ”と”強さ”を併せ持つ個と集団が理想。チームを単なる集団ではなく、従業員1人1人の強みを発揮し、弱みを補いながら、個人では達成できない課題や目標を解決できる集団に高められれば企業価値も高まり、働く従業員も誇りとやりがいをもって安心して働くことができると期待する

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.suga-kogyo.co.jp/csr/employee.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://www.suga-kogyo.co.jp/csr/pdf/health-management-03.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	15	回	14	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部、自転車部、スキー部等のクラブ活動に対する金銭的な補助及び就業時間中の大会参加の				
(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	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	独身者・単身者主体の社員寮において、管理栄養士監修の栄養バランスの取れた食事を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	野球大会、ボーリング大会等のスポーツイベントの開催				
(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		%

■ 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	10.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	54.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	55.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	57.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	48.9	Q56、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	45.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	50.1	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	43.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.7	45.5	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	メンタルヘル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	メンタル不調者発生が増加傾向にある中で「不調者発生時の対応の仕方がわからない」という声が多く、①メンタル不調を未然に防ぐ1次予防、②早期発見と適切な対応につなげる2次予防、③重症化し休職となった従業員の復職支援である3次予防を合わせた当社対応方針の策定と各拠点への周知、発生時の人事部の直接対応の必要があった。
	効果検証結果	①ストレスチェックの高ストレス者割合(20年度：6.9%、21年度：6.3%、22年度：8.2%)。②メンタルヘルスが原因による退職者率(20年度：0.16%、21年度：0.47%、22年度：1.12%)。コロナ禍入社若年層の不調者発生が目立つ等特殊要因がみられるが、制度・体制整備により全拠点で早期に、適切な対応が出来るようになってきたと認識している。今後はストレスマネジメント教育にも注力する。
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
	課題内容	様々なツールの発達と在宅ワークなどの多様な働き方の導入によって、どこでも仕事ができ便利になったが、細かなコミュニケーションがし辛くなったことによるミス・手戻り作業が発生しているように思う。また、何気ない雑談が情報収集や発想のヒントにもなっていることから、これらの重要性を改めて認識させられた。エンゲージメントや生産性向上のためコミュニケーション機会を増やすオフィスでの仕掛けが必要と感じている。
	効果検証結果	昨年竣工した新本社ビルでは、新オフィスでの働き方を考えるWGを起ち上げ検討を重ねた。ワーカー自らが働く環境を選択できる仕掛けを施し、新オフィスを「集まる」「始める」「拡げる」場所を意味する「BASE」というコンセプトを掲げ、経営理念を实践する場としてウェルネスオフィスの実現を目指している。従業員サーベイから「働きやすい」とのよい回答が多く、各拠点に展開中。ワーカーの意識・行動変容を期待する。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: J F E プラントエンジニア株式会社

英文名: JFE Plant Engineering Co., Ltd.

■加入保険者: J F E 健康保険組合

非上場

■所属業種: 建設業

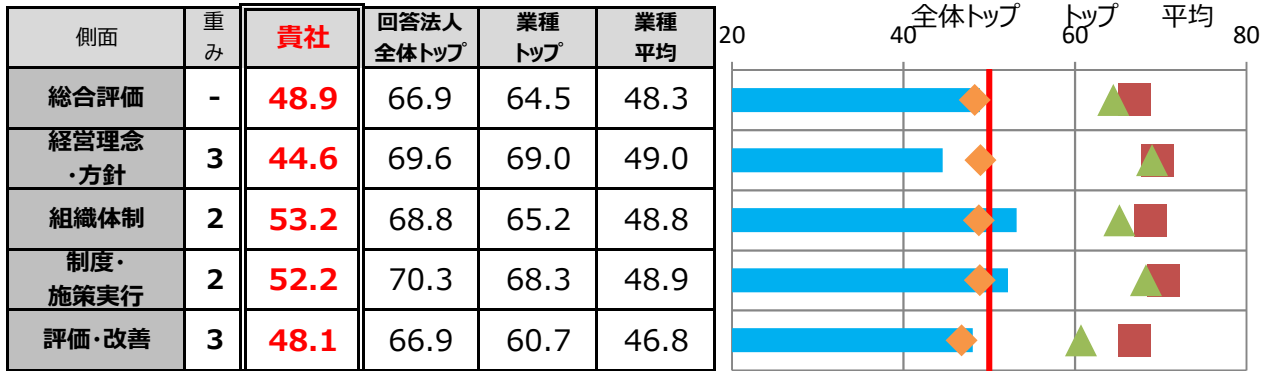
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価: **48.9** ↑5.3 (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



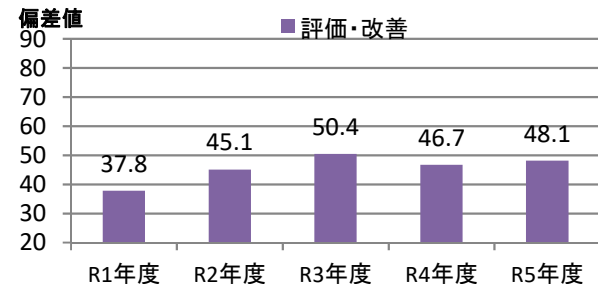
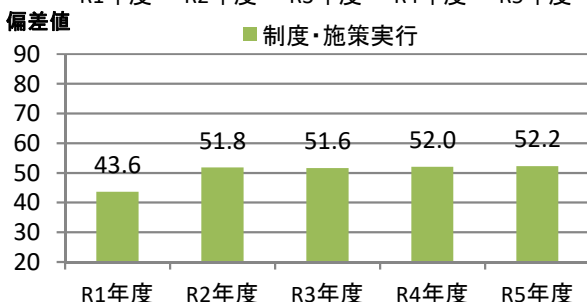
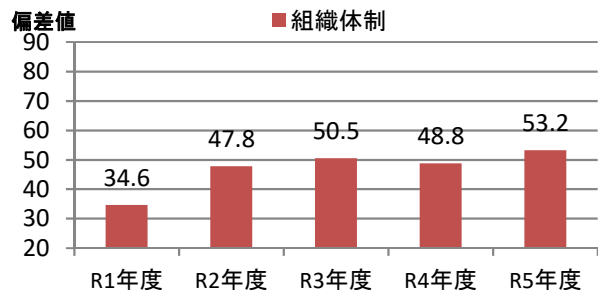
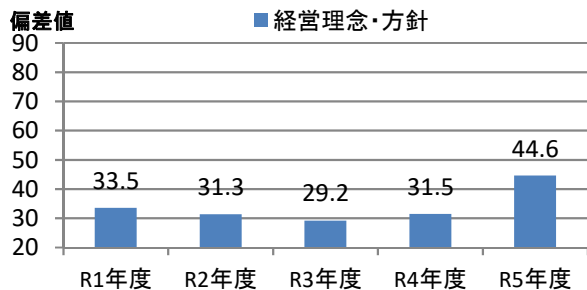
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

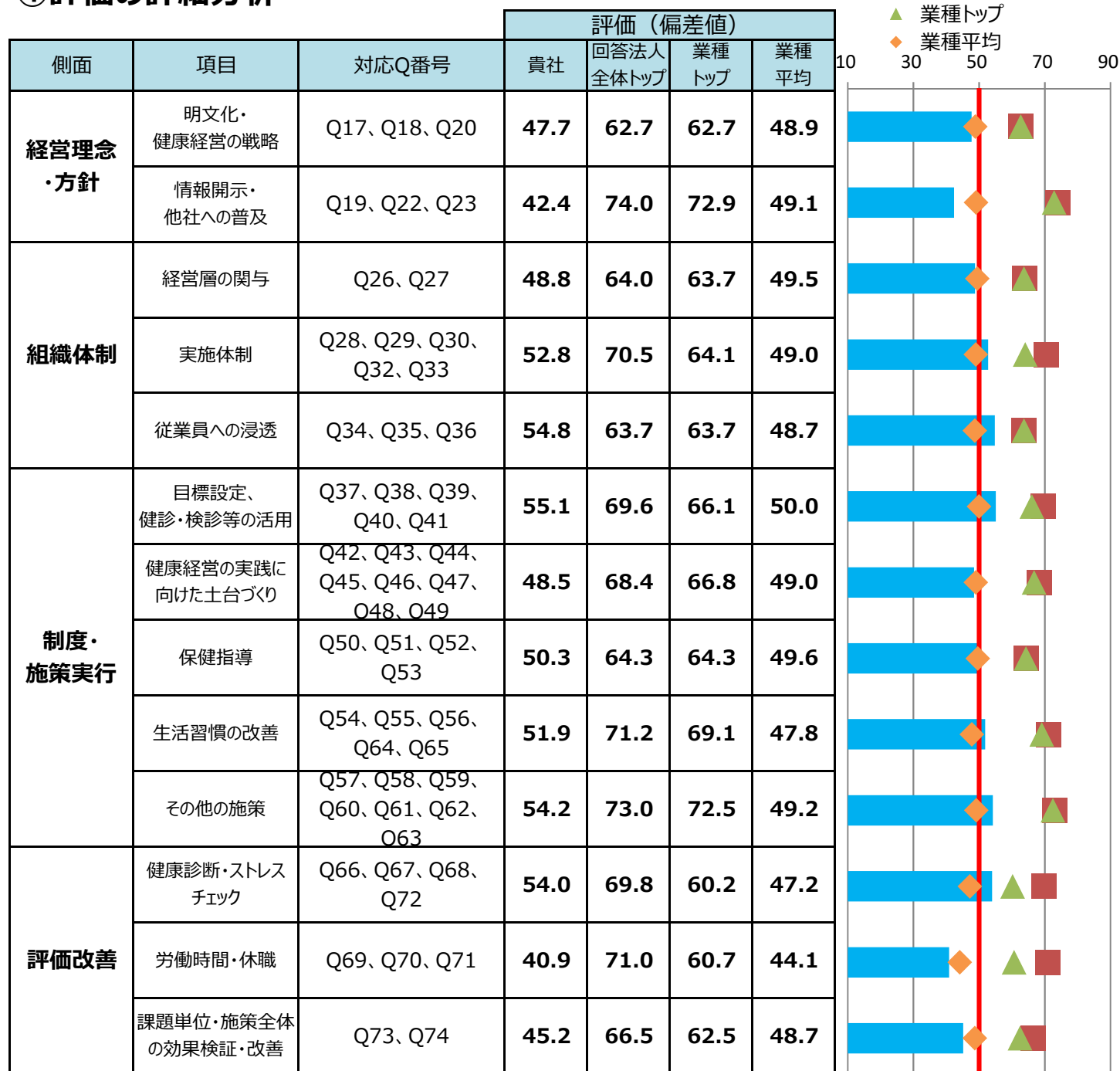
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2051~2100位	1901~1950位	2151~2200位	2401~2450位	1951~2000位
総合評価	37.0	42.8(↑5.8)	44.3(↑1.5)	43.6(↓0.7)	48.9(↑5.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>1. 個々がいきいきと働き続けられる職場づくりを実現する為に、社員の健康管理を実践していくこと 近年産業保健スタッフの体制強化、メンタルヘルスケア強化、受動喫煙防止の為に禁煙活動の推進、時間外労働管理の強化等を進めてきた。 今後、健康管理の実力をさらに向上させることが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の健康づくりとして、年2回のウォーキングラリーイベントの開催やPepUpアプリによる健康管理を強化し、個々の健康データの数値が改善していくこと及び、職場での話題として運動・食事・睡眠などが取り上げられ、社員の健康意識の向上により従業員のパフォーマンス向上を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>厳しさを増す採用環境下において、当社の事業活動を推進するための人材の維持・確保が重要な課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の健康増進への取り組みを推進することが、企業イメージの向上や職場の活性化をもたらし、ひいては採用競争力強化および離職率低下につながることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jfe-planteng.co.jp/company/safety/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	その他				
取組内容	2回/日のアクティブ体操をしながら、席の遠い人ともコミュニケーションが取れるようにしている				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のアプリの活用を実施し、登録者の人数を管理。さらに、具体的な運動奨励（ウォーキング等）を推進				
(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	83.0	%

■ 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	11.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	50.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	53.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	57.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	48.9	Q56、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	47.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.4	50.1	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	45.3	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.0	45.5	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	メンタルヘル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	経年的にメンタル休業者が増加傾向である。
	施策実施結果	休業者数やストレスチェック結果を踏まえ「重点対策職場」を選定。人事部、看護職サポートのもと、所属長を中心に課題共有、対応策を協議し、その効果検証を実施した。更に復職支援プログラムを作成し運用開始。
効果検証結果	2023年度のストレスチェックは現在実施中の為、評価は2024年1-3月となる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全従業員における喫煙率を低下させる（特に若年者向けの対応） ◆具体的数値の確認◆（40歳以上） 2020年度：喫煙率33.2% 2021年度：喫煙率32.2% 2022年度：喫煙率30.1%
	施策実施結果	安全衛生委員会を通して教育、健診後面談を利用した個別支援や教育を実施。就業時間内禁煙を22年6月～毎月1日就業時間内禁煙実施、23年4月～毎週1日就業時間内禁煙実施、23年6月～就業時間内禁煙実施
効果検証結果	喫煙率31.8%から30.1%へ減少。 オンライン禁煙：2022年度参加者23名	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社キャプティソリューションズ

英文名：Capty Solutions Corporation

■加入保険者：東京瓦斯健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

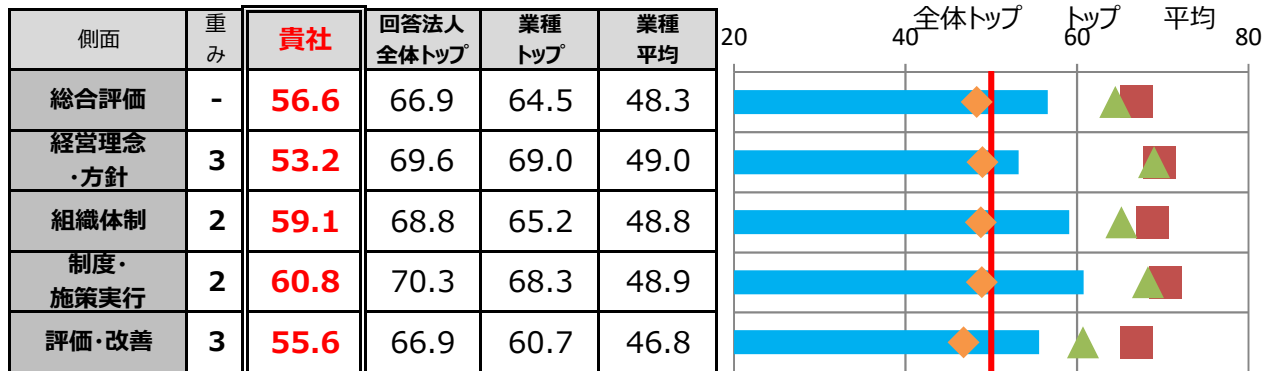
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.6** ↓2.9 (前回偏差値 59.5)

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

②評価の内訳



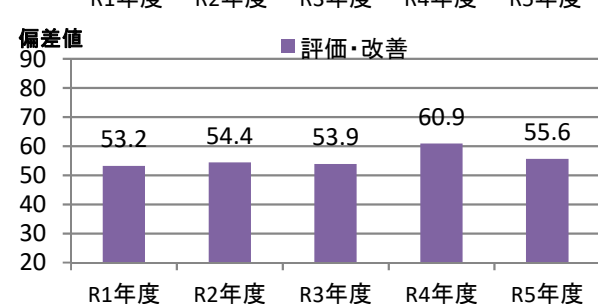
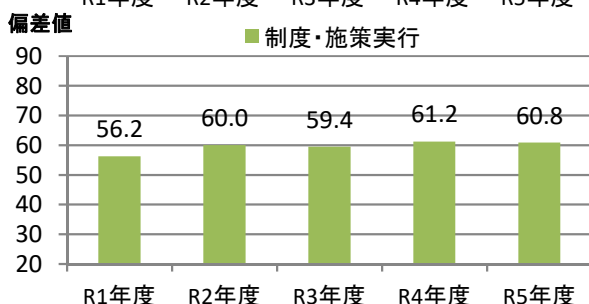
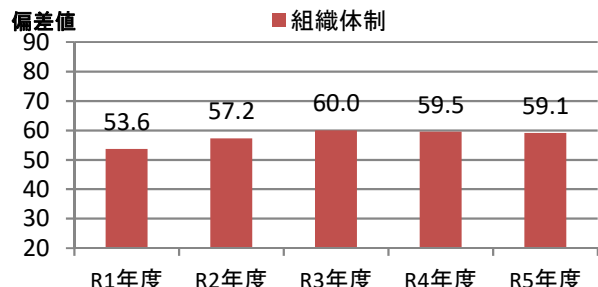
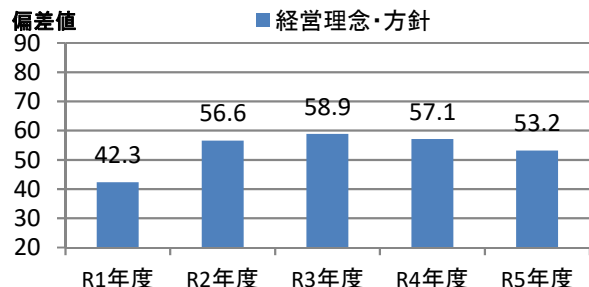
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

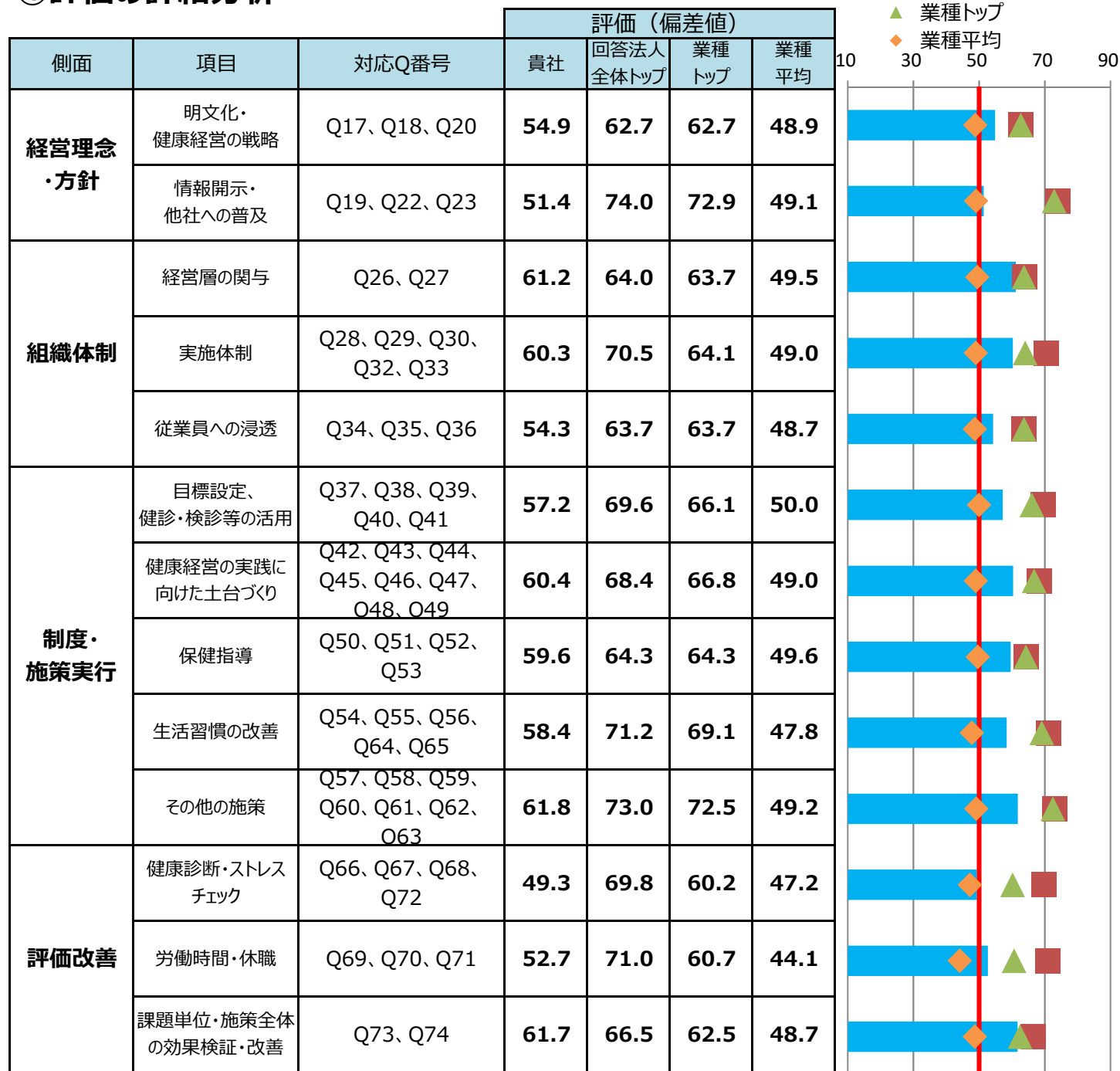
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	701~750位	651~700位	551~600位	951~1000位
総合評価	50.6	56.7(↑6.1)	57.7(↑1.0)	59.5(↑1.8)	56.6(↓2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢上昇（2022年45.9歳、2018年度45.7歳→0.2歳上昇）・テレワーク導入後の運動不足による生活習慣病関連項目の有所見率（65.8%→71.7%）の上昇、テレワーク導入によるメンタルヘルス課題の増加（高ストレス者割合12.2%→14.8%）がみられる。会社が健康・衛生活動をとおして働きやすい職場環境を充実させ、健康悪化による生産性低下を防ぐ事は事業活動推進の大きな課題である
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が会社のサポートにより自身の健康に関心を持ち、健康リテラシーを高め、生活習慣を改善することによる生活習慣病から「心筋梗塞」や「脳卒中」に至るリスク低減を期待する。目標数値は①全社有所見率（現時点：71.7%・次年度：70%未満・最終目標（2026年度）：58.5%）②SPQ東大一項目版のスコア（現時点：77.3点・次年度：80点・最終目標（2025年度）：84.9点<全国平均>）としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 1年に1回実施する健康意識調査においてワークエンゲージメント（NewBJSQを一部使用）の点数がやや低下傾向にあり<21年：52.6点→22年：51.5点>ソーシャルキャピタルもやや低下傾向にある<21年：65.7点→22年：64.4点>世間では建設業は過酷というイメージがあるが、当社はそのイメージを払拭し当社で働きたいと思ってくれる人材を確保していくためにも組織の活性化は課題である
	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企業のイメージアップによる採用率向上、ワークエンゲージメントの改善による生産性の向上、不定愁訴の有訴者減少によるパフォーマンスの向上に期待する。目標値としては、ワークエンゲージメント（NewBJSQを一部使用）の点数を、2025年までに54点（調査平均値）にすることを最終目標とする（現時点：51.5点・次年度：52.5点）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.capy.co.jp/corporate/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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 ○
	URL	https://www.capy.co.jp/corporate/kenko.html			
b.プレゼンティズム	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 ○
	URL	https://www.capy.co.jp/corporate/kenko.html			
c.ワークエンゲージメント	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 ○
	URL	https://www.capy.co.jp/corporate/kenko.html			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	5	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	33	回	27	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	68.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	自社の野球部の応援に参加することで、スポーツ観戦を通じたコミュニケーション促進を図っていく。				
(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	69.4	%

■ 食生活改善

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	食事記録可能な健康管理アプリを提供し、食生活改善を図っている。				
(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	68.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数記録可能な健康管理アプリを提供し、全社参加の歩数ランキングイベントを実施、上位者は表彰している。				
(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	68.0	%

■ 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	7.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	57.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	58.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	57.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	48.9	Q56、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	59.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	50.1	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	60.2	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.2	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.4	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢（2022年度45.9歳）が高く、血圧・血糖・脂質すべてにおいて有所見率は全国平均の約2.3倍ある状態である。2022年度は全社の有所見率71.7%と高い状態となり、生活習慣病のリスクも高まっている。健康意識調査によりアブラの多い食事、運動不足などの有所見率増加につながる生活習慣が多いことが判明した。保健指導以前に自らの健康状態を自分ごとにするための意識醸成が課題。
	効果検証結果	2022年度の年代別前年比有所見率は20代（27.6%⇒33.1%）30代（54.3%⇒60.2%）40代（65.4%⇒70.9%）50代（90.2%⇒90.6%）健康意識調査では「アブラが多い料理をよく食べる」（64.2⇒62.2%）や「定期的に運動ができていない」（71.8%⇒70.3%）等の有所見率増加につながる生活習慣が多く出た。生活習慣の改善はみられるので、引き続き健康施策を実施していく
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	テレワークの導入など新しい働き方を取り入れており、これまで以上に精神疾患の予防は重要となってきたが、精神疾患での休業者が休業者全体の約4割を占めている。また、精神疾患による休業の長期化が他の疾病に比べ顕著であった。休業から復帰しないままの退職者も発生しているため、休業の長期化の防止と復帰後の再発の防止が課題。
	効果検証結果	2022年度の休業者数は22人（2021年度：11人）精神疾患での休業者の割合は全体の40.9%・9名（2021年度36.4%・4名）精神疾患による休業日数は3,671日（2021年度1,023日）となり休業者数、日数共に大きく増加している（精神疾患と新生物の休業者増加が要因）「復職支援プログラム」に沿った休職者支援と保健指導を強化し、2023年度は精神疾患での再休職者が発生しないよう取り組む

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西部電気工業株式会社

英文名：Seibu Electric Industry Co., Ltd.

■加入保険者：西部電気健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

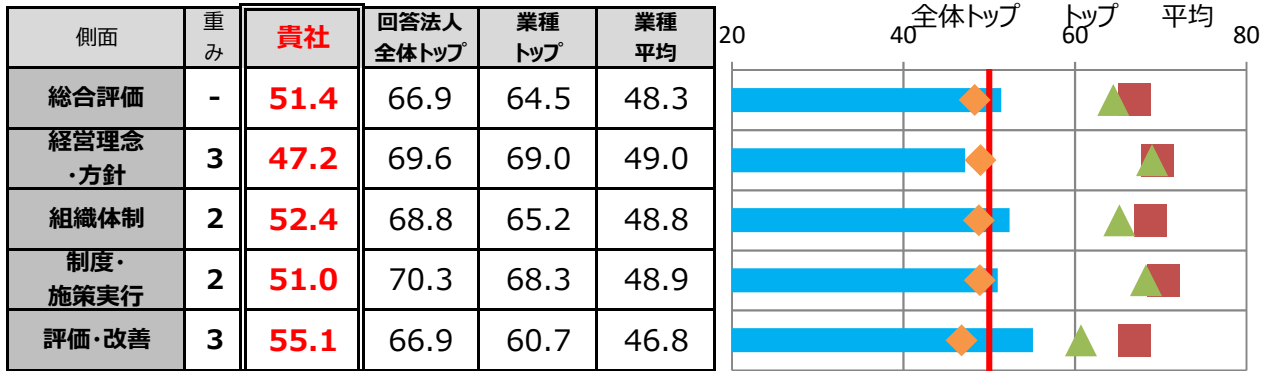
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601～1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.4** ↑0.0 (前回偏差値 51.4)

※「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



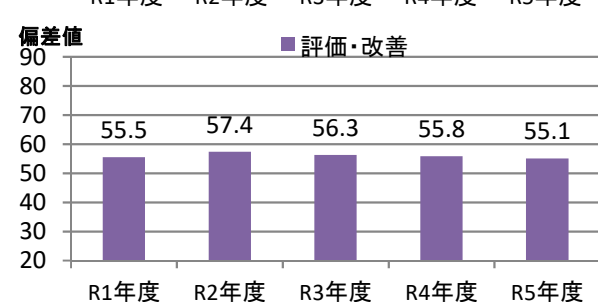
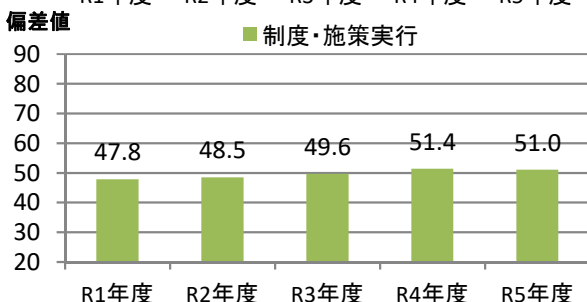
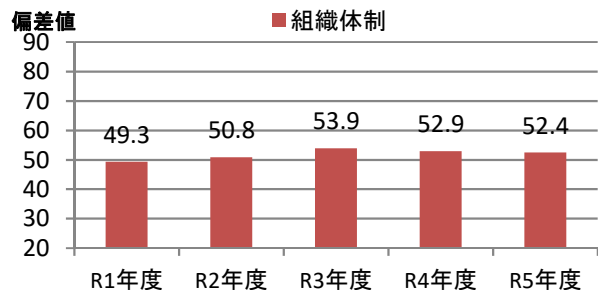
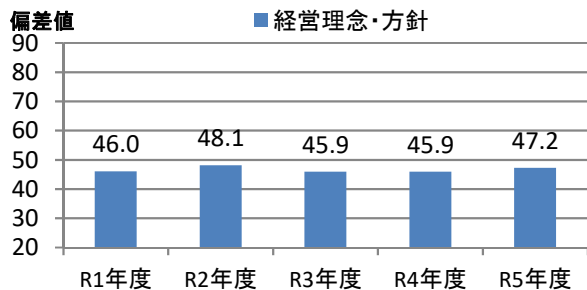
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

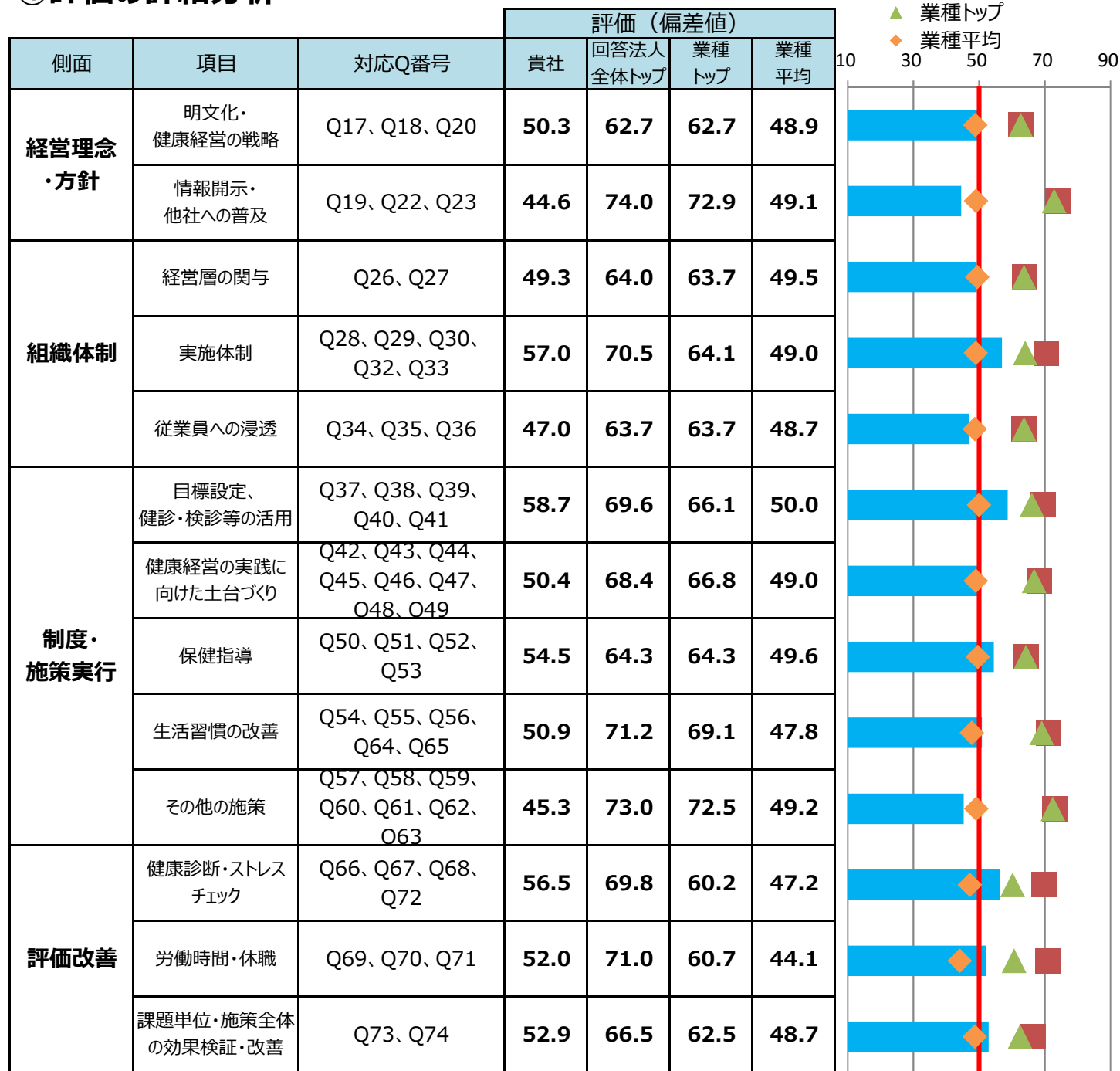
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251～1300位	1201～1250位	1401～1450位	1501～1550位	1601～1650位
総合評価	49.9	51.5(↑1.6)	51.4(↓0.1)	51.4(↑0.0)	51.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 『常に未来を先見し、卓越する技術力と不断の挑戦により、豊かな社会づくりに貢献する』という経営理念実現のためには、社員が健康で生き活きと、持てるパフォーマンスを発揮しつづける組織作りが必要であるが、内臓脂肪型肥満者の割合が高く、将来の生活習慣病発症によるパフォーマンス低下のリスク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	社員が健康で生き活きと働ことができ、持てるパフォーマンスを十分に発揮することを期待している。内臓脂肪型肥満リスク保有比率が課題であることから、疾病予防に重点を置いた施策を中心に実施。内臓脂肪型肥満者リスク保有者比率を2025年までに40%以内とすることを目指しており、2020年度の実績50.5%より、2022年度は46.7%へと改善した。
②	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Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.seibu-denki.co.jp/wp-content/themes/seibu/pdf/kenkou.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	16	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	89.8	%	(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	福岡県及び熊本県において、森林保護活動を年間4回開催し、参加者向けのイベントを企画・開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士による栄養指導に関するセミナーを開催している。				
(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	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全従業員を対象にウォーキングイベントを複数回開催した。				
(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	14.0	%

■ 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	60.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	53.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	52.4	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	47.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	48.9	Q56、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	47.2	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.1	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	53.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.6	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康習慣アンケート実施の結果、日常的な運動習慣比率が2021年度は51%であったことから、生活習慣病やメンタルヘルスといった疾病の発生リスクに対する取り組みが必要であると考え、慢性的な運動不足の解消・日常的な運動習慣の定着に継続的に取り組んでいる。
	施策実施結果	日常における運動習慣を意識付けるため、継続的に「ウォークラリーイベント」を開催しており、2022年度においても2回（通算4ヶ月間）開催した。
	効果検証結果	健康習慣アンケート実施の結果、日常的な運動習慣比率は2021年度に57%、2022年度は62%に向上した。また同様に、生活習慣に関する行動変容における食生活に関する変容が昨年比8%、及び健康意識に関しても3.4%の改善が見られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本機械保線株式会社

英文名：Nippon Kikai Hosen Co., LTD

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：建設業

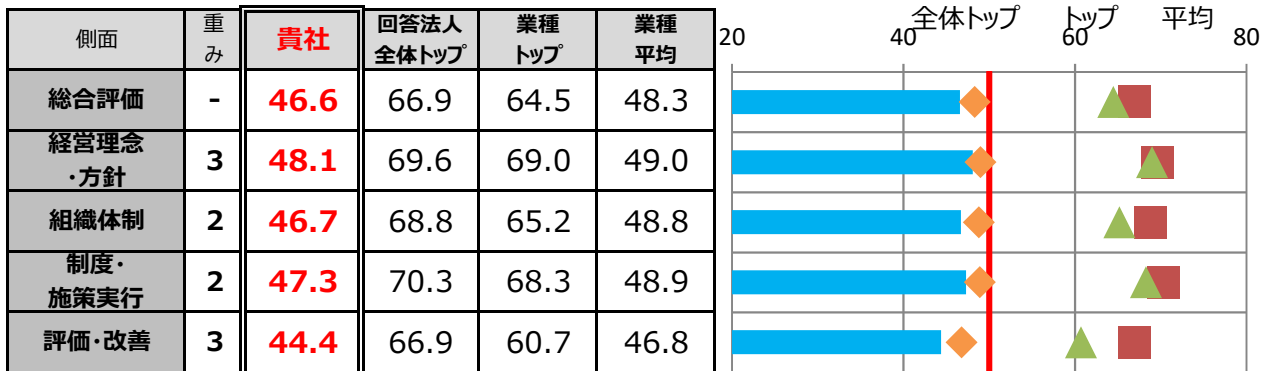
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.6** ↓1.9 (前回偏差値 48.5)

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

②評価の内訳



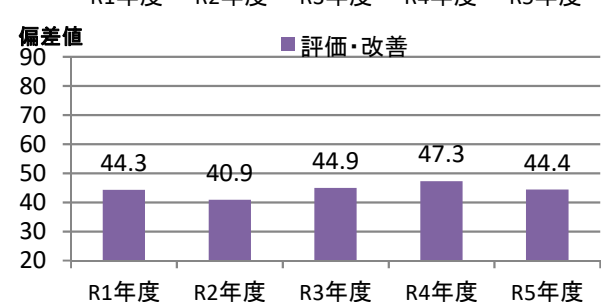
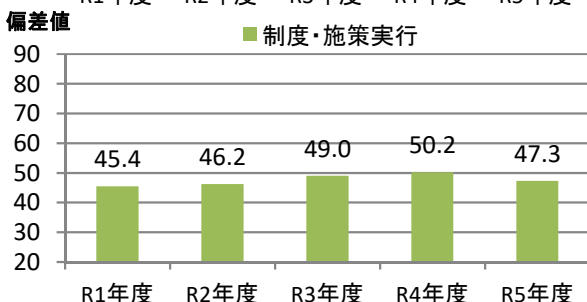
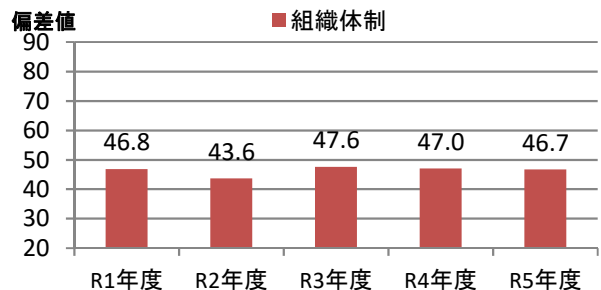
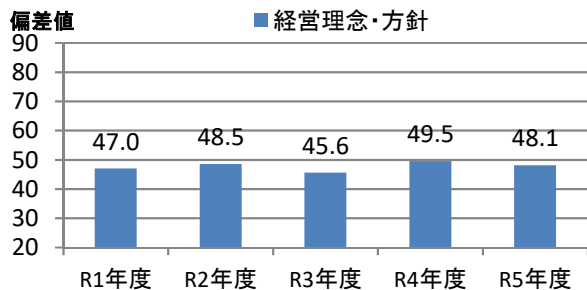
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

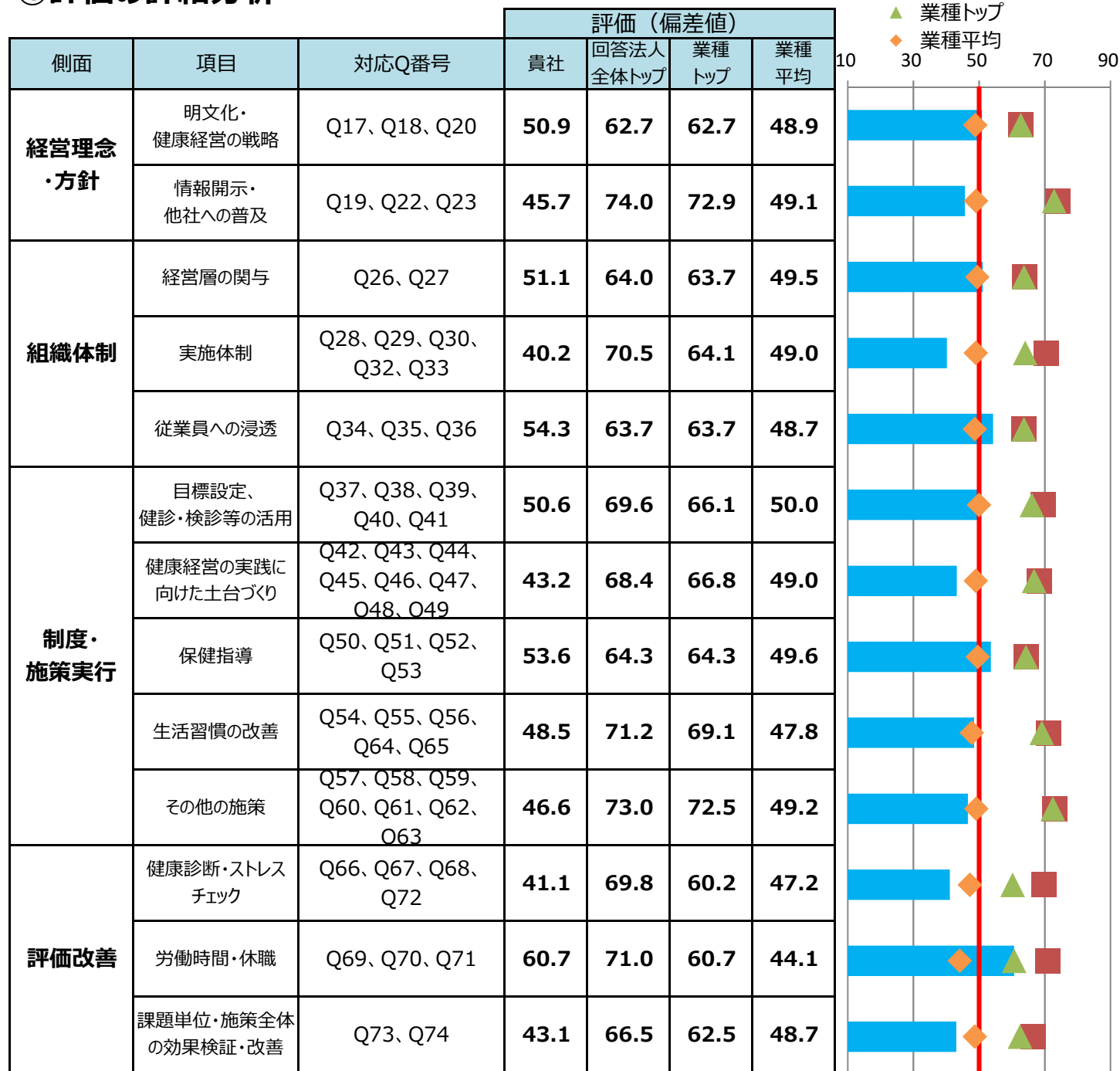
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1751~1800位	1951~2000位	1851~1900位	2301~2350位
総合評価	45.8	44.8(↓1.0)	46.5(↑1.7)	48.5(↑2.0)	46.6(↓1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 当社の最大の使命である、世界トップレベルの東海道新幹線及び在来線の安全・正確・快適な輸送サービスを支える高品質な線路を提供するためには、従業員と従業員を支える家族の「心身の健康」が重要である。当社の財産は従業員の技術力であり、安全を第一に、技術を正確に業務に繋げるために「健康の保持・増進」を推進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	当社の財産である従業員には、働きがいを感じて生き活きと健康で定年まで長く働いてもらうことを目指している。具体的には私傷病による長期休職者が2022年度では6名いたが、将来的にはゼロを目指す。
②	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Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nkh-cjrg.co.jp/news/2022%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e3%80%80%e5%81%a5%e5%ba%b7%e4%bc%81%e6%a5%ad%e5%ae%a3%e8%a8%80/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	7	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	9	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	76.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.2	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

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	全ての職場で旅行会を実施し、費用を一部負担した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容					
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スマートウォッチを支給し、歩くイベントや体調管理に利用している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	90.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	45.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	48.4	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	49.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	48.9	Q56、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	53.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	50.1	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	45.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.1	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.3	45.5	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	メンタルヘル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	従業員一人ひとりが自分のストレス状態を知るだけでなく、会社側としてもストレスを溜めすぎないように対処したり、ストレスが高い場合は医師による面接を受診してもらうことが必要である。さらに仕事の軽減などの措置を実施して職場の改善につなげられることで、メンタルヘルス不調を未然に防止する必要がある。
	効果検証結果	従業員を対象にストレスチェックを実施し、96.1%の従業員が回答に参加している。 ストレスチェックの結果、会社全体としてはストレス判定が低いが、現業職場に絞ると高いストレスの傾向があることが判明した。これによりストレス負担が大きい一部の職場については業務の簡素化、効率化や必要により要員を増やす等の働き方を改革をすることにつながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	ウイルス性感染症などの疫病が流行、蔓延した時に社員自身やその家族の安全を確保したうえで、重要な業務は中断せず、中断してもできるだけ短い時間で再開させ、鉄道インフラ能力を損なうことなく維持し続けることが求められている。
	効果検証結果	事業継続計画における感染症対策に、インフルエンザ対策の他、新型コロナウイルス感染症に対する対応を追加した。 新型コロナウイルスの罹患者が出た場合の対応フローを新たに制定し、フローに基づいた対応や行動が明確に整備され、即応体制が向上したことで最小限の影響に抑えられる対応が可能となった。感染防止対策も具体的に明記され、各事業場毎のやるべきことが統一化されたことにより、業務を停止するほどのクラスターの発生を抑えることができた。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社宮本組

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：建設業

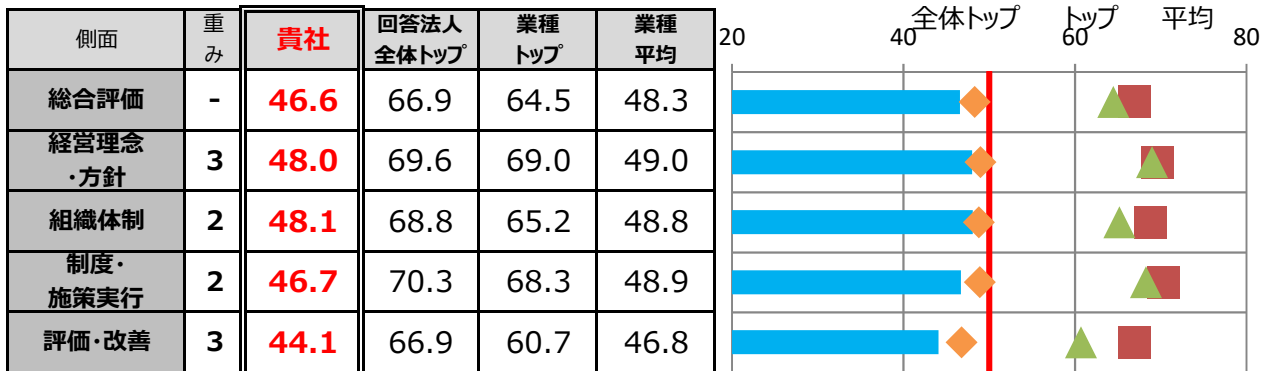
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.6** ↓1.2 (前回偏差値 47.8)

※「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



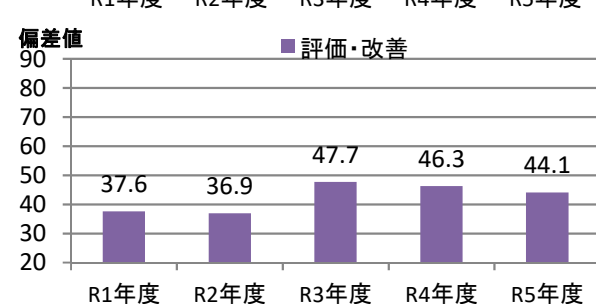
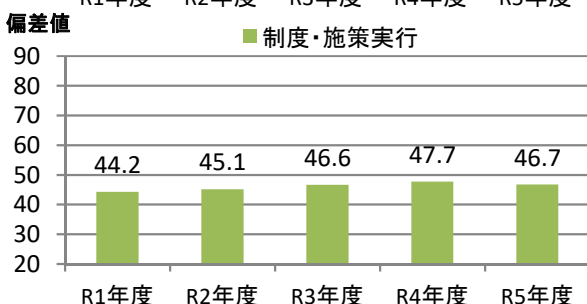
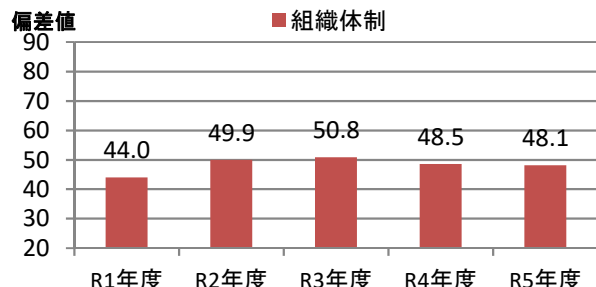
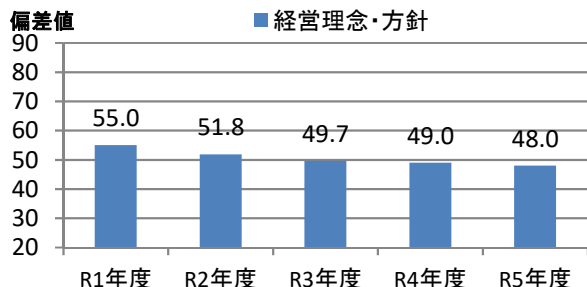
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

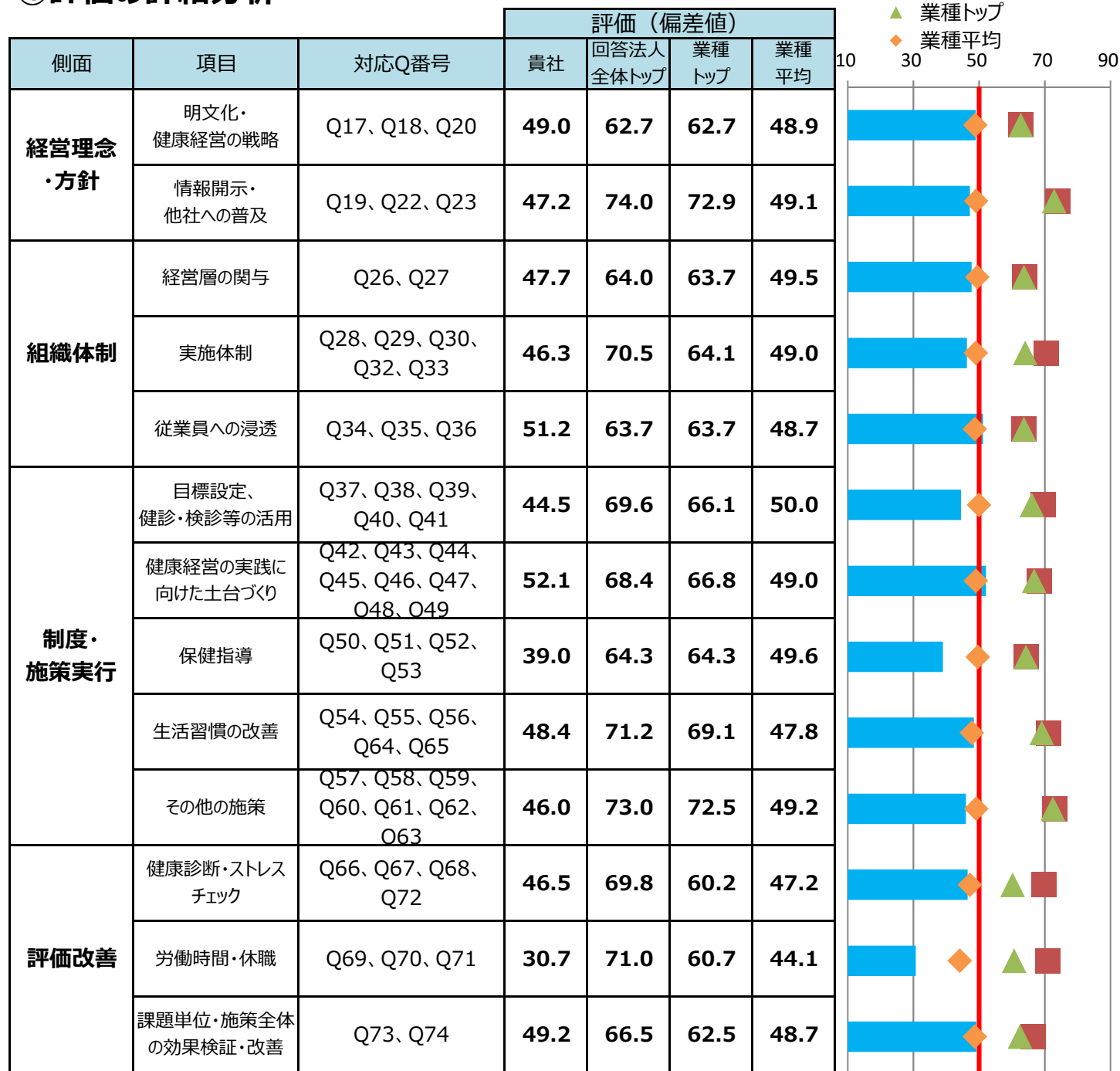
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1701~1750位	1701~1750位	1951~2000位	2301~2350位
総合評価	45.4	45.6(↑0.2)	48.7(↑3.1)	47.8(↓0.9)	46.6(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	人材定着や採用力向上 新規採用を継続していくうえで、魅力的な会社であることを発信していきたい。また、従業員に健康で働いてもらうことがパフォーマンス向上にも繋がり、事業継続を行っていくにあたり、重要な課題であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が「いい会社で働けている」と実感できることを期待している。具体的な指標としては今後の検討とする。また、採用においても計画している採用人数の確保を期待している。
②	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Q18SQ2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://miyamotogumi.co.jp/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	95.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

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	従業員間コミュニケーション促進および慰労の機会として社員旅行を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.7	%

■ 食生活改善

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	健康アプリを導入し、食事のカロリー記録や睡眠、運動の記録サポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリを導入し、食事のカロリー記録や睡眠、運動の記録サポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.9	%

■ 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	81.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	45.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	35.6	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	44.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	48.9	Q56、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	46.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	50.1	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	35.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.4	45.5	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	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の健康を考え、非喫煙者が望まない受動喫煙をなくすことが重要な課題と考えた。たばこの煙から働く人を守る職場づくりを進めるにあたり、段階を踏んで喫煙ルールを厳しいものに設定していくことを検討した。
	施策実施結果	就業時間内禁煙の喫煙ルールを設定していたが、2021年7月に敷地内全面禁煙を設定し、全従業員へ通達にて周知を徹底した。
効果検証結果	喫煙率の低下に伴う健康診断結果等への効果は出ていないが、喫煙率は37.6%（2019年度）から33.3%（2022年度）へ減少している。今後も更なる喫煙率低下を目指すべく、禁煙アプリの推奨や教育の機会を含めた施策を実施検討する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大洋興業株式会社

英文名：Taiyo Kogyo Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：建設業

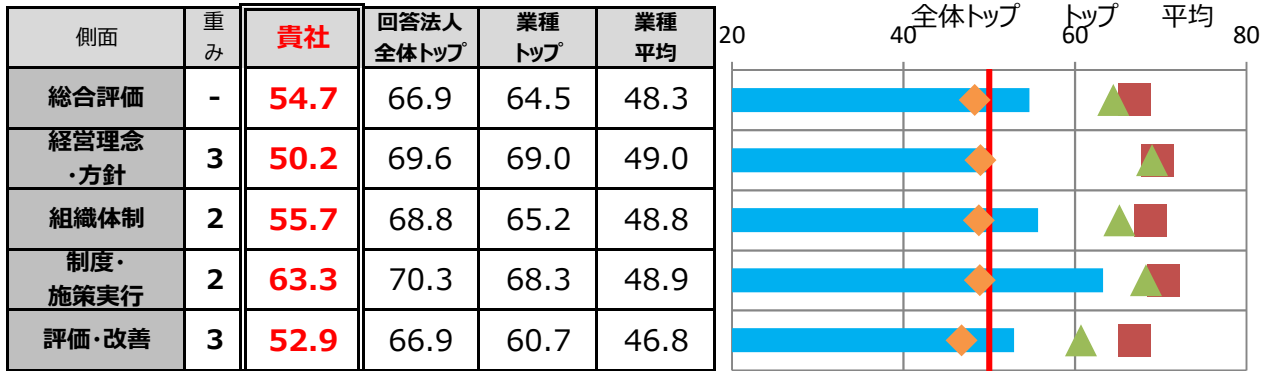
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価：**54.7** ↓3.3 (前回偏差値 58.0)

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

②評価の内訳



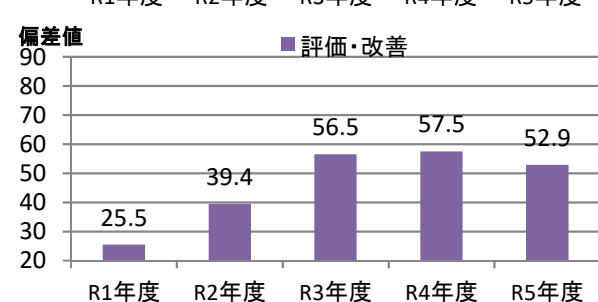
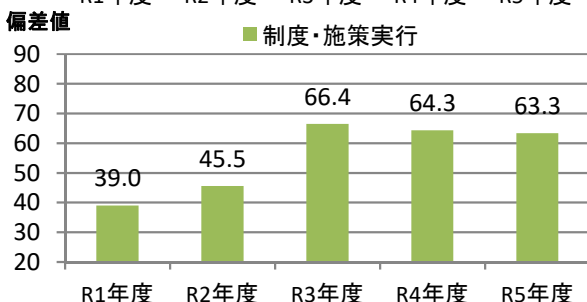
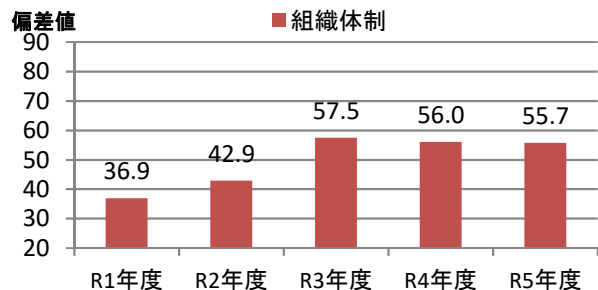
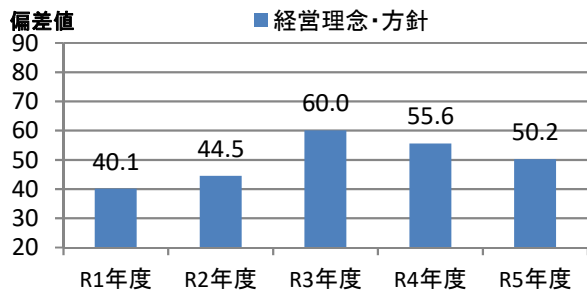
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

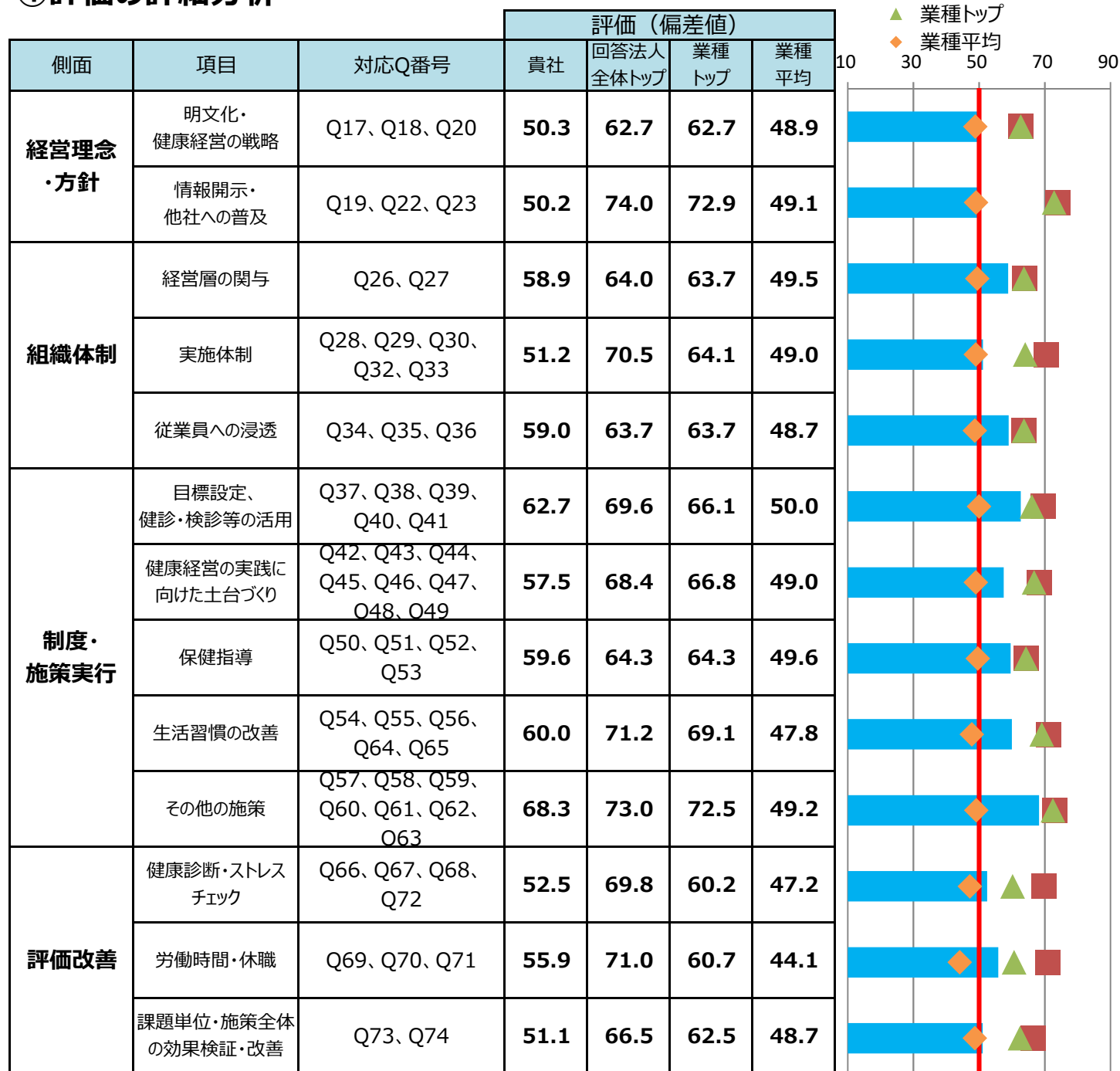
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2101~2150位	1901~1950位	451~500位	751~800位	1151~1200位
総合評価	34.9	42.9(↑8.0)	59.7(↑16.8)	58.0(↓1.7)	54.7(↓3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	人材定着や採用力向上 新卒者においては入社後、個々の能力を開花し得る育成カリキュラムを整備、運用中であるが、健康経営を進めさらに実のあるものになりたい。常に問題意識を持って動ける人材を育てる点においても物事を多角的に捉え分析できる探求心を健康経営との相乗効果で持ってもらいたい。またノウハウや技能に富む社員には良き先輩として技術伝承という意味においても健康で長く働いてほしい。こうした好循環の深化と実現がたゆまぬ課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	継続的に社員の技術向上のための教育を行い、それぞれの者が目標、計画また専門知識を持ち仕事へのモチベーションを保ちながら健康で長く働き続けたいと感じてほしい。中途採用の社員は5年後の定着率90%を実現すべき目標としたい。女性社員については管理職を増員したり、ヘルスケアの向上に期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員の年齢に関わらず、社員各人の健康意識の向上を図り健康で長く働き続けてもらい現状よりもさらに活力のある企業体質を形成したい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の活動の一環として、ささやかでも少しずつ健康リテラシー向上のためのイベントを継続的に実施し、社員の健康に関する意識の向上を図りひいては組織の活性化からよりよい企業風土が醸成されることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.taiyo21.com

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	83.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

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	定期的に社内間のコミュニケーションの活性化を図るため食事会や納涼会などを企画・開催している。				
(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	88.2	%

■ 食生活改善

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	社員各人の健康リテラシーの向上を図る一環として人気の食生活アプリの紹介などを行っている。				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	接客や荷物の運搬等を除き、出来るだけエレベーターを使用せず、階段を使用することを奨励している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 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	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	59.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	62.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	66.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	48.9	Q56、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	64.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	50.1	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	56.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.3	45.5	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	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	健康診断の時には実施されない健康チェックを、1つずつでも実施し社員の健康リテラシーの向上を促したい。また、社員間での健康をテーマとしたコミュニケーションの促進を図りたい。
	施策実施結果	協会けんぽより血管年齢計を借りて社員のコミュニケーションスペースに設置し測定を促すよう社内メールで全員に周知したところ、全員（100%）が各自実施した。
効果検証結果	楽しみながら自身の身体の状態を知ることができていたので、大変意義のあるイベントとなった。今後は機種を変えてバラエティー豊かに継続開催し従業員の健康意識の向上を図っていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナの感染拡大を防ぎ欠席者をできるだけ少なく抑えるべく入社前の体温測定に厳として取り組んだ。
	施策実施結果	手洗い・うがい・マスクの励行・入室前のアルコール消毒・飛沫防止用の仕切りの設置、こまめな室内の換気・抗原検査キットの定期的な配布、3蜜の回避など数多くの施策をとったので、クラスターは発生しなかった。
効果検証結果	新型コロナによる欠席者の割合は17%と低水準に抑えることができたのは種々の施策を講じた事によるものであると考えられる。これは日本に住む4割がコロナに感染しているといわれている中で大変良好である。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鹿島道路株式会社

英文名：

■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：建設業

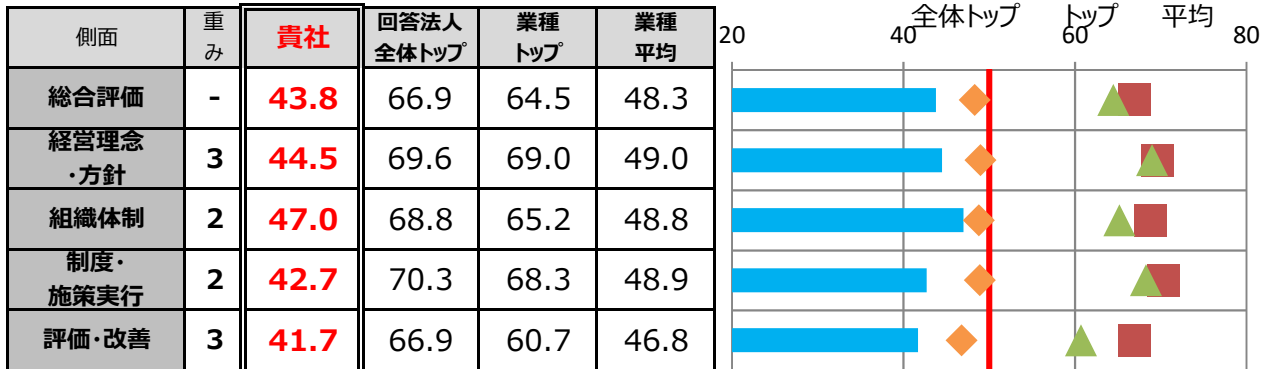
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.8** ↓0.3 (前回偏差値 44.1)

※「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



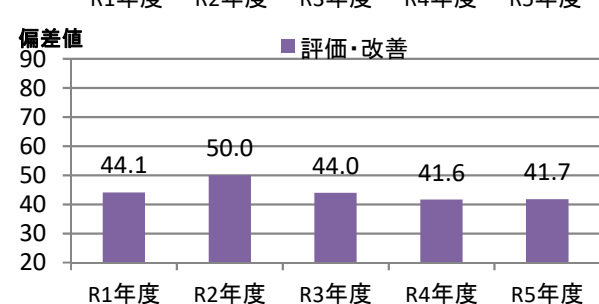
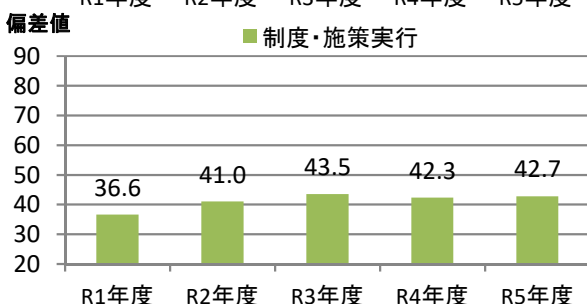
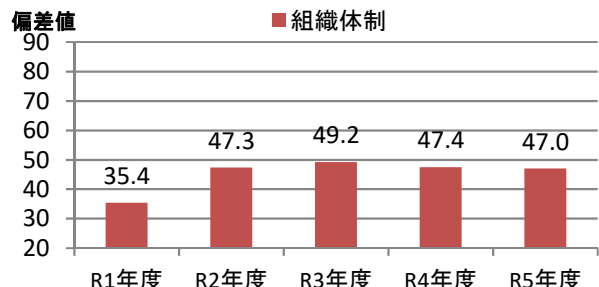
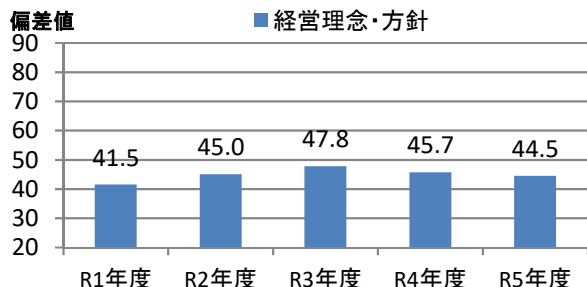
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

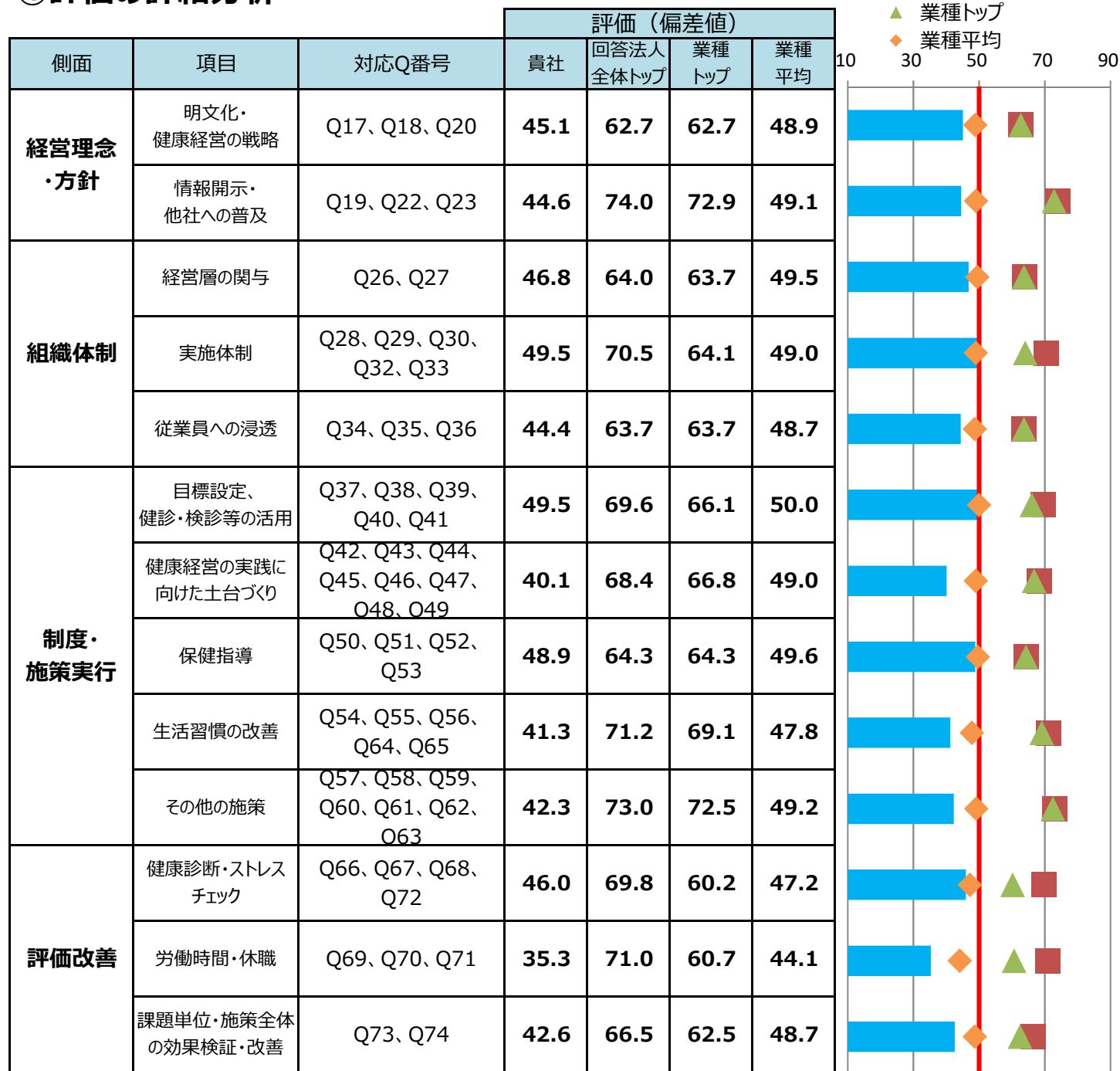
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1901~1950位	1651~1700位	1951~2000位	2351~2400位	2651~2700位
総合評価	40.1	46.2(↑6.1)	46.1(↓0.1)	44.1(↓2.0)	43.8(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 建設業という業務のため、天候等により長時間労働・休日勤務等にならざるを得ないときがあり、それにより従業員の健康悪化やモチベーションの低下につながり事業活動に影響を及ぼすことが懸念される。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施における施策として年間休日取得を向上させることにより、従業員の疲労軽減および健康保持増進を図りパフォーマンスの向上につながることを期待する。
②	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Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kajimaro.co.jp/csr_list/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	98.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	スポーツイベントに金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	職場外のスポーツクラブ利用の補助を行っている。				
(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		%

■ 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	51.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	47.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	46.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	38.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	48.9	Q56、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	49.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	50.1	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	28.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.1	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社会的に「働き方改革」が進む中、建設業はかねてより労働時間が長くなる傾向があり、従業員の健康状態が懸念されるため対策が必要である。
	施策実施結果	工事現場における残業時間80時間超過者数のモニタリングを毎月行い、各部署に資料を配布し労働抑制の指導を行った。
	効果検証結果	前年度と比較し、平均月間所定外労働時間が6時間減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5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 T & S 建設株式会社

英文名: TOYOTA T&S CONSTRUCTION CO.,LTD.

■加入保険者: トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 建設業

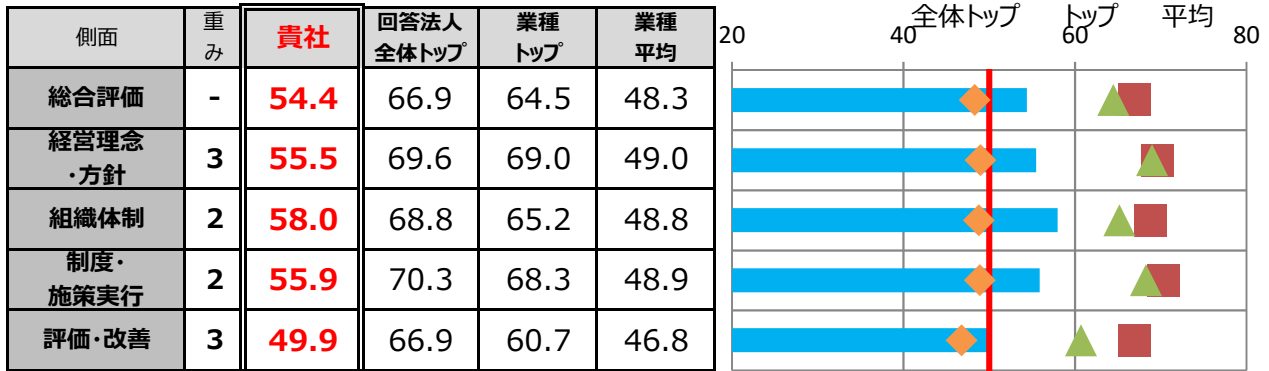
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価: **54.4** ↑0.1 (前回偏差値 54.3)

※「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



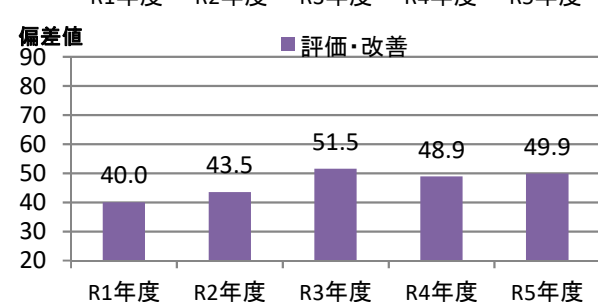
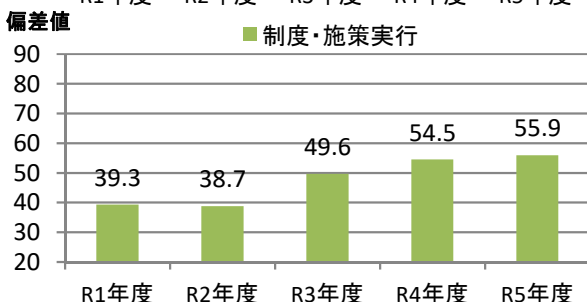
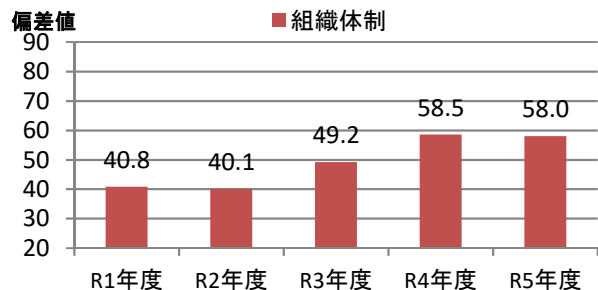
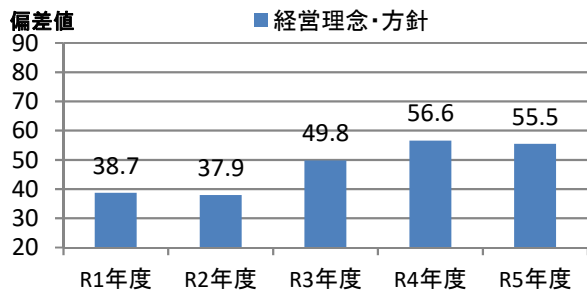
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

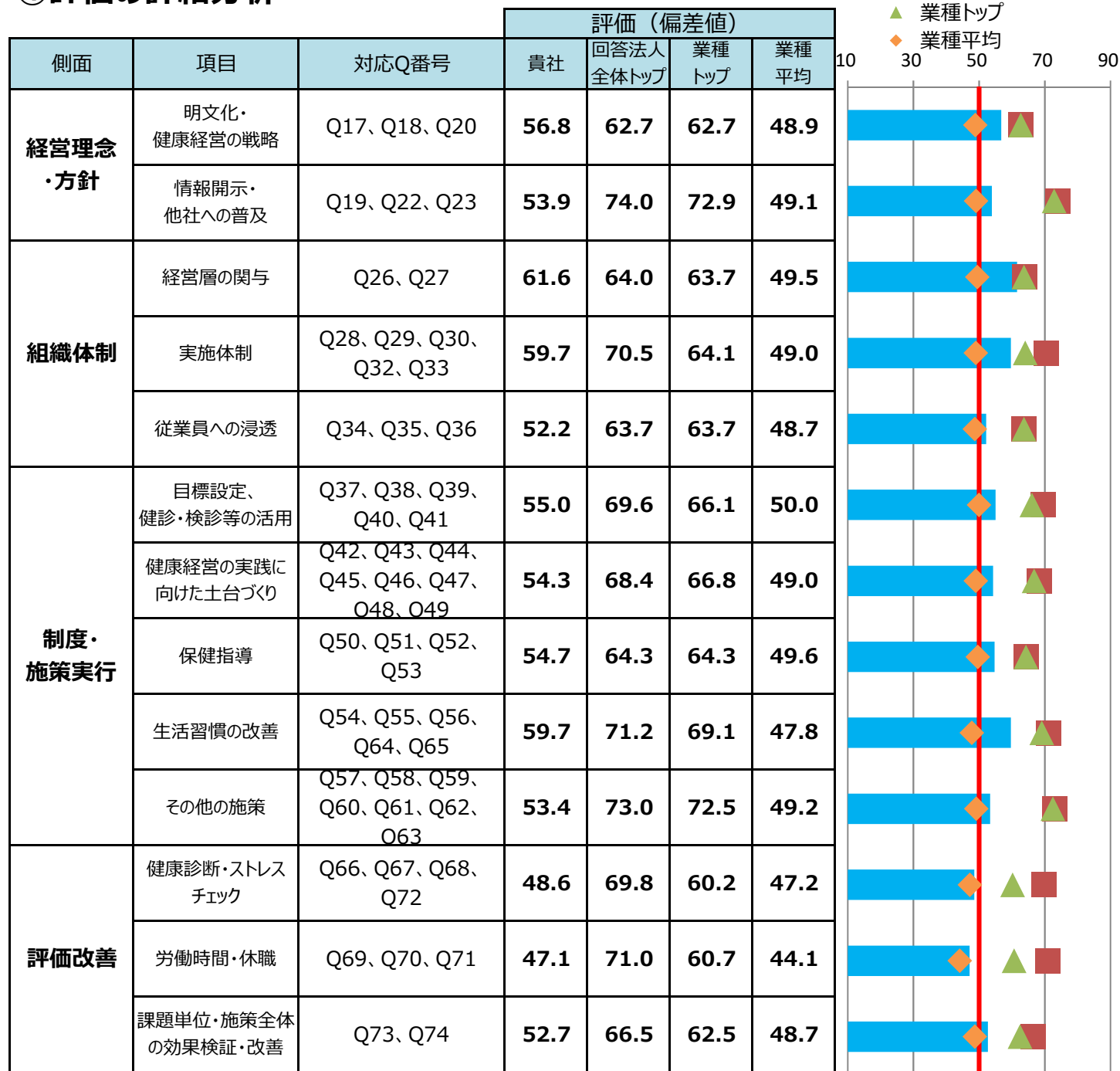
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1901~1950位	2051~2100位	1551~1600位	1151~1200位	1201~1250位
総合評価	39.6	40.2(↑0.6)	50.2(↑10.0)	54.3(↑4.1)	54.4(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 働き方改革の一層の推進が求められる中、残業時間等の削減が必須になる。特に建設業界では、2024年4月から残業時間の上限規制が適用されるため、当社でも業務の改善等が必須となる。こうした働き方への改革が求められる中で社員の高ストレス者を削減し、全社員に安心して健康で長く働き続けられる環境づくりを引き続き実施していくことが、社員のパフォーマンス向上含め、事業活動を推進していくうえで大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	残業時間の削減によるワークライフバランスの向上やストレスチェック結果を活用したメンタルヘルス活動等の実施により、全社員が健康でいきいきと働き続けられる環境づくりにつながると考えており、従業員のメンタルヘルスが良好になることで、仕事へのモチベーションの向上にも期待している。具体的な指標として、高ストレス者5%以下、新規メンタルヘルス休職者ゼロを目指す。
②	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Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota-ts.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	94.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	自治区の清掃活動に参加することで、部署間の垣根を超えたコミュニケーション促進や社外交流を深				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康チャレンジ活動と併せて、野菜摂取週間や間食しない週間などの企画を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社で階段使用の奨励を実施している。転倒防止として、手すりの使用を徹底するよう呼びかけもを行っている。				
(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	100.0	%

■ 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	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	55.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.6	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	48.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	48.9	Q56、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	54.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	50.1	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	48.5	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.0	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.9	45.5	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	メンタルヘル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	今年度もストレスチェックを全社員に実施。働き方改革による業務改善を推進するなかで職場環境の改善やメンタルヘルス不調の発生予防のために引き続きメンタルヘルスへの理解度を踏まえた教育や情報展開を実施。高ストレス者は減少している。しかし、人手不足の中で残業時間削減をしていかなければならない状況が今後の社員へのメンタルヘルス不調につながる可能性がある。
	施策実施結果	高ストレス者の中で、産業医面談を希望しない場合には、保健師から体調確認のメール連絡を行い、医務職面談（会社側への報告はしない）の勧奨を実施して不調者やその予備軍への対応を行っている
効果検証結果	高ストレス者の割合は8.5%→7.6%へ改善傾向にあるが、目標値であるゼロには至っていないため、従業員個人へのセルフケアアプローチだけでなく、職場全体の問題として捉えて職場環境改善に注力していくことが今後の課題である	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断にて要精密検査または要医療となるハイリスク者の中で、受診勧奨を行っても未受診となる割合は50.9%。人手不足等により今後も長時間労働問題がすぐに解決出来るわけではないため、受診勧奨の徹底を行い、本人の健康意識の改善や早期治療につなげることで重症化予防のために必要である
	施策実施結果	前年度に引き続き有所見者と判定を受けた社員へ、産業医・保健師・健康経営推進担当者から二次検査を受診するようフォローを実施。
効果検証結果	前年度に比べ、有所見者の二次検査受診率は10%減少していることから、有所見者へのフォロー方法を検討する必要がある。具体的には、無関心層への個別対応の検討にも注力していく。こうした取り組みは継続することで受診勧奨への理解度および従業員の行動化に効果があると考えられるため引き続き実施していく。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福田道路株式会社

英文名：

■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：建設業

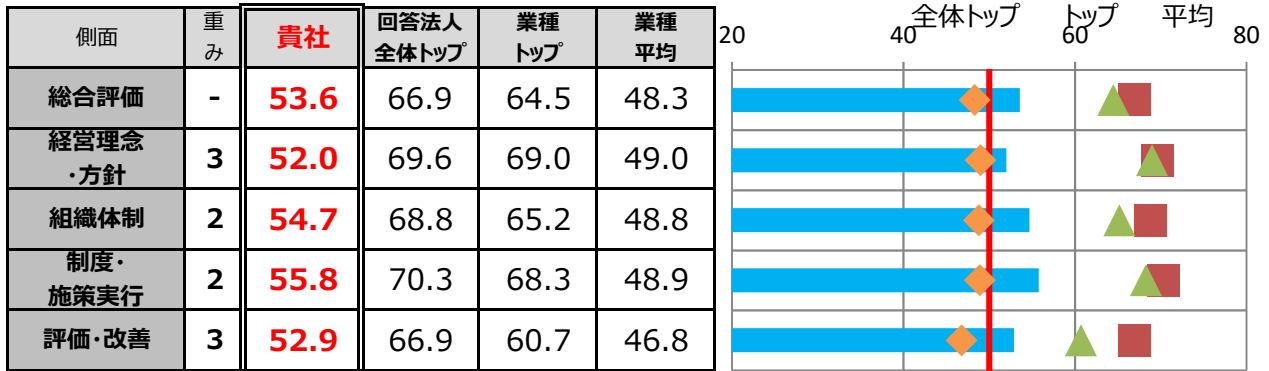
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑1.4 (前回偏差値 52.2)

※「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



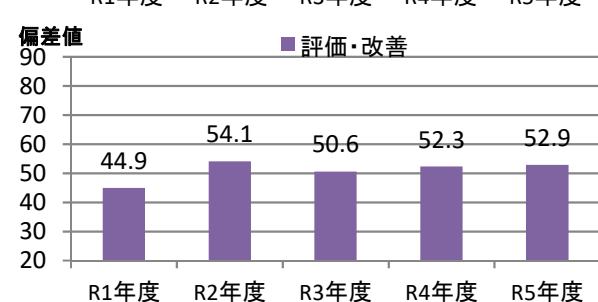
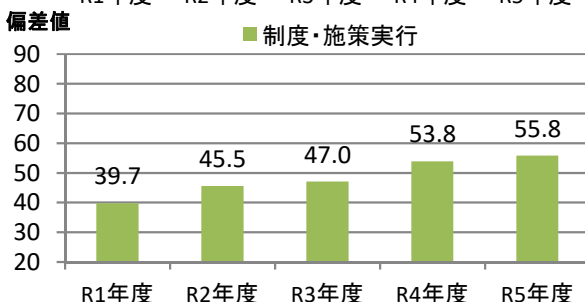
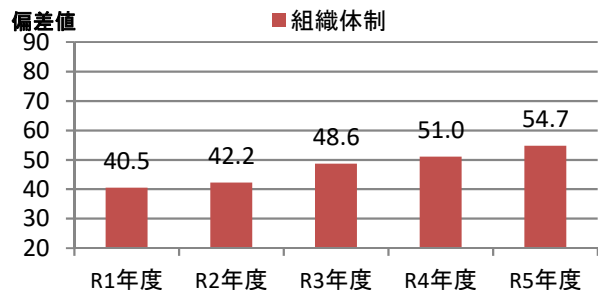
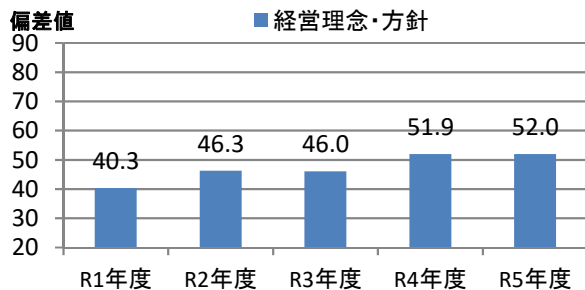
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

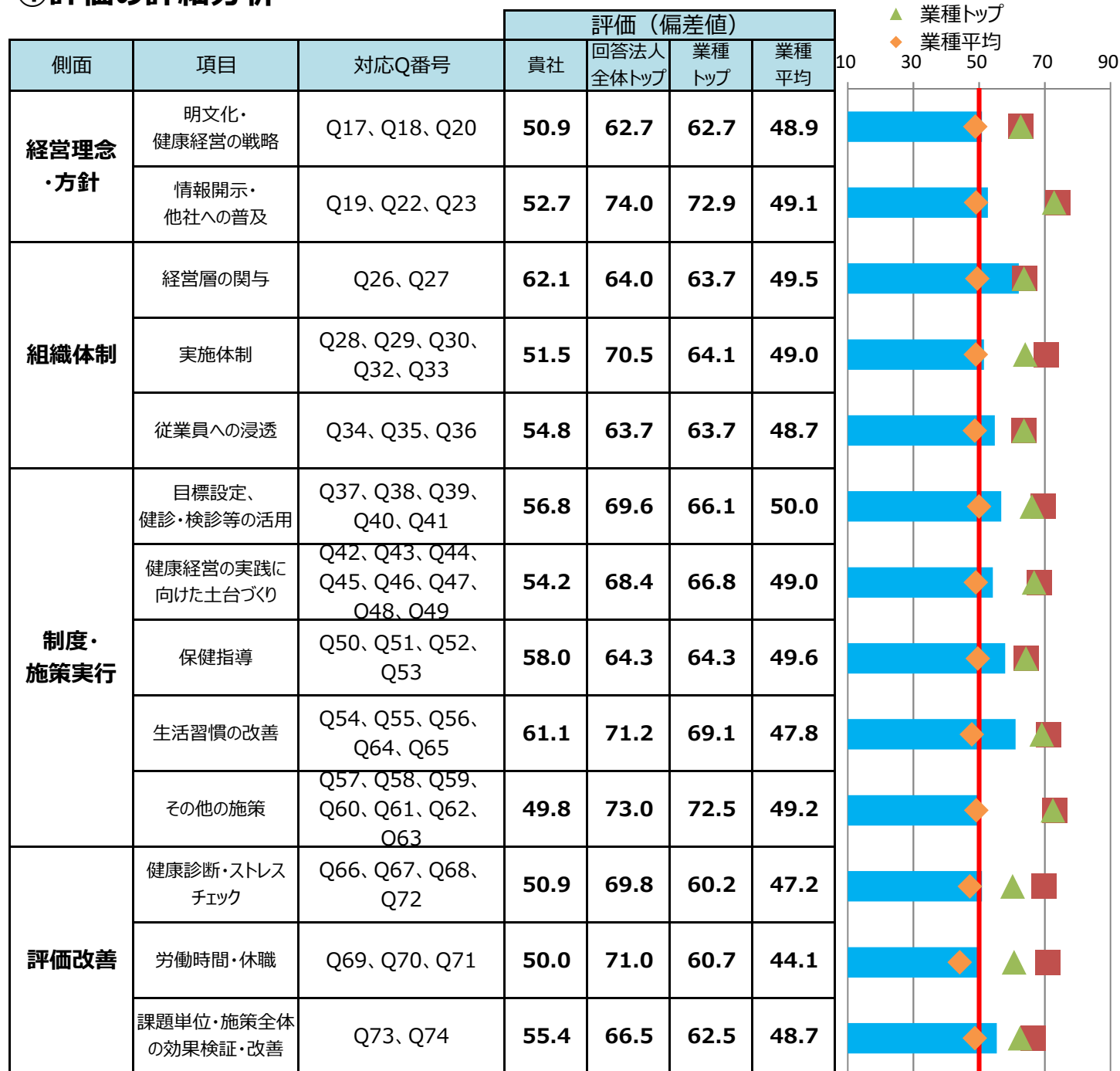
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	1551~1600位	1801~1850位	1401~1450位	1351~1400位
総合評価	41.6	47.7(↑6.1)	48.1(↑0.4)	52.2(↑4.1)	53.6(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化が進み、健康上の問題や身体機能が衰えることにより、一人ひとりのパフォーマンスが低下することを懸念している。従業員が人生の大半を過ごすことになる「仕事」を、やりがいを感じながら健康で活躍し続けるために、会社が健康保持増進の施策を行うことを通して、従業員の心身の健康を維持し、長く働ける職場環境を形成することは経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	疾病の早期発見や未病対策を講じることにより、従業員の健康リスクを下げ、一人ひとりの労働生産性の向上を図ること、さらには人生100年時代に向けて、従業員が在職中はもちろん退職後も健康な状態で過ごせる期間（健康寿命）延伸につなげることを目指す。「健康経営」を経営方針に掲げる弊社の全従業員が生き生きと働ける環境で、家族とともに幸福を実感し、企業価値を高めることで建設業界を牽引する存在となることを目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 建設業で長らく課題となっている長時間労働は、2024年4月より時間外労働の上限規制が適用される。当社は法の遵守はもとより、従業員を過重労働による健康被害から守る責を負っており、時間外労働の抑制を先んじて進めることが、従業員の心身の健康被害を未然に防ぐことや、ワークライフバランスの充実につながると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	2024年4月の時間外労働の上限規制適用に確実に対応すべく、当社が2017年より実施してきた「働き方革新」をさらに推し進めることで、過重労働を無くすことによる健康被害の防止と、従業員のパフォーマンス維持と生産性向上が見込まれる。加えて残業時間の削減と有給取得率の上昇は、現場での労災事故防止やワークライフバランスの充実にもつながり、その結果仕事も生活も満足感を得られる職場環境の創出を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fukudaroad.co.jp/company/mmp/ https://www.fukudaroad.co.jp/vision/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL	https://www.fukudaroad.co.jp/vision/				
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	9	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	8.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.2	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社会貢献とコミュニケーション促進をテーマに、事業所単位の企画イベントを8年ぶりに復活させて費				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取の行動変容を促すため、ベジメータ測定会を保険者と連携し実施、後日測定器をリースし各自効果確認				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動機会の創出とコミュニケーションの促進に向けて、自治体とも連携し年2回のウォーキングイベントを実施				
(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	70.5	%

■ 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	15.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	61.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.4	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	53.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	48.9	Q56、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	47.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	50.1	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	48.5	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.7	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員が高齢化することに伴う健康上の問題の未然防止と早期治療、生産性低下の防止を目的として、当社が健康経営の中で最重要施策と位置付けている「FRCヘルスサポート2020」では、40歳以上を中心に全従業員の人間ドック受診を推奨に加えて、オプションや罹患率の高いガンの検診の費用補助も推奨した。年2回実施する人事評価面談の際にも、各自の健康課題を取り入れるよう促した。
	施策実施結果	Q37の回答にもあるように、40歳以上で人間ドックおよび同等の内容を含む診断を受けた割合は、昨年をさらに上回り75%に達し、全従業員でも60%がドックを利用している。
効果検証結果	人間ドックを推奨して5年目となるが、社内の意識が高まったこともあり、明治安田生命と連携して実施している健活分析レポートや、保険組合から提供を受ける健康度分析資料からも、血糖値以外のほとんどの項目で有所見率の減少傾向がみられる。人間ドック受診を基点とした事後精密検査や特定保健指導の受診勧奨の成果が出始めてきたと分析している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2024年4月からの時間外労働の上限規制適用は建設業にとっての最重要課題である。過重労働による健康被害防止や従業員のワークライフバランス充実の観点からも、2024年を待たずに先んじてこの課題に取り組むため必要があると考え、完全週休2日を実施する方策として、週内振替休日取得を目的とした週の土曜日始まりの制度化、時間外労働の週45時間超過管理を徹底した。
	施策実施結果	Q69、70の回答からも月45時間を超過する人数は大幅に減少し、昨年からも35%減の結果となった。有給取得率も大幅に向上し70%を超え、労働時間の適正化とワークライフバランスの充実に結びついた。
効果検証結果	労働時間の適正化については、発注者や協力業者に当社の方針を粘り強く伝えて共同で取り組んだ結果、加速度的に進展し2024年を待たずに法改正への対応準備は整い、過重労働による健康被害リスクは大幅に改善されたと自負している。引き続き取り組みを飛躍させて、業界全体の手本となるよう推進していきたい。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立プラントコンストラクション

英文名：Hitachi Plant Construction, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

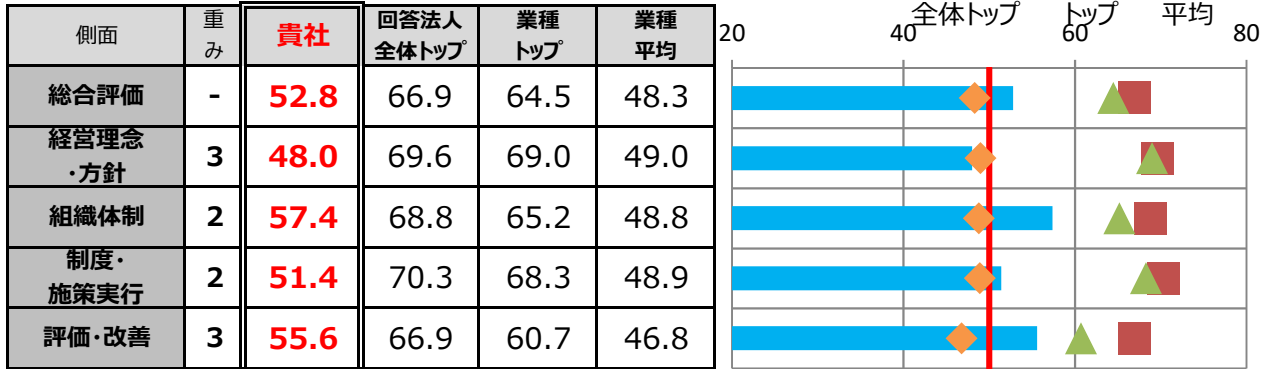
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.8** ↑7.2 (前回偏差値 45.6)

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

②評価の内訳



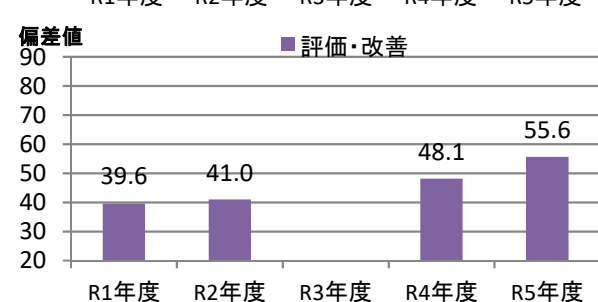
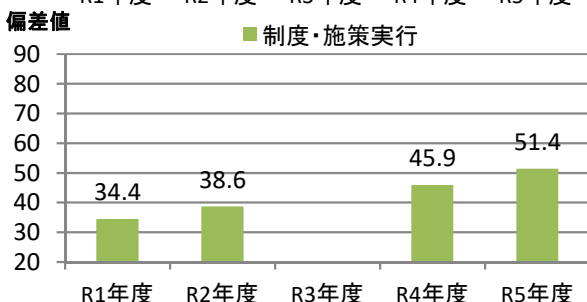
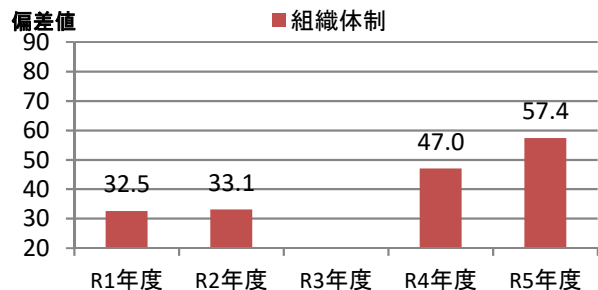
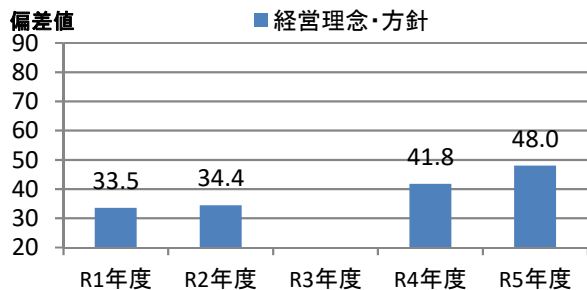
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

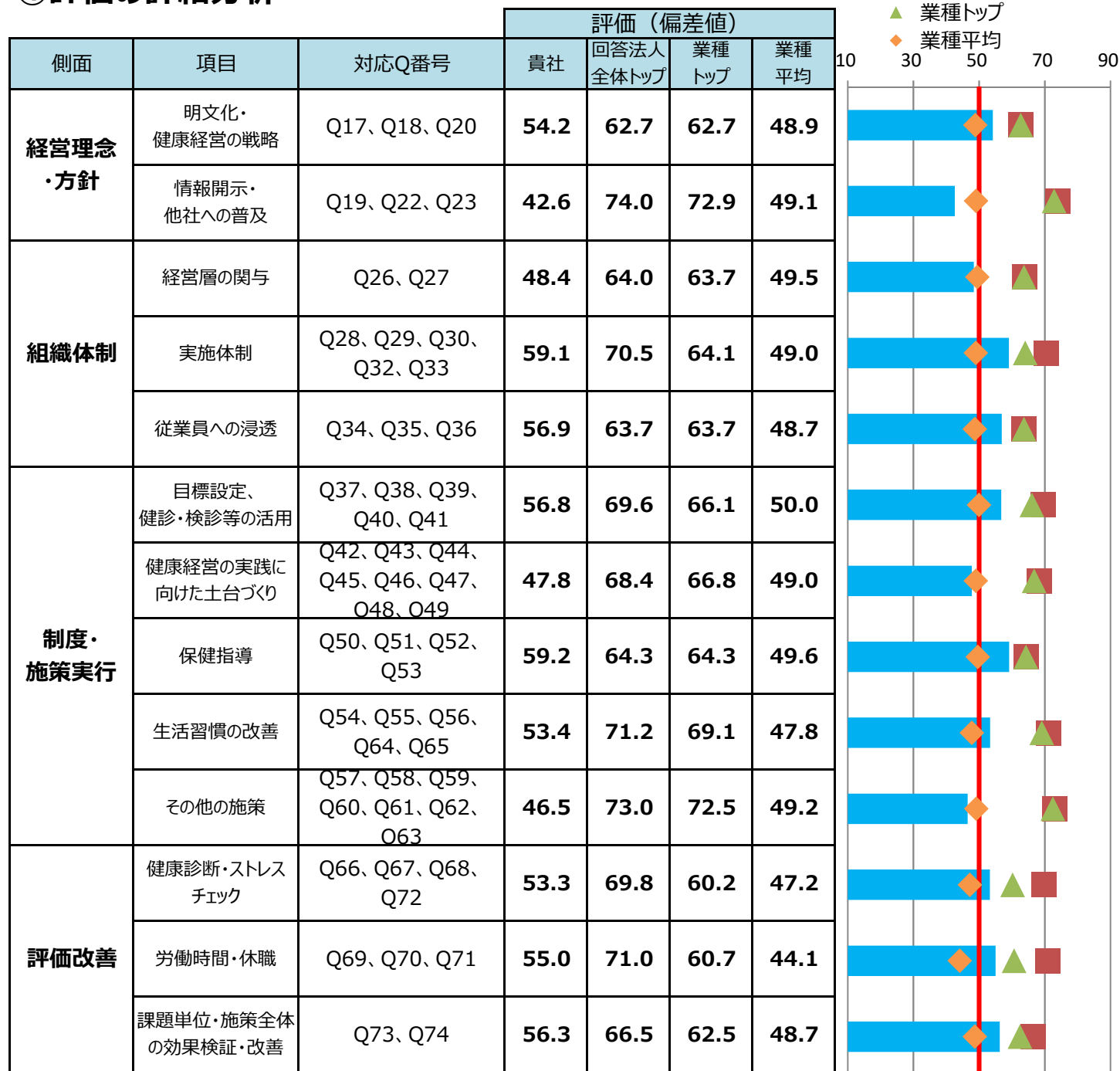
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2101~2150位	2201~2250位	-	2201~2250位	1451~1500位
総合評価	35.3	37.0(↑1.7)	-	45.6(-)	52.8(↑7.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	組織の活性化 若年層の離職増加が課題である。エンゲージメントの向上やコミュニケーションの向上が事業活動を推進するうえで大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	2022年度から始まった「働きがい改革」活動により、コミュニケーション向上・職場の活性化につなげ、働く人が皆イキイキとしてワクワクする会社をめざす。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の健康に対する意識の改善・向上、更には健康状態や生活習慣改善に自発的に取り組むことで「安全と健康を守ることは全てに優先する」の実現が事業活動を推進するうえで重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が自身の健康について自ら考え行動することにより、健康意識が高まり、生活習慣の改善や疾病の未然防止、生産性向上、躓きや転倒等による災害防止に繋がることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.hitachi-plant-construction.co.jp/corporate/sustainability/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	97.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	【身近に社内表彰制度】部署内の「感謝したい人」「頑張っている人」をメンバーの意見で選出し、部				
(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	%

■ 食生活改善

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	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(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	94.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル（専用アプリあり）にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(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	94.9	%

■ 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	7.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	55.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	58.2	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	50.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	48.9	Q56、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	47.9	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	50.1	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	48.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.7	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全ての災害は防ぐことができるという安全方針に基づき、まずは「体力レベルの見える化」をし、体力レベル向上に向けた運動行動変容に繋げる必要がある。
	施策実施結果	全従業員を対象に「体力測定会」（本社・作業所・事業所 計12か所）を実施し、年齢毎の全国平均と比較した個人成績表を配布し、「体力レベルの見える化」を行った。
効果検証結果	参加者にアンケートを取ったところ、「今まで運動習慣が無かった」と回答した者のうち70%が「今後の体力向上に努める」と回答。現状を知ることで行動変容に繋がることに期待したい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2018年に公布された働き方改革関連法に伴い、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が設けられた。建設業は5年間の猶予期間（2024年4月より適用）が設けられたが、喫緊の対応が必要となった。また制度は充実しているが、労働時間の適正化、ワークライフバランス推進のためには、従業員の理解と制度利用促進の対策が必要。
	施策実施結果	段階的に36協定とは別に「社内管理時間」を設け、また年次有給休暇取得目標や定時退社日の設定。達成のための対策を社内WEB等で従業員へ周知。毎月の定期フォローで理解・促進を行い、改正法適用以下を実現。
効果検証結果	各種指標数値が改善しているが、今後も取組みを継続予定。 ・長時間残業 月80時間超過者：20年度 延べ244名→21年度 延べ38名→22年度 延べ6名 ・平均年次有給休暇取得日数：20年度18.5日→21年度20日→22年度21日 ・リフレッシュ休暇（勤続休暇）取得率：20年度52.3%→21年度94.8%→22年度94.8%	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：広成建設株式会社

英文名：KOSEI CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：建設業

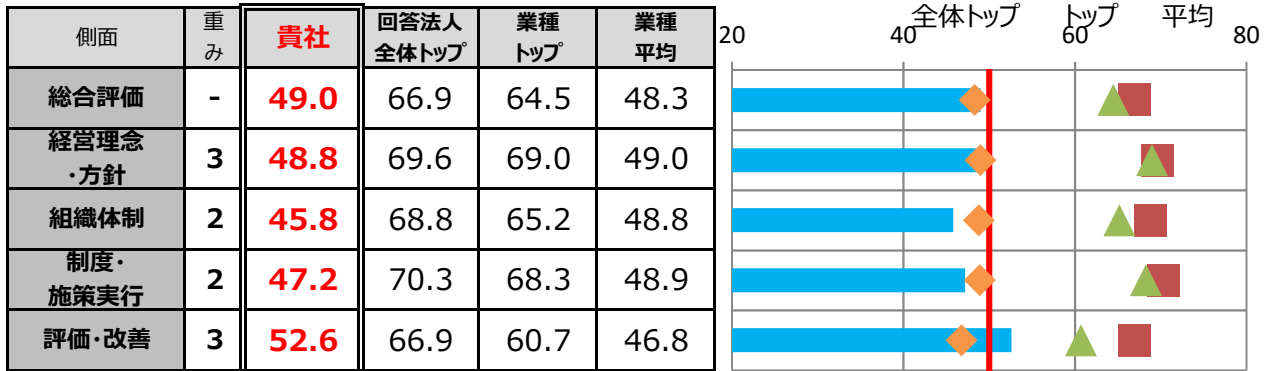
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951～2000位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** ↑1.0 (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



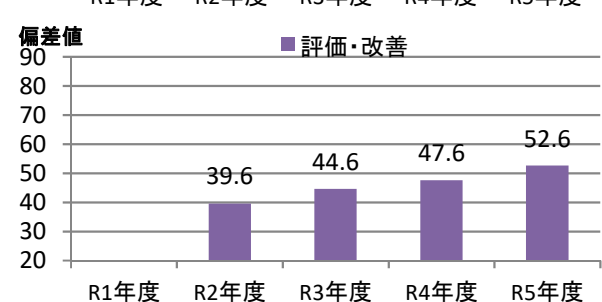
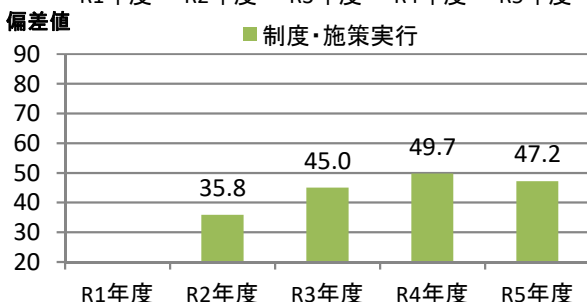
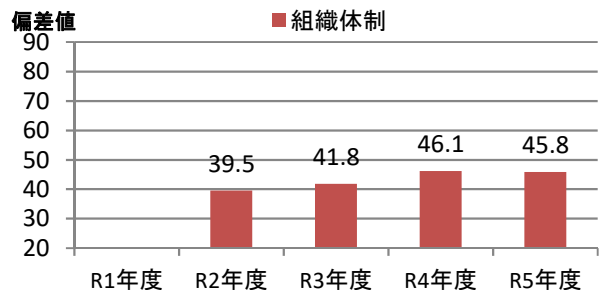
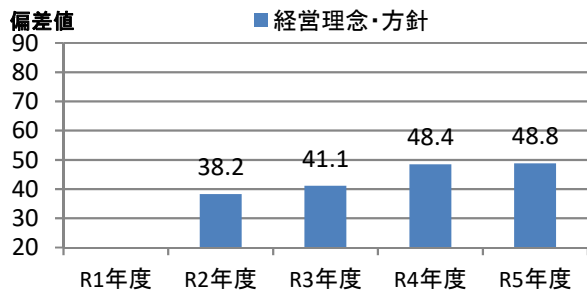
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

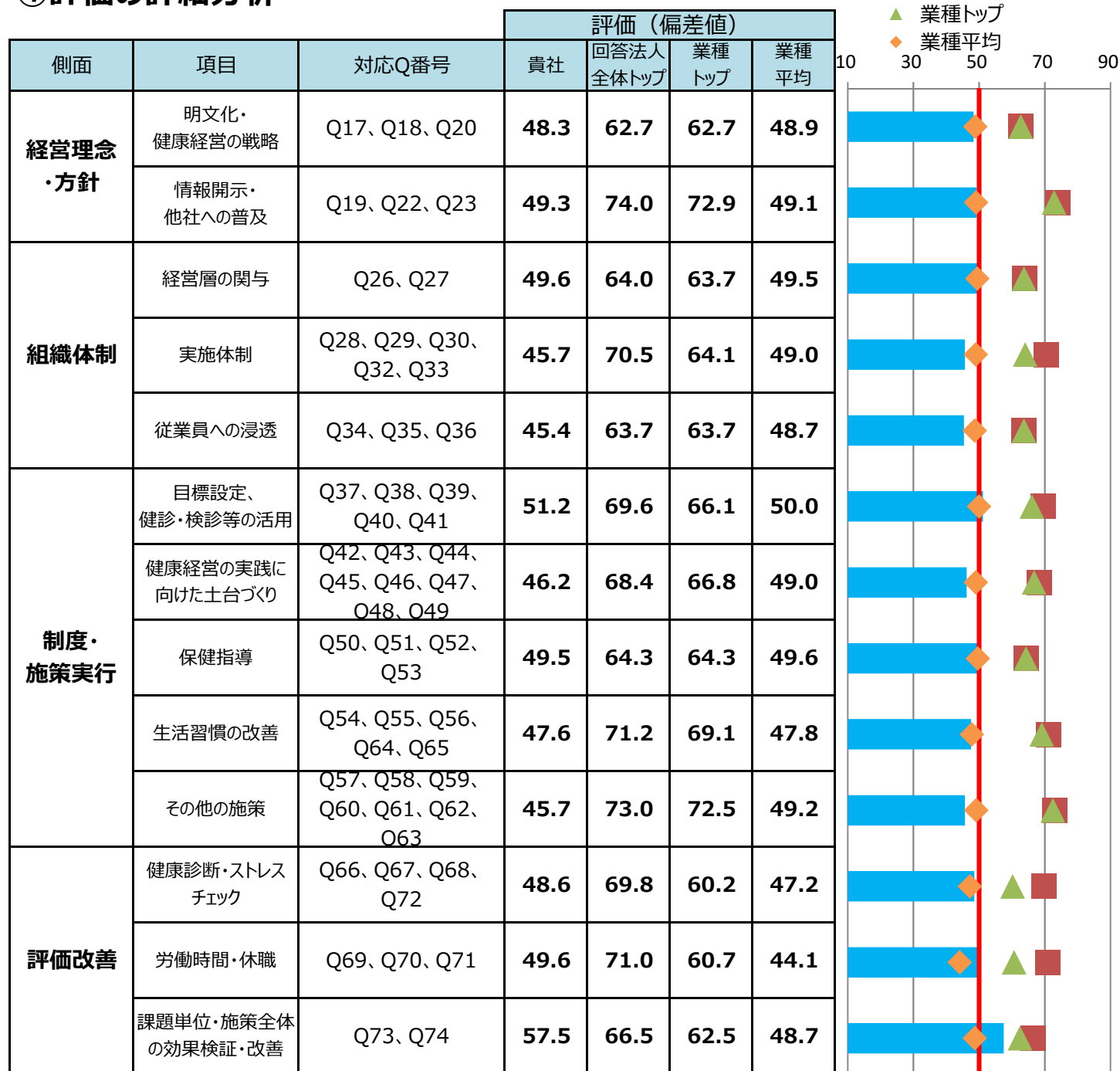
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2151～2200位	2251～2300位	1901～1950位	1951～2000位
総合評価	-	38.4(-)	43.1(↑4.7)	48.0(↑4.9)	49.0(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 建設業を取り巻く高齢化や働き手の減少、長時間労働等の課題がある中で、社員の心身の健康維持・増進及び人材の定着が重要課題である。全ての社員が自身の能力を如何なく発揮できるよう、心身の健康維持・増進及び多様な人材が長く働ける職場づくりに注力していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により、生活習慣の改善や労働環境の整備に取り組むことで、社員一人ひとりの能力が最大限発揮され、労働生産性と企業価値が向上することを期待する。 【2023年度目標】私傷病による労働損失3日以下 ⇒2023年9月末時点：0.8日
②	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Q18SQ2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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.koseikensetsu.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	その他				
取組内容	経営幹部と現場が直接意見交換を行うことで、会社の将来像や現場の課題を共有し会社の一体感				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.7	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	自動販売機の健康飲料（トクホ・機能性表示食品）の購入費用の補助を行っている。				
(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	36.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	朝礼や作業前の点呼のプログラムとしてラジオ体操を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 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	92.4	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	95.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	50.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	51.4	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	47.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	48.9	Q56、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	70.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	50.1	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	40.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.2	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.0	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は、定期健康診断の有所見者率が高いにも関わらず、再検査の受診が進まない状況から、まずは社員の健康意識の低さ、自身の身体への関心の低さを課題と捉えている。人間ドック費用補助制度等を活用し、生活習慣の改善や病気の治療・予防に向けた機会を提供し、社員一人ひとりの健康意識の向上を図る必要がある。
	施策実施結果	人間ドック費用補助制度の周知・啓発を積極的に行うことで人間ドック受診率向上を図った。 2021年度：69% ⇒ 2022年度：79% ⇒ 2023年度：87%（9月末時点）
効果検証結果	人間ドック費用補助制度について、社内報や安全衛生委員会等での周知や、定期健診案内時の積極的な啓発等により、人間ドックの受診率が向上している。2023年度は受診率の目標値を80%としていたが、9月末時点で87%と目標を達成しており、人間ドックの受診が社員に定着してきている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社は、夜勤などの不規則な勤務体系や自宅を離れて単身赴任で業務に従事する社員が多く在籍することから、生活習慣の乱れや偏った食生活が起因となる生活習慣病予備軍が多く潜在している傾向があり、特に「血圧」と「血糖」の有所見者率が高い。まずは社員が健康への課題認識を持ち、生活習慣の改善を図る必要がある。
	施策実施結果	全社員を対象に「からだの健康セミナー」を実施し、高血圧と高血糖に関する情報や、生活習慣改善に役立つ情報等を提供した。また、社内報でも当社社員の健康上の課題を掲載し、社員へ課題認識の共有を図った。
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、セミナー実施後のアンケートによると、98%の社員が「今後の生活に役立つ」と回答している。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック環境エンジニアリング株式会社

英文名：

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

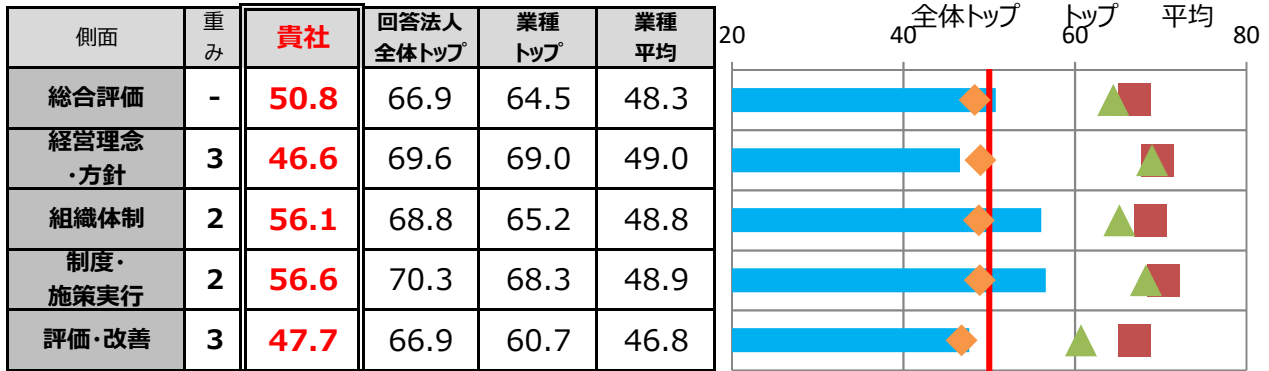
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.8** ↓3.3 (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



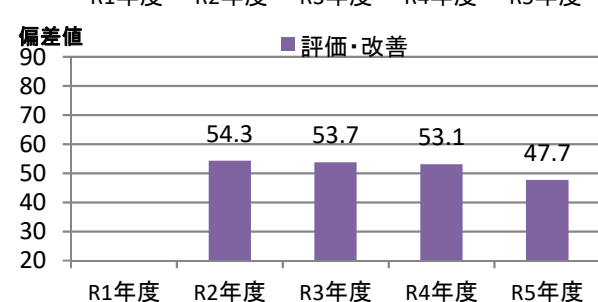
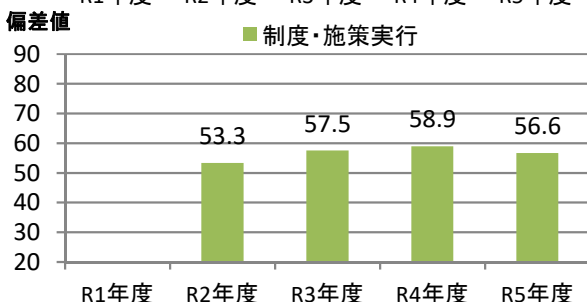
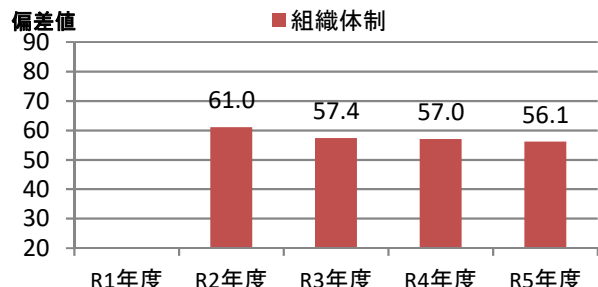
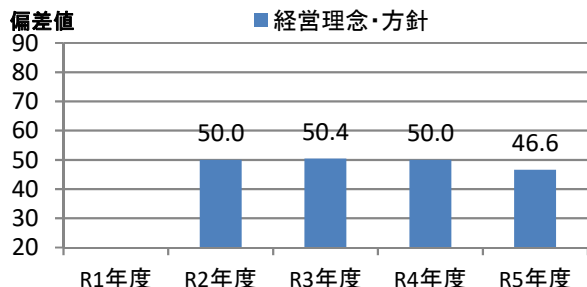
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

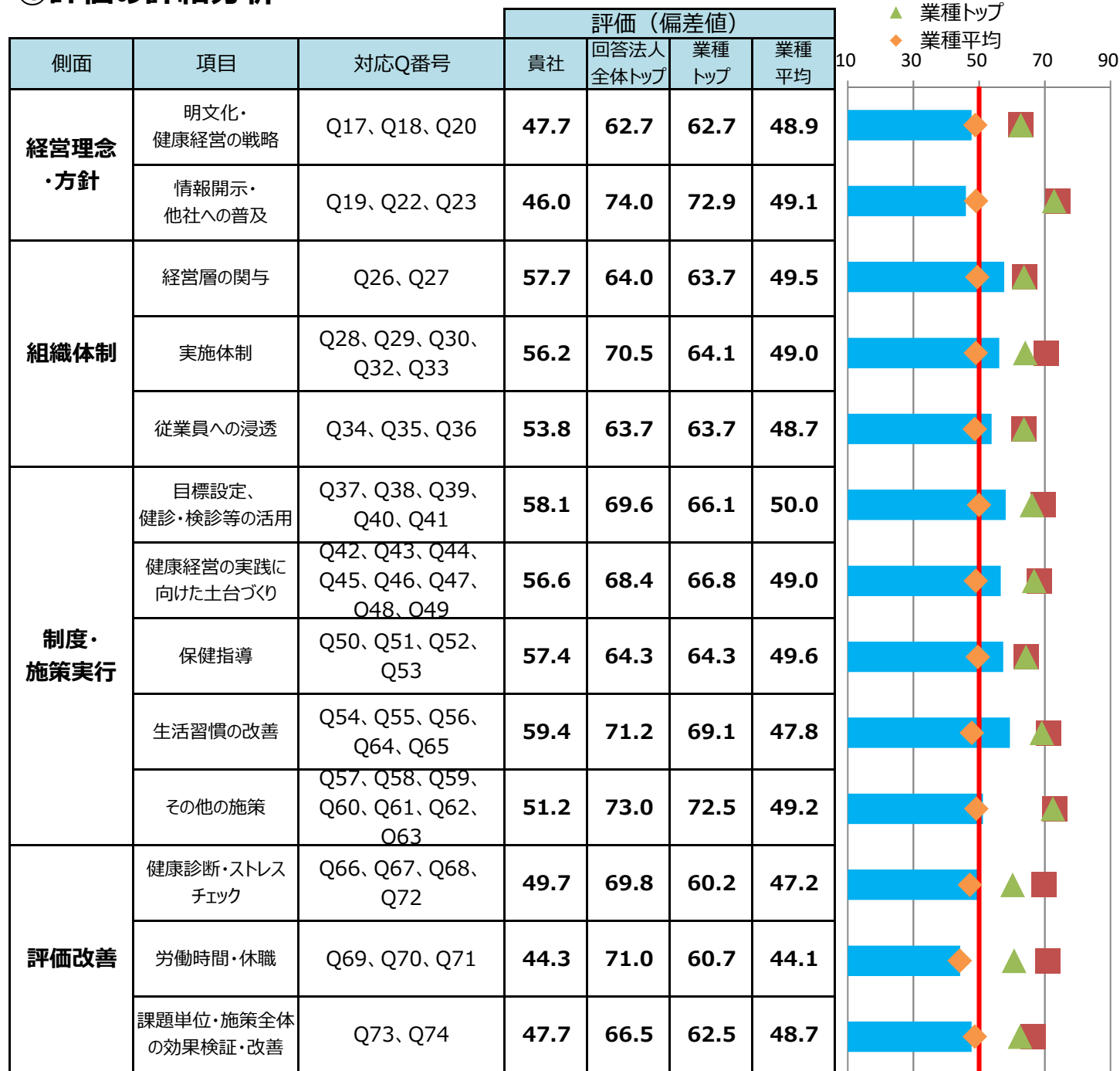
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	951~1000位	1051~1100位	1151~1200位	1701~1750位
総合評価	-	54.2(-)	54.2(↑0.0)	54.1(↓0.1)	50.8(↓3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>組織の活性化</p> <p>■2024年度働き方関連法適用で限られた時間の中で、業務負荷の低減を行う一方で、事業成長の両立を図っていく必要がある。</p> <p>■そのためには、ソフトハード両面で施策を講じて、従業員のモチベーションアップを図り、組織の活性化していくことが課題となる</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>■期待する効果は、社員エンゲージメント（≒会社へ帰属意識や愛着）を高めて、自発的な取り組みにより成果を最大発揮しようとする状態をつくること。</p> <p>■具体的指標は従業員満足度調査とストレスチェックのワークエンゲージメントとする</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>■建設エンジニアリング業界において、売り手市場など厳しい採用市況下にある。</p> <p>■その中で、今後、事業成長を図っていくために伸ばすべき事業に必要な人材を採用し、定着して、活躍してもらうようにすることが経営上の課題となる</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>■期待することは、必要な事業分野に必要な人材が充足している状態をつくること。</p> <p>■具体的指標は、採用人数（新卒・中途）と離職者数とする</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://panasonic.co.jp/hvac/peseng/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲージメント	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
URL	https://panasonic.co.jp/hvac/peseng/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	34.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場をクロスした1on1面談の取り組み（年1回10月に実施）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	脂肪買取施策による改善の促進				
(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	60.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	ウォークラリー実施				
(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	%

■ 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	36.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	53.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	52.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	48.9	Q56、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	45.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	50.1	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	53.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.4	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2024年度労働法改正に伴う時間外規制の適用開始に伴い、柔軟な働く環境の整備とともに、業務平準化やIT活用の更なる加速など働き方そのものの見直しが必要な状況。
	施策実施結果	毎月20日時点から月末までの残業時間の見える化、パソコン稼働システム実施による強制業務時間の制限、年5日計画年休取得の年度始めの事前申請による年休取得の推進等
効果検証結果	全社月平均残業時間減少により、適正なワークライフバランスにつなげて、従業員満足度やワークエンゲージメント指標の結果から、従業員モチベーションを検証する	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社では各全国各地の工事現場に数ヶ月長期出張勤務するケースが多く（全体の約3割）、勤務場所も流動的。また慣れない生活環境の中で、健康障害リスクが顕在化。その中で比較的業務負荷が大きい現場勤務社員に対して、更なる健康支援を行うことで、脳・心臓疾患レベルの健康障害発症の未然防止を図る施策が必要。
	施策実施結果	定期健診の事後措置とは別に現場開始前の問診や面談実施を行い、出張中の支援体制や相談窓口整備を行い長期出張期間における健康障害防止を図る
効果検証結果	長期出張期間中の健康障害による休業日数減少により、心身ともに健康的で充実したワークライフバランスにつなげて、従業員満足度やワークエンゲージメント指標の結果から、従業員モチベーションを検証する	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: JR東日本メカトロニクス株式会社

英文名: JR EAST MECHATRONICS CO.,LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種: 建設業

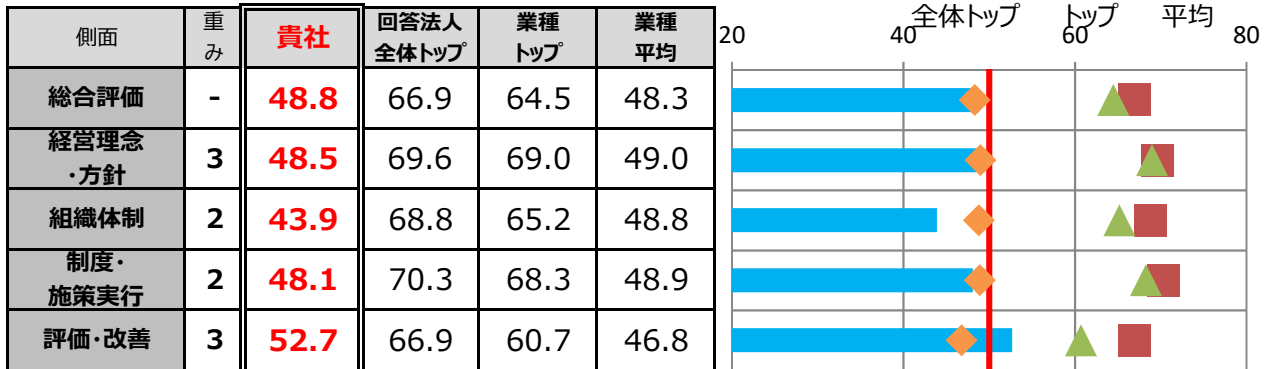
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価: **48.8** ↑11.3 (前回偏差値 37.5)

※「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



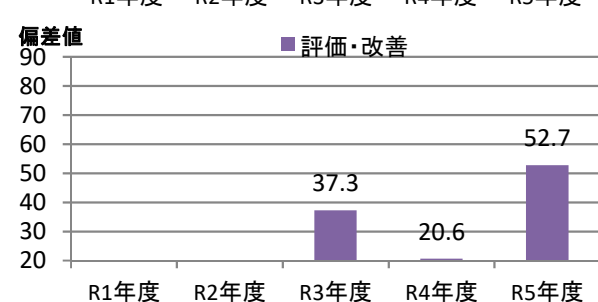
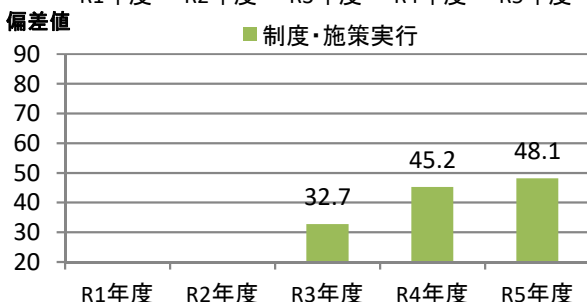
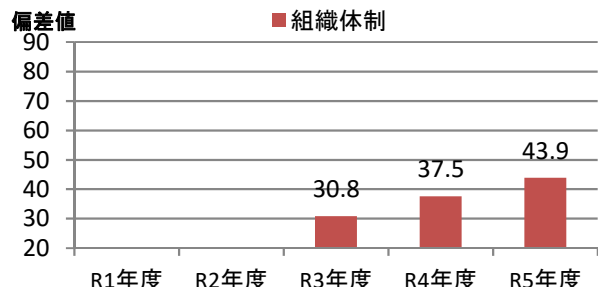
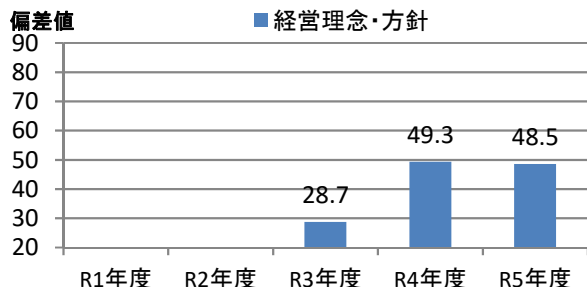
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

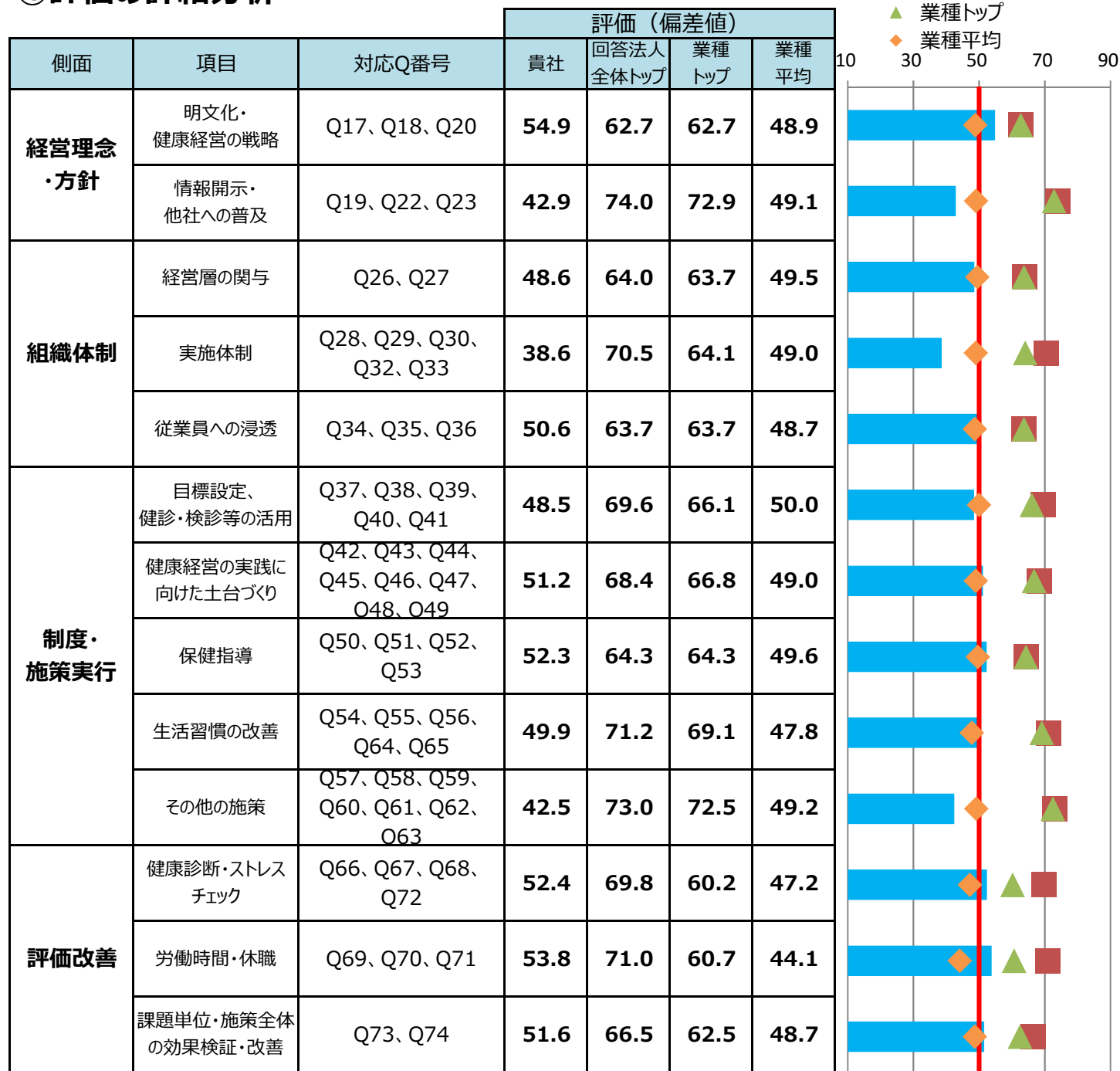
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2651~2700位	2801~2850位	1951~2000位
総合評価	-	-	32.5(-)	37.5(↑5.0)	48.8(↑11.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 健康面に不安がある社員は、ワークエンゲージメントが下がり、パフォーマンス低下や健康上の問題による離職に繋がってしまうことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で不安のない状態で働き、ワークエンゲージメントを向上させ、仕事のパフォーマンス向上、離職率の低下、業務効率化による生産性の向上を図るため、5年後に健康診断の特定保健指導対象者率20%未満、ストレスチェックの高ストレス者比率を10%未満を達成したい。
②	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Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jrem.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲージメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	16.7	%	(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	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝やおほめの言葉を伝えるツール「いいね！アクション」を導入。好成績の社員を表彰。褒賞品授				
(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	66.3	%

■ 食生活改善

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	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。				
(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	82.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブと法人契約を行ない利用料補助。貸切の体験イベントを実施。費用は会社負担。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.8	%

■ 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	7.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	45.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	54.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	45.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	48.9	Q56、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	44.6	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	50.1	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	45.3	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.0	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	在宅勤務の増加による運動不足などから、2021年度の健康診断問診票によると一日に8000歩以上歩行する社員の割合が全従業員のうち28.3%にとどまった。運動不足による生活習慣病発生のリスクが高いため、歩行する意識を高める取組みが必要。
	施策実施結果	全従業員対象に健康ポイントアプリを導入しメールで周知。アプリでウォーキングイベントなどを定期開催するなど登録を促し、現在は82.4%が利用している。
	効果検証結果	現時点ではBMI数値に定量的な大きな変化はないが、ウォーキングイベントへの参加率が14.1%（2022年度）→65.0%（2023年度）で増加しており、参加者アンケートでは98.7%が今後もウォーキングを継続したいと回答。従業員の運動習慣への関心が高まっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 I H I インフラ建設

英文名：IHI Construction Service Co., Ltd.

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

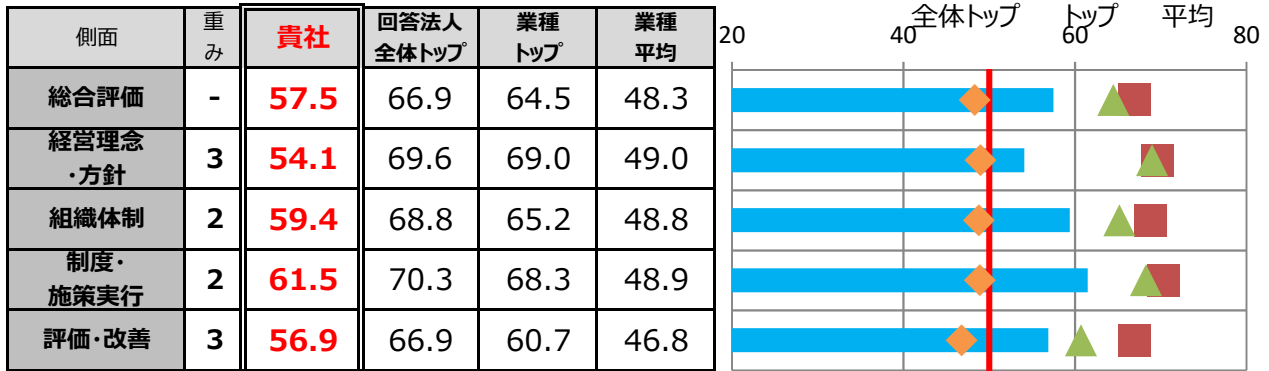
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.5** ↓0.7 (前回偏差値 58.2)

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

②評価の内訳



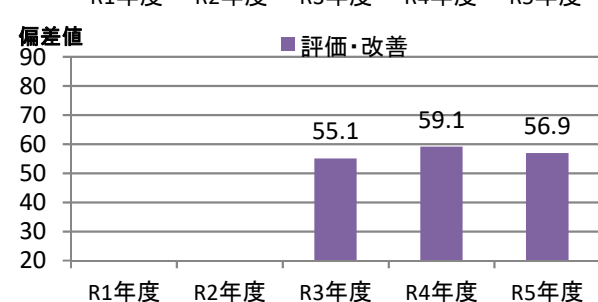
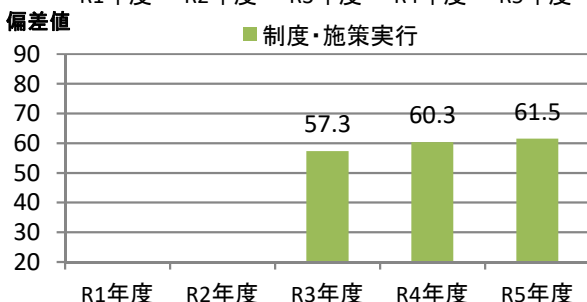
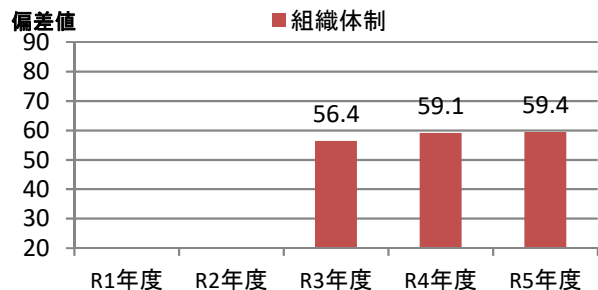
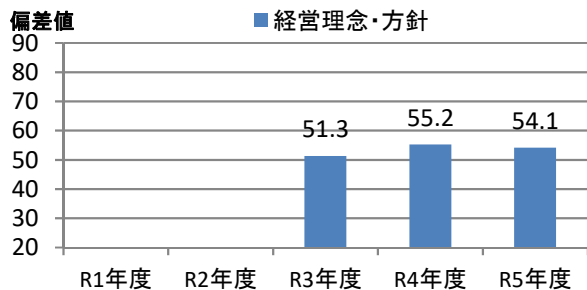
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

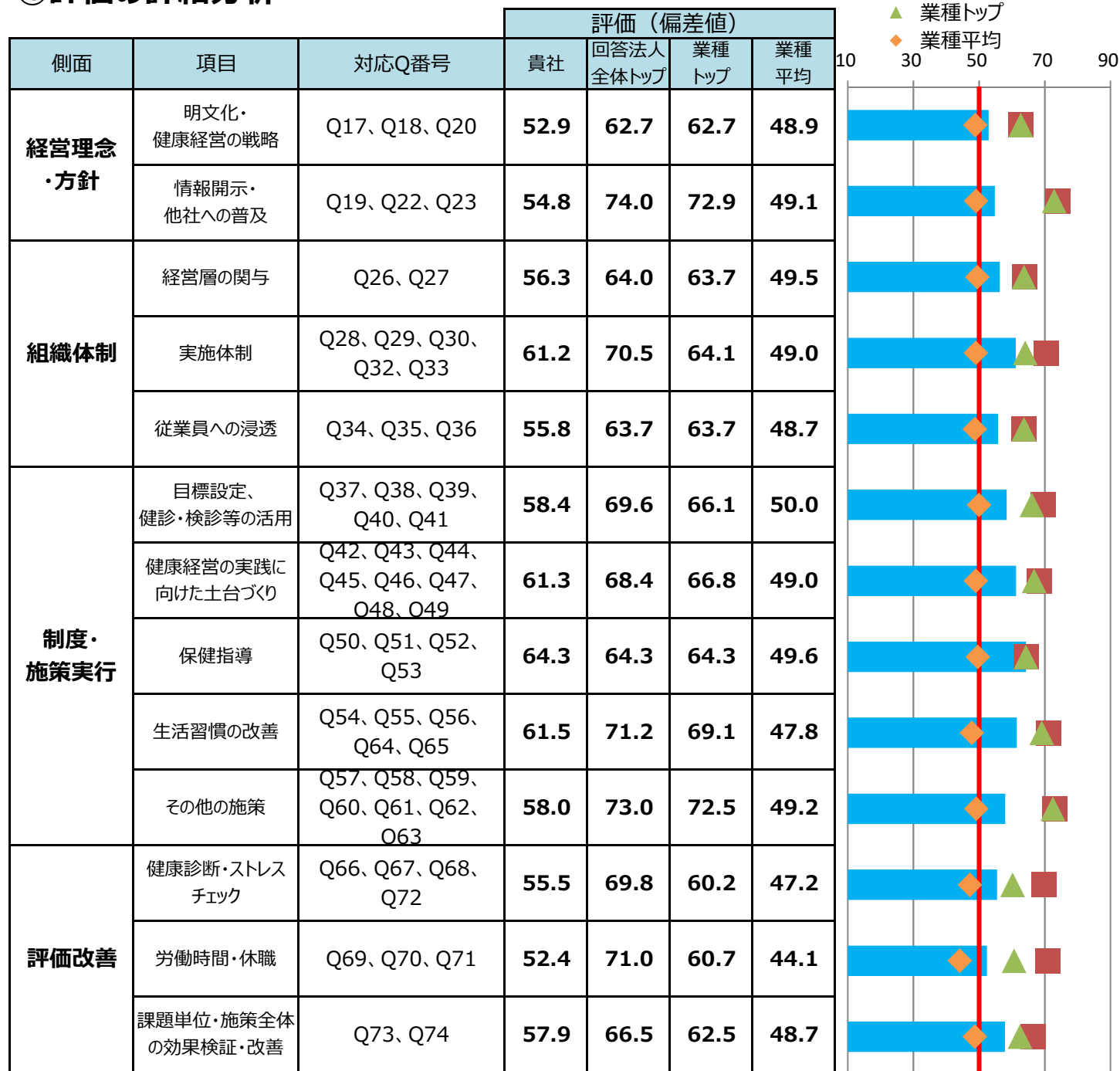
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1001~1050位	701~750位	851~900位
総合評価	-	-	54.7(-)	58.2(↑3.5)	57.5(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 企業活動とその成長は従業員の活力なくして成り立たない。持続的な高成長を実現することが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	「風通しの良い健全な職場風土の醸成」「従業員や家族の健康づくりの支援」「誰にとっても働きやすい環境づくり」を推進し、従業員のモチベーションとエンゲージメントの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 持続可能な社会の実現を目指すには、すべての取り巻く関係者に配慮した企業活動が不可欠です。そのためには、従業員の健康と活力を原動力として、社会のさらなる発展に貢献することを課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	主体的に自身の健康管理に努め、肉体的にも精神的にも、そして社会的にもすべてが満たされた状態、つまりウェルビーイングな状態を実現するため、チームワークをもって健康で働きやすい職場を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ihl.co.jp/iik/pdf/IIK_health202306.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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.アブセン ティーズム	○	○		○	
URL	https://www.ihl.co.jp/iik/pdf/IIK_health202306.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○	○		○	
URL	https://www.ihl.co.jp/iik/pdf/IIK_health202306.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○		○	
URL	https://www.ihl.co.jp/iik/pdf/IIK_health202306.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	28.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

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	ビル内の同じフロアで執務するグループ会社との親睦を深めるため、合同での交流会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	新入社員、40代社員（派遣の希望者含）、それぞれの階層へ、保健師より健康教育を実施（WEB）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保の健康アプリPepUp登録推奨かつ積極的活用の促進（2023年3月：登録率100%）				
(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	%

■ 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	80.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	61.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	61.9	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	55.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	48.9	Q56、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	58.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	50.1	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	57.2	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	45.5	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	年齢（40代）による身体の変化と病気の早期発見・早期対応の必要を理解し、体内時間を効果的に活用した「からだのメンテナンス法」について学ぶ。
	施策実施結果	対象者の80.8%が研修に参加し、実施後のアンケートに対して、80%を超える参加者が内容が良かったと回答した。
効果検証結果	教育内容について、アンケートに85%以上が理解できたと回答した。このことから研修を実施したことによって、年齢による身体の変化と早期発見・対応の必要性の理解が進んだものと考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの測定結果から高ストレスと判定（120以上）された職場に対する環境改善が必要である。
	施策実施結果	対象職場と人事部門が協力して、その要因と改善のための具体的な取り組みを話し合い、アクションプラン策定と実施を行った結果、4か月後の再測定によって指標となる120を下回った。
効果検証結果	対象職場に関して、今年度のストレスチェックにおいても測定結果が120を下回り、昨年度の結果を受けた具体的な取り組みの効果が継続しており、職場環境が改善したものと考えられる。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社保安企画

英文名：Hoankikaku Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：建設業

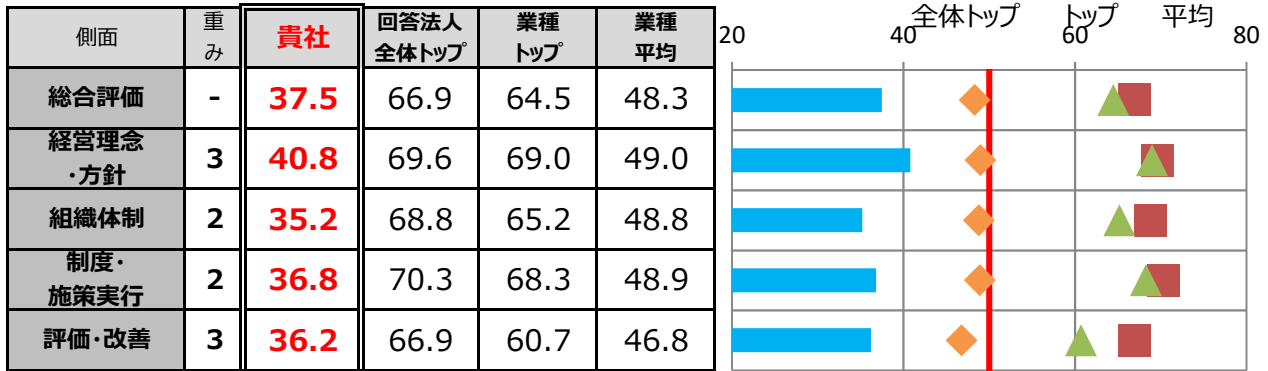
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **37.5** ↓0.9 (前回偏差値 38.4)

※「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



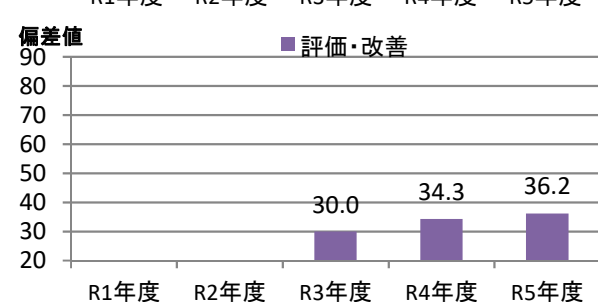
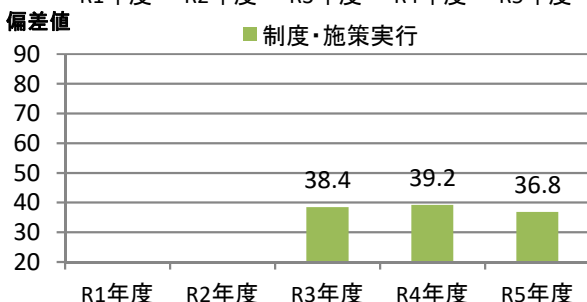
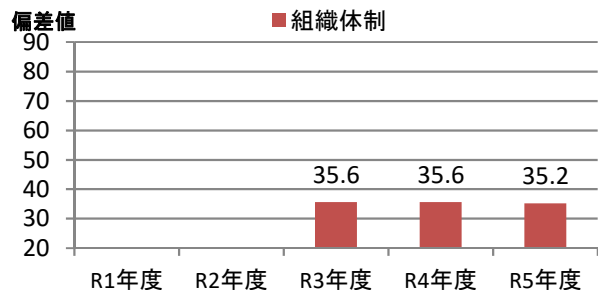
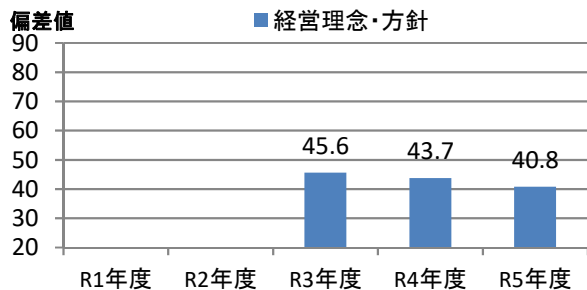
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

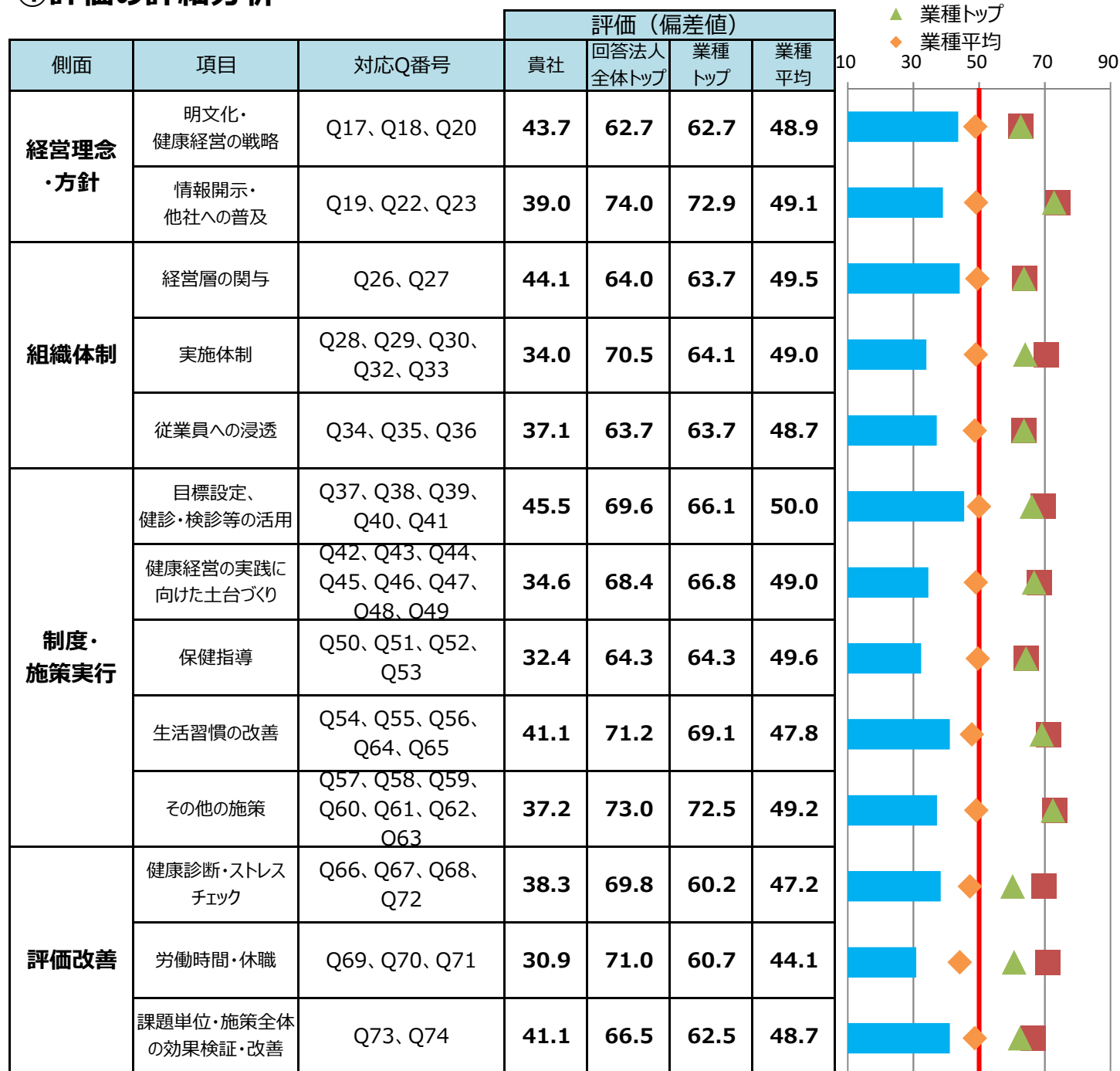
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2551~2600位	2751~2800位	3151~3200位
総合評価	-	-	37.5(-)	38.4(↑0.9)	37.5(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 多様化する社会情勢、高ストレス型社会に向き合いながら、企業として、従業員が充実感を持って日々の業務に臨むことができる空気感を醸成し、従業員と企業が共に継続的に成長していけるような安心感が得られる環境を構築していけるようにすることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身共に健康になれば、それだけ仕事に意欲的に、そして無用なストレスを感じることなく臨むことができるようになり、その積み重ねが職場環境の良好化、そして企業の生産性向上に繋がるものと期待している。
②	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Q18SQ2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

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
	URL				
b.プレゼンティズム	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
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	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
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

- 2022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)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

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	部署単位で食事会を実施。会社からの金銭支援は年15,000円/人。				
(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		%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ利用料金及びクラブチーム参加費等の金銭補助を実施。（健康であり続けるための補助金）				
(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	12.6	%

- 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	39.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	35.4	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	35.6	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.4	48.9	Q56、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	35.6	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	50.1	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	31.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.8	45.5	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	これまでメタボリックシンドローム該当者の比率が減少傾向であったものの、この1年で増加に転じた。これは近年の新規採用者が増え、この採用者の中に該当者が多く含まれていた点が要因である。今後は、そのような新規採用者も含め、健康意識をもれなく醸成させていくことが肝要である。
	施策実施結果	メタボリックシンドローム該当者が健康診断実施時に回答した生活習慣等を精査し、検証。従業員個々に具体的な施策をアドバイスしたり、健康相談の利用を対象者全員にE-mailにて行った。
	効果検証結果	現時点において、メタボリックシンドローム該当者からは改善に向けて前向きな回答が得られており、この継続追跡により、その効果の拡大に努めたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京冷機工業株式会社

英文名：

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

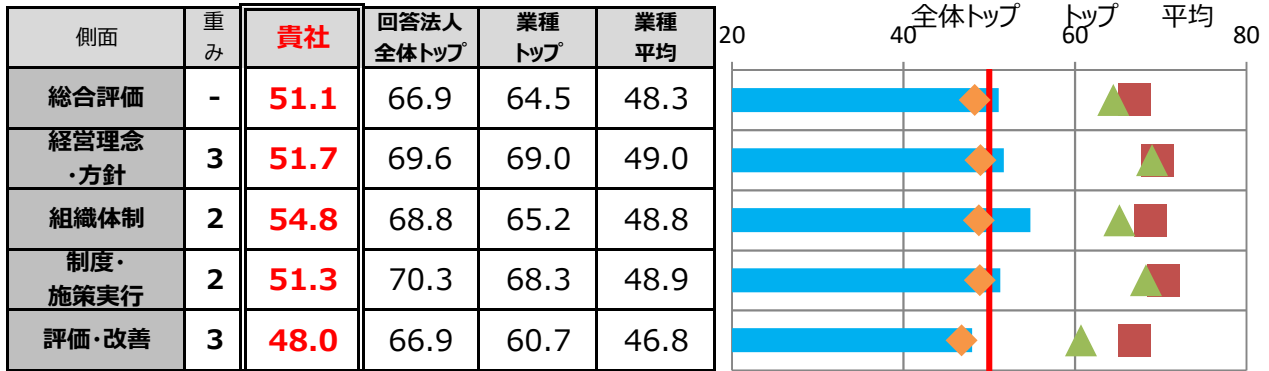
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.1** ↓1.1 (前回偏差値 52.2)

※「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



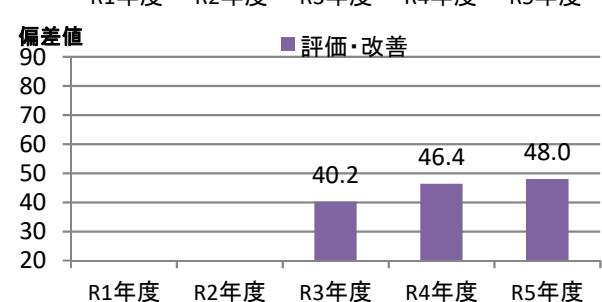
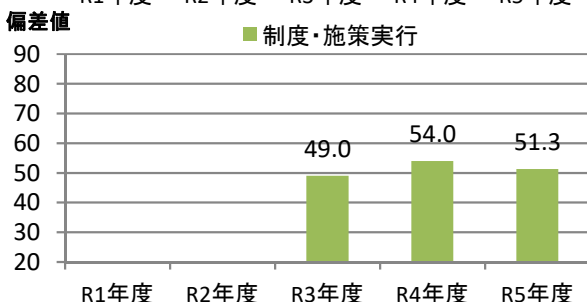
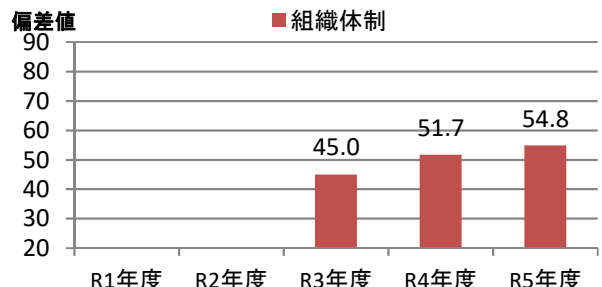
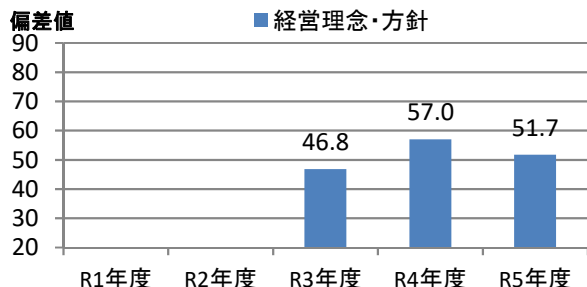
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

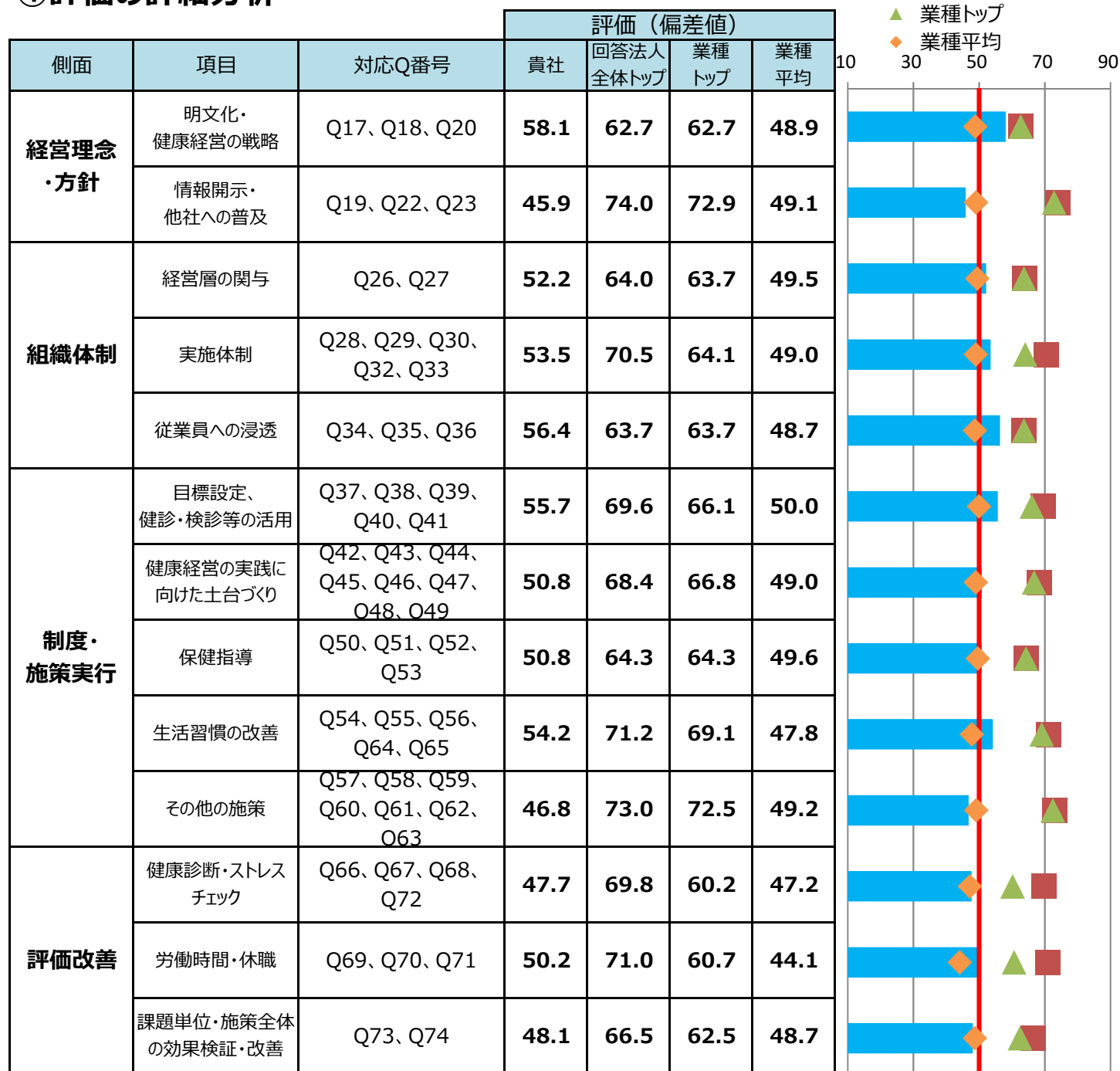
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2051~2100位	1401~1450位	1651~1700位
総合評価	-	-	44.9(-)	52.2(↑7.3)	51.1(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員一人ひとりが健康を大切にするという風土を植え付けて生産性を向上させたい 社員の体調不良によるパフォーマンス低下・長期欠勤・退職などにより業務が停滞したり、停止することでお客様に迷惑を掛けたり信用を失ってしまう事態が発生する事が課題である</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の健康を維持する事により不慮の人手不足が解消される。 健康への不安がなくなれば100%の能力を発揮できる。 心身ともに健康になることで計画的な作業、迅速的確な対応などで顧客の信頼を得て100年企業を目指すことが出来る。 健康に不安が泣けなければ私生活も充実し、生き生きと生活ができる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>建設業という業種は危険・汚い・危ないなどのイメージがあるため、新卒・キャリア採用及び定着に苦労しています。 高齢化に伴い、60歳の定年後も継続して働いてもらいた為、心身ともに健康で生き生きと働けるかが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の健康に気を使っている会社であることをアピールすることで、学生及びキャリアに安心して入社してもらえるようになる。ご両親・ご家族の方にもアピールが出来るので息子さんやお嬢さんやご主人などが勤務する会社として受け入れてもらえるようになる。また、病気などの退職者を減らして定着に繋げることができる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.to-rei.jp/company/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

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	毎年全社員が集う行事を実施・4月総員会同（立食パーティ）				
(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	98.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食に関する健康作りのための食習慣動画配信や健保組合のアプリを活用し、社員の食生活改善を進めている				
(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	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員参加の歩こう会実施（3年毎に運動会）				
(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	98.0	%

■ 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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	48.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	53.2	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	47.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	48.9	Q56、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	46.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	50.1	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	50.2	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.1	45.5	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	メンタルヘル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	メンタル不調による、長期欠勤者、退職者がいることが一つの課題。また、お客様からのクレームや、アンケート調査などからパフォーマンス低下者がいる事が判明しました。これらが原因でお客様の信頼を失ったり、業績低下の恐れがある為改善が必要であると思われる。
	施策実施結果	全社員へのストレスチェックの実施や管理職へのラインケアメンタルヘルス研修を定期的実施し、解決策を検討してもらうことや、社内相談窓口の設置、社外カウンセリング相談体制を構築し対策を行っている。
効果検証結果	一昨年よりメンタル不調者の確実な人数把握や顧客へのアンケート調査を実施し確実な情報収集を行っています。現状メンタルヘルス不調者は横ばい状態ですがケアのシステム構築が整いましたので今後も継続して進めていきます。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性へのアンケート調査を実施したところ、健康への不安はあるが、健診費用が高額な事、特別休暇が無い事（時間がない）など会社として補助等の後押しが不足している事が判明しましたので対策が必要であることが課題であると判断した。
	施策実施結果	女性特有の健診費用を一部補助し、受診を進める案内を配布しました。また、意識改革を目的に健診へ行きやすい様に仕事の配分等も考慮し、健診の・重要性・理解度を高める動画配信も行いました。
効果検証結果	受診率は昨年と比較して横ばいですが、女性が安心して働ける環境が整いつつあるなどの意見を頂いていますが、まだまだ女性特有の検診に関心が薄いようですのでアピールしていきます。また、育児休暇の取得等向上と合わせ離職率低下に寄与していると思われれます。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ハーバーハウス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種：建設業

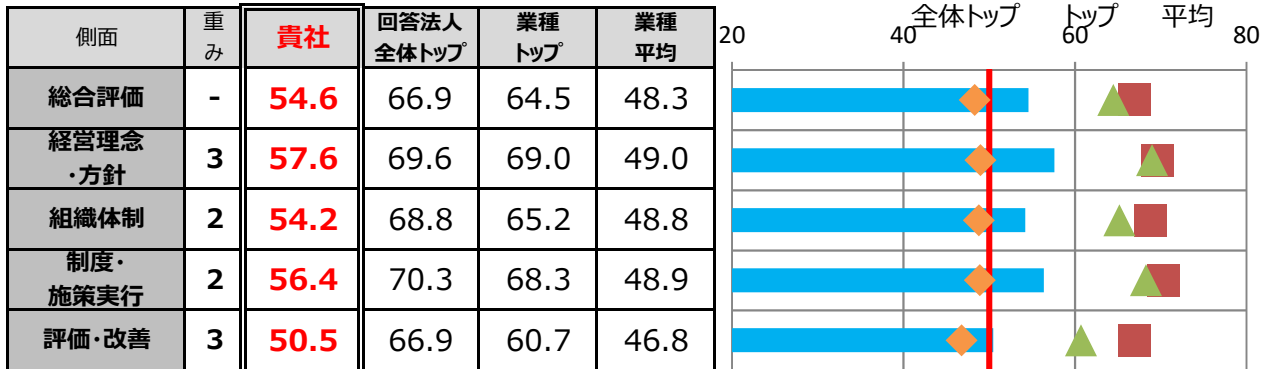
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.6** ↓0.1 (前回偏差値 54.7)

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

②評価の内訳



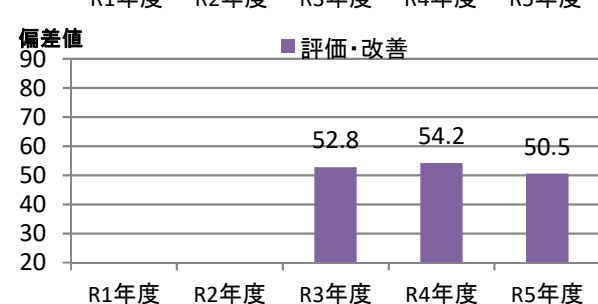
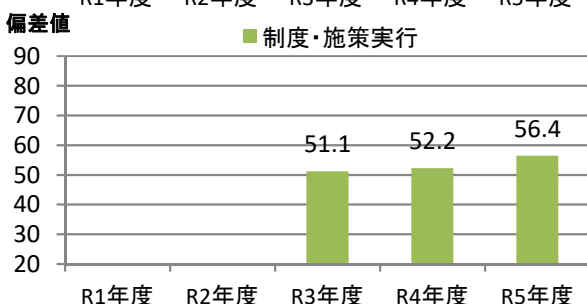
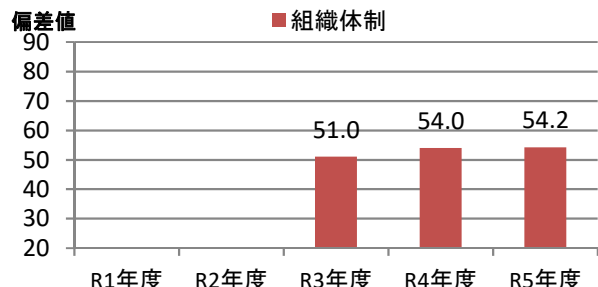
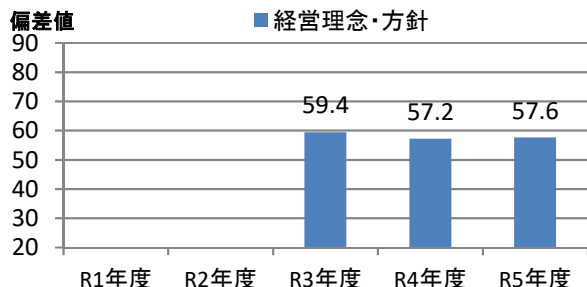
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

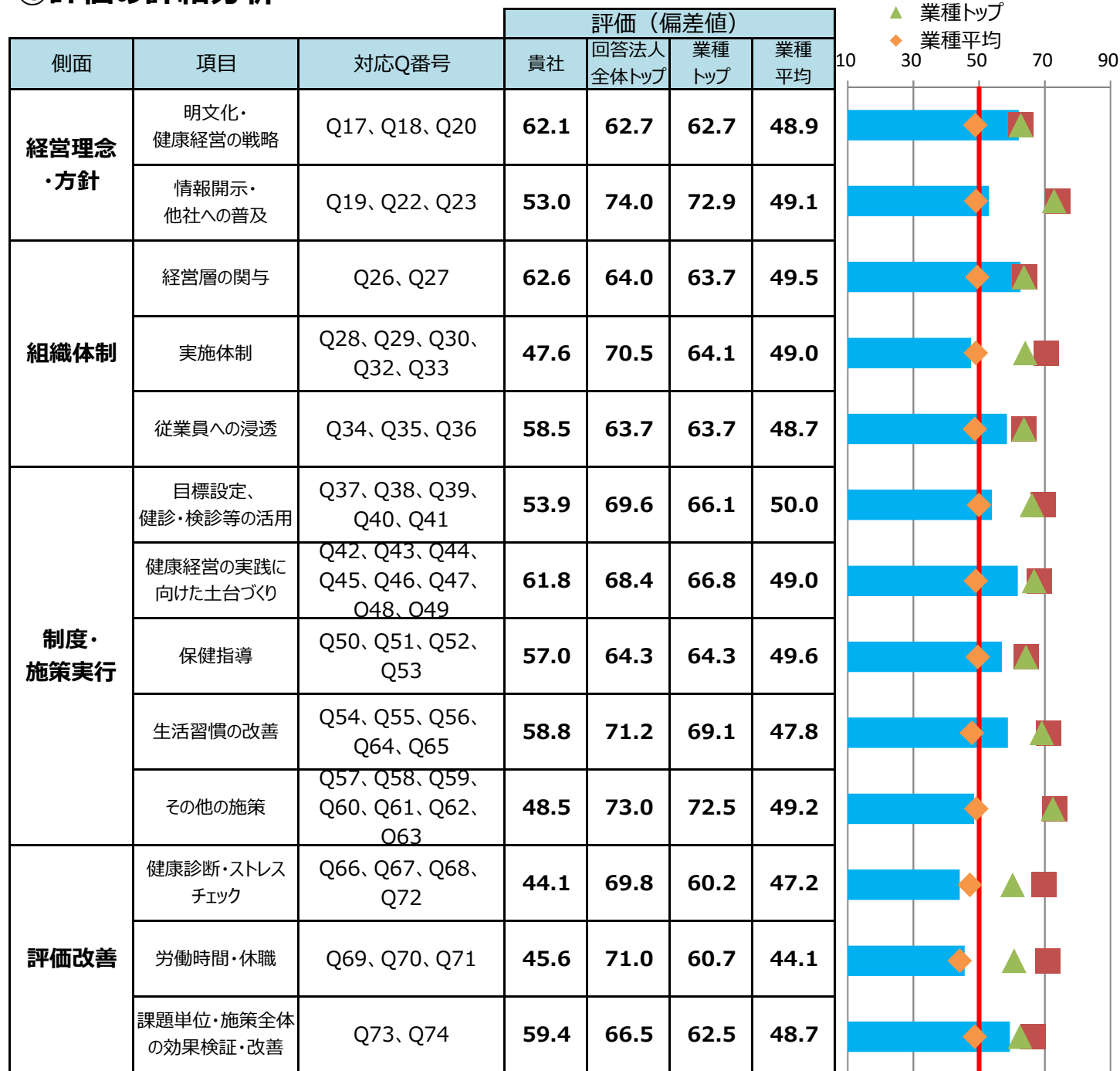
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1051~1100位	1101~1150位	1151~1200位
総合評価	-	-	54.1(-)	54.7(↑0.6)	54.6(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 事業計画の達成やお客様・地域・社会に信頼頂ける企業になる為には、従業員一人ひとりが健康で生き生きと働ける環境整備が前提となる。当社の健康課題としては、食生活や喫煙率など、個人の健康状態に対する意識・行動の改善と、労働環境(ITによる生産性向上やワークライフバランス)の改善が挙げられる。
	健康経営の実施により期待する効果	健全な労働環境(労働時間、有給取得率など)下、一人ひとりが健康で意欲的に仕事に取り組むことが出来る状態になれば、担当業務の生産性や能率が上がることに繋がり、結果として業績に反映される。この為、①非喫煙率80%、②平均残業時間15時間以下、③月平均長時間労働者数30人、④有給取得率80%の達成を目指す。 (前年度実績)②目標15時間…実績17時間、③目標30人…実績46人、④目標80%…実績75%
②	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Q18SQ2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.herbarhouse.jp/company/overview/healthy-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	5	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	3	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンスカードアプリにて、発信・受信者共に年間取扱数が上位10名の場合にインセンティブを付与。				
(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	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	宅配弁当業者を活用し、欠食やインスタント食品に偏りがちな单身社員を中心に健康弁当の利用促進を実施。				
(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	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社ボウリング大会の実施やスポーツサークル活動の助成金制度を創設し、従業員の運動機会を創出。				
(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	33.0	%

■ 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	3.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	56.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	51.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	49.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	48.9	Q56、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	54.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	50.1	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	51.8	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.2	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	創業から現在に至るまで急速に業績が伸ばしてきた結果、これまで特定の従業員に労働環境が相対的に芳しくない時期もあった。また社全体として所定外労働時間や長時間労働者数が多い状態があり、ワークライフバランスや生活時間の確保に課題があった。この為、人事考課への反映や長時間労働抑制に向けた周知徹底など、健康経営の推進を通じてこれらの解決に向けた取組みを継続して行っている。直近期では特別休暇を年間5日間追加。
	効果検証結果	戦略マップに基き、制度の高度化やIT化などの健康投資を推し進め、長時間労働抑制や年次有給休暇の取得促進などの周知を行った。結果、以下の検証結果の通り、労働時間や有給休暇取得率などの数値が改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	新潟県の成人喫煙率に基づく推計では、男女計で非喫煙率が81.3%（2019年喫煙率の逆数）に対し、健康経営に関連して禁煙に取り組み始めた2020年度の定期健康診断のアンケート集計値が69.7%となっており、平均値よりも10%以上喫煙者が多い状況だった。就業中の喫煙に要する時間の浪費や、喫煙による害悪で体調を崩し就労できないリスク等が顕在化する恐れがあり、全社的に禁煙に取り組む必要があった。
	効果検証結果	社内での禁煙ルールの周知や禁煙デーの設定、感染症対策として付き合いタバコやタバココミュニケーションの自粛等の情報発信を行い、就業時間中に喫煙し辛い環境整備を進めたが、非喫煙率が向上せず。 物理的にタバコを遠ざける施策だけでは、健康や仕事の生産性へ悪影響が及ぶと分かってもどうしても辞められない社員に効果がない事が明らかとなった。この為、禁煙者・非喫煙者にインセンティブとして健康手当（月3千円）を付与する仕組みを導入。現時点で全体の6割が宣誓書を提出し非喫煙者となっているが、今後は全体数の約2割に相当する喫煙者を禁煙に導き、KPI達成に向けたフォロー継続して喫煙率を低下させる。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三建設備工業株式会社

英文名：SANKEN SETSUBI KOGYO CO.,LTD.

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

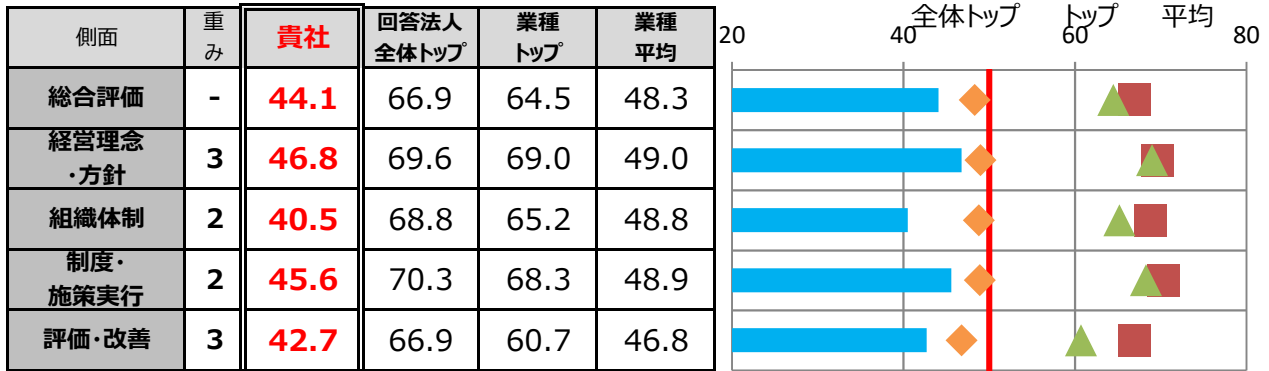
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.1** ↓0.3 (前回偏差値 44.4)

※「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



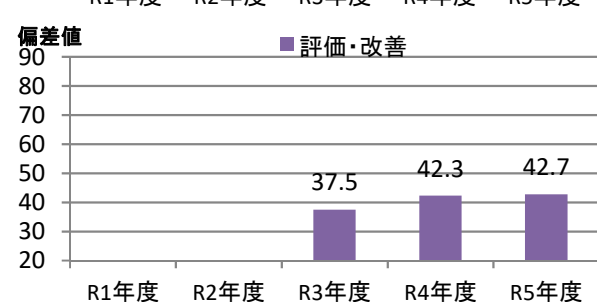
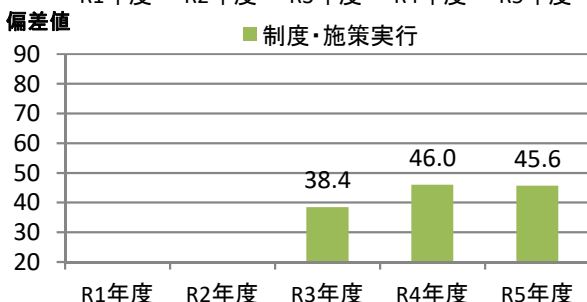
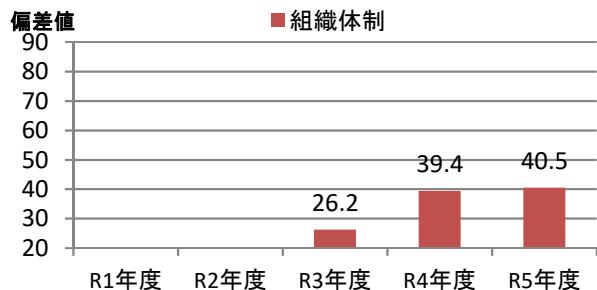
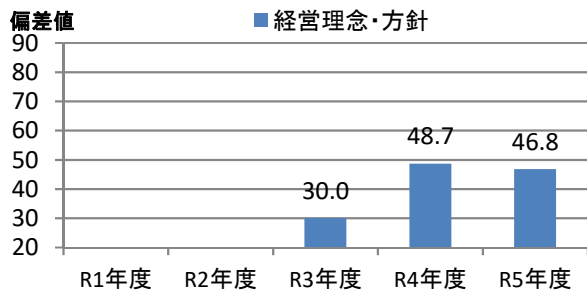
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

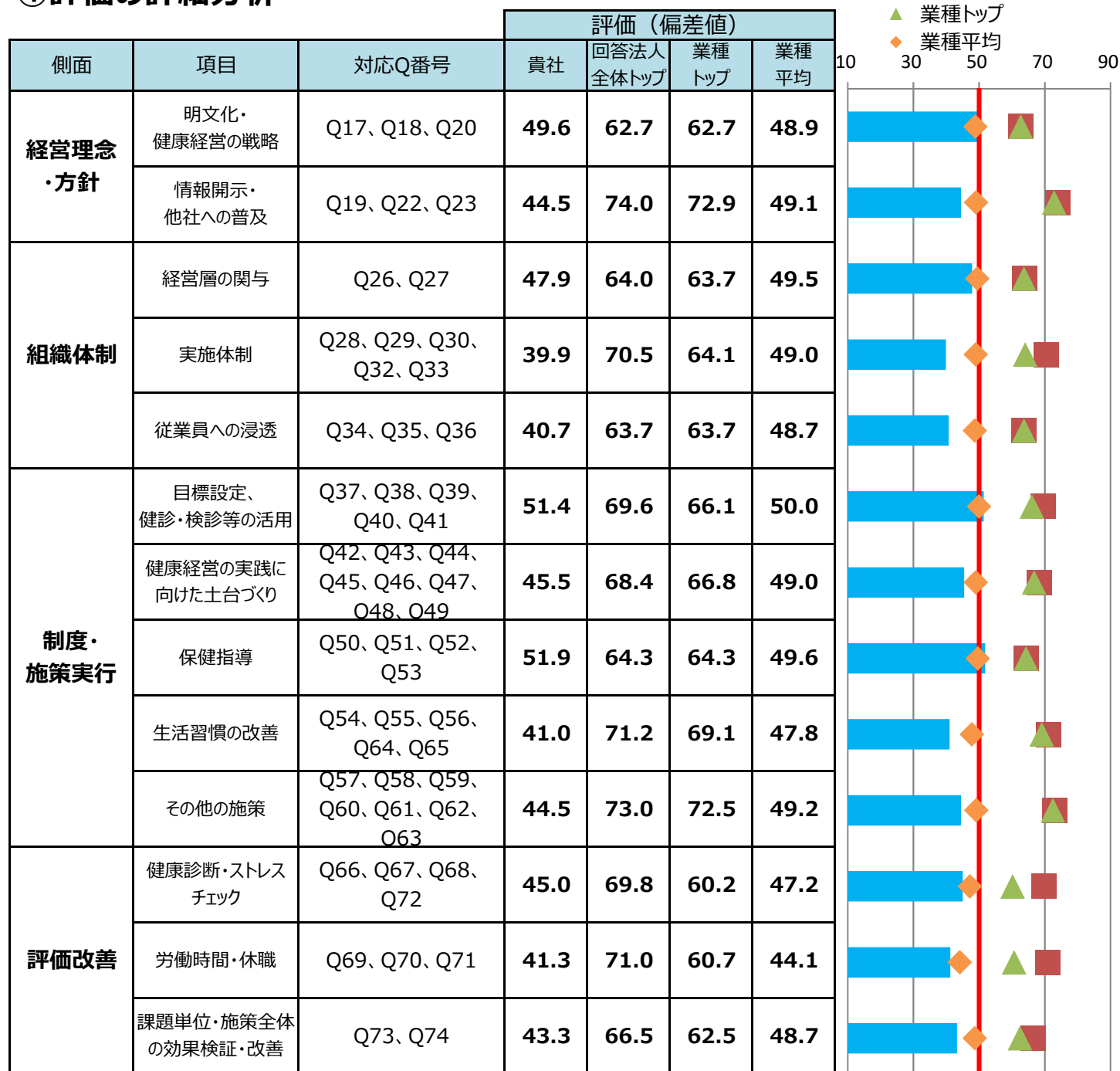
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2651~2700位	2301~2350位	2601~2650位
総合評価	-	-	33.2(-)	44.4(↑11.2)	44.1(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 労働時間の適正化を図り、従業員の心身の負荷を軽減する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の疾病のリスクを下げるるとともにワーク・ライフ・バランスを実現し、心身ともに充実した状態で業務に取り組むことにより、個々の力を十分に発揮する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康情報を適正に収集、管理、活用するため、健康情報をデジタル化したシステムを構築する。
	健康経営の実施により期待する効果	健康情報を可視化し、産業医・保健師・健康管理担当者・従業員本人が共有することにより、健康管理に関する意見交換等を通して、組織の健康リテラシーが向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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://skk.jp/corporate/policy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	86.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	毎年度、各社内サークルで組んだ活動予算のうち、サークル会費で賅えない部分を支援する				
(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		%

■ 食生活改善

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	健康サポートアプリを導入。食事・運動・睡眠等を入力することによりAI管理栄養士がアドバイスをくれる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康サポートアプリに、歩数計機能があり、事業所対抗のウォーキングキャンペーンを企画している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	18.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	48.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	51.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	46.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.0	48.9	Q56、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	51.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.1	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	32.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.1	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.4	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	所定外労働の全社員平均時間は「健康経営推進計画」の目標を下回っているが、昨年度のアンケートの結果、施工管理職では、今年度を最終年度とする当該計画の目標値を『どちらかといえば達成できない』『絶対無理』という選択肢の回答が半数を超えた。
	施策実施結果	すべての職務において「健康経営推進計画」の目標を達成することは最大の経営課題であることを全国の支店長・部長・管理職に再度周知し、意識改革の徹底を促した。また、施工管理業務におけるDX化を加速した。
効果検証結果	「働き方 粋き生き Challenge」という社内活動を通して、意識改革のみならず様々な業務の見直しやコミュニケーション・ルートの再構築などに取り組み、効果が表れているが、一部の施工現場において資材の不足などにより工期がひっ迫しており、その支援に課題が残る。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	加入する健康保険組合のレポートによると、当社社員の喫煙率は加入企業の中でも高い、という結果を受け、社内アンケートをとった結果、喫煙者率33.3%という結果が出た。一方で、喫煙者のうち49.3%が「きっかけがあれば禁煙したい」と答えた。
	施策実施結果	社内規程では、禁煙外来にかかる治療費や薬剤費を全額、会社が負担する旨、定めているが、その周知が不足していると考え、当該アンケート回答者に改めて周知した。
効果検証結果	いまだ禁煙補助に申し込む社員がいない。補助の利用方法よりも申し込み方法に工夫が必要と判断し、現在、検討している。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新菱冷熱工業株式会社

英文名：SHINRYO CORPORATION

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

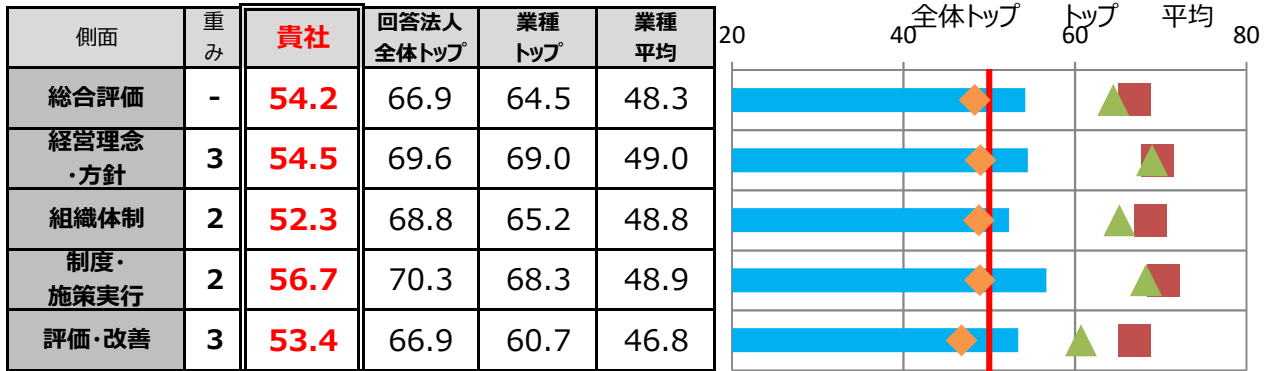
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.2** ↑1.6 (前回偏差値 52.6)

※「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



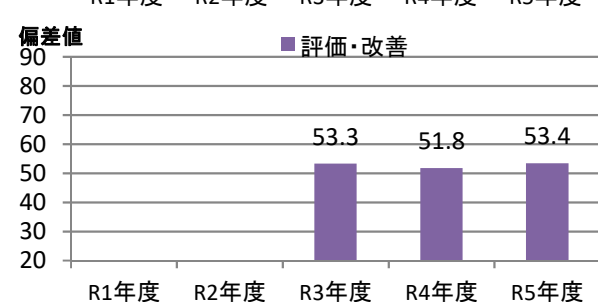
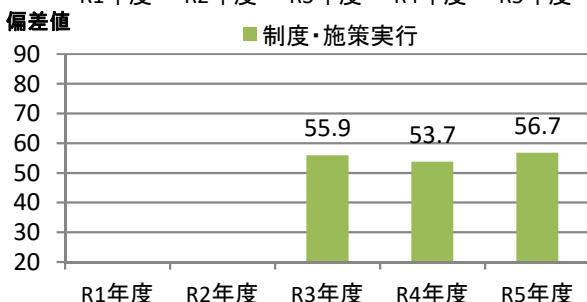
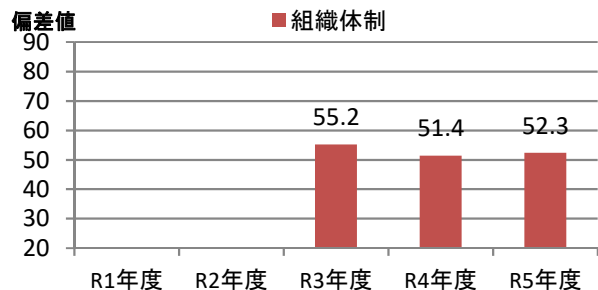
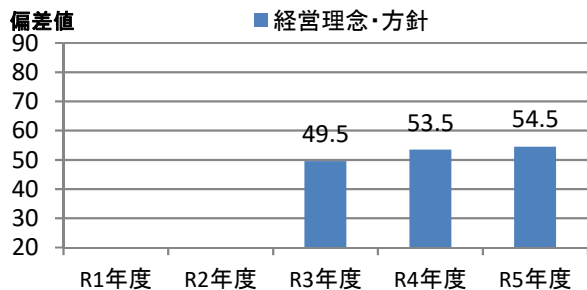
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

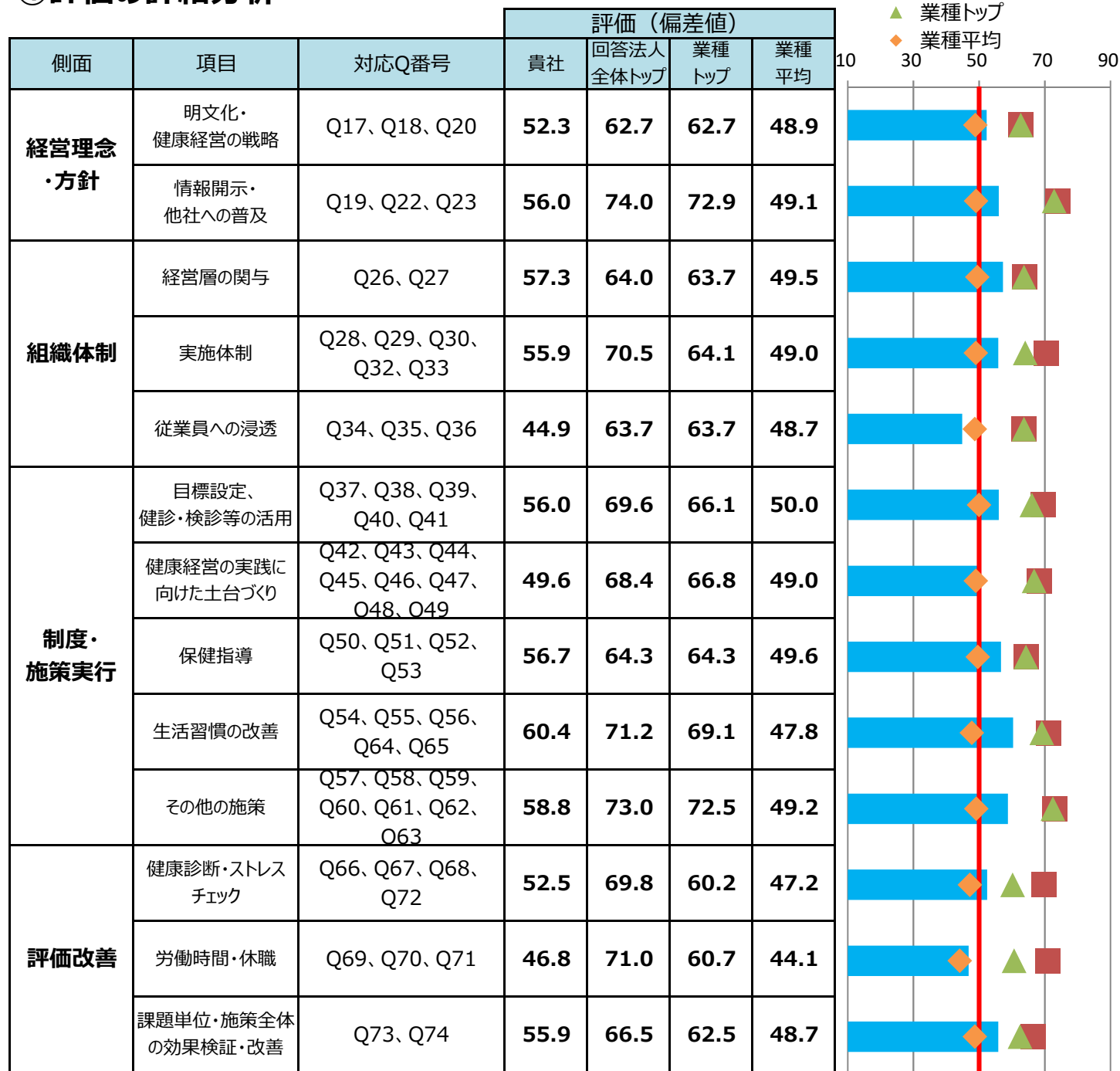
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1201~1250位	1351~1400位	1251~1300位
総合評価	-	-	53.1(-)	52.6(↓0.5)	54.2(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンス向上は生産性の向上や従業員の満足度を高める上で非常に重要であり、経営上、継続的に取り組んでいく必要がある課題だと考える。そのため、健康経営をもって社員の相談体制の確立や社内の医療職の存在を周知し、相談しやすい環境を作ることは非常に重要である。また、セルフケアやラインケアを教育することで未然防止及び重症化予防を行っていく必要があると考えられる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンス向上のため、社員の生産性の向上、満足度向上、休職率の低下等を期待している。まずは従業員自ら相談するだけでなく、上司も相談出来る相談体制の確立や周知、運営を行っていく。また具体的な数値目標は従業員の満足度4.0以上(当社調査による指標(0~5で評価))を維持する。
②	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Q18SQ2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.shinryo.com/sustainability/health_and_productivity.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://www.shinryo.com/sustainability/health_and_productivity.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	29.5	%	(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	その他				
取組内容	入社後1年間は、新入社員の全寮制とし、いつでも相談しやすい環境と、同期の絆を深め団結心を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	創立記念日に全従業員にレトルト食品の配付をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	対象従業員へe-ラーニングの教育を実施後、転倒等リスク評価セルフチェックを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.1	%

■ 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	95.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	52.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	57.1	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	56.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	48.9	Q56、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	51.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	50.1	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	44.5	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.3	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.4	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2024年4月の改正労働基準法の建設業への適用が1年を切る中、時間外労働の削減は心身の健康のためにも重要な課題と位置づけている。施工現場の休日出勤を改善するため施主・建築会社と連携して4週8閉所を進める必要がある。時間外労働削減を進めるため2016年から「働き方さわやかProject」を立ち上げた。生産性を高める工夫やコミュニケーション活性化など具体的な方法を社内で共有し、意識を醸成している。
	施策実施結果	「働き方さわやかProject」の活動として残業時間月45時間以内を目指す「チャレンジ45」を推進中。有給休暇取得率の向上、時間外労働時間の削減が進んできた。
効果検証結果	有給休暇取得率は2015年度56.3%が2022年度92.4%（+36.1ポイント）、平均時間外労働は2015年度46.1時間が2022年度38時間（-17.6%）と大幅に改善し、有給休暇の取得や時間外労働の削減が心身のリフレッシュや健康増進につながっている。取り組み当初の「そもそも無理、できるわけない」という雰囲気、今では「有給休暇が取りやすい、早く帰りやすい」雰囲気へと変わってきた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2016年度定期健康診断の間診表によると当社の喫煙率が全国平均の喫煙率を大きく上回っていることが分かった。喫煙による生活習慣病のリスク悪化、生産性の低下に影響を与えると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	禁煙外来補助金制度の周知や保健師講話による禁煙の必要性、ポスター掲示などを積極的に行い、社員のリテラシーを高めるようにし、喫煙率は7年間で3.8%低下した。
効果検証結果	2016年度の喫煙率は32.7%であったが、2022年度の28.9%と3.8%低下するに至った。まだ全国平均の喫煙率を下回っていないが、今後も周知や啓発、指導を行い、従業員のリテラシーを高めると同時に喫煙率の低下に繋げていきたい。また喫煙率を低下することで生産性の向上、アブセンティーズムの低下等に影響があることを期待したい。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名： 四国通建株式会社

英文名：

■ 加入保険者： 全国健康保険協会愛媛支部

非上場

■ 所属業種： 建設業

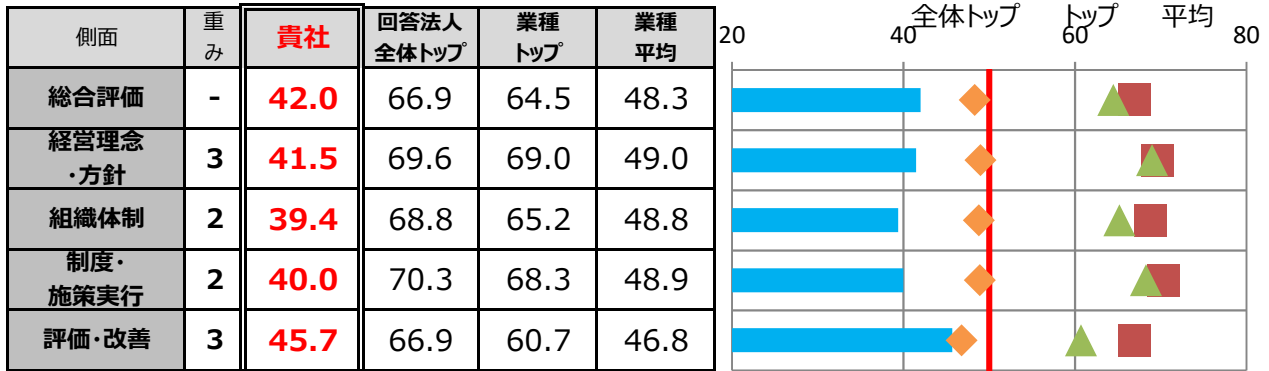
① 健康経営度評価結果

■ 総合順位： **2801~2850位** / **3520 社中**

■ 総合評価： **42.0** ↑5.9 (前回偏差値 36.1)

※「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



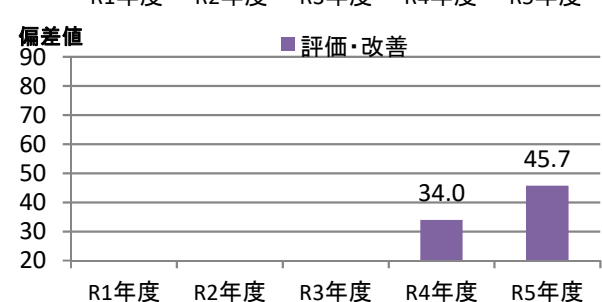
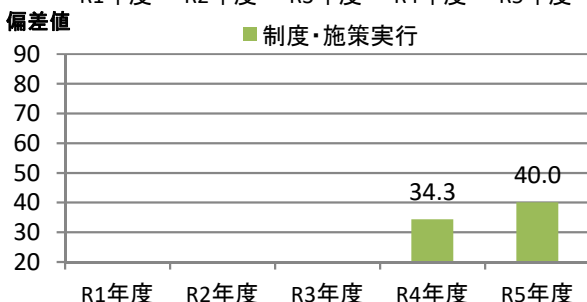
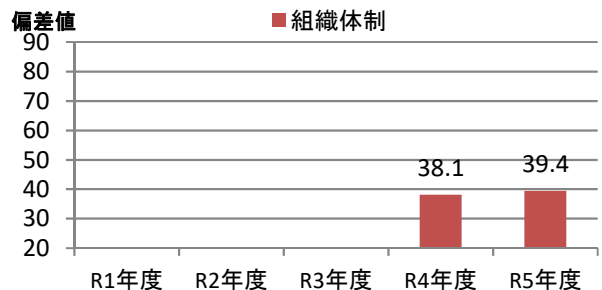
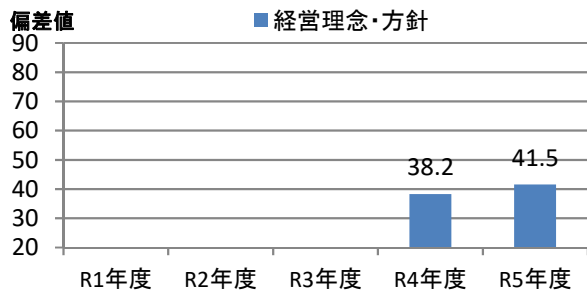
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

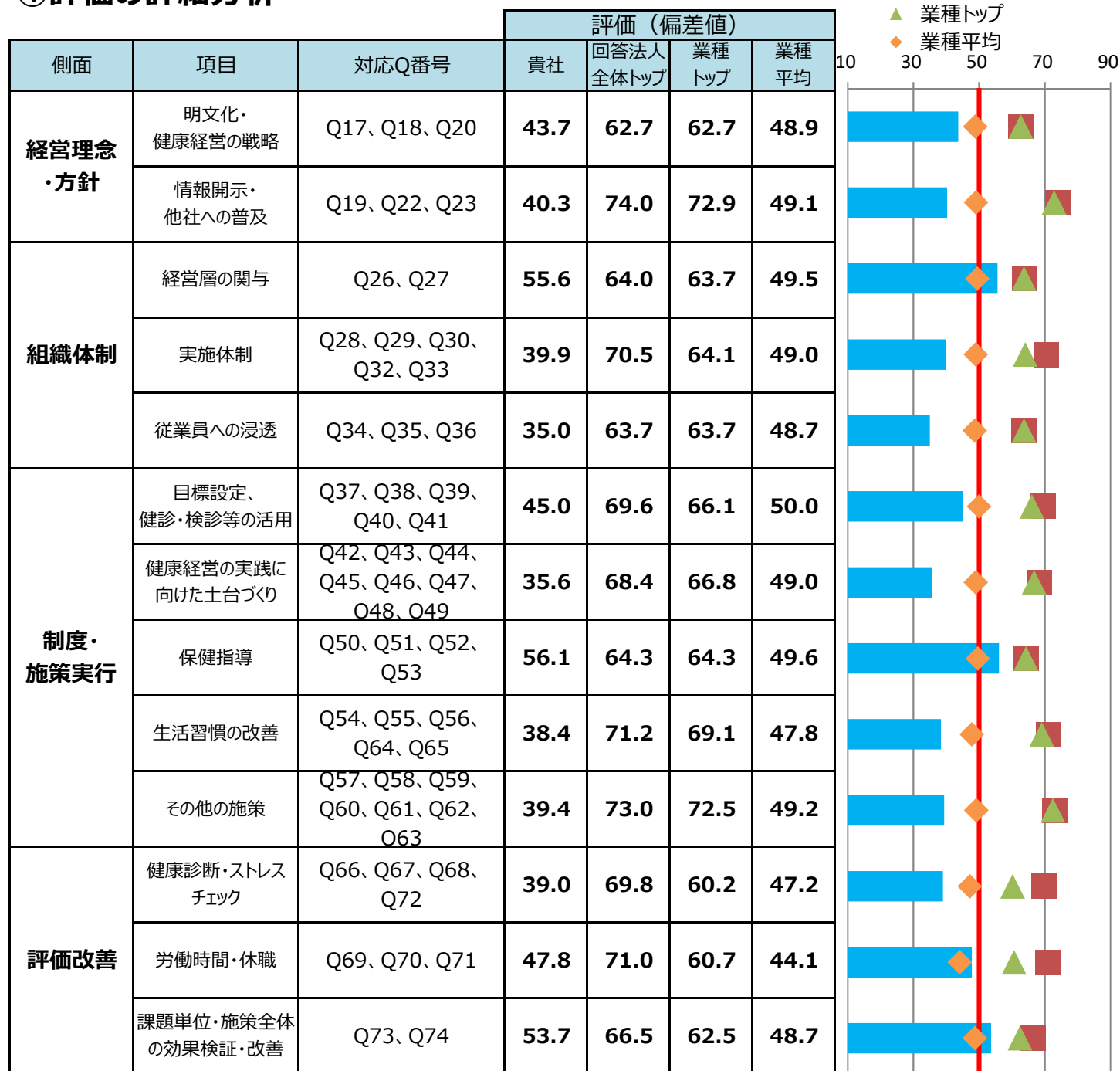
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2851~2900位	2801~2850位
総合評価	-	-	-	36.1(-)	42.0(↑5.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、人手不足の解消にはノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身が健康であることで、長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、過去3年新卒離職：10%未満を目指す。
②	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Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.stk.co.jp/info/2022/10/202210011.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	14	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	19	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	今治市民の祭り「おんまく」に参加				
(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	7.1	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員を対象にウォーキングイベントを開催した。				
(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	7.7	%

■ 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	83.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	40.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	44.7	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	45.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.0	48.9	Q56、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	45.2	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.5	50.1	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	42.6	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.0	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.7	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2021年度の年休取得率は47.4%となり、前年よりは上がったものの、全国平均の58.3%を大幅に下回っている。
	施策実施結果	年末年始や祝日と合わせて取得するブリッジ休暇の推進、毎月の各社員の有給休暇取得状況を各部署長に報告することにより、年休取得率が68.8%と大幅に上昇した。
	効果検証結果	2022年度の年休取得率は68.8%と大幅に上昇しているが、特別休暇に該当しない体調不良(新型コロナウイルス関連を含む)による取得も考えられる。 年末年始や祝日に合わせたブリッジ休暇は2022年度も取得者が多く、ワークライフバランスの推進につながっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック建設エンジニアリング株式会社

英文名：

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

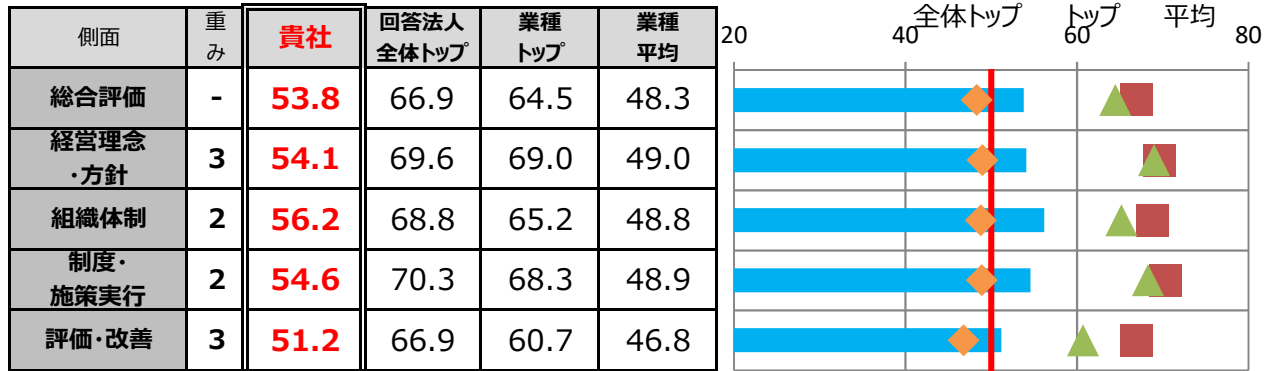
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.8** ↑4.6 (前回偏差値 49.2)

※「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



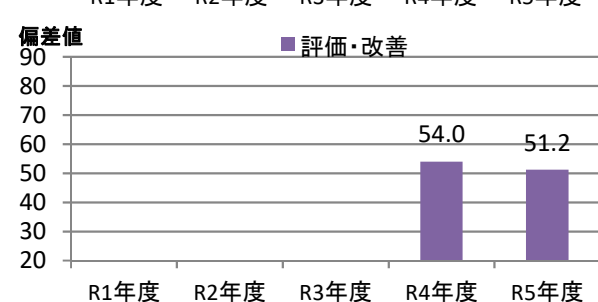
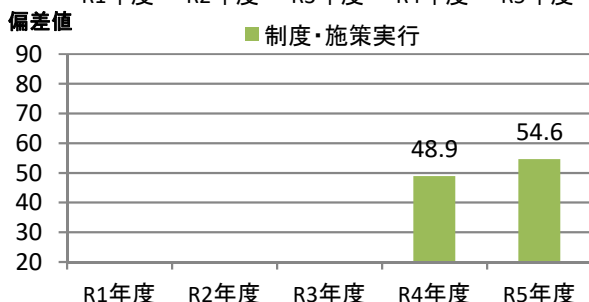
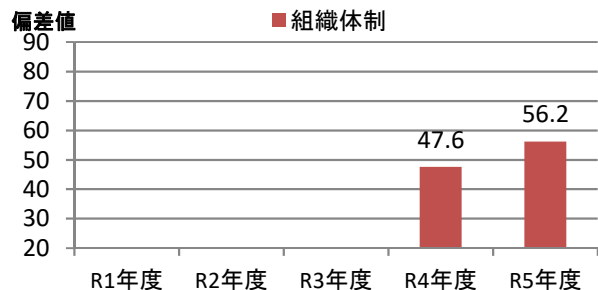
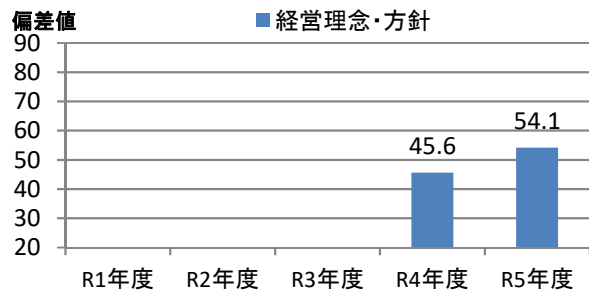
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

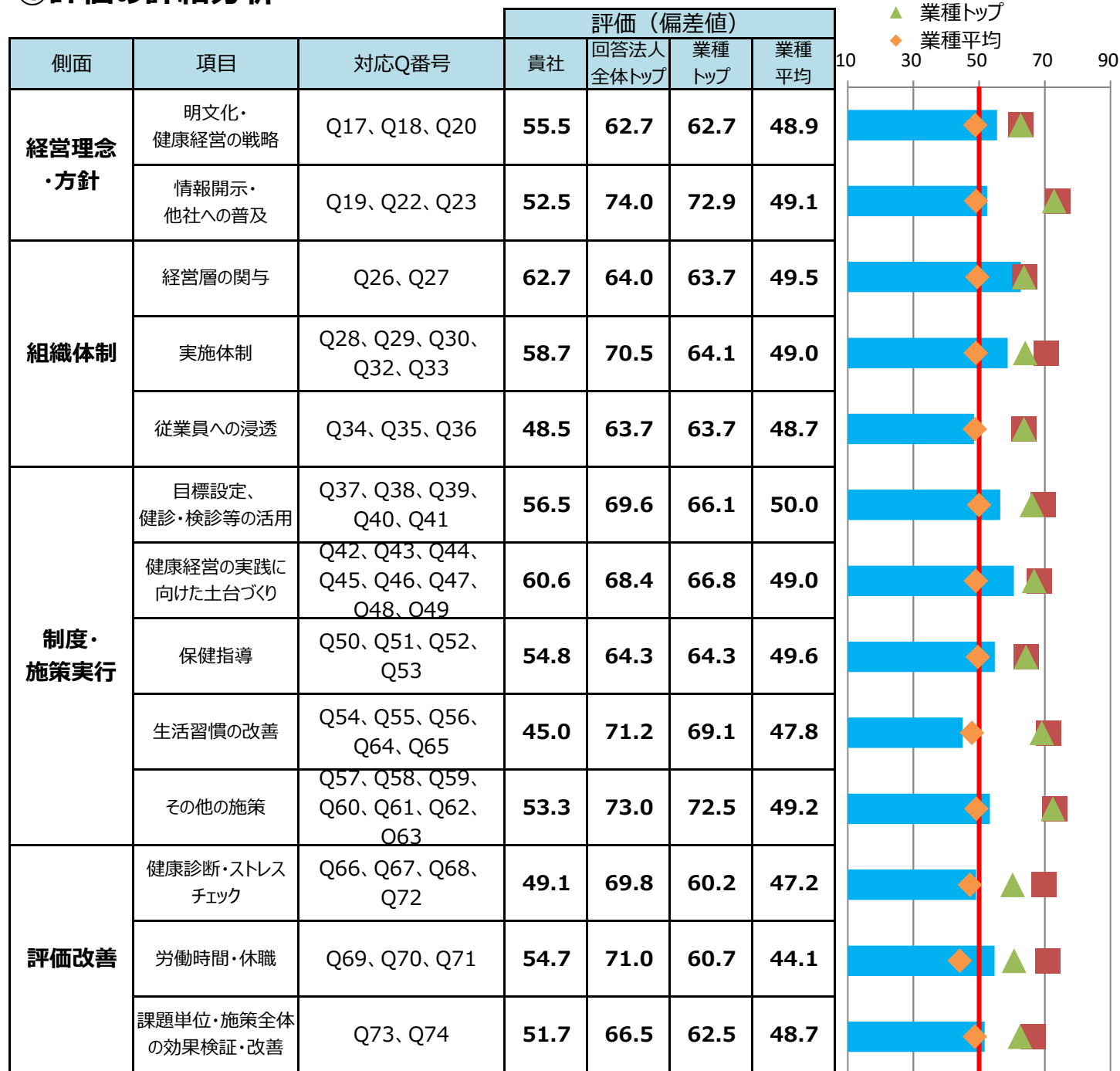
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1751~1800位	1301~1350位
総合評価	-	-	-	49.2(-)	53.8(↑4.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	中長期的な企業価値向上 経営の根幹は人であることの実践。社員の健康維持、増進を推進し、社員の育成、パフォーマンス向上をすることが課題であり、課題解決により、企業価値の向上を目指していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	過重労働を撲滅し、建設業24年度改正労働法遵守を目指し、労働時間の適正把握、働き方改革を実行し、仕事とプライベートの調和：ワークライフハーモニーを実現していく。具体的には、年間残業時間720H以下、残業月次45時間越えは年6回まで、残業月次80時間の3つの指標をKPIとし、毎月労使確認していくことで過重労働を防ぎ、健全な職場環境を作っていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 当社は比較的従業員の平均年齢が高く、50歳前後のいわゆる団塊ジュニアの年齢層が多い、又、定年60歳以上の再雇用社員が増えつつある、加齢による健康の質の低下は、プレゼンティーズムに直結すると思われる。又、AED訓練などを普段から準備し、緊急時の対応を社員が行える環境にしておきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	AED講習などを社員対象に行い、健康への取り組み啓発を通じ、社員の所属意識をたかめ、パフォーマンス向上へつなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://panasonic.co.jp/pce/common/file/kenko_keiei2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
URL					
b.プレゼンティーズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://panasonic.co.jp/pce/common/file/kenko_keiei2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	46.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	グループ内のコミュニケーション推進として、イベントや交流会を行う。22年度はウォーキングイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健保企画を活用し、毎月19日食育の日の啓発、秋口のカラフルメニュー：健康メニュー等の情報提供を行う				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生のリクラブ加入を通じて、提携しているスポーツクラブの活用などを容易にしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	94.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	52.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	54.4	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	57.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	48.9	Q56、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	48.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	50.1	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	63.5	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.9	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.3	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	過重労働者に対する管理体制の強化。長時間労働になりがちな建設業においても24年度法対応として一般企業と同等の労働時間としなければならない。①年間残業720時間以内や②月45時間以上の残業は年間6回まで、③複数月平均で80時間以上の残業に規制がかかり、コンプライアンスを遵守しなければならない。そのため変形労働時間制の変更や法定休日のあり方について労使で協議も必要。
	施策実施結果	上記KPIの数字越え22年度において①1名②8名③6名となった。(21年①0②3③1)と個人偏重傾向。22年度総労働時間は1932時間であったが21年度2004時間からは良化した。
効果検証結果	労使での取り組みは全体として労働時間の減少となったが、特定の個人に労務過多の傾向がみられた。一方22年度の年休取得は社員平均で13日/年となり、前年度10.7/年から2.3日伸長した。年休消化率は62.4%(21年53.8)とワークライフハーモニーの意識、行動は向上した。又、組合意識調査の職場環境では、車両安全含めたコンプライアンス違反行動が無いとの回答90.6%(21年88)とやや向上した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社の管理職平均は52.5歳であり、そのパフォーマンス低下は会社経営に大きな影響を及ぼすと考えられる。一方、重要な役割を担っている責任感から無理をしがちな傾向もみられる。健康状態を正しく把握してもらい、又、自ら働き方改革を推進し、健康管理に留意して重責を担ってもらいたいと考える。管理職の意識、行動が全社の意識向上につながると考える。
	施策実施結果	働き方改革推進により、管理職の年休取得は22年度10.41日/年となり前年度8.78日/年より伸長した。健康診断のうち、管理職社員のオプション検診に費用助成(7000円/人)を23年4月より行った。
効果検証結果	管理職年休取得が10日/年を超えた、引き続き働き方改革啓発を行う。又、健康診断受診率は100%だが、主にかん検診などのオプションを選択する傾向がみられた。健康経営への取り組み啓発を通じ、管理職をはじめとして全体パフォーマンス向上へつなげていく。23年度検診済みの活用率は9月20時点で8名であるが、全事業所実施後結果集計を行う。又、生活習慣改善意志45.3%(21年41.3)と意識の変容が見られる。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大成ロテック株式会社

英文名：TAISEI ROTEC CORPORATION

■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：建設業

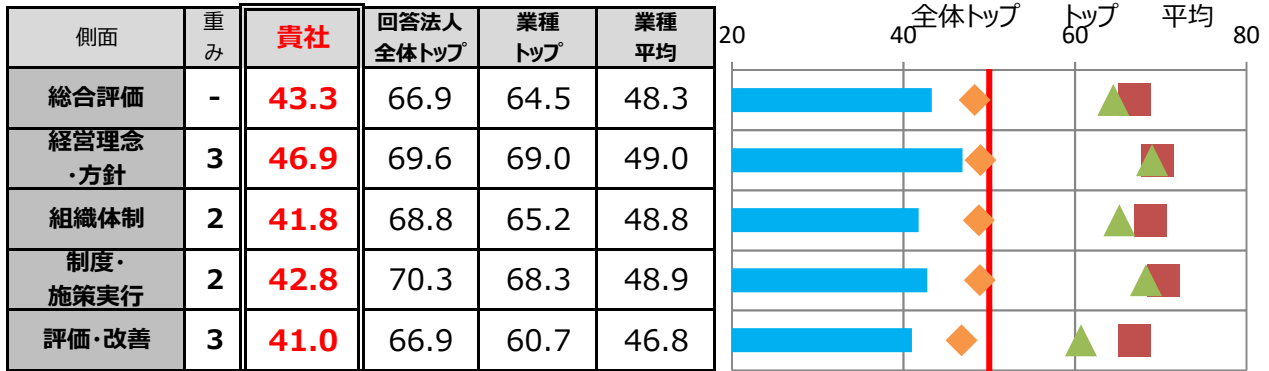
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.3** ↑2.7 (前回偏差値 40.6)

※「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



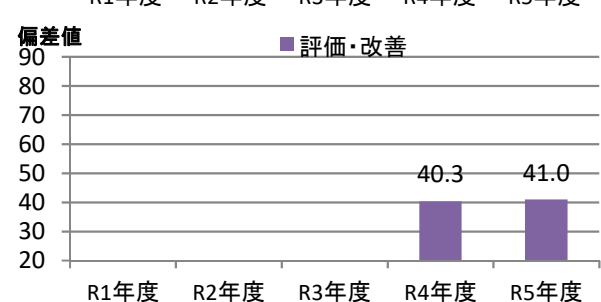
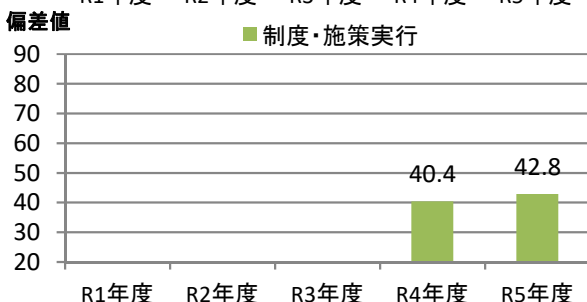
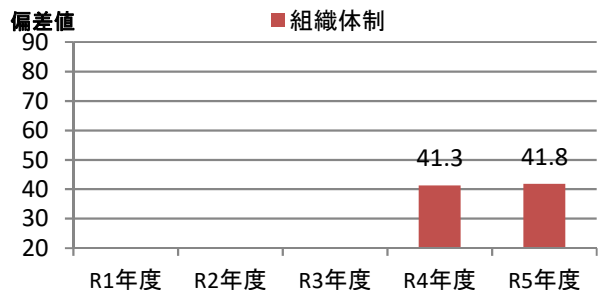
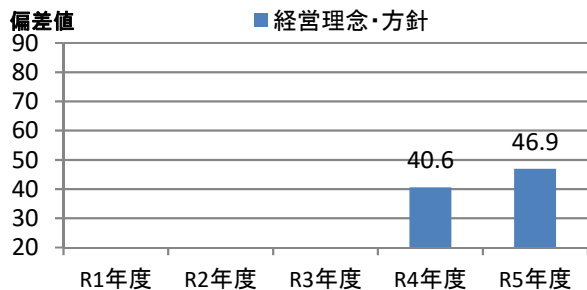
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

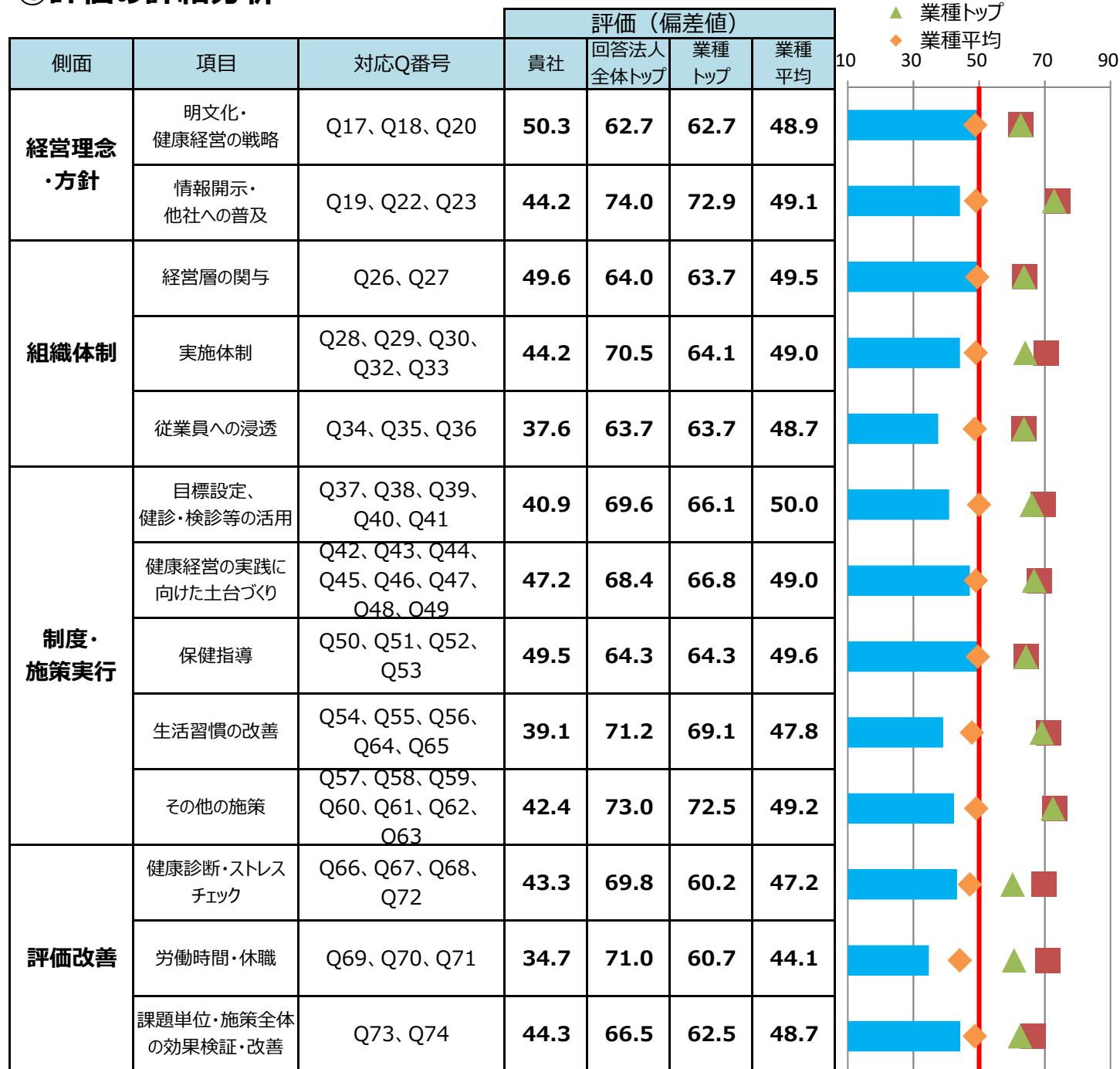
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2651~2700位	2701~2750位
総合評価	-	-	-	40.6(-)	43.3(↑2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 私傷病やストレス等による休職や生産性低下のリスクを減少させるとともに、社員のパフォーマンスを向上させること。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 社員の能力が最大限に引き出されること。また、社員が何事もポジティブに捉えて前向きに行動し、さらに会社のために頑張ろうという思いが育まれること。 社員の健康と働きやすさを考慮した組織文化が根付き、持続的な生産性向上が実現されること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 優秀な人材の獲得を促進するとともに、人材の定着化を図り、離職者を減少させること。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 会社の魅力度の高まりにより、人材市場での競争力を優位に保つことができ、毎年、安定的に必要な人材を採用できること。 社員が当社で長く働き続けたいと感じられること。エンゲージメントの高まりが、社員の離職を食い止めることにつながる。 人材の流出コストや人材育成コストが軽減されること。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.taiseirotec.co.jp/corporate/policy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	20	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	90.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	年に数回ボランティアとして近隣の清掃活動を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	定期健康診断会場で保険組合の協力のもと、野菜摂取量を計測し食生活改善のきっかけを作る				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生施策の一環として外部の業者と契約しスポーツクラブの利用サービスを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	42.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	46.2	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	50.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.5	48.9	Q56、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	35.6	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	50.1	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	36.0	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.8	45.5	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	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断の有所見率が健保組合平均と比べてやや高いため、自らの健康保持増進に対する意識の向上が課題である。
	施策実施結果	2021年度にWeb上で自らの定期健康診断結果の経年変化が確認できるよう、導入したシステムを、産業医に開放し産業医のコメントを本人がリアルタイムで閲覧可能にした
	効果検証結果	現時点では定期健康診断結果の有所見率の低下はまだ確認できないが、昨年の倍の人数である延べ920人（昨年度延べ474人）の社員が自らの定期健康診断結果を確認できるサイトにアクセスしている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働の是正が経営課題となっている。所属長と本人との取組みだけでは、なかなか時間外労働の縮減が進まないため、職場全体での取組みや本・支社による支援を充実させる必要がある。
	施策実施結果	本人は自分が所属する職場全員、支社の部長は配下の所管社員に加え、配下の職場単位での労働時間や休日・休暇取得状況を随時確認できるシステムを活用し、長時間労働の改善の意識付けを行った
	効果検証結果	繁忙度の高い職場への応援社員の派遣等、組織的な取組みも徐々に実施し、全社員の時間外労働の平均時間は、2021年度の42.8時間から40.2時間になり21年度実績を下回っている。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：村本建設株式会社

英文名：

■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：建設業

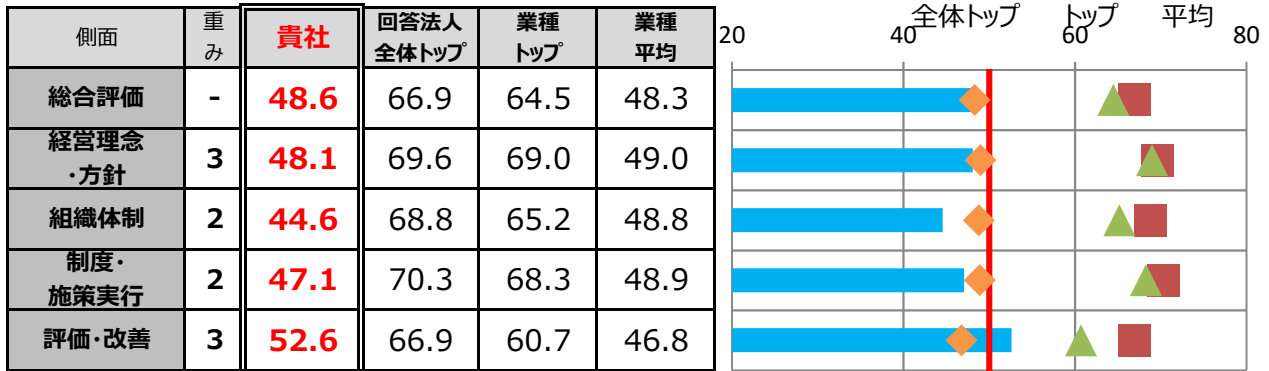
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↑6.3 (前回偏差値 42.3)

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

②評価の内訳



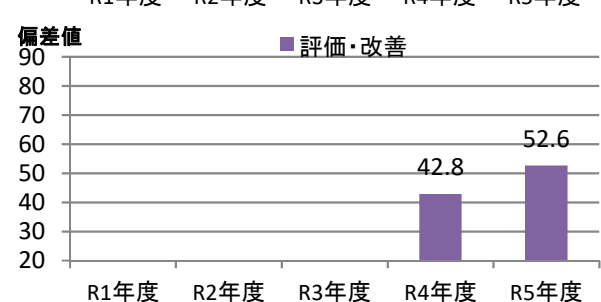
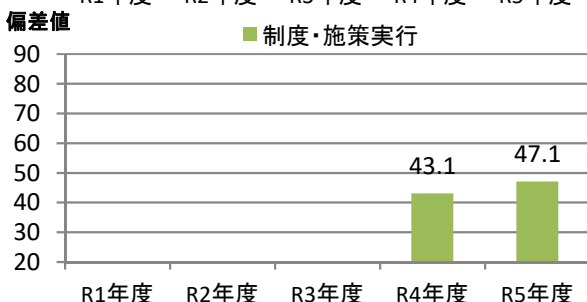
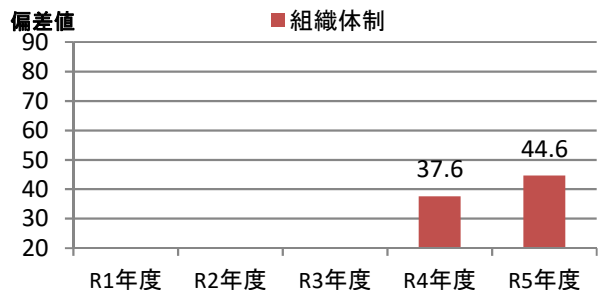
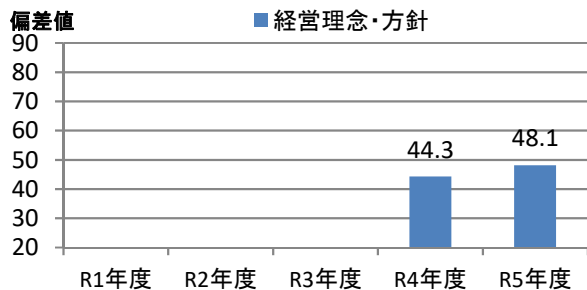
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

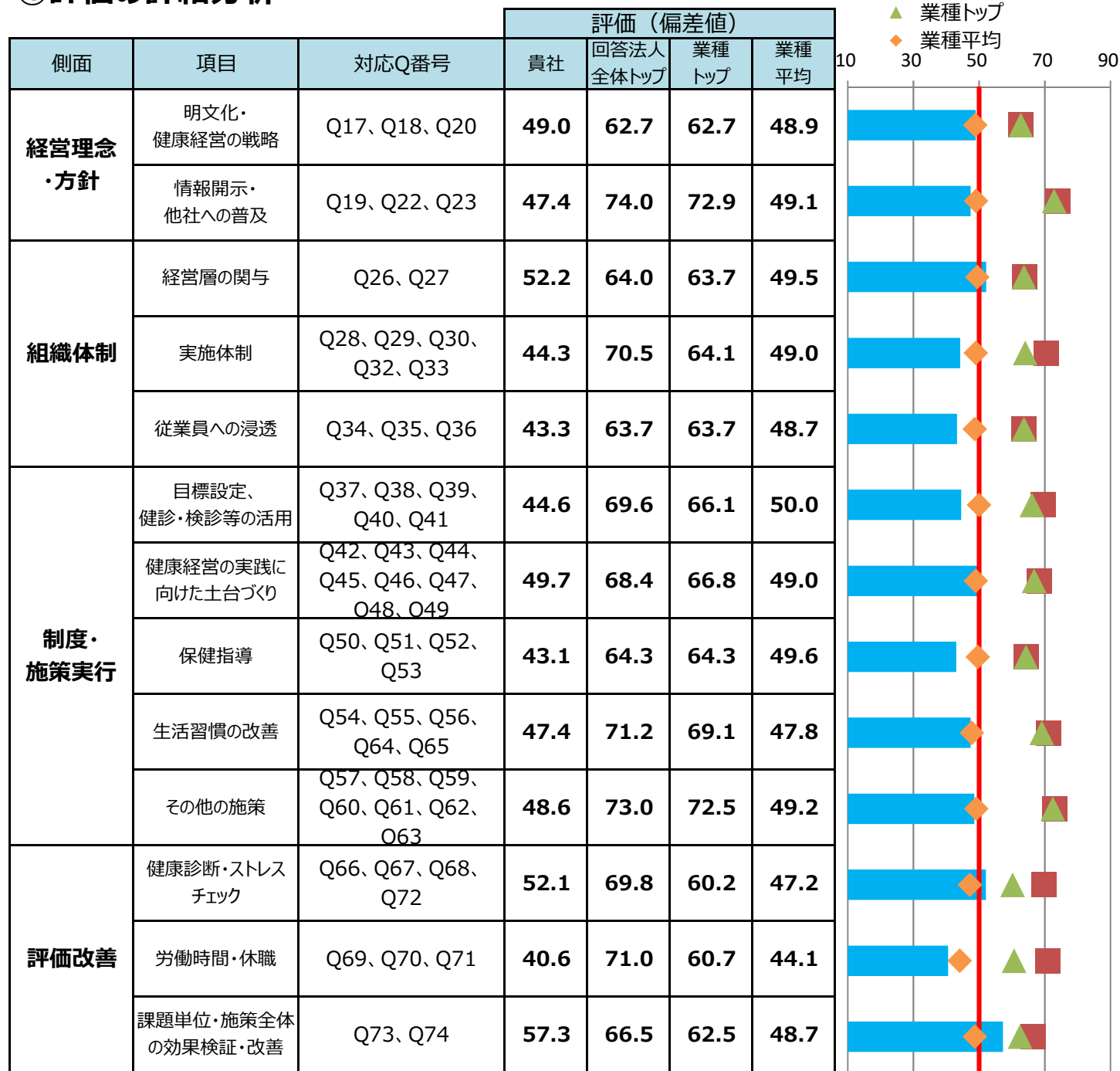
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2501~2550位	2001~2050位
総合評価	-	-	-	42.3(-)	48.6(↑6.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調による休職者数が年々増加傾向にある。従業員が心身ともに健康に働くことができる環境づくり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	メンタル不調による休職者をなくすこと。具体的には年間のメンタル不調発症者数7人以下とすることを目標とする。
②	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 建設業という業種柄、時間外労働時間が多い。時間外労働の多さを理由に従業員が退職に至るケースもあり、悪循環につながっている。
	健康経営の実施により期待する効果	時間外労働時間を削減することによって、人材定着につながり、新卒・中途採用のアピールポイントとなる事を期待する。まずは2024年の上限規制を遵守できる程度に時間外労働時間を削減することを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.muramoto.co.jp/csr/sdgs

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	会社公認クラブに対し活動費用の補助を行っている。当初は一部地域での活動だったが、地域を拡				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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	食事のカロリー記録や健康コラムや健康サポートができるアプリを全社員を対象に導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社屋の階段部や壁に階段利用を促す掲示物の設置。歩数を計測し運動を促進するアプリの導入。				
(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		%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	45.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	43.0	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	51.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	48.9	Q56、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	39.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	50.1	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	50.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.5	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.9	45.5	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	メンタルヘル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	年々メンタル不調による退職者が増加している。退職後、退職に至るケースが多いため、退職しても復職できるような従業員へのケアが必要である。
	施策実施結果	2022年度より退職者に対し外部カウンセラーと面談する機会を設け、現時点で退職者の50%に対し面談を実施している。
	効果検証結果	年度ごとのメンタル不調による退職者のうち、職場復帰した者の割合を出すことで効果検証を行った。その結果、2022年度の職場復帰率は40%となった。今後も継続して面談を行い職場復帰率の増加を試みる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社かんでんエンジニアリング

英文名：Kanden.Engineering.Co

■加入保険者：関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

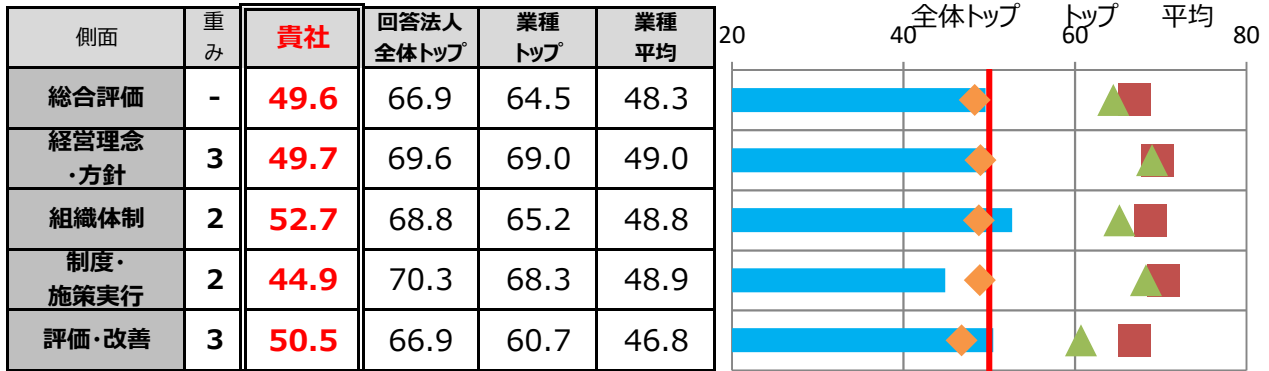
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.6** ↑3.9 (前回偏差値 45.7)

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

②評価の内訳



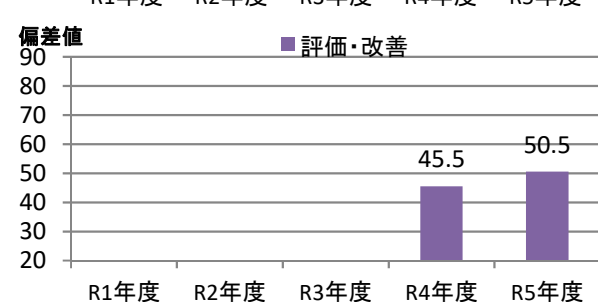
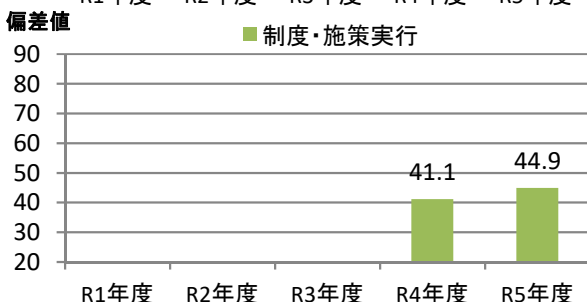
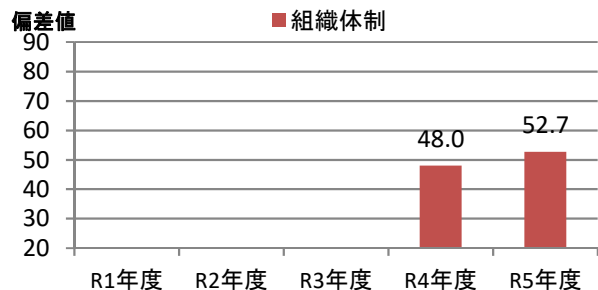
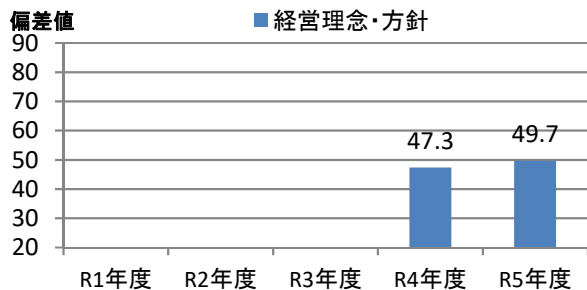
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

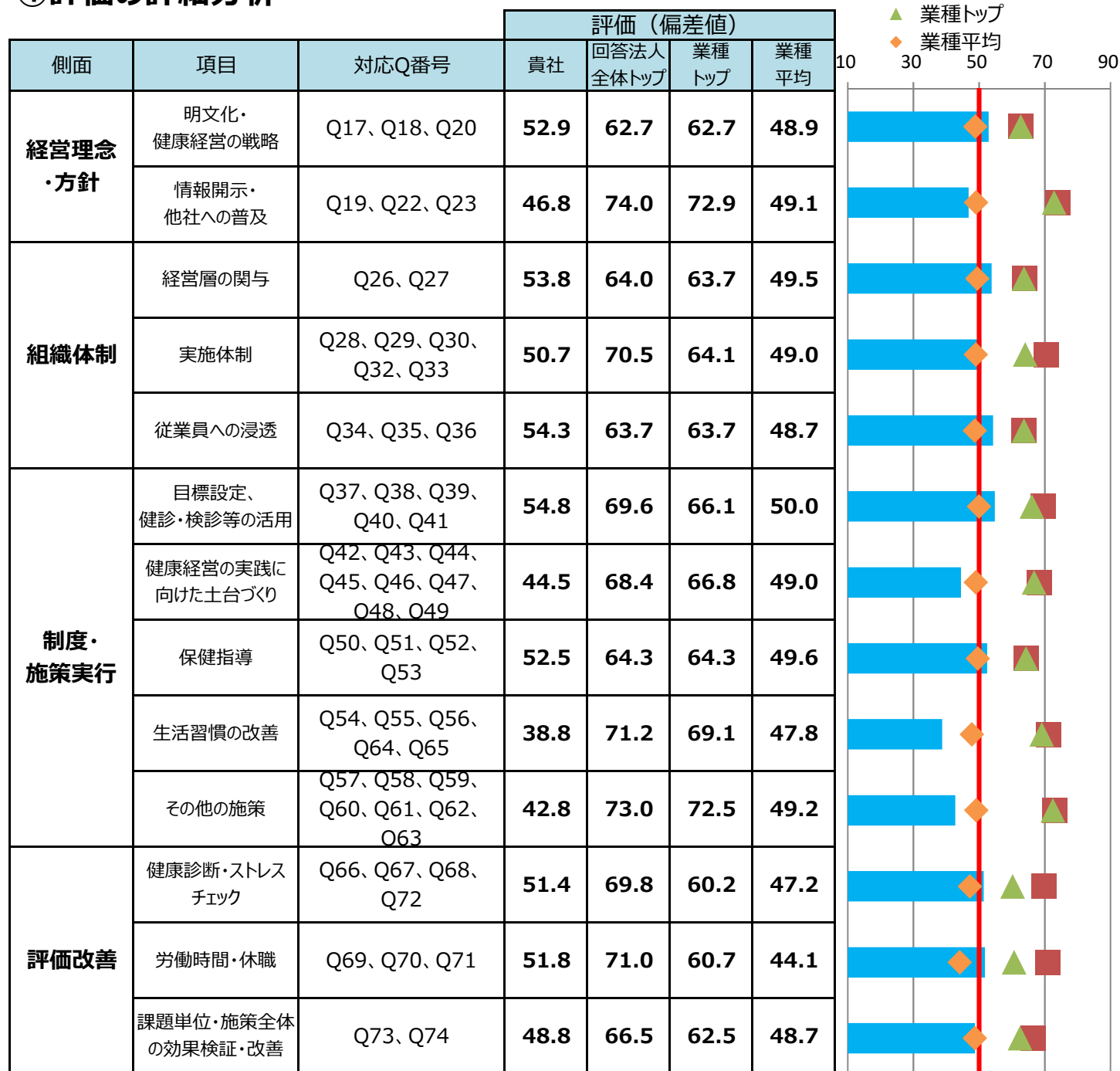
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2201~2250位	1851~1900位
総合評価	-	-	-	45.7(-)	49.6(↑3.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調による休職者やストレスチェック結果における高ストレス者の削減、生活習慣（運動、飲酒、喫煙）の見直しなど、従業員の健康の保持増進による生産性の向上。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がやる気とやりがいを感じ、イキイキと仕事をすることによって、自身の成長はもとより会社の成長につながることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が非常に難しい中で、当社のコアとなる技術をはじめ幅広い知識・技能を持つ人材に、健康で長く働いてもらうことが事業活動を展開するうえで非常に大きな課題である。（技術継承を課題として認識しており取組みを行っている）
	健康経営の実施により期待する効果	従業員に長く働きたいと感じてもらいたい。具体的には新卒入社従業員の5年後の定着率80%を目指す。 また、就職活動中の学生にも健康で安心して長く働けることのできる企業であるという印象を与えられることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.kanden-eng.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	2.7	%	(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	関西電力環境月間（6月）に合わせて、事業所周辺の清掃活動を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツジムや、ホットヨガスタジオと提携し、社員は法人会員として利用できる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	87.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	49.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	54.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	45.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	48.9	Q56、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	50.9	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	50.1	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	43.1	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.0	45.5	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	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有の健康課題に対する取組みについては、これまで具体的な取組みは実施していなかった。
	施策実施結果	まず第一歩の取組みとして、女性社員に対し「働く女性の健康セミナー」を実施したところ、全女性社員の87.9%の参加率であった。
	効果検証結果	セミナー参加者のアンケート結果 ・満足度は約60%が普通と回答、「自分の身体のことを考えるきっかけにはなった」等の意見もあり関心を高める取組みとして評価している。 ・内容については講師の体験談やそれを通じた健康管理のポイント等、もう少し共感を得られる内容の織り込みが必要と考えられる。 ・「セルフケアへの意識が変わった」という人が45%程度おり、このようなセミナーは継続する方が良いと評価している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本メックス株式会社

英文名：NIHON MECCS CO.,LTD.

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

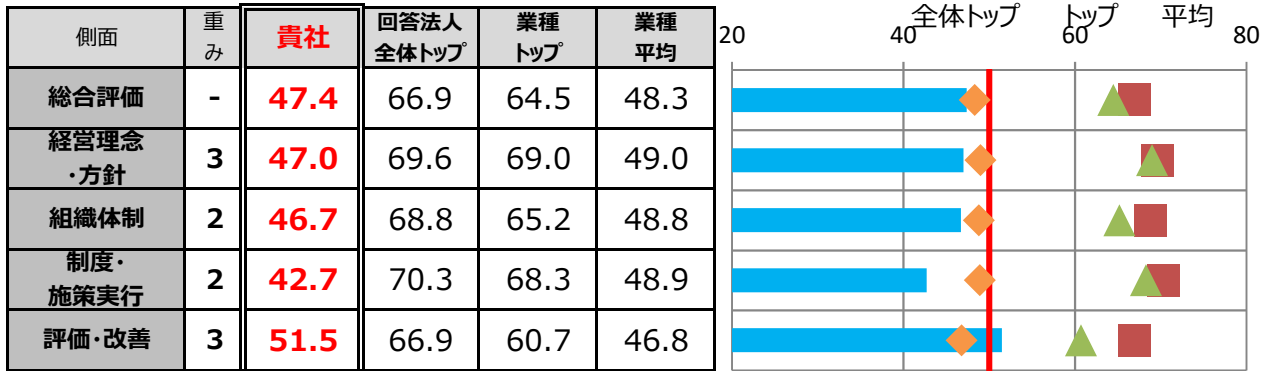
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.4** ↑5.3 (前回偏差値 42.1)

※「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



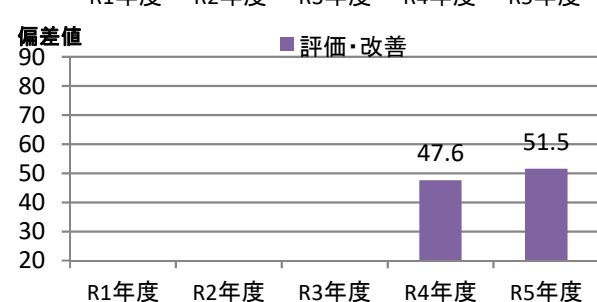
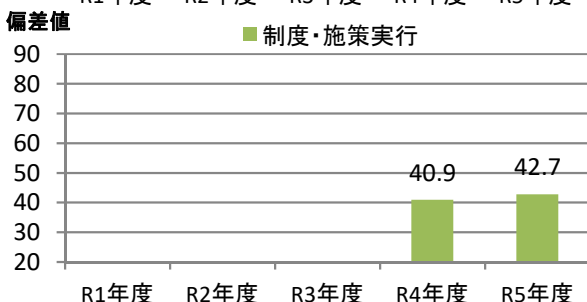
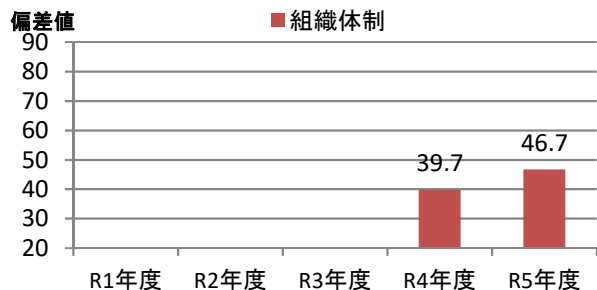
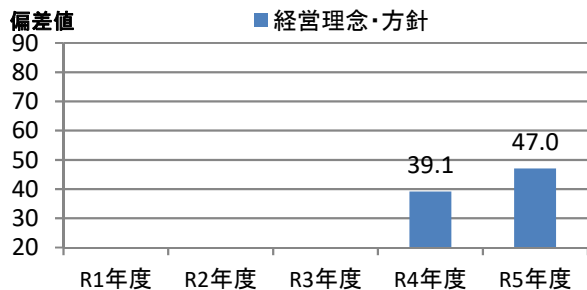
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

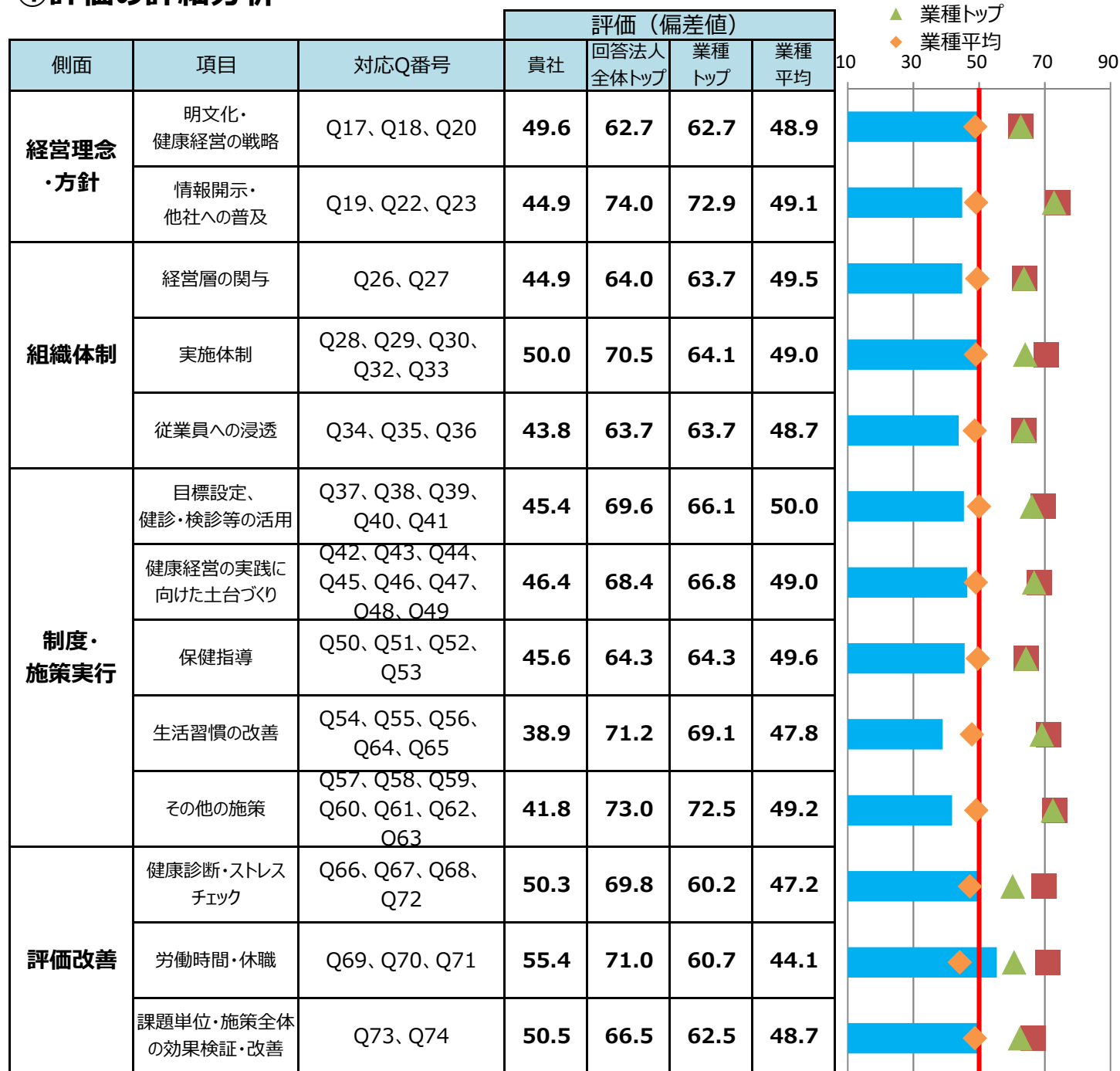
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2501~2550位	2151~2200位
総合評価	-	-	-	42.1(-)	47.4(↑5.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 社員が心身ともに健康で、個性や能力を最大限に発揮できることが企業の発展に繋がる。心身の健康は、社員・家族の幸福や、社員自身のモチベーション向上にも繋がる。よって、社員が心身ともに健康になることを阻害する要因を排除することが弊社の課題と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員への健康投資により、健康保持・増進に繋がり、モチベーションが向上する事により、業務の生産性・質向上を期待している。その効果により、会社の業績及び企業価値の向上等を目指す。具体的な指標として、2023年度に健康診断・人間ドック受診率100%や健康施策を通じて、高ストレス者7%以下、喫煙率低減27%未満とし、全ての社員が元気で、明るく、意欲的に仕事に従事する魅力ある職場・現場を目指す。
②	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Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.meccs.co.jp/corp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	80.8	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

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	業績優良支店において慰労及び次年度向けに一致団結を図るため、エンゲージメント向上のための会				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	保健師が毎月作成した「健康だより」を社内ホームページに掲載し、食生活のさらなる改善等を促している。				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合のアプリ（マイヘルスウェブ）を、運動促進等のために、社員にツールを提供している。				
(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		%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	42.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	45.5	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	59.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	48.9	Q56、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	41.6	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	50.1	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	44.4	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.1	45.5	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	メンタルヘル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	ストレスチェック結果では全社的に高ストレス者率3年連続増加。一方、例年、結果が良い組織と悪い組織が大きく変化のない傾向が課題。この内容を踏まえ全管理者に全社的なストレスチェック結果の課題（傾向）説明会を実施し更に課題がある（高ストレス者多数）下位10%の13組織（ストレス反応かつワークエンゲージメント（偏差値48.0未満）抽出、各組織単位の課題を明確にし対策・効果検証まで実施し職場環境改善に繋げる
	効果検証結果	①実施者：311/313人 実施率：99.3% （内訳）・管理職 100/100人 実施率100% ・一般職 195/197人 実施率99% ・契約社員 16/16人 実施率100% ②①良好化した組織：11/13組織 良好率84.6% ②②良好化した因子：128/195因子 良好率65.6% ・プラスになった組織、因子が多くアクション効果が数値で検証することが出来た。ただこの結果に一喜一憂することなく、良好化した因子は更によく、悪化した因子については具体的な計画を立て様々な施策を試みながら良好化に向け前進したい。
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
	課題内容	健保組合ヘルスレベルレポートによると「肥満リスク」53.9%（健保組合平均45.8%）、「糖尿病リスク」62.1%（健保組合平均50.9%）が高く、将来的に大病となるリスクが高いことから、社内移動においては、3up↑4down↓を原則とし、業務中においても歩くマインドを醸成し、運動習慣のきっかけをつくることから始め、大病予備軍の段階から将来のリスクを下
	効果検証結果	3up↑4down↓を推奨し実施する人が増加した。また2021年度のヘルスレベルレポートの「運動不足」については、男性は72.8%（前年74.8%）、女性は82.9%（前年85.6%）と改善された 課題として定義していた肥満リスク、糖尿病リスクについては、2021年度「肥満リスク」53.9%が2022年度52.1%（-1.8%）、2021年度「糖尿病リスク」62.1%が2022年度60.9%（-1.2%）と改善傾向であり、健保組合ヘルスレベルレポートの平均と比較しても高い状況にあり、健康保険組合と連携し効果的な施策を検討していきたい。

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：木内建設株式会社

英文名：KIUCHI construction Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：建設業

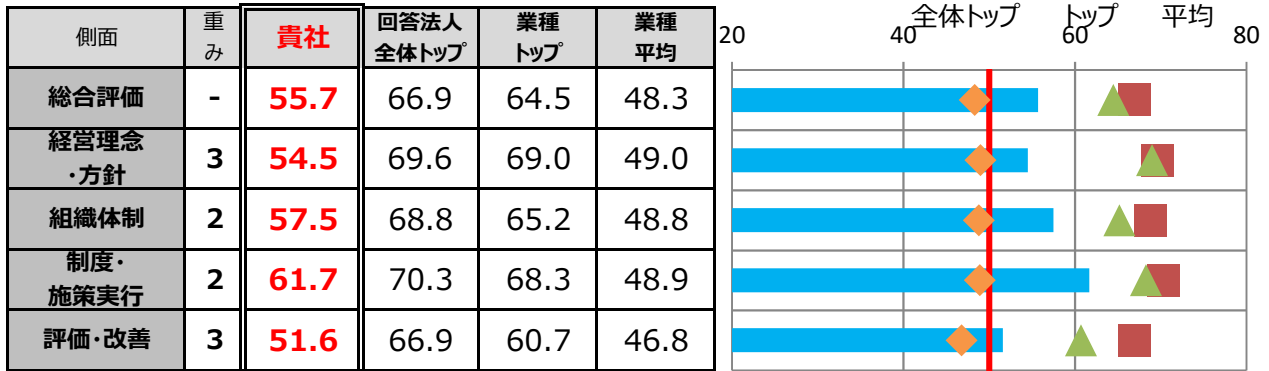
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051～1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.7** ↑1.5 (前回偏差値 54.2)

※「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



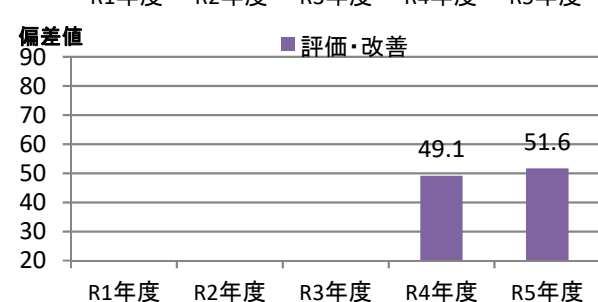
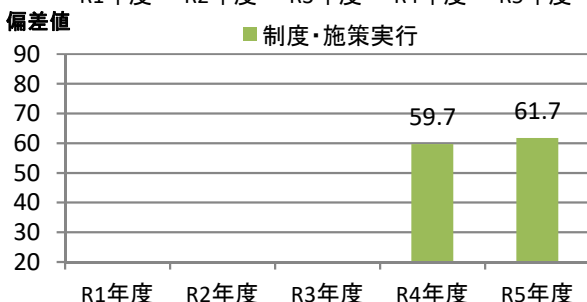
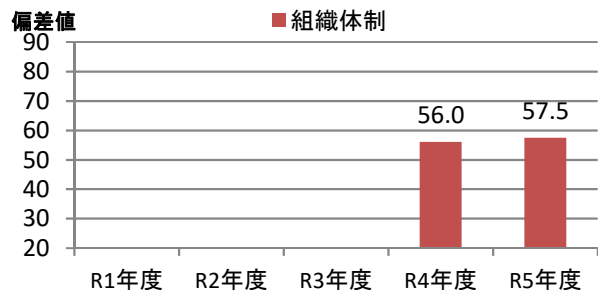
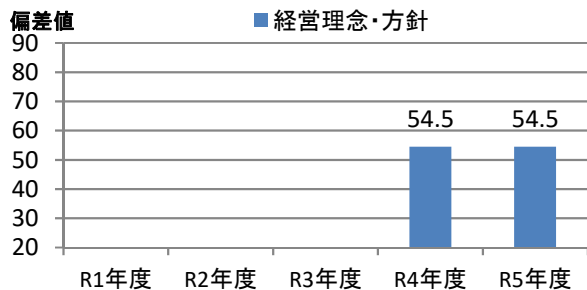
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

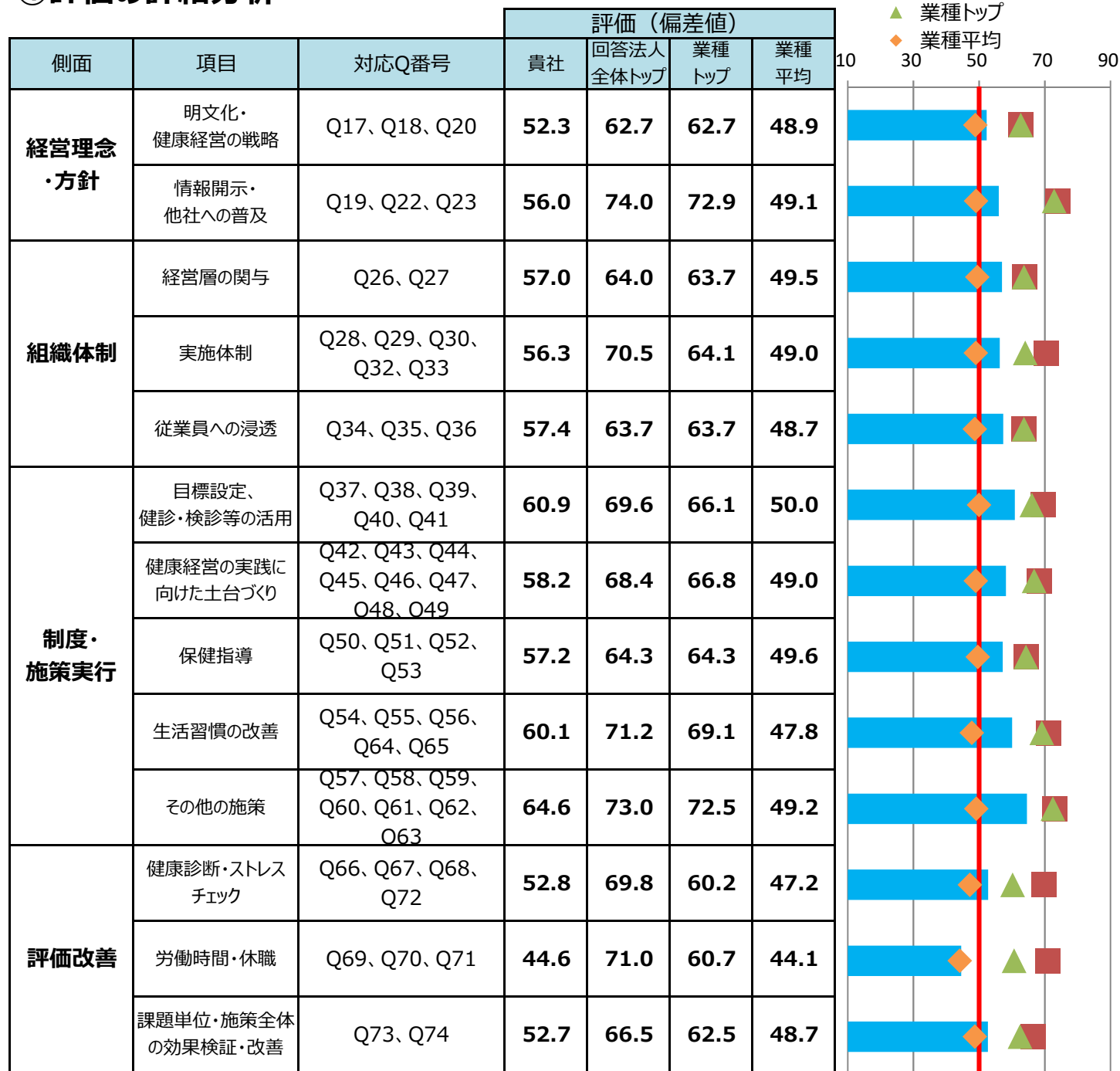
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1151～1200位	1051～1100位
総合評価	-	-	-	54.2(-)	55.7(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 従業員の傷病やメンタル不全により休職やプレゼンティーズムの問題が発生し、従業員のパフォーマンスや生産性に影響を及ぼす懸念がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康保持・増進に取り組むことにより、従業員の活力向上や生産性の向上など組織の活性化をもたらし、業績の向上や企業価値の向上へ繋げていく。
②	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 傷病やメンタル不全により離職者や休職者が発生する中、新規採用においても建設業界は厳しいイメージがあり敬遠されがちである。従業員の健康維持・増進を図ると同時に、リクルートに向けた企業イメージの向上が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することにより従業員の健康増進を図り、生産性の向上・従業員のロイヤリティ・モチベーションの向上、企業イメージ・リクルート効果の向上に繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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://www1.kiuchi.jp/company/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティーズム	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
URL					
b.プレゼンティーズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://www1.kiuchi.jp/company/csr/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	21.6	%	(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	交通安全街頭PR、地域グリーン活動、祭り会場提供等に積極的に参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

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	パンフレットや専門サイトを活用しての栄養指導と、レコーディングダイエットサポートを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	従業員とその家族に対し、スポーツジム、ゴルフ練習場、ボウリング施設の利用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 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	16.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	58.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	58.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	63.7	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	48.9	Q56、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	63.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	50.1	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	57.0	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	45.5	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	メンタルヘル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	メンタル不調者が増加傾向にあり、仕事の能率が下がったり、退職に至る社員も目立ち始めているため、早急なる改善が必要である。
	施策実施結果	メンタルヘルスセミナーを実施し、従業員のヘルスリテラシー向上をはかるとともに、健康管理担当を配置し、健康相談室を設置した。
効果検証結果	すぐに効果が表れるわけではないが、セミナー実施や相談体制を構築したことで、メンタル不調者への対応が各段に改善し、仕事への復帰がスムーズとなり、仕事の能力向上にも繋がっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	季節性インフルエンザなど感染者が発生した場合の従業員やその家族の健康被害、療養期間中における業務への影響、更にはクラスター発生による事業停滞リスクが懸念される。
	施策実施結果	指定医療機関協力のもと、インフルエンザの職域接種を事業所ごとに実施。さらには接種費用の補助を行い、接種者の拡大につなげた。
効果検証結果	インフルエンザ職域接種を219名に実施し、感染症予防に繋がった。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：向井建設株式会社

英文名：MUKAI CONSTRUCTION

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：建設業

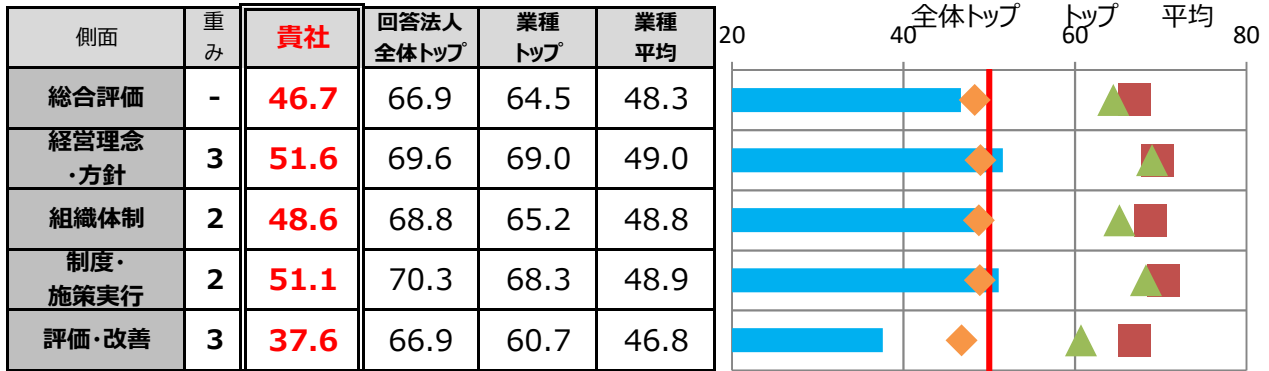
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.7** ↓0.9 (前回偏差値 47.6)

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

②評価の内訳



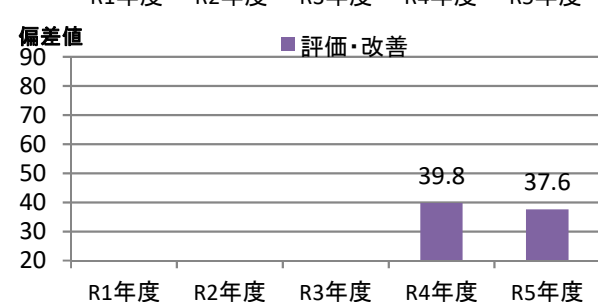
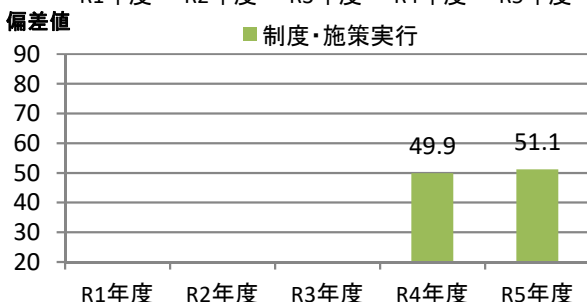
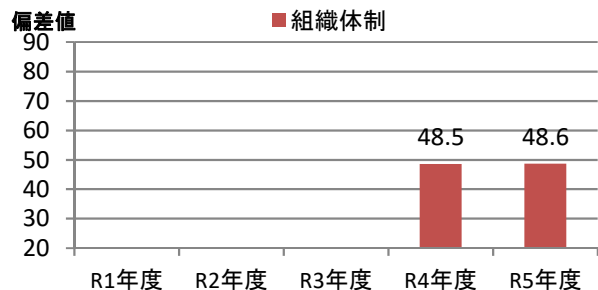
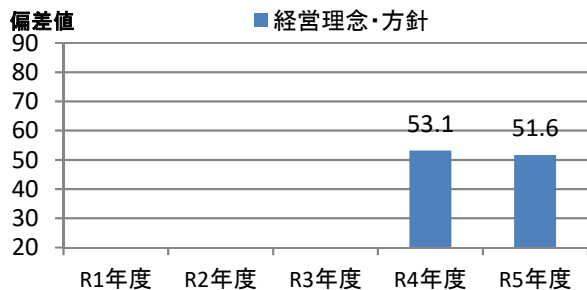
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

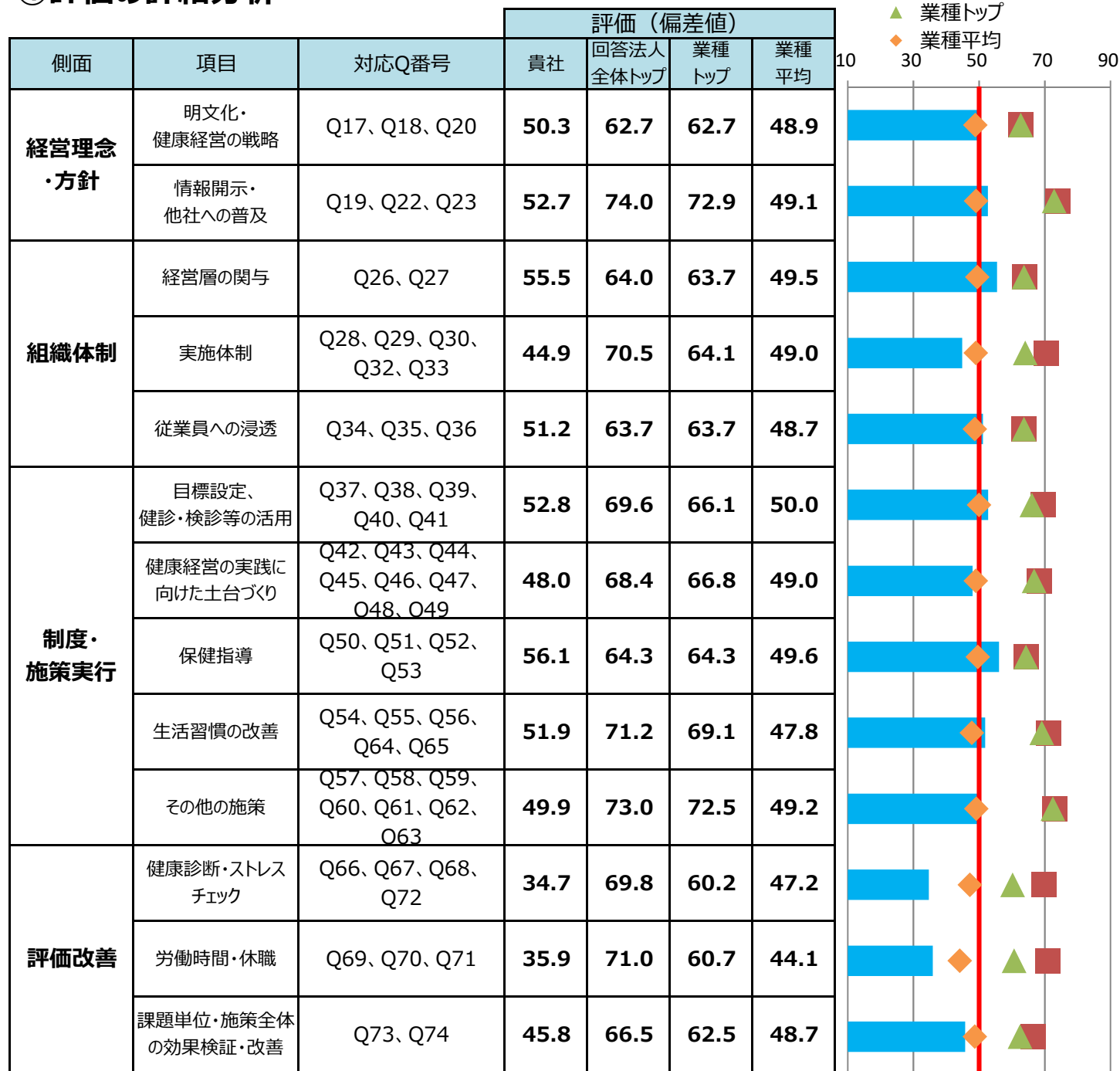
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1951~2000位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	47.6(-)	46.7(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	人材定着や採用力向上 昨今、建設業界は少子高齢化により人材不足が慢性化しており、若年層からも肉体労働で厳しい環境であることから敬遠されている。また、シニア層の技術者より、ノウハウや技術の伝承が途絶えてしまう恐れがある。そのために、シニア層の多様な働き方や若手社員の人材育成システムの構築、及び建設業のものづくりの楽しさ、魅力を発信し、個人及び会社が成長できる環境を整備する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	定年後も継続して働けることを推奨する人事制度を構築し、若年層が将来を描け、健康で長く働き続けたいと思える会社を目指す。その結果、組織の活性化、企業価値の向上、若手社員の離職防止につながることを期待する。
②	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Q18SQ2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://mux-hp.jp/publics/index/46/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL	https://mux-hp.jp/publics/index/46/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	1	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

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	従業員間の交流を活性化させるため、食事会やイベントなどに対し、会社から金銭支援をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	安全衛生委員会や災害防止協会で役員及び従業員に対し、食生活の重要性を講話及び説明を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	自社ビル内の内部階段を使い、歩行を推奨しており、2アップ3ダウン運動を促している。				
(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	100.0	%

■ 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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	44.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	51.7	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	51.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	48.9	Q56、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	50.6	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.1	50.1	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	47.4	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.0	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全社員がワンチームで取り組めるワークライフバランスを実現するため、社員が成長する自己実現と生活面の物心両立の支援をしていくことが課題
	施策実施結果	業務効率の改善からワークライフバランスに向け、協働力を向上させ、社内木鶏会を開催した
効果検証結果	社内でのチームマネジメントが向上し、社員間のコミュニケーションが活性化し、認め合う風土が醸成されたことにより、協働力もまし、結果として時間外労働が減った部署もある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	ボランティア活動を通じた作業員菅野コミュニケーションの活性化
	施策実施結果	フードパントリーや近隣児童、学生への無償の英語塾など、社員が主体となったボランティアの実施
効果検証結果	ボランティア活動を通じ、話したことのない社員同士のコミュニケーションなども増え、全体的な結束力やコミュニケーションが活性化した。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日鉄パイプライン&エンジニアリング株式会社

英文名：NIPPON STEEL PIPELINE & ENGINEERING CO., LTD

■加入保険者：日本製鉄健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

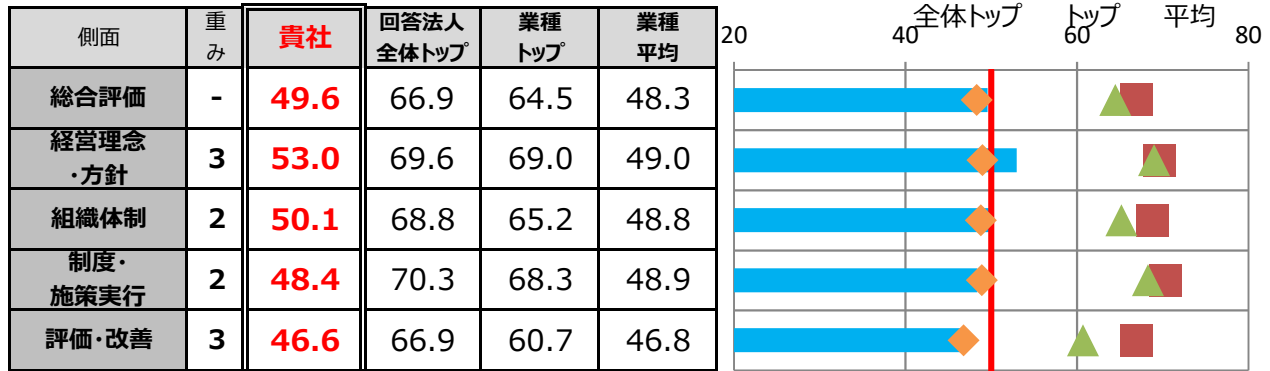
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.6** ↑7.0 (前回偏差値 42.6)

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

②評価の内訳



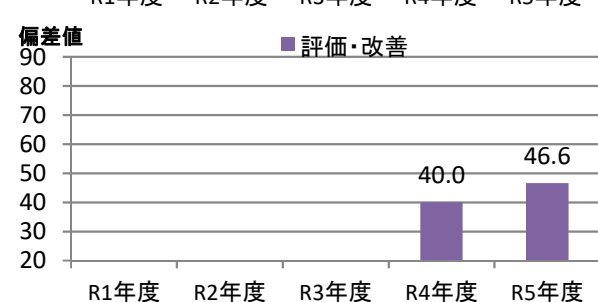
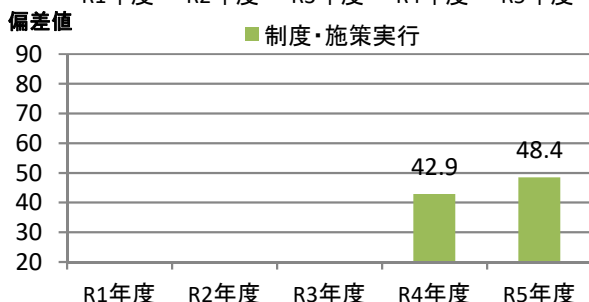
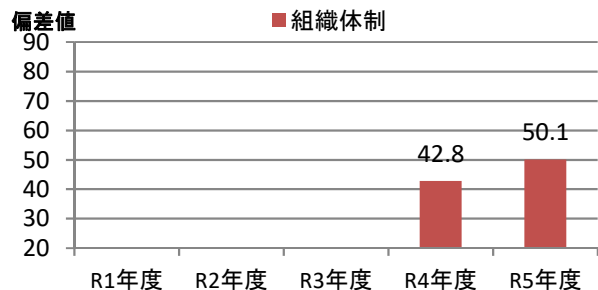
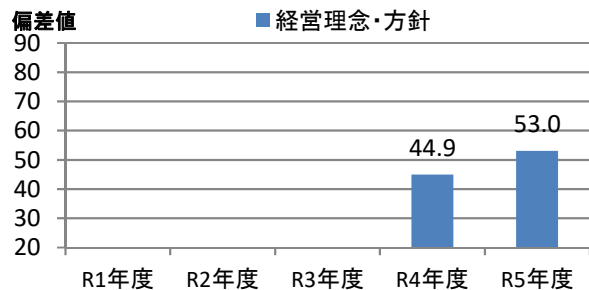
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

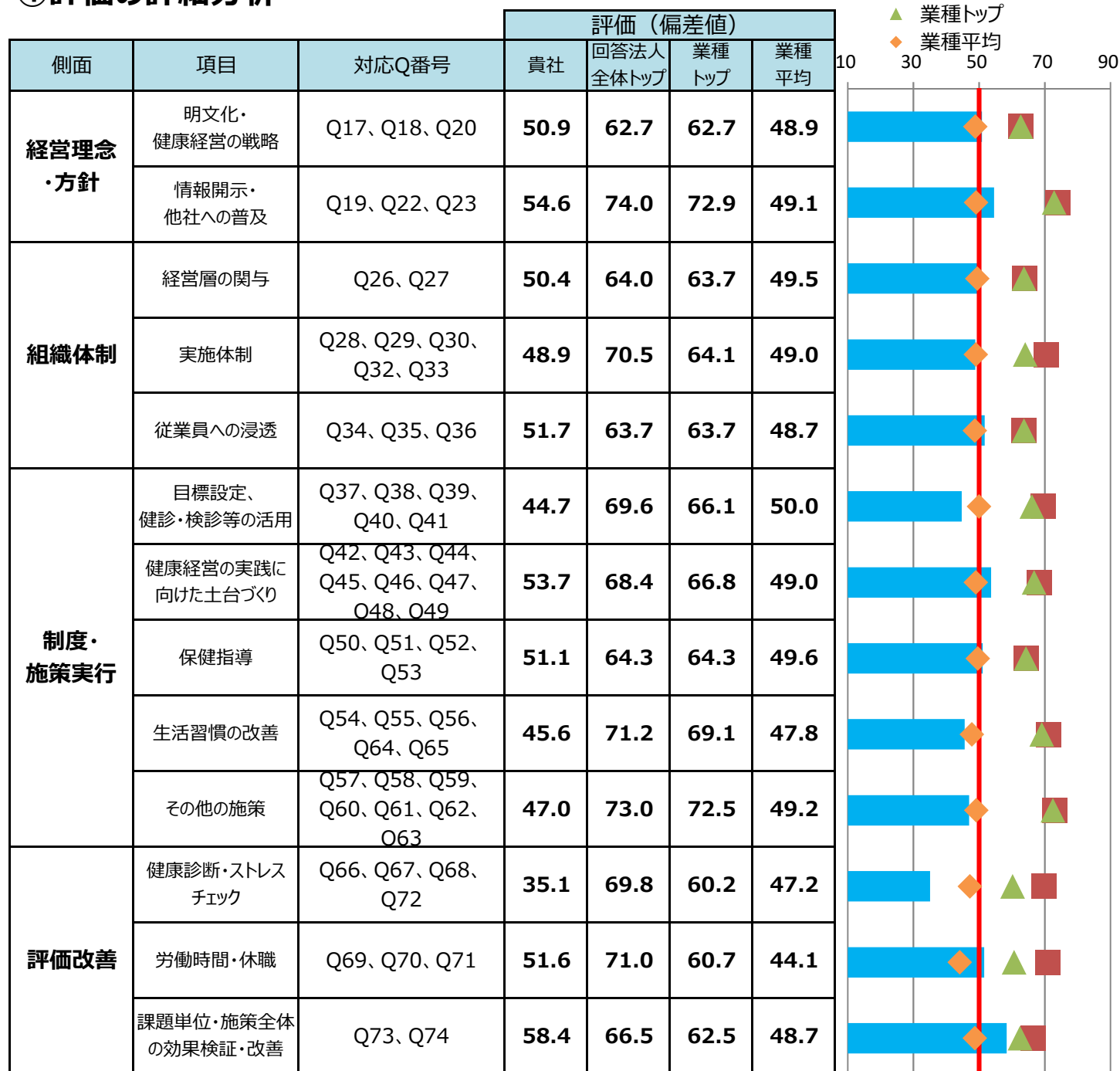
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2451~2500位	1851~1900位
総合評価	-	-	-	42.6(-)	49.6(↑7.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 ワークエンゲージメント（活力、熱意、没頭）の向上
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調による欠勤、休職者数の低減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 組織の生産性、活力向上による企業の持続的成長
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病による欠勤、休職者数の低減

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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.nspe.nipponsteel.com/sustainability/esg/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
		○	○	○	○
URL	https://www.nspe.nipponsteel.com/sustainability/esg/				
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲージメント	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
		○	○	○	○
URL	https://www.nspe.nipponsteel.com/sustainability/esg/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	28	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	15	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各同好会の活動の補助として会員一人当たり年間10,000円を支給				
(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	32.0	%

■ 食生活改善

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	AI利用したアプリを紹介、提供して会社貸与スマホにて継続的な記録を推奨している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社向けに運動奨励、健康増進のための動画配信の配信（デスクワーク時の椅子に座ったままでのストレッチなど）				
(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	80.8	%

■ 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		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	43.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	49.2	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	51.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	48.9	Q56、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	40.2	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.2	50.1	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	59.6	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.8	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.2	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	建設業については労働集約産業であり、人手不足を補うため長時間労働となる傾向にある
	施策実施 結果	4 5時間超過者について2021年度303名に対し、262名に減少
	効果検証 結果	・長時間是正施策について毎月の経営レベルの会議体にて状況を報告 年間総労働時間削減を目的に45時間超過者の上司に対し原因と対策を報告共有し 次月度以降の改善を促す ・休暇の取得状況についても毎月報告し、取得を促進 上記2点により総労働時間の削減、休日取得が改善した
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	-
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ソルコム

英文名：SOLCOM Co.,Ltd.

■加入保険者：ソルコム健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

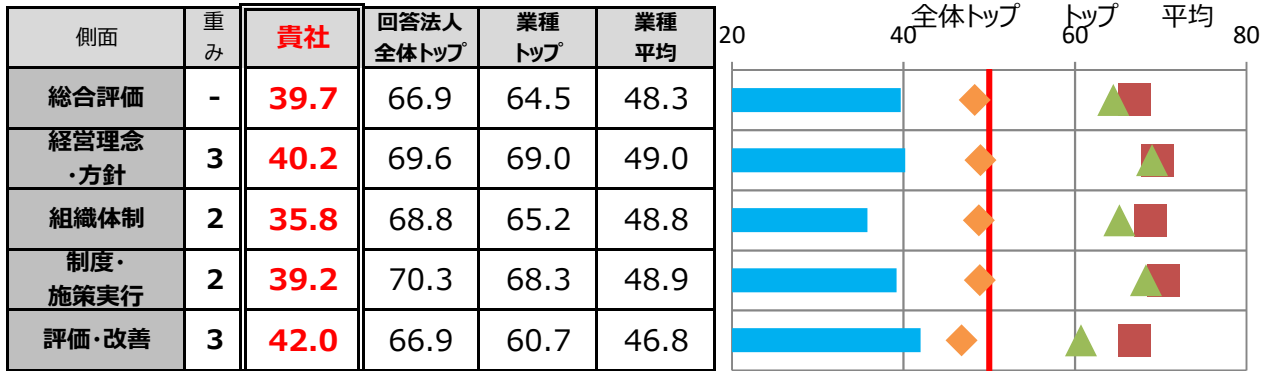
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **39.7** (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



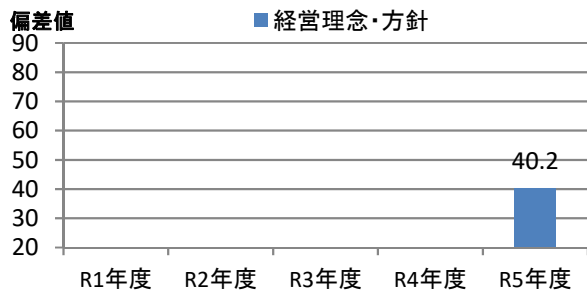
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

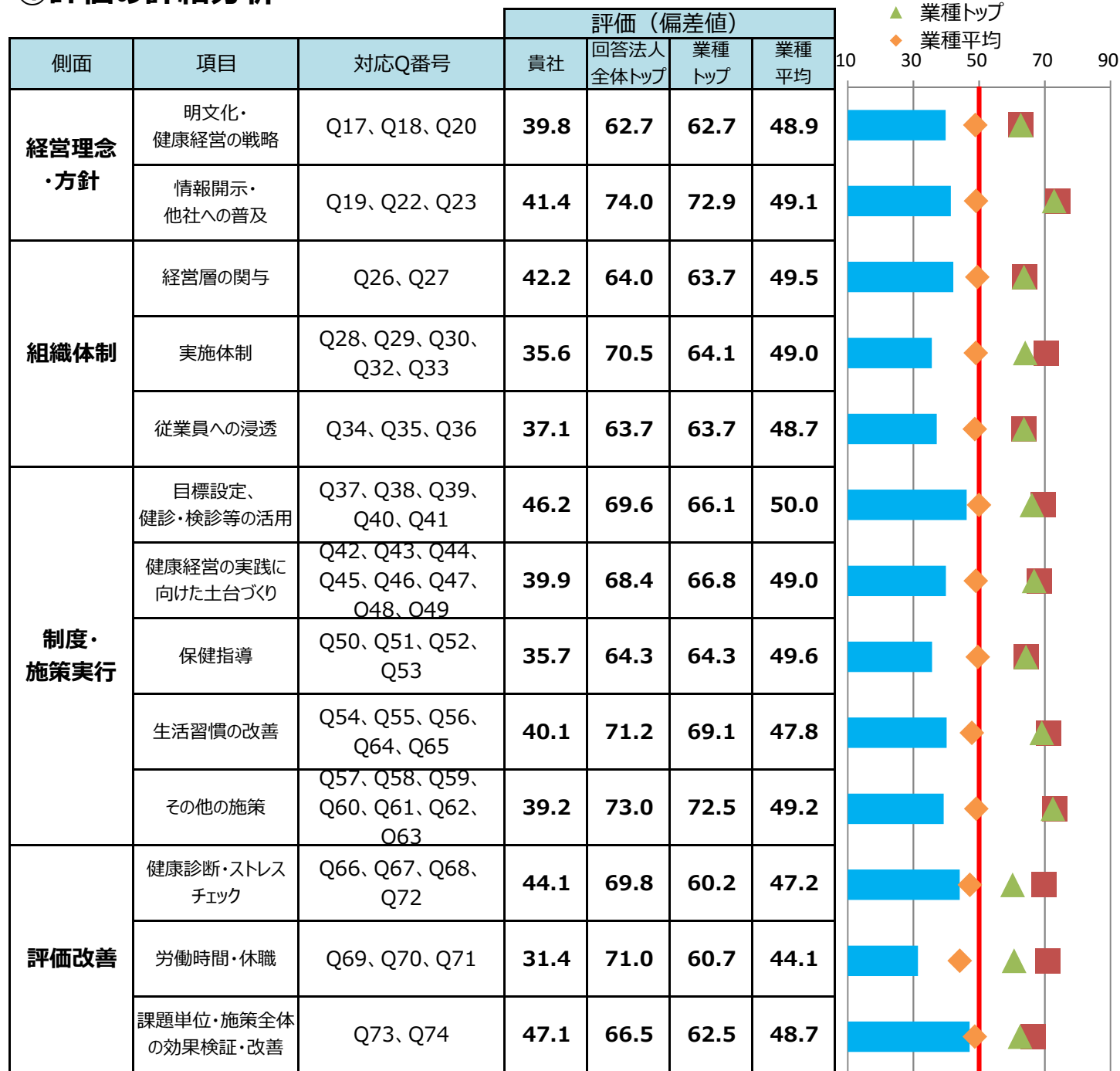
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3001~3050位
総合評価	-	-	-	-	39.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる会社であり続けること、従業員のエンゲージメントを高めていくこと
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により、充実したワークライフスタイルが実現し、従業員のパフォーマンスが最大限発揮でき、生産性の向上に繋がるとともに、従業員一人ひとりが仕事を通じて幸福を実感し、いきいきと働き続けることが会社の持続的な成長に繋がる。
②	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Q18SQ2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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.solcom.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	4.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.4	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	河川一斉清掃、原爆被災説明板の清掃（毎年実施）				
(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	39.2	%

■ 食生活改善

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	食事管理機能によって食生活改善をサポート				
(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	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合と連携しアプリを提供。ウォーキングの歩数ランキング、ポイント加算によるギフト券進呈等がある。				
(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	14.9	%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	41.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	38.6	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	41.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.6	48.9	Q56、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	38.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	21.1	50.1	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	41.5	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.4	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.2	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	更なるワークライフバランスの充実に向けて、年休（有給休暇）取得の促進活動を進めているが、現状では年間13.1日であり、目標値の「年間15日以上」に至っていない。心身ともに健康に働くためにも、年休取得日数の向上に取り組む必要がある。
	施策実施結果	お盆休暇制度（取得日限定）から、5日以上連続休暇を原則とした夏季休暇制度（取得期間7月～9月）に変更するとともに、GW、年末年始休暇やブリッジ休暇（飛び石連休時）の年休取得推進を行っている。
	効果検証結果	現在、夏季休暇取得の期間内であるため定量的な結果は出ていないが、休暇を取得しやすい環境を制度として整えたことで、従業員の間で休みを取りやすい雰囲気の醸成、生産性の向上に繋がっている。また、本年GW期間中の年次有給休暇取得状況は、一人平均1.1日、全社員中63.5%の社員が取得した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シーテック

英文名：C-TECH CORPORATION

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

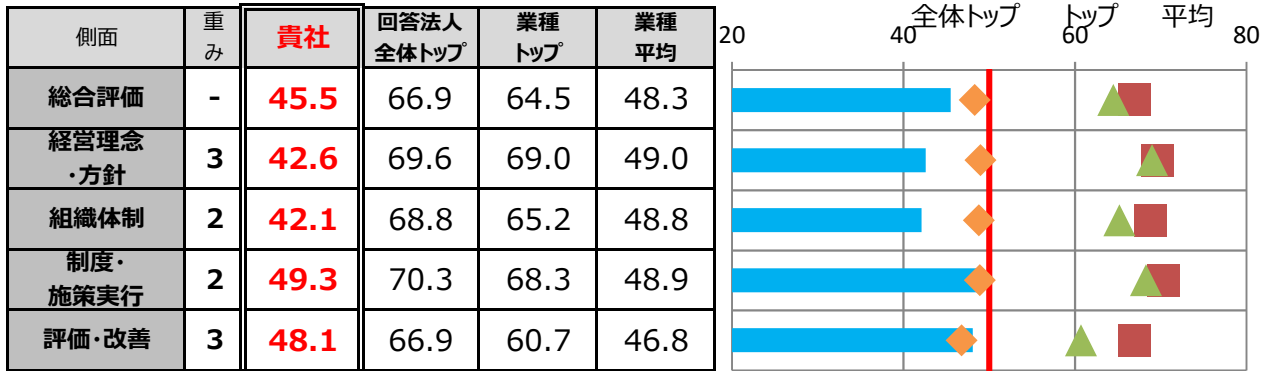
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.5** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



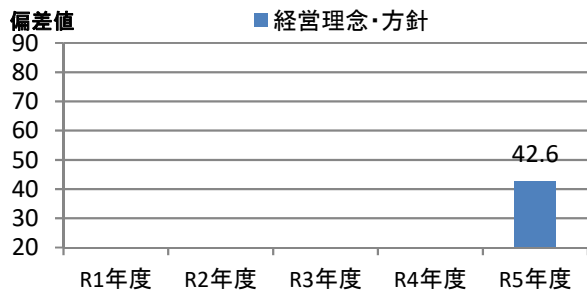
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

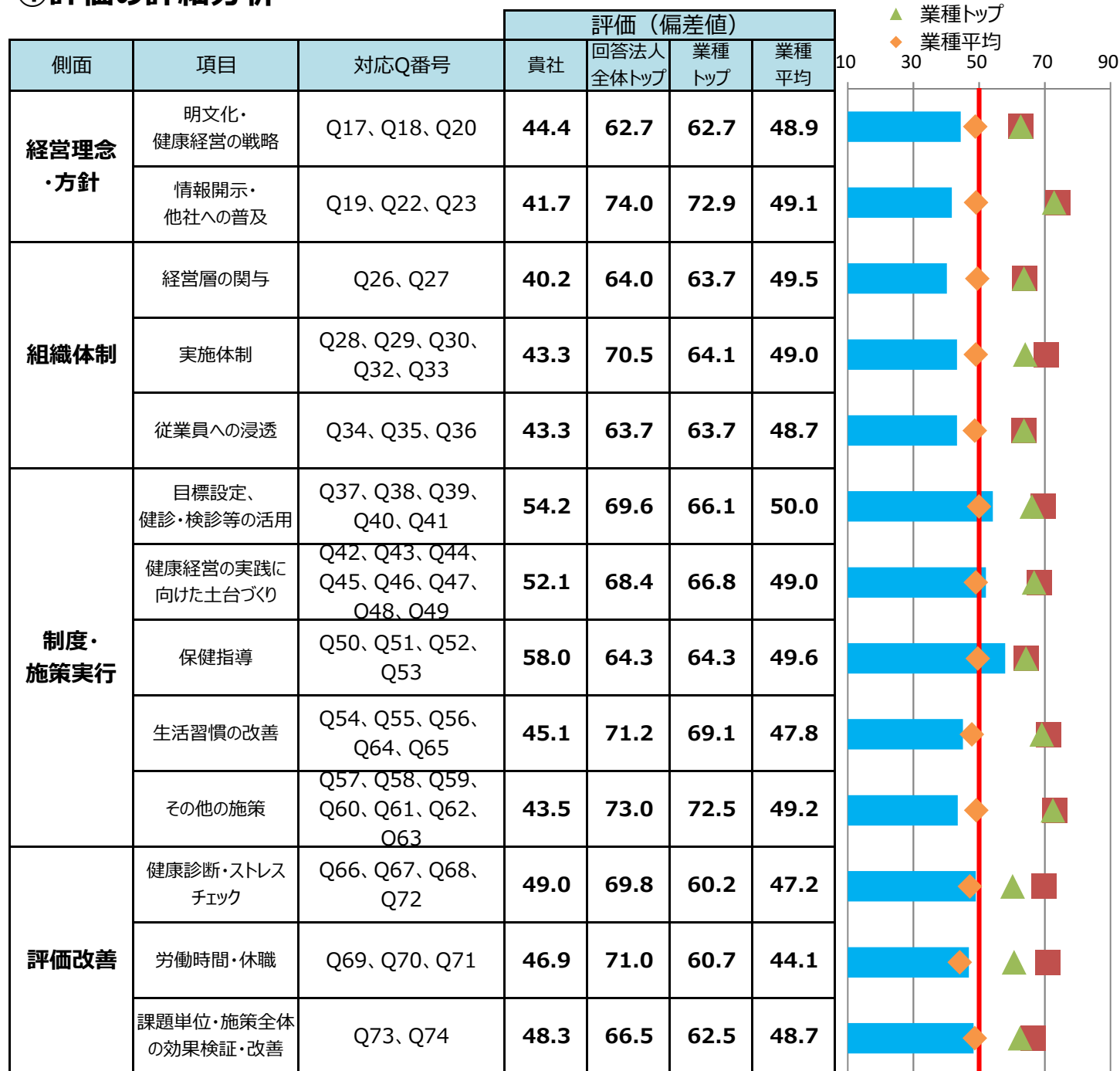
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	45.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	従業員のパフォーマンス向上 従業員が十分なパフォーマンスを発揮するため、一人一人の健康の維持増進、健康意識の向上、快適な職場環境の形成、ワークライフバランスの推進が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断フォロー、メンタルヘルス活動、運動習慣付けに向けた取り組みなどにより、職場の安定した労働力の確保、労働生産性の向上を期待するとともに、年休取得促進や過重労働防止、産後パパ休暇の取得率向上などにより、従業員がモチベーションを高く持ち、健康で豊かな生活の中、長く働き続けられるような企業となることを目指す。
②	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Q18SQ2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.ctechcorp.co.jp/csr/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	50.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

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	健康で風通しの良い職場づくり推進のため、職場親睦行事を計画的に実施し、会社が補助費を支				
(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	52.3	%

■ 食生活改善

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	本店食堂メニューにカロリー、タンパク質、脂質、炭水化物、食塩相当量を記載して従業員へ周知				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社ウォーキング大会を実施し、個人で参加でき、ポイント制で順位も表示。				
(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	27.3	%

■ 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	3.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	48.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	56.5	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	52.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	48.9	Q56、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	44.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	50.1	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	51.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.6	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.8	45.5	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	2017年の当社の肥満率は29%であり、30歳未満の肥満率は23%、30代の肥満率は30%と、健保全体や他のグループ会社と比較し、非常に高いことがわかった。肥満による血圧、血糖、脂質の有所見者が、非肥満に比べ高いため、2020年から若年層の肥満率を低下させることを健康課題として取組を開始している。
	施策実施結果	40歳未満の肥満者を対象に、2020年、2021年は本店所属の従業員を対象に教室を開催したが、2022年は対象を全社に拡大し、宿泊費や交通費についても全額会社負担にて開催、教室参加者は47名となった。
効果検証結果	定健実施期間が9月末までのため、昨年参加者の体重減少率が不明であるが、過去の体重減少率は2020年参加者で72%、2021年参加者で51%と、教室参加による体重減少の効果を感じている。2022年度の肥満率は、30歳未満で17%となったが、全社の肥満率は30%、30代の肥満率も2021年には24%まで減少したものの、2022年には28%に増加しており、教室終了後のフォロー体制の検討も必要である。	
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）
	課題内容	新型コロナウイルスの流行により数年間季節性インフルエンザの流行がなく、免疫力の低下により、2022年は季節性インフルエンザの流行が問題視され、事業継続の観点から、インフルエンザ発症予防や重症化予防を目的とした取組が必要である。
	施策実施結果	本社他15事業所でインフルエンザ集団接種の実施を計画。本店は外部委託し4日間開催。各支社支店は本店産業医が巡回し、事業所内で予防接種を実施し、全従業員の4割にあたる718名に事業所接種を行った。
効果検証結果	インフルエンザ発症者はいたものの、事業所内での流行もなく、事業継続に支障をきたすことはなかった。また、2月に実施したアンケートでは、次年度も事業所接種を希望すると回答した方が57%と半数以上となったため、今年度も事業所接種を行うことで調整中。また今年度は、自己負担を減らす工夫や健保接種券の取扱いの変更などを検討し、従業員が接種しやすくなるよう関係各所と調整を行っていく。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイシン開発株式会社

英文名: AISIN DEVELOPMENT Co., Ltd.

■加入保険者: アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種: 建設業

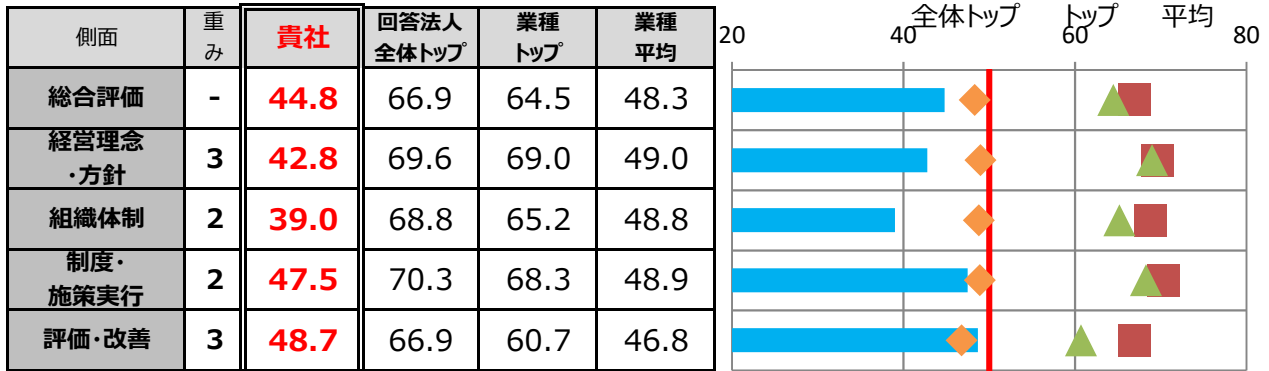
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価: **44.8** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



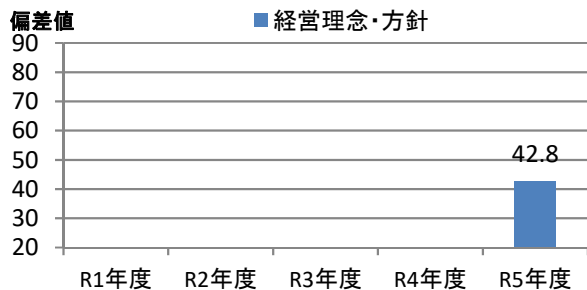
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

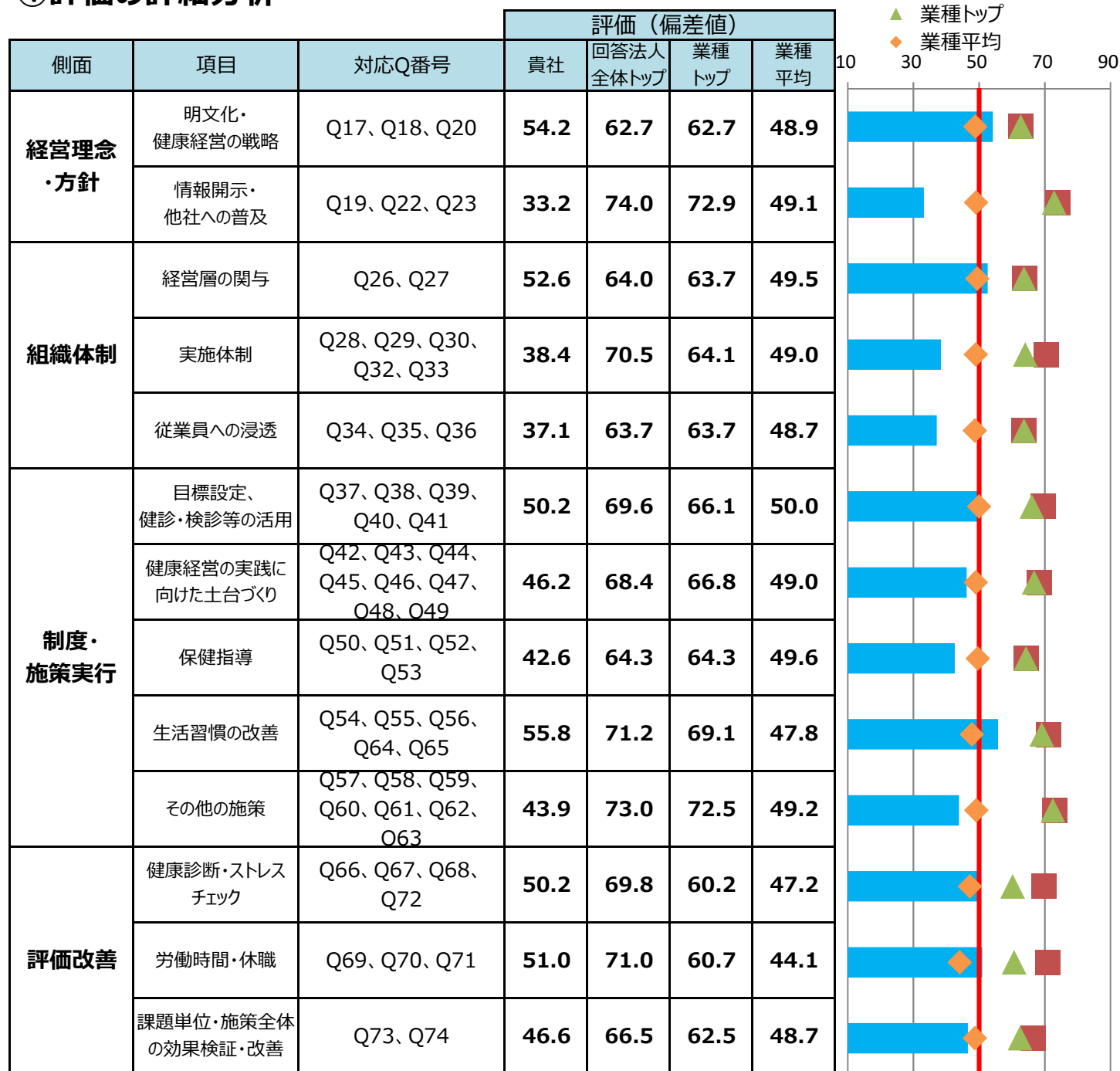
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	44.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	組織の活性化 従業員の健康保持・増進を図るための喫煙率減少に向けた対策、女性がいきいきとした活躍を促進するための健康推進活動、メンタル不調者を未然防止するための対策
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康保持・増進による前向きで挑戦し続けられる職場・人づくりを目指す
②	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Q18SQ2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

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
	URL				
b.プレゼンティズム	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
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	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
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	9	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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	17.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	近隣の小学校を対象に環境学習プログラムを開催、小学校の観察池を再生するSDGsを啓発する				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.3	%

■ 食生活改善

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	アプリ提供で食生活改善講座等を実施				
(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	40.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	近隣のスポーツクラブと提携し、同時に6名まで無料で施設利用が可能				
(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	18.1	%

■ 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	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	53.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	42.8	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	51.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	48.9	Q56、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	46.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	50.1	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	38.7	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.2	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	45.5	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	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性のいきいきとした活躍を促進するため、女性特有の健康問題に対応できるよう知識、生活習慣を習得し、自分自身の変調に気づき、早い段階で自ら対処行動がとれるようにする事が課題。
	施策実施結果	女性正社員に女性の健康管理教育を実施し、100%受講
	効果検証結果	現時点では女性特有の健康問題を未然防止する為の婦人科検診の受診率等、定量的な効果は出ていないが、受講者を対象にアンケートを行った結果、96.3%が「教育後、婦人科検診を受けてみる」と回答、受講者全員が「身体の仕組みを知り、自己管理することの重要性を理解できた・まあ理解できた」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大日コンサルタント株式会社

英文名：DAINICHI CONSULTANT INC.

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：建設業

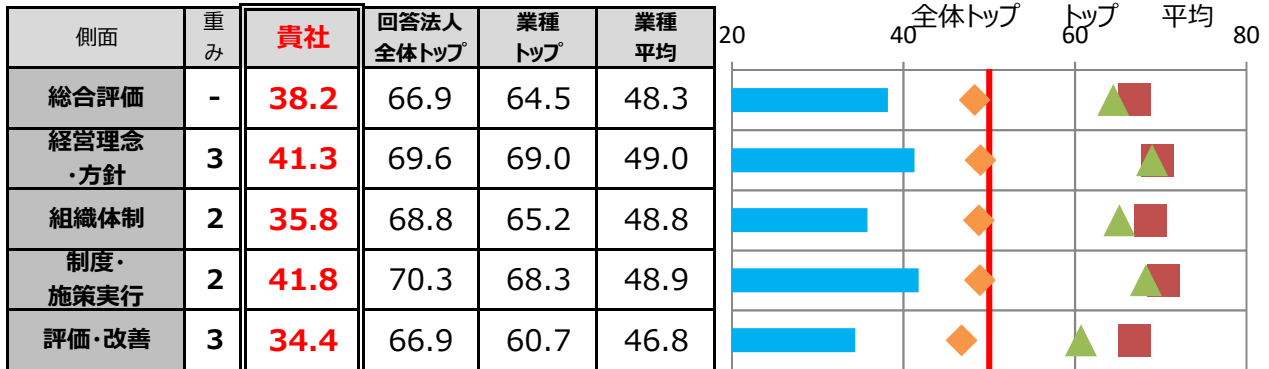
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.2** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



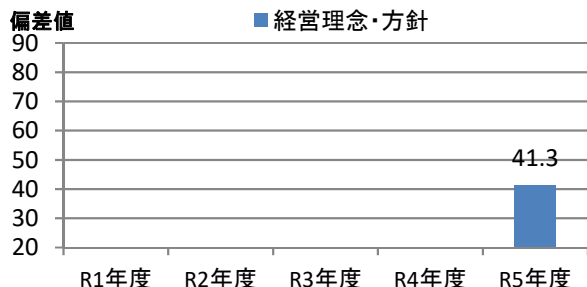
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

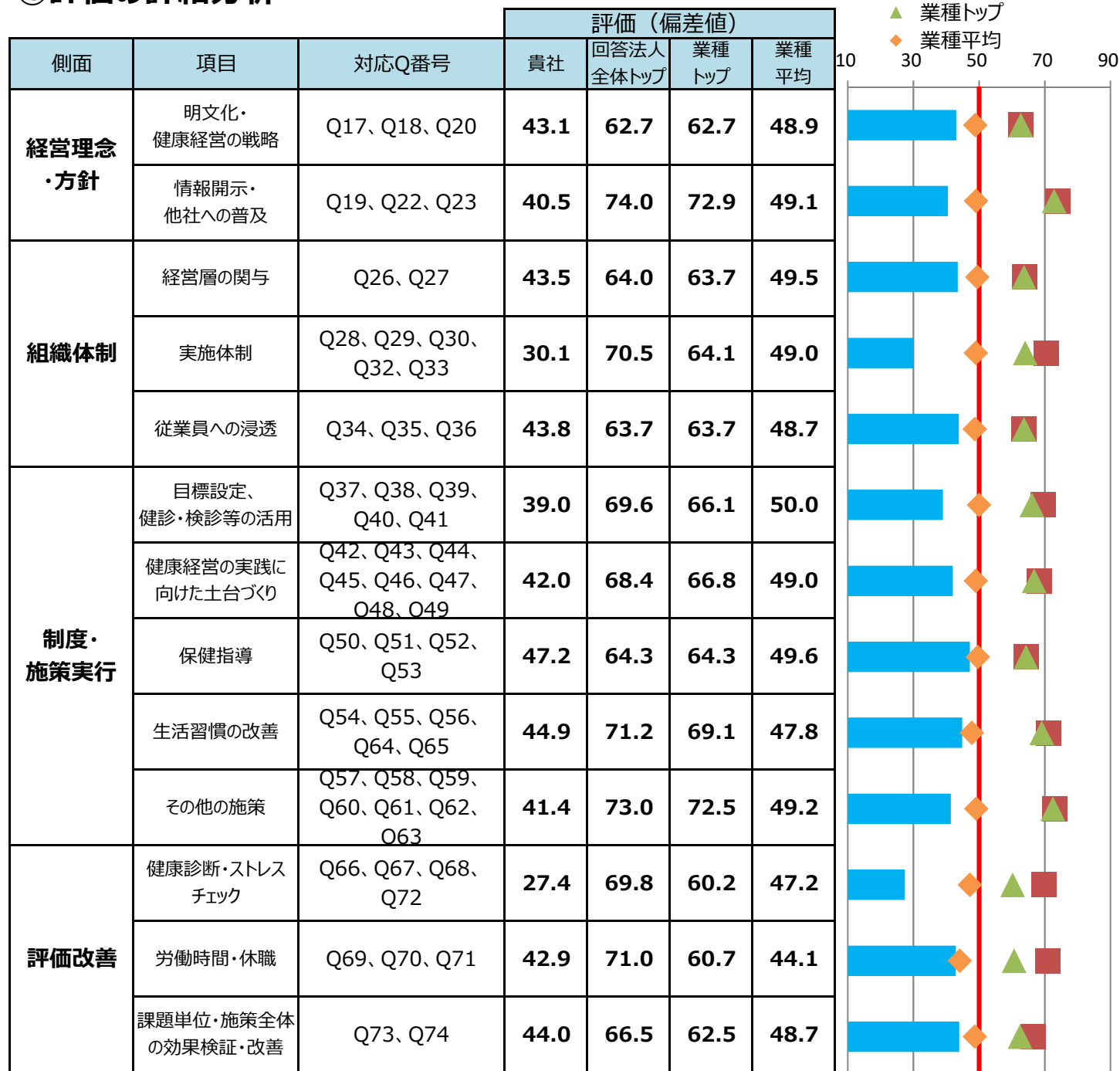
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3101~3150位
総合評価	-	-	-	-	38.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	人材定着や採用力向上 当社の最大の経営資源である人財は、国内の少子化・高齢化が進む中、新たな人財の確保が大きな課題となる。くわえて、ベテランの技術を確実に次世代へ伝承し技術基盤を維持することが急務であり、このためにも生涯にわたってやりがいをもって活躍できる働きやすい職場環境を継続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	職種、役職、年齢、性別、国籍に関わらず社員が活躍できる職場環境の拡充が図られる。さらに、ベテランが長く活躍できる環境整備の拡充が図られ、人財の定着が進むことが期待される。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 個人差はあるものの、依然として長時間労働が上限値に近い社員もおり、長時間労働の改善に向けた取り組みをさらに進めることが課題である。さらに、当社で働く事に誇りを持つことが人財定着のカギであり、社員が充実感を実感する必要がある。そのためには、新たな生活スタイルに対応したワークの充実、個人の価値を高め理解し合える風土を醸成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	全社員が生き生きと働きがいをもって仕事をする時代のリーディングカンパニーへ成長するため、各種制度の充実にくわえ、それを活用できる職場の風土が醸成される。 全社員が活発な意見が交換でき、一体感をもって活躍できる職場を作り上げることで、当社の魅力を発信していくことにより、当社で働くことに誇りが持てるような知名度が高まる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://dainichi-consul.co.jp/company/sustainability/ https://dainichi-consul.co.jp/news/news/p26987/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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
URL					
b.プレゼンティズム	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
URL					
c.ワークエンゲイジメント	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
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022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	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

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	社員旅行などのイベントを実施し、全社でコミュニケーションを促進している				
(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	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	原則全従業員参加で、社内運動会を開催した。				
(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	%

■ 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	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	38.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	35.4	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	37.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	48.9	Q56、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	45.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	50.1	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	36.6	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.9	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	45.5	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	家で過ごす時間が少なく、家族への負担があった。 育児休暇を取得した社員も増えつつあるが、期間が1か月程度と まだまだ子に手のかかるタイミングで仕事に復帰している。
	施策実施 結果	時差出勤を上手く活用して、育児の忙しい時間に在宅できるよう 調整している人の事例を社内掲示板で発信した。
効果検証 結果	通常勤務時間から前後2時間の時差出勤が可能のため、 育児やプライベート時間を上手く活用するために取得する人が増えた。 2021年度は取得率が14.96%であったのに対し、 2022年度は15.80%と増加した。 (2021年度はバス電車通勤者の混雑回避目的が多かった)	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナの影響もあり、飲み会や社員旅行などのイベントが減少。 他部署との人間関係や、部署内でもOJT担当以外での 若手間のコミュニケーションなどが希薄になっている。
	施策実施 結果	OJT担当以外の若手同士で組み、課題形成～検討、発表をする。(月1回) また他部署のベテラン層をゲストに招き、対話を図る。(月2回)
効果検証 結果	若手間のコミュニケーションのきっかけとなり、 雑談や業務上の質問がしやすいなど、一定の効果が見えた。 後日、参加者にアンケートを取ったところ、全員からこの活動が有効であるという意見と、継続的な実施を 希望するという回答を得ることができた。	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱地所ホーム株式会社

英文名：

■加入保険者：三菱地所健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

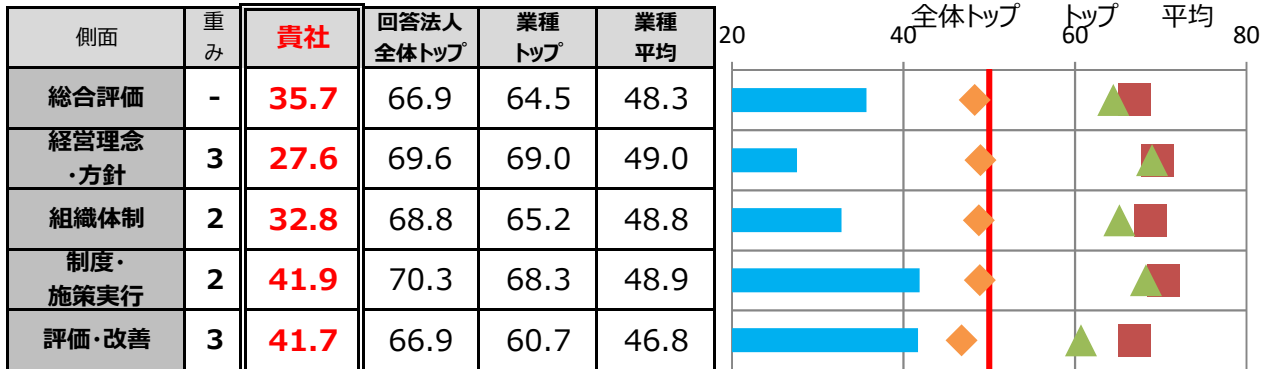
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **35.7** (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



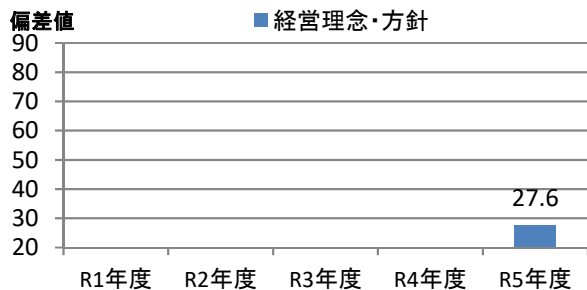
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

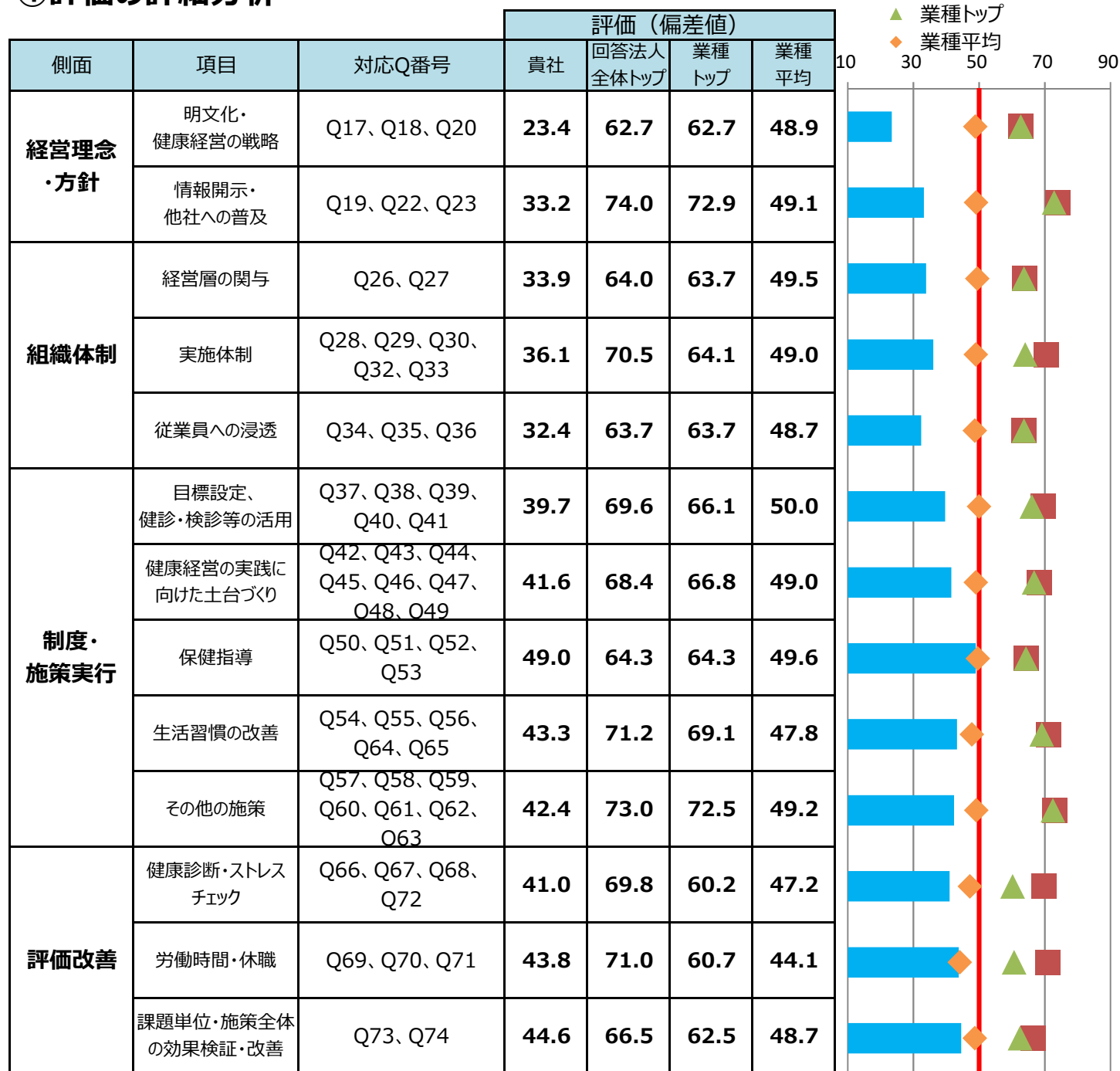
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3201~3250位
総合評価	-	-	-	-	35.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、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	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	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Q18SQ2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

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5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

a.アブセンティズム	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	
URL						
b.プレゼンティズム	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	
URL						
c.ワークエンゲイジメント	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	
URL						

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3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
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

■ 2022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	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022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		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	グループ企業における部活動への参画				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	部活動（野球部）への活動費補助、ソフトボール大会運営費支給				
(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	7.8	%

■ 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		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57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	34.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、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	39.3	49.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、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	43.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	48.9	Q56、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	37.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	50.1	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	51.9	45.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.0	47.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.2	45.5	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	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内で喫煙についてのアンケートを実施したところ、「喫煙者の離籍時間が長い」「喫煙者のおいぎになる」と回答した従業員の割合が高い結果となった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員を対象に就業時間内禁煙を実施。
	効果検証結果	施策後アンケートを実施したところ、喫煙率が33%から29%になった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※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2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 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	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施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	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
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、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。