

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：株式会社ロッテ

英文名：LOTTE CO.,LTD.

■加入保険者：ロッテ健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

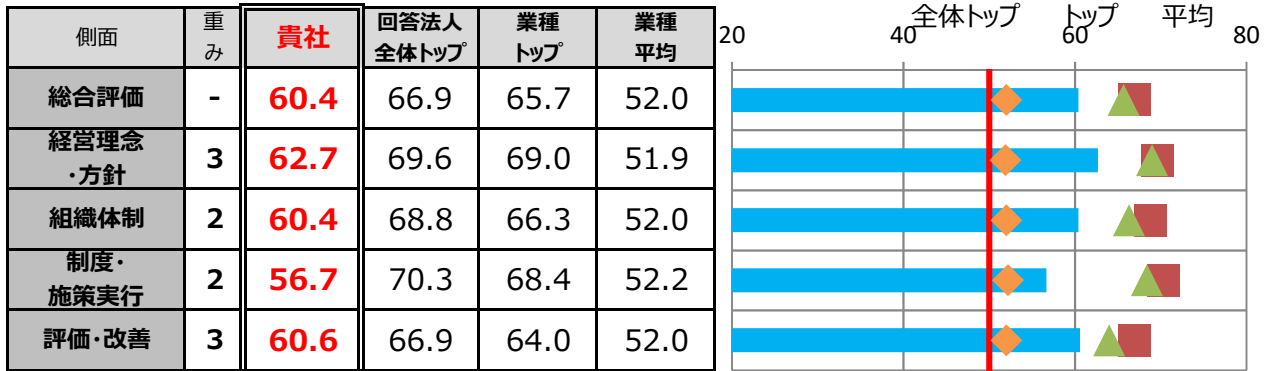
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↓1.9 (前回偏差値 62.3)

※「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



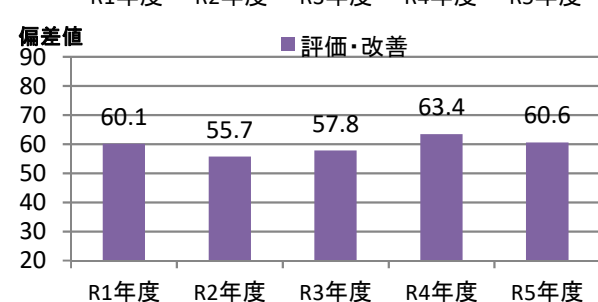
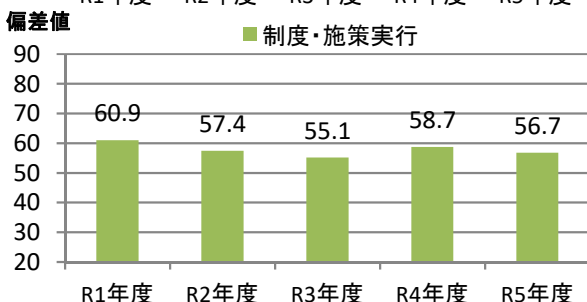
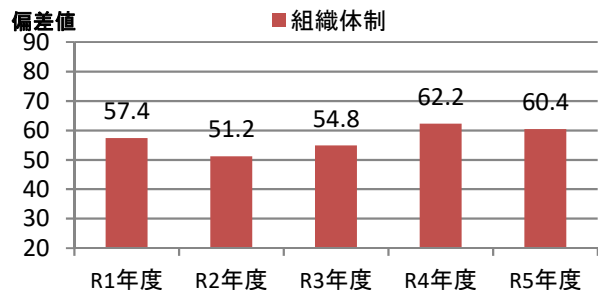
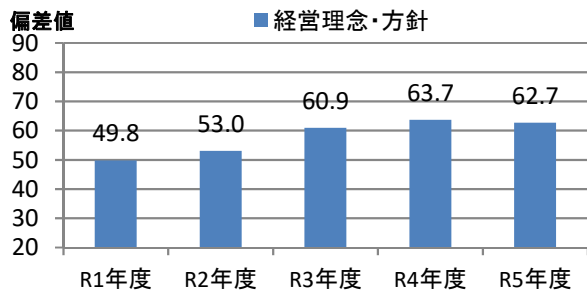
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

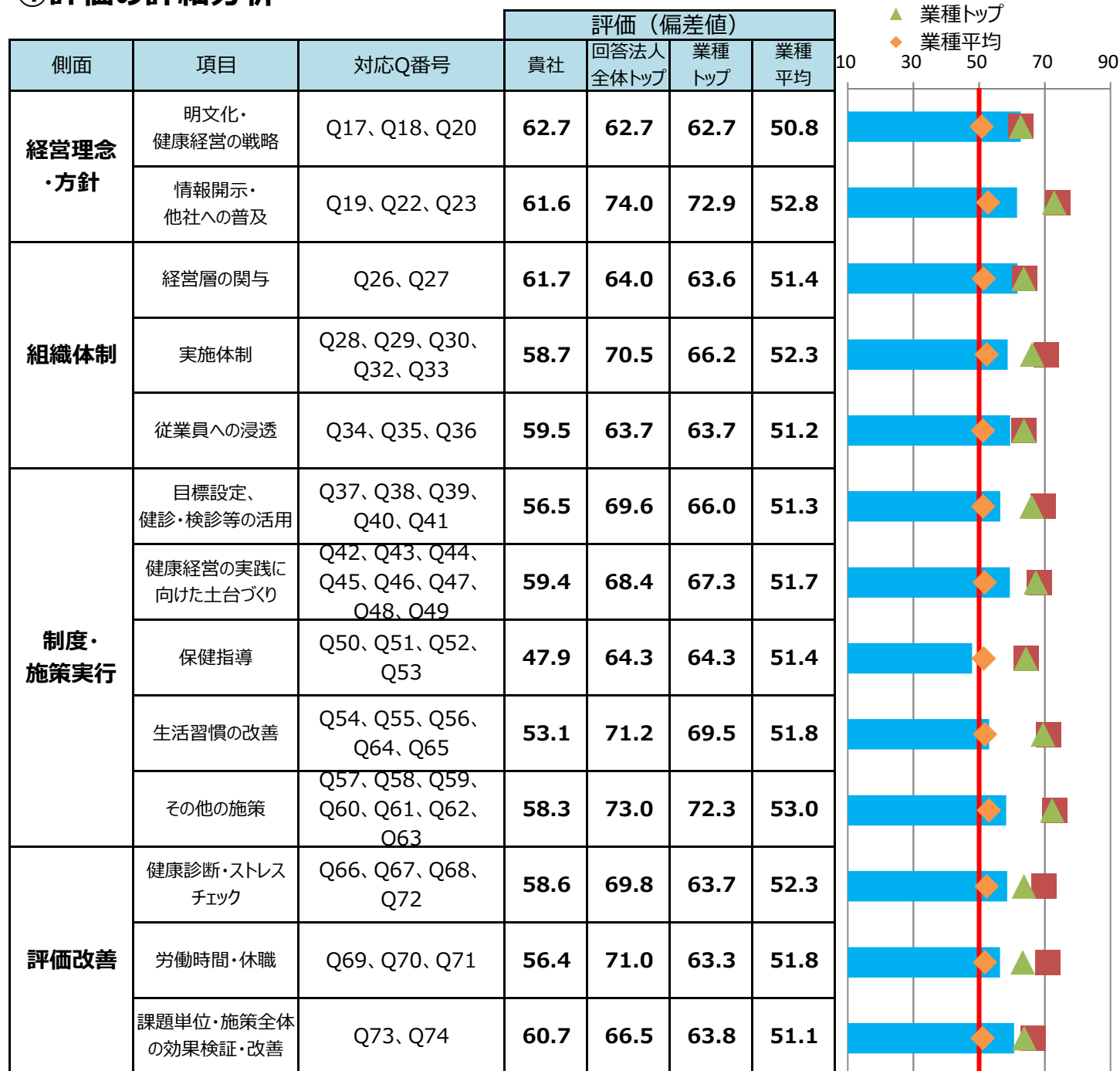
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	951~1000位	701~750位	201~250位	551~600位
総合評価	56.6	54.3(↓2.3)	57.6(↑3.3)	62.3(↑4.7)	60.4(↓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	人材定着や採用力向上 持続的成長や強みを生かした事業領域の拡張を目指すためには有能な人材を継続的に確保し各部門で育成していく事が重要と考えます。現在は特に生産部門に従事するエンジニアの確保に苦慮しており大きな課題と捉えております。また、将来会社の経営を担うべき若手社員の離職を防ぎ、貴重な戦力として育成していくことが今後の会社の発展のためには重要であり、現状の大きな経営課題と捉えております。
	健康経営の実施により期待する効果	全ての従業員とその家族の健康維持・増進を支援し、心身共に健康で安心して働ける環境づくりに取り組んでおります。従業員にとって魅力ある労働環境の構築を実現することが優秀な人材の確保や定着へ繋がれると期待しております。具体的には技術系人材の予定入社人員確保率100%、新卒社員の入社3年後の定着率95%をKPIとして設定し取り組みを進めております。
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 弊社は創業以来「歯と口の健康」に関する研究を重ね、商品を通してお客様にその価値を提供してきました。健康経営に関しても「歯と口の健康」「噛むこと」を自社独自のポリシーと設定し、従業員が自身の健康のために自ら歯と口の健康や噛むことを意識し行動するよう啓蒙活動をはじめ様々な取り組みを進めております。この方針が従業員全員に浸透することが自身の健康を実現するだけでなく企業価値の向上に繋がると考えております。
	健康経営の実施により期待する効果	自社の事業を通して従業員が自身や家族の健康を実現する事は会社に対するエンゲージメントの向上と、働きがいを感じる事の2つの点において大きな影響力をもつと考えます。一方、従業員自ら「歯と口の健康」「噛むこと」の大切さを理解し実践する事は自身の生産性低下防止やプレゼンティーズムとアブゼンティーズムの改善にも大きな効果があり、従業員の健康にも大きく寄与すると期待しています。

※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.lotte.co.jp/corporate/sustainability/ourapproach/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.lotte.co.jp/corporate/sustainability/ourapproach/healthmanagement.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.lotte.co.jp/corporate/sustainability/ourapproach/healthmanagement.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.lotte.co.jp/corporate/sustainability/pdf/sus2023.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	2	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	2.2	%	(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	クラブ活動の制度を設け、会社が活動費用の支援を行っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.6	%

■ 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	健康管理アプリを導入し、従業員に摂取カロリーの管理や健康レシピの情報提供等、活用を推進しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.9	%

■ 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	アプリを活用したウォーキングイベントを実施し、参加者への参加賞や目標達成者への賞品を提供しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.8	%

■ 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	65.3	%

※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	56.3	51.8	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	53.6	51.6	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	57.2	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	52.1	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	65.8	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	51.8	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	58.3	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.6	50.4	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	従業員が職場で持てる能力を発揮するためには心身ともに健康であり、公私ともに充実している事が重要です。そのために従業員には積極的に休暇を取得してもらいたいと考えております。休暇や休養を取ることは明日への活力を養うだけでなく、家族やパートナー、周囲のコミュニティ等と絆を深めたり、趣味やスポーツ、自己啓発等を通して個性の発揮や成長にも繋がり、それが仕事にも生きると思えます。
	施策実施結果	年次有給休暇の目標取得日数を部門別に設定し、全社員に対して休暇の取得・活用を促しました。部門別取得状況は社内のイントラネットで定期的に開示するほか、役員会議において進捗状況を報告しています。
効果検証結果	2022年度は年間取得目標14日（一人当たり年次有給休暇取得日数全部門平均）に対して15.2日であり、目標・前年（2021年度は14.1日）ともを上回りました。上記施策の他、全管理職に対して自部署社員の有給休暇の取得状況を労政部門が毎月発信する事で達成の意識向上を促しました。業務バランスに配慮しながら管理職が配下の従業員に取得を働きかけることで、計画的な取得に繋がったと考えます。	
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	従業員間のコミュニケーションは従業員のメンタルヘルスや生産性に大きく影響する極めて重要な課題と捉えています。特に生産部門はストレスチェックの結果においてコミュニケーション不足によるストレスが顕在化しており、それ以外の部門においてもテレワークの弊害としてコミュニケーションの希薄化が課題となっております。従業員のモチベーションや育成に影響するだけでなく心の健康を維持するためにも大きな課題と考えます。
	施策実施結果	2021年度より1on1を制度化し全員に定期的な実施を義務付けています。また工場部門の若手社員や現場リーダーの社員にはコミュニケーション研修を実施し、コミュニケーションの質を高める教育を行っています。
効果検証結果	ストレスチェックの結果で「職場の対人関係のストレス」が6.3（2021年度）に対し6.3（2022年度。以下同じ）と横ばいでしたが、「上司からの支援」は7.5に対し7.8、「同僚からの支援」は8.1に対し8.4となり、上記施策の効果もありそれぞれ改善が見られました。職場での周囲との関わりは生産性向上だけでなく組織活性化やワークエンゲージメント向上にも繋がる重要な要素と捉え、今後も取組を強化します。	

※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：ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社

英文名：POKKA SAPPORO FOOD&BEVERAGE LTD

■加入保険者：サッポロビール健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

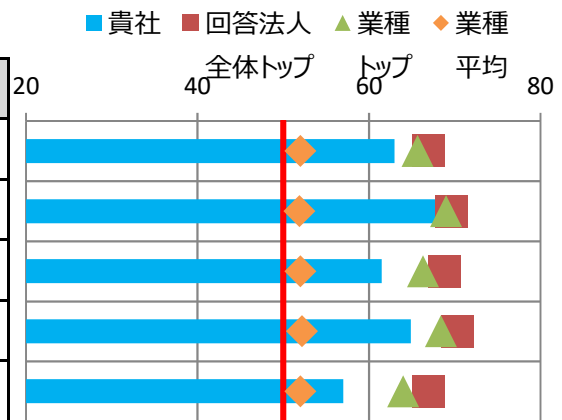
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑1.2 (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

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	-	63.0	66.9	65.7	52.0
経営理念・方針	3	68.6	69.6	69.0	51.9
組織体制	2	61.5	68.8	66.3	52.0
制度・施策実行	2	64.9	70.3	68.4	52.2
評価・改善	3	57.0	66.9	64.0	52.0



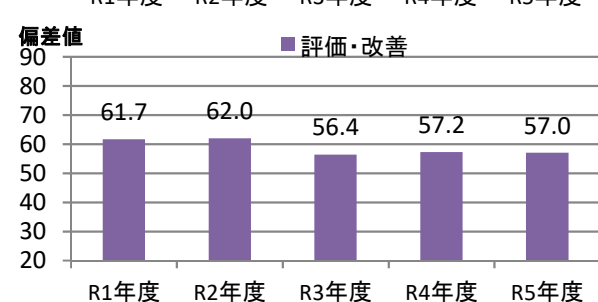
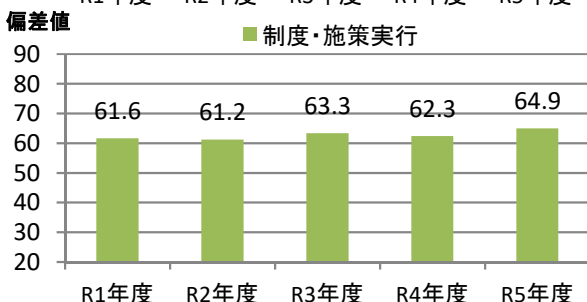
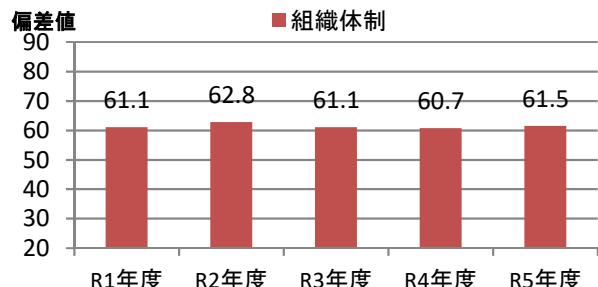
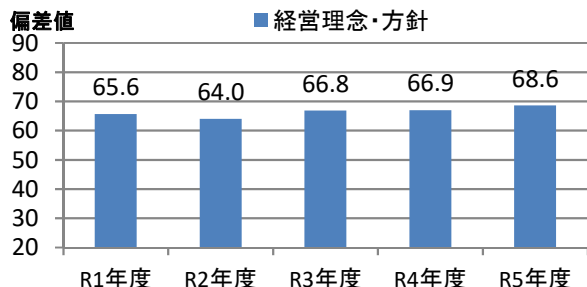
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

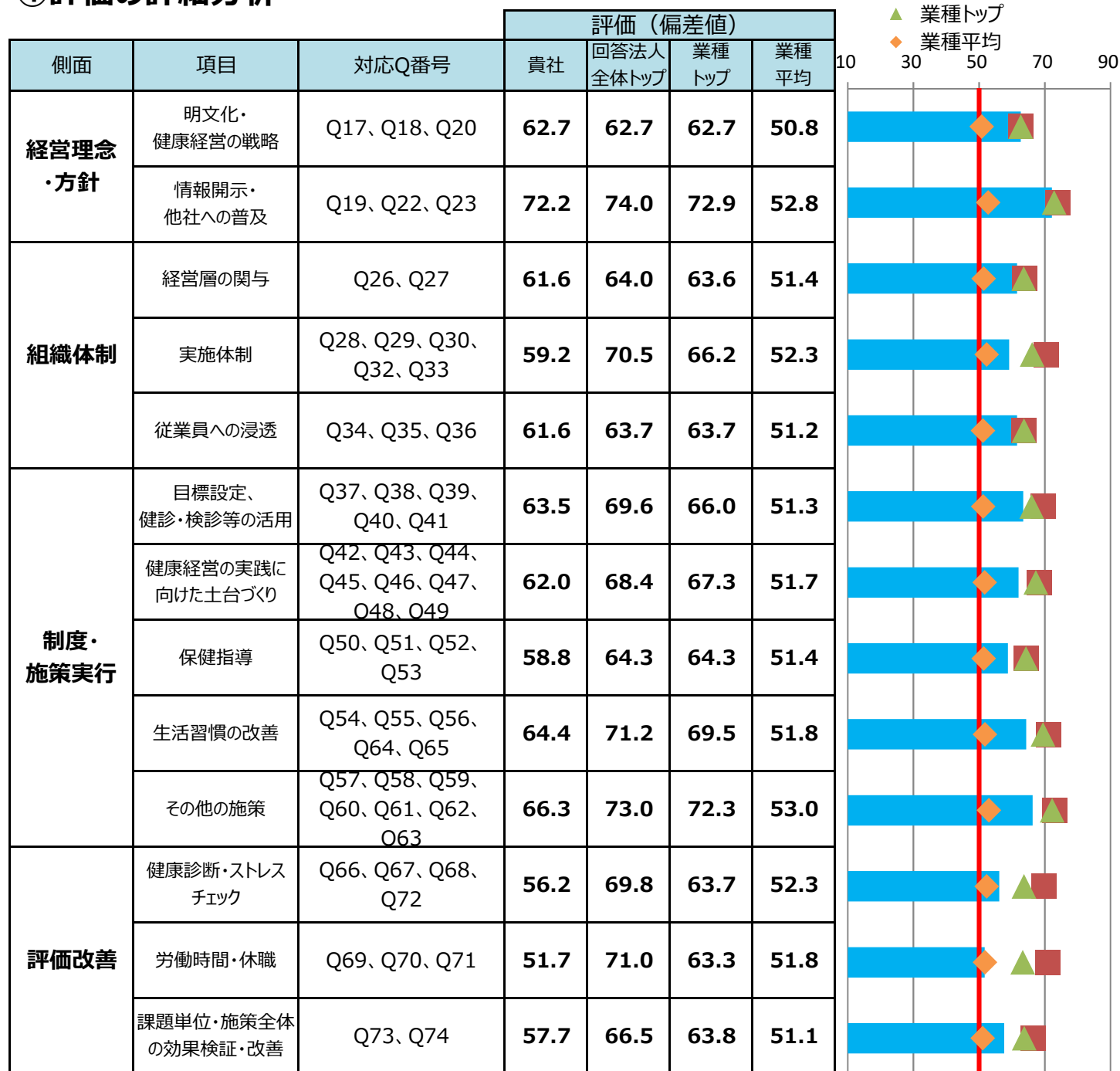
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	301~350位	201~250位
総合評価	62.7	62.6(↓0.1)	61.8(↓0.8)	61.8(↑0.0)	63.0(↑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

	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 超高齢社会の進行と環境変化の中持続的な企業活動と企業価値向上を実現するため、食品飲料事業会社として真に社会に健康価値を届けられる企業を目指しサステナビリティ要素H+ESGのH（健康）を担う『語れる健康経営』という合言葉を掲げている。実現のためには多様な人財一人一人のこころと体の健康と支援し合える職場風土が重要であり、ワークエンゲージメントなどの組織指標と相関がある健康指標のKPI達成が課題である。
①	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に対して職場内外で語り合いながら真剣且つ楽しく向き合うことが人的・社会関係資本の価値を向上させ、商品・事業で提供できる健康価値や持続的な企業活動に繋がることを期待。まずは一人一人の心身の健康づくりを組織で支援し、生活習慣、重症化予防等の各KPI達成を目指す。 最終指標（2026年）：①ワークエンゲージメント52.5→54以上②プレゼンティーズム損失35.5→35.0%
	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 働きがい・生きがいにつながる一人一人のパフォーマンス向上のためには、「多様な人財が働きやすく働きがいを持てる労働環境」を環境変化に合わせて整備していくことと、「一人一人の確実な健康維持増進」が重要である。 コロナ禍の変化を踏まえた働き方の見直しを行うとともに、健康経営施策においてハイリスクアプローチ及びポピュレーションアプローチの確度を上げることが課題である。
②	健康経営の実施により期待する効果	多様な人財がいきいきと働くための環境づくりと効果的な施策が最終指標である労働生産性向上に繋がることを期待。具体的に以下指標を掲げる。 働き方：平均有休取得15日（2026年）、ハイリスクアプローチ：特定保健指導実施率55%以上、高ストレス者割合の経年減少、ポピュレーションアプローチ：各健康施策の参加者数増加、身体活動者割合70%・運動習慣者割合50%以上（中期計画KPI）

※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.sapporoholdings.jp/sustainability/human/humanresources/humancapital/ (ポッカサッポロフード&ビバレッジは、同URL内の折り畳み部分に掲載)

※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.sapporoholdings.jp/sustainability/esg/				
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.sapporoholdings.jp/sustainability/esg/				
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.sapporoholdings.jp/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	18	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	61	回	26	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	93.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	「語る健康経営」一人一目標を設定し、部署内で応援し合う施策を展開。参加者比率は目標設定者の割合。				
(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	食生活リレー掲載は全部署で展開し全社員が語り合いに参加。参加率は独自のインナー施策合計。				
(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	その他				
取組内容	運動を習慣化するきっかけ作りを目的としてウォーキングを含めた運動施策への参加者数				
(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	%

■ 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	95.7	%
限定しない	○	全従業員の	59.9	%

※ 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	62.5	51.8	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	57.0	51.6	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	64.8	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	52.1	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	70.5	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.8	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	60.5	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	50.4	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	人的・社会関係資本の価値を向上するため、一人一人の心身の健康づくりを組織で支援し合える職場風土づくりに取り組んでいる。 コロナ以前よりテレワーク・スーパーフレックス制度を導入し、柔軟な働き方や仕事環境の改革を行ってきた。コロナ禍を経て制度は定着した一方で、工作中的のちょっとした会話や仲間との連携が希薄になったことが組織指標にも表れていることから、従業員間のコミュニケーション増加に取り組んだ。
	効果検証結果	対面での社長キャラバン実施（実施率100%）、1on1継続促進（実施率94%）により経営層や管理職との心理的安全性向上を図った。また従業員同士が心身の健康への取組を部内で語り合う施策を全社展開した。
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	データ解析で労働生産性など複数の組織偏差値と組織の運動習慣や喫煙割合との間に相関が認められ、こころと体の健康維持や疾病の予防に効果がある身体活動者を増やすことが組織の健康化につながる結果を得た。しかし現状、運動者割合は31%、喫煙率は20%であり経年で大幅な改善は見られず、KPIに達していない。これら指標における個人の行動変容を促すために、組織で支援する風土の醸成が必要である。
	効果検証結果	例年実施している生活習慣改善施策と並行し、内的動機付けのため健康目標を95%の社員が設定。各部署配置の推進担当者及び管理職向けに年2回の勉強会（部署単位出席率100%）を行い部署での落とし込み強化。 食事と運動施策参加者の8割が健康意識と行動が高まったと回答。職場の話題性と意識・行動の向上との間に相関があり、職場単位の取組みの重要性を確認したが、生活習慣改善済の割合は2022年38%と停滞。中期計画の運動習慣KPI50%、身体活動割合70%達成のためにイベント後の行動継続と習慣化を促進する必要がある。またポピュレーションアプローチでは動かない岩盤層への取り組みにも力を入れていく。

※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：信州ハム株式会社

英文名：SHINSHU HAM CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

非上場

■所属業種：食料品

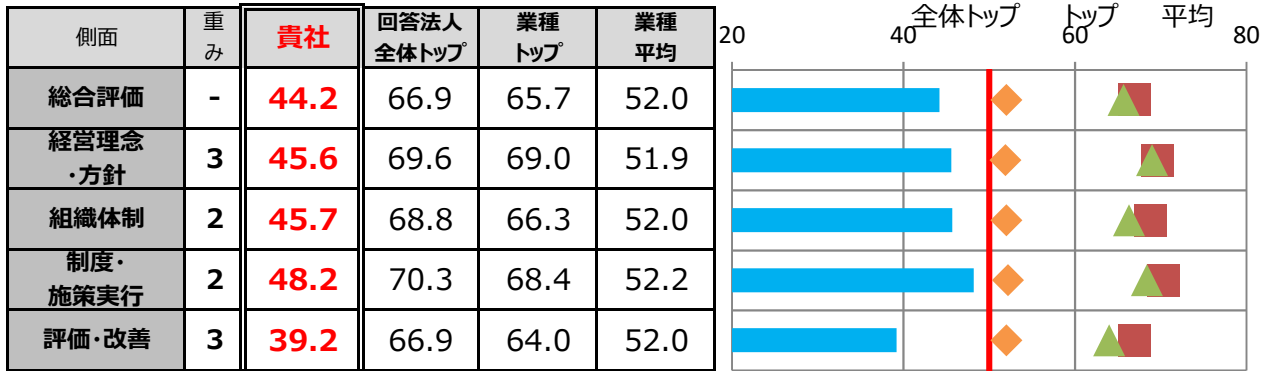
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.2** (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



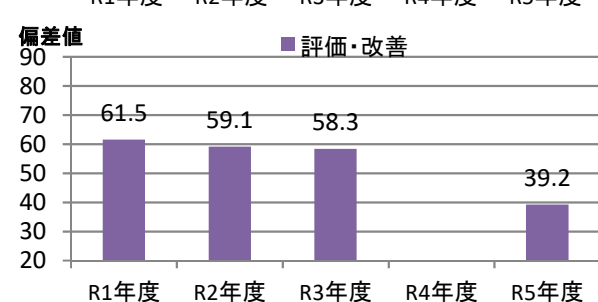
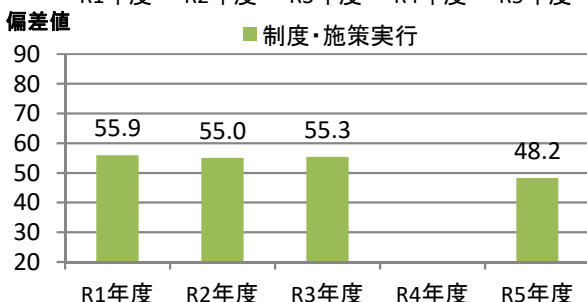
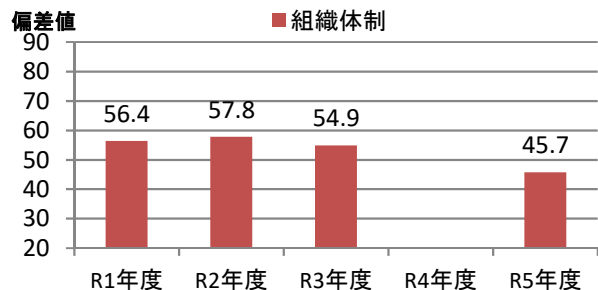
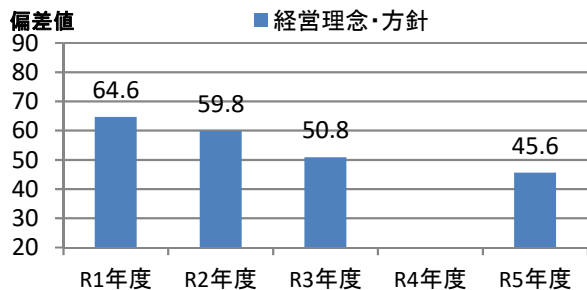
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

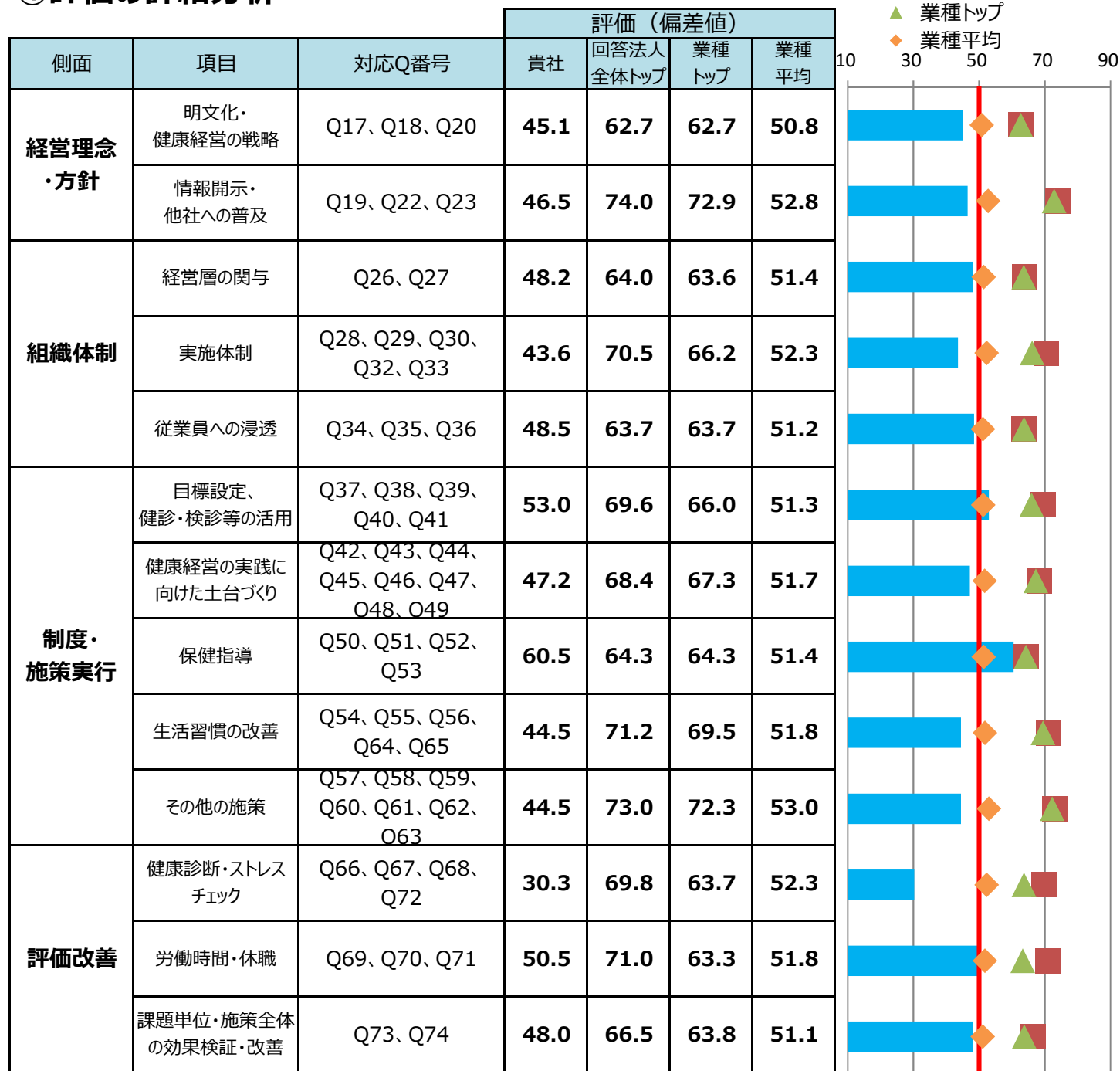
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301~350位	551~600位	951~1000位	-	2601~2650位
総合評価	60.3	58.2(↓2.1)	54.8(↓3.4)	-	44.2(-)
【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 企業価値の向上を目指すうえでサステナビリティ経営が非常に重要な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	従業員の心と身体健康づくりができていれば、生産性の向上や業務効率化が期待できる。またCSRの向上や消費者の理解を得ることで持続可能なサプライチェーンの構築など健康経営を実施することはサステナビリティ経営に向けて非常に重要であると考えている。
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 新入社員、中途入社ともに採用状況が悪く、慢性的な人材不足が課題になっている。 健康経営を行うことで全従業員が安心して業務に集中できる環境を整えていきたいと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	有給休暇取得率の向上によるワークライフバランスの充実のため、具体的な指標として取得率70%を目指す。またボランティア活動などを通じた地域や組織内でのコミュニケーションを図ることで、プレゼンティズムの改善などにもつながると考えている。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shinshuham.co.jp/healthcare

※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	49	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	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	15.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	感謝祭を行うことで業務での疲れを癒し、従業員へ還元することで心の安定を図っている。				
(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	18.5	%

■ 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	サキベジ推進、健康体操（ストレッチ）等の実施を全社で取り組んでいる。				
(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	協会けんぽウォークに参加しており、1日6,000歩以上を目標に掲げております。				
(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	3.2	%

■ 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	69.0	%
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	47.6	51.8	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	50.2	51.6	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	46.5	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.0	52.1	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	44.4	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	51.8	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	51.4	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.4	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	50.4	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	従業員の健康確保を法令順守にとどまらず、組織活性化・生産性向上を目指し、自身の健康増進・活力向上を通じて、健全で働きやすい職場環境の整備を実施し、従業員の定着（人材流出による生産性低下の防止）の醸成につなげる。
	施策実施結果	人生100年時代、企業の存続100年を見据え、健康寿命の延伸を目標に掲げ、すべての従業員が安心して働けるように呼び掛けた。
効果検証結果	現時点では、健康診断結果等を基に、特定保健指導等の定性的な健康チェックを行うことにより、自分の身体と向き合い、働き方改革を取り入れることに理解を示してきている傾向にある。保健指導実施予定者に対し、受診者 100%。その後、改善方向へ動き出している方もある。	
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	約6割の労働者が仕事で強いストレスを感じている傾向があるという事から、積極的に心の健康保持推進を図ることが重要課題として、メンタルヘルス不調者への取り組みを強化する。円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
	施策実施結果	①職場で相談しやすい体制づくりを実施、相談窓口、担当者等を公表。 ②ストレスチェックの実施 ③教育研修・情報提供、④職場復帰相談
効果検証結果	ストレスチェックにより、労働者自身が気づき、予防、対処を理解することが出来た。健康の維持・増進（一次予防）、早期発見・早期治療による重症化防止（二次予防）、再発防止・機能低下防止（三次予防）への取り組みについて評価し、今後の対策の取り組みが出来た。ストレスチェック57項目実施率：100%、回収率：98%、回答率：95%（個人、同意不可ありのため）	

※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：株式会社ニッポン

英文名：NIPPON CORPORATION

■加入保険者：ニッポン健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

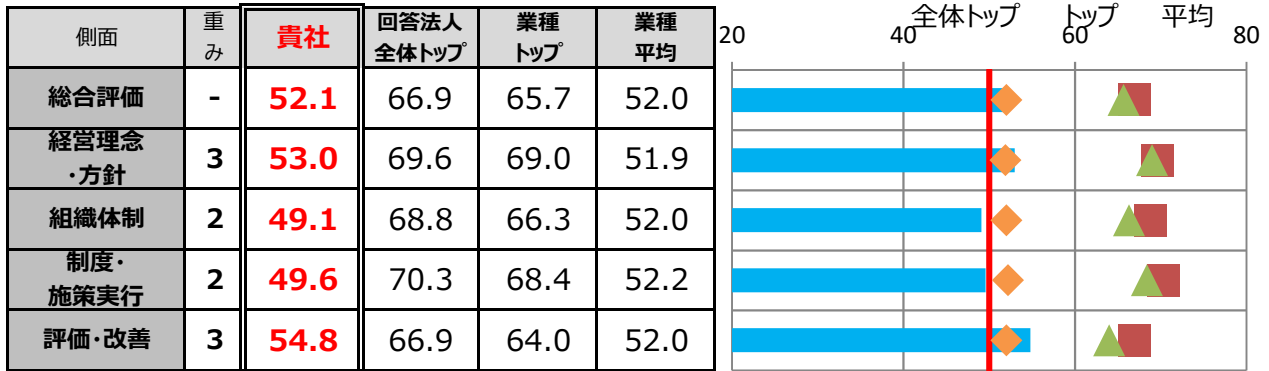
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.1** ↑4.4 (前回偏差値 47.7)

※「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



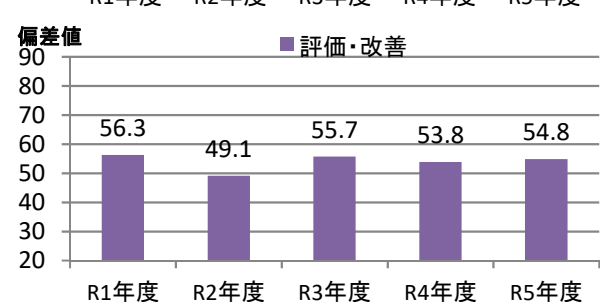
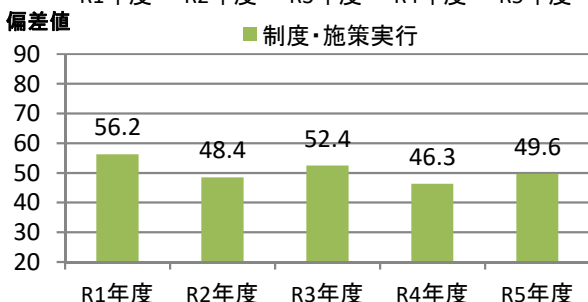
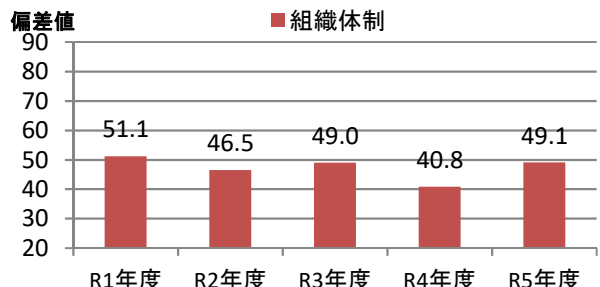
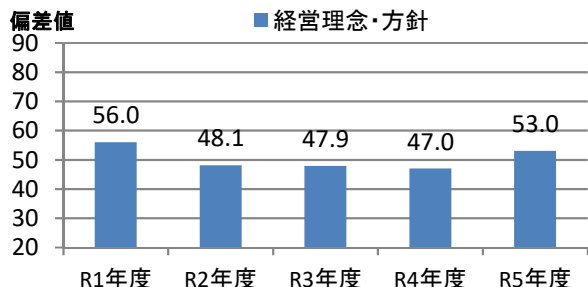
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

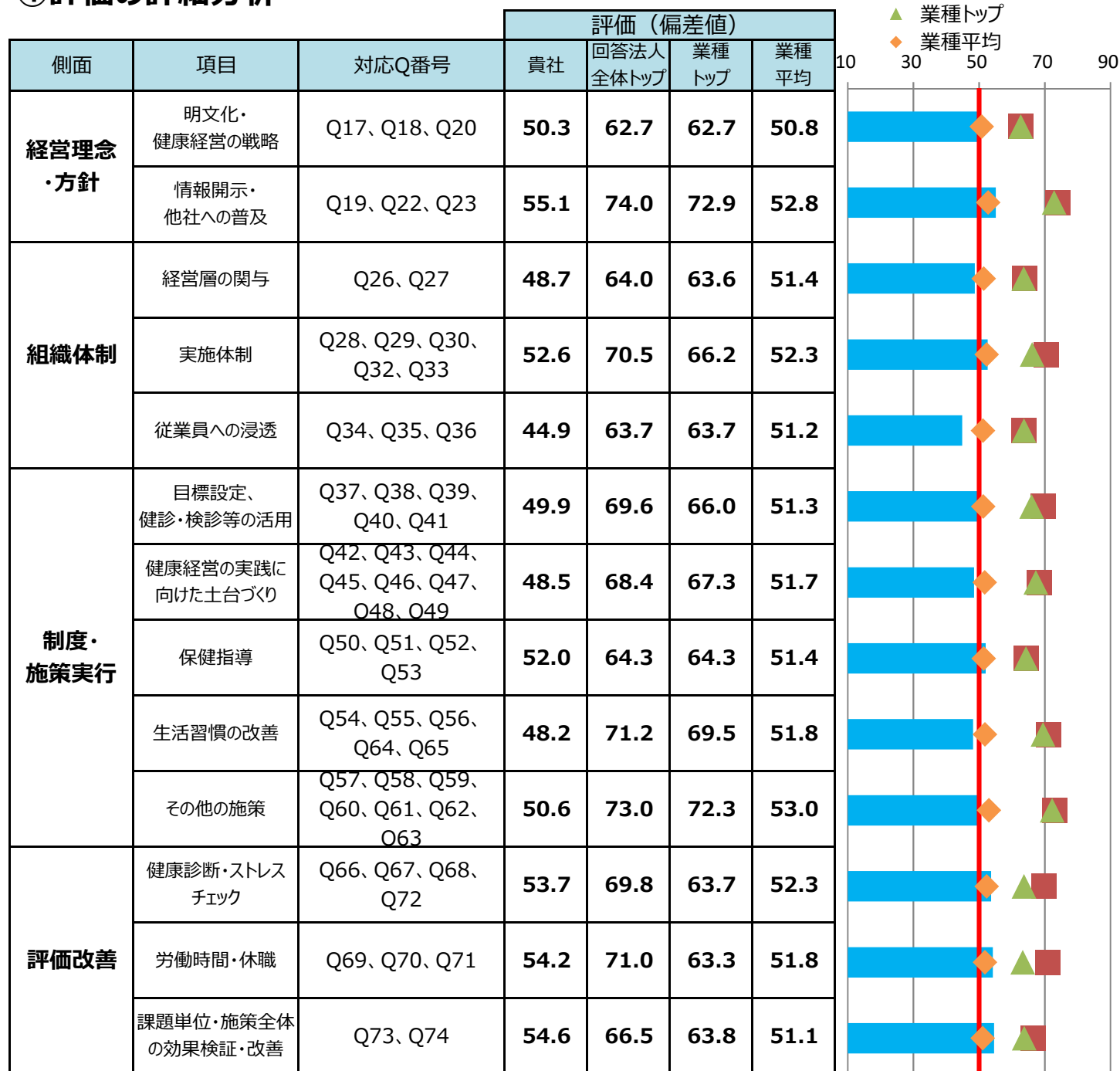
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	801~850位	1501~1550位	1401~1450位	1951~2000位	1501~1550位
総合評価	55.2	48.1(↓7.1)	51.4(↑3.3)	47.7(↓3.7)	52.1(↑4.4)
【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 当社では、従業員ひとり一人が健康で、その力を最大限に発揮することで、生産性が向上し、組織が活性化して、企業の持続的成長に繋がるとの考えで、健康経営を推進している。しかしながら、食事、睡眠、運動などの生活習慣に問題がある従業員が多いのが現実である。健康寿命の延伸に貢献する食品会社として、これらのリスクを軽減し、従業員のパフォーマンス向上を図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	生活習慣の改善に関しては本人の意識が最も重要であるため、従業員のヘルスリテラシー向上を図ることを目的としたセミナーやイベントを実施し、意識改革を促している。生活習慣を改善することによりプレゼンティーズムの低減、労働生産性の向上、ひいては会社の持続的成長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	人材定着や採用力向上 少子高齢化による労働人口の減少、働き方の多様化による人材の流動化などから、優秀な人材の定着が経営上の課題となっている。当社でも若手社員を中心に離職が発生しているが、離職理由についてははっきりと分からない部分が多いため、原因を特定し改善するための取り組みが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	職場や仕事に対する従業員の満足度を上げることで、離職率を改善し人材定着につなげたい。ワーク・エンゲージメントとエンプロイー・エンゲージメントを測定しており、組織上の課題を明確にして対策を実施していく。また、健康経営についての取り組みをホームページでアピールすることにより、採用力を高め優秀な人材確保につな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.nippon.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.nippon.co.jp/csr/health_management/index.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.nippon.co.jp/csr/health_management/index.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					

※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)		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	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	事業場ごとに、スポーツや文化系の活動に対して、一定の金銭補助や場所の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.7	%	(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	朝食欠食対策のため、保健師作成の朝食セミナー（eラーニング）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	4.5	%

■ 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	運動促進のアプリを提供し、歩数の記録管理や、ウォークラリー等のイベントを健保組合と連携して実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.3	%

■ 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	34.1	%

※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	47.1	51.8	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	50.4	51.6	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	51.6	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	51.8	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	55.8	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.6	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.8	50.4	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	時季による繁忙（メリハリ）がなく、労使協定の上限に近い時間外労働を毎月続ける者が少なくない。また、同じチーム内でも時間外の多い者、少ない者のバラツキが見られることがある。年休の取得日数も偏りが大きく、法定の日数しか取得できていない者が一定数存在する。
	効果検証結果	2021年度は大規模システム障害が発生した影響で特に7月～10月にかけて時間外が多い状況となつたため単純な比較はできないが、2022年度の1ヶ月あたり平均時間外は前年度に比べ-2.3時間となった。2020年度比では+0.4時間となった。ルールを超えないよう毎月該当者の上司にアラートメールを送信することで、ルール逸脱者の発生を抑えることはできたが、更なる社内ルール強化が必要であることが検証された。
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	ストレスチェックの結果で睡眠に問題がある従業員の割合が高く、身体的不調が労働生産性の低下に繋がっていることが課題となっている。
	効果検証結果	就業中に眠気を感じる従業員の割合が高く、業務の遂行に悪影響を及ぼしていることが検証された。中途覚醒も多く、生活習慣の見直しも必要である。平日の睡眠時間が確保できないため休日の睡眠時間が長い従業員も多く、時間外労働の削減と合わせた施策が必要である。

※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：株式会社日清製粉グループ本社

英文名：Nisshin Seifun Group Inc.

■加入保険者：日清製粉健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

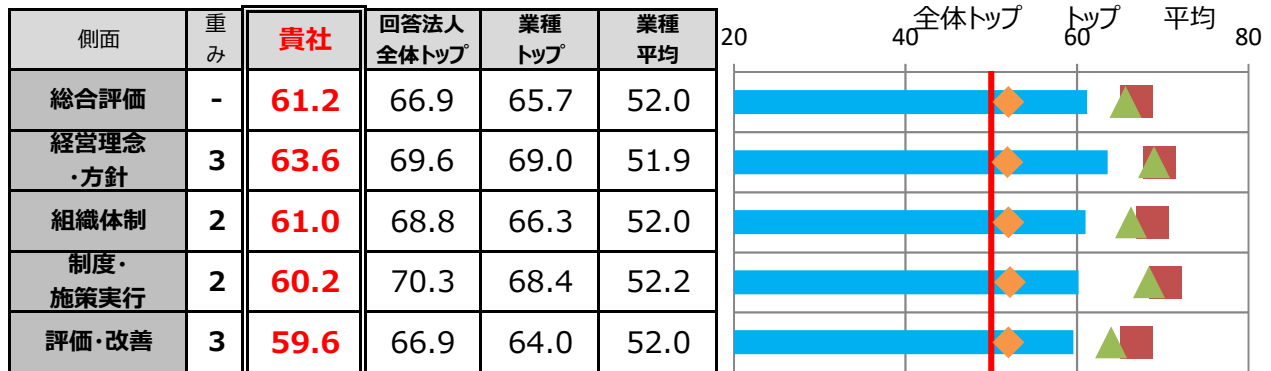
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** ↓0.6 (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



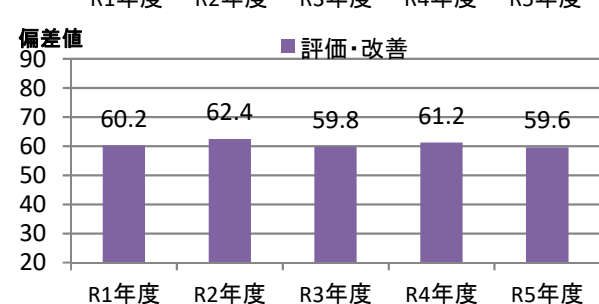
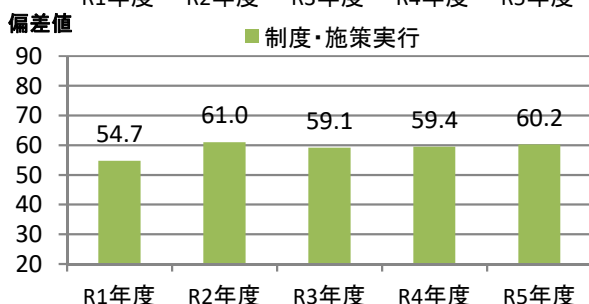
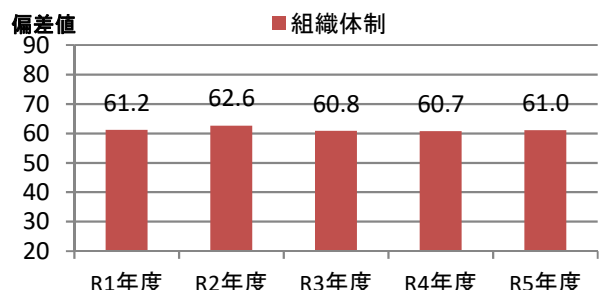
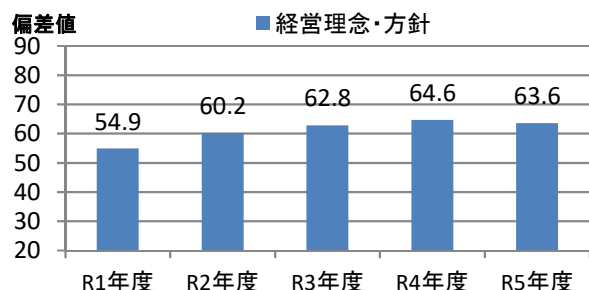
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

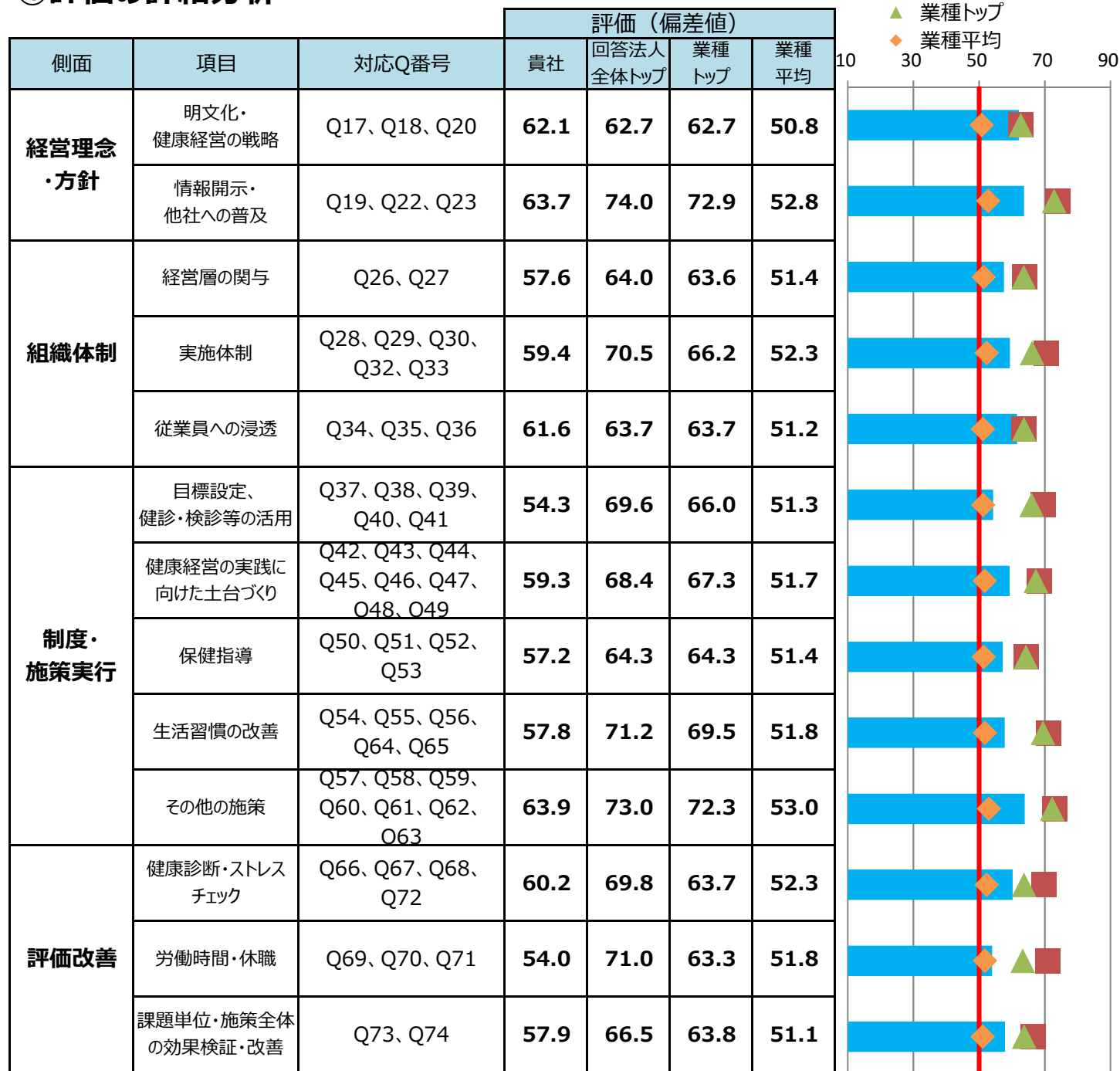
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551～600位	201～250位	301～350位	301～350位	501～550位
総合評価	57.7	61.5(↑3.8)	60.8(↓0.7)	61.8(↑1.0)	61.2(↓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>日清製粉グループでは、従業員と会社が一体となって「健康」という価値を世界に発信することを健康経営の基本的な考え方としている。</p> <p>その実現のためには、従業員が心身ともに健康であることが必須と捉えており、従業員が主体的に自身の健康を顧みる環境を継続して整え続けることが課題と考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の業務パフォーマンス指標として、プレゼンティーズム、アブセンティーズムに関するKPIの設定を行い（それぞれ2026年度までに85%、1.8日の達成）、改善に取り組むことによって生産性が向上し、長時間労働の防止、身体的負荷の低減に繋がることを期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>日清製粉グループの企業理念である「健康で豊かな生活づくりに貢献する」を実現するためには、従業員自身が「健康」で「生き生き」と働いていることが不可欠だと考えている。企業理念を実現することで、食のインフラを支える企業としての中長期的な企業価値向上を継続することが課題であると捉えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに「健康」で「生き生き」と働くことによって、主体性、積極性の向上が期待でき、その結果として生産性の改善、魅力ある製品やサービスの提供に繋がると考えている。指標として、働く環境、身体のケア、メンタルヘルスケアを3つの柱と位置づけ、ストレスチェックの項目や適正体重維持者割合をKPIとして設定し、改善に取り組んでいる。</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.nisshin.com/csr/society/employee/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.nisshin.com/csr/society/employee/health_data.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.nisshin.com/csr/society/employee/health_data.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	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	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	96.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	日々、仕事を頑張る従業員を支える家族とのコミュニケーションを促進するために費用を補助する制度。				
(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	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	「健康な食事・食環境」推進事業事務局に星3つで認証を受けたスマートミールや植物肉メニューを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.3	%

■ 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	日常の隙間時間に個々人が1人でも実施できるようなストレッチ等の軽い運動をセミナー形式で実施				
(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	17.4	%

■ 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	97.9	%
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	56.5	51.8	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	60.1	51.6	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	58.2	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	52.1	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	61.4	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.8	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	58.7	52.6	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	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.7	50.4	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	当社グループでは従業員が生き生きと働くことができるよう、生活習慣病リスクが低いとされる適正体重維持者（BMI18.5~25）割合を重視している。新型コロナウイルスの流行に伴い、悪化した運動習慣者比率及び適正体重維持者割合を増加させることが課題であるが、現時点では改善には繋がっていない。
	効果検証結果	運動機会の低下に伴い、セミナーやストレッチ動画を通じて運動習慣を身に付けられるよう働きかけた結果、健康経営関連施策への延べ参加者は2022年は1772人（2021年374人）と大幅に増加した。
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	労働時間実績数値について、世間一般と比較して低いとは言えない水準であることや、繁忙期には特定の部署に業務が集中し長時間労働が発生していることから、さらなる総労働時間の削減を課題と認識している。
	効果検証結果	ノー残業デーや年休取得促進を継続実施した。コロナ対応の臨時措置として拡大していた在宅勤務の運用を制度化し、あわせてサテライトオフィス利用を可能にした。各部署では業務システムの導入等、効率化を推進した。
	効果検証結果	2022年度の年間総労働時間は一人当たり平均5時間削減され、年休取得日数も平均0.6日増加した（前年比）。新たに導入したサテライトオフィスについては、導入開始の2023年1~3月の3か月間でのべ58人の社員が利用しており、ワークライフバランスの維持向上に寄与している。今後は部署へのヒアリングを通じた実態の正確な把握等、個別部署を支援できる取組みも新たに検討し、総労働時間の一層の削減を目指していく。

※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：フィード・ワン株式会社

英文名：FEED ONE CO., LTD.

■加入保険者：横浜港運健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

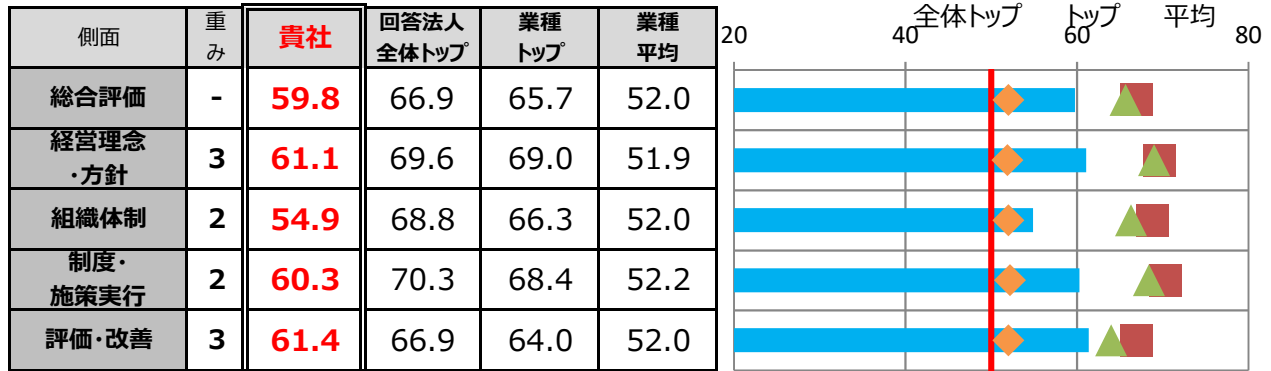
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.8** ↑2.4 (前回偏差値 57.4)

※「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



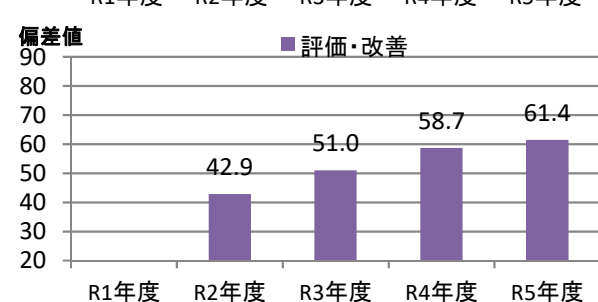
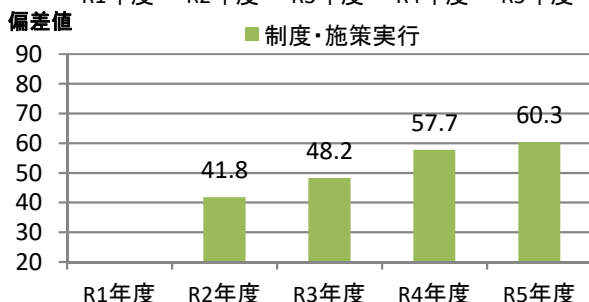
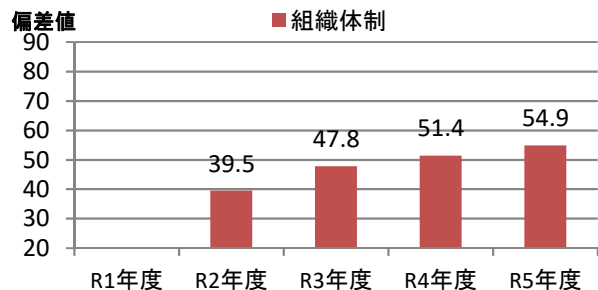
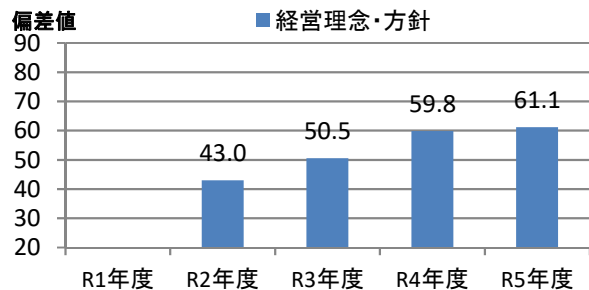
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

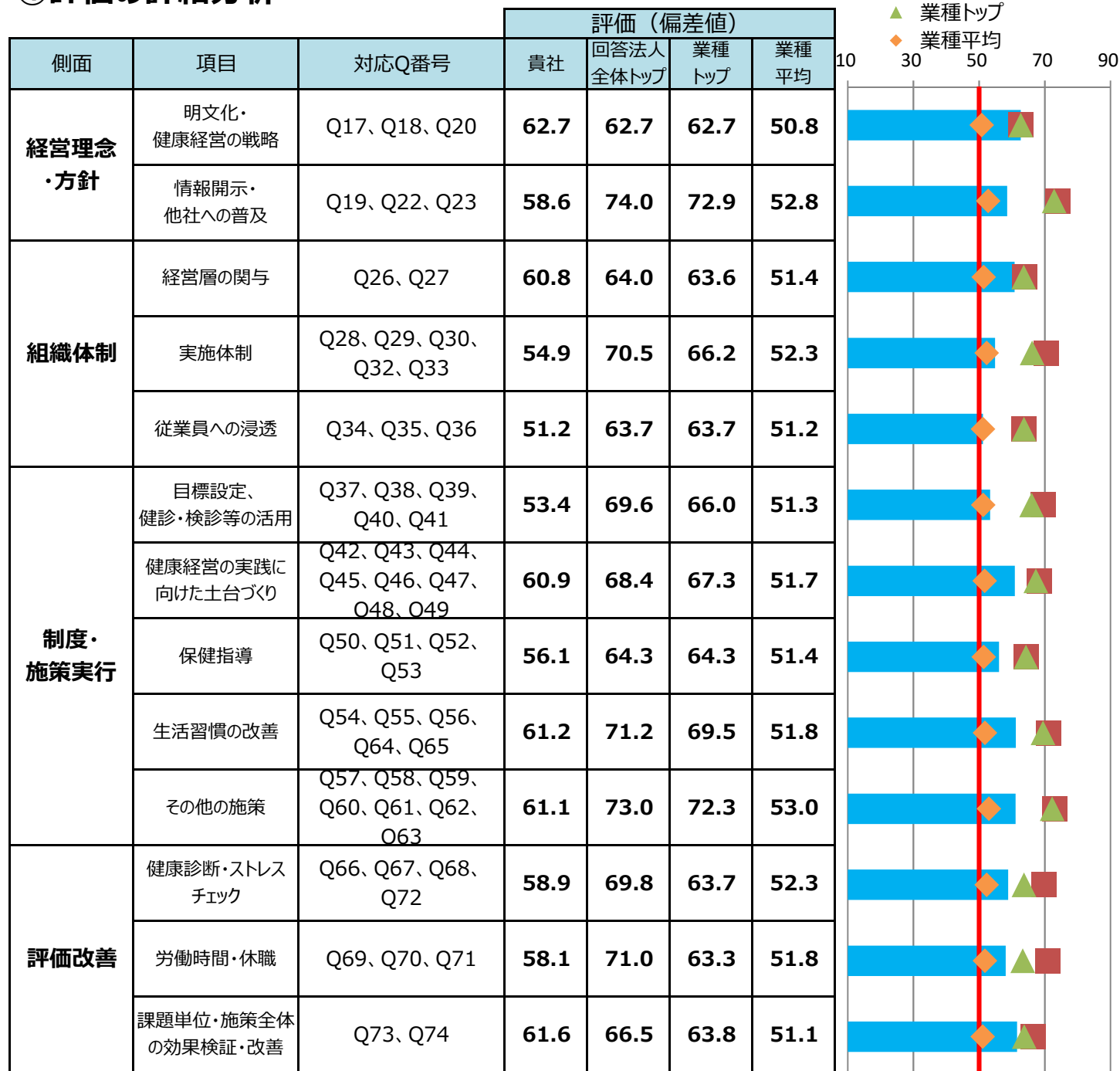
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1951~2000位	1601~1650位	801~850位	651~700位
総合評価	-	42.0(-)	49.7(↑7.7)	57.4(↑7.7)	59.8(↑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	従業員のパフォーマンス向上 社員の定着率の向上やエンゲージメント向上のため、社員の健康維持・増進により、労働生産性を向上させ、持続的に成長しながらも働きやすい会社になること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	社員の心身の健康が向上することで生産性が向上することを期待する。各種施策により高ストレス者が減少（目標：10%以下）して働きやすい職場になること、離職率の減少（目標：2%以下）により長く働き続けたいと思える会社になること、病気の早期発見（目標：健康診断・再検査受診率100%）により健康で働けることなどを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員自身の健康に加え、職場環境も心身の健康に影響すると考え、雰囲気向上や一体感の醸成が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策の参加人数が増加することで、職場環境や雰囲気が改善し、心身の健康増進や一体感の醸成、組織内のコミュニケーションが活性化することを期待する。

※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ESGについての独立したページ
URL	https://www.feed-one.co.jp/csr/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

	開示内容	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲
a. アブセンティズム	該当に○	○	○	○	および回答率
URL	https://www.feed-one.co.jp/csr/social/health.html				
b. プレゼンティズム	該当に○	○	○		および回答率
URL	https://www.feed-one.co.jp/csr/social/health.html				
c. ワークエンゲイジメント	該当に○	○	○		および回答率
URL	https://www.feed-one.co.jp/csr/social/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	17	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	回	18	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	98.1	%	(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	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	社内で同好会を作成することができ、活動している人数に応じて活動費用の支給を行っている。				
(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	23.3	%

■ 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	健康経営アプリを導入し、食事・間食・飲酒の量や品目、一口あたり30回噛むことを心掛けたかの入力が可能				
(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	71.1	%

■ 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	春と秋にウォーキングキャンペーンを開催し、いつもより多く歩くことの意識付けをしている				
(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	42.2	%

■ 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	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	59.2	51.8	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	58.8	51.6	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	63.0	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	52.1	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	56.6	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	51.8	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	64.4	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	50.4	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	業界柄、男性社員の割合が高く中高年層が多いことや、営業比率が高く車移動・外食が多いこと、製造現場では夜勤があり生活リズムを一定に保つことが難しいこと等からBMI25以上の肥満傾向にある社員の割合が全国平均と比較して高かった。現時点では健康に問題が無くても、身体的・精神的に将来の健康に影響を及ぼす可能性がある。
	施策実施結果	ウォーキングイベントを開催し、2022年10月の参加率は42.2%。各自で目標を設定し日々達成を目指すカレンダーイベントを新規実施し、参加率は16.5%となった。加えて保健師による保健指導実施。
効果検証結果	ウォーキングイベントの参加率は、2022年10月は42.2%、2023年5月は35.9%となり、2021年11月23.2%と比較すると増加傾向にある。また、BMI25以上の社員の割合は、2020年度は34.0%、2021年度は33.5%、2022年度は31.8%と順調に減少している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が全国平均より10%以上高く、肺がん等の本人の健康問題の他、就業時間中の喫煙による生産性の低下、周囲への受動喫煙が懸念される。
	施策実施結果	残業時間を含む就業時間中の禁煙。禁煙外来費用の補助、健康保険組合が提供する無料の禁煙サポートを周知。現時点までに、禁煙外来費用補助の利用者のうち、70%が禁煙に成功している。
効果検証結果	健康診断の間診票の結果は、2019年度の喫煙率は29.5%、2020年度は26.7%、2021年度は26.3%、2022年度は22.4%となり順調に減少している。喫煙率については健康経営のKPIとして定期的な把握を行い、まずは全国平均を目指す。一方で禁煙外来補助利用者が増えないため、アンケートにより禁煙の意欲がある人の拾い上げを行い、保健師による個別アプローチを実施する。	

※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：森永製菓株式会社

英文名：MORINAGA&CO.,LTD.

■加入保険者：森永健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

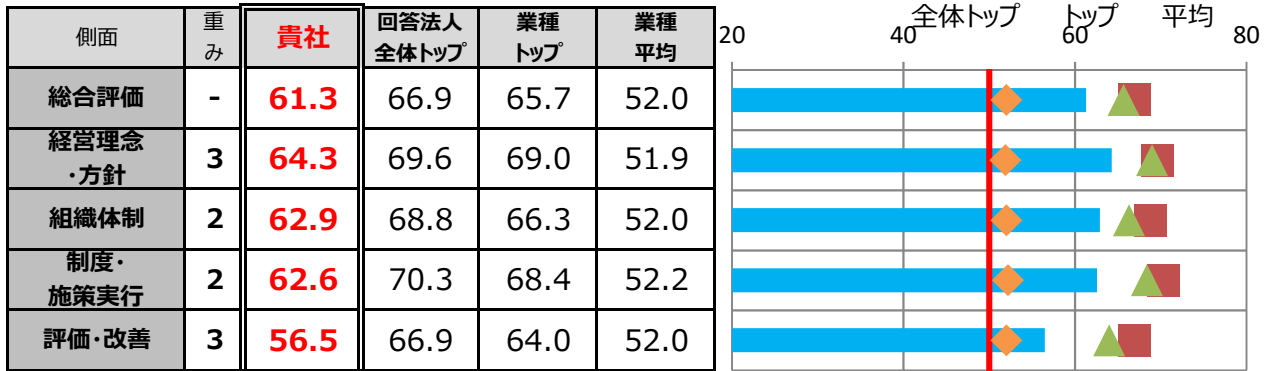
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↓1.4 (前回偏差値 62.7)

※「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



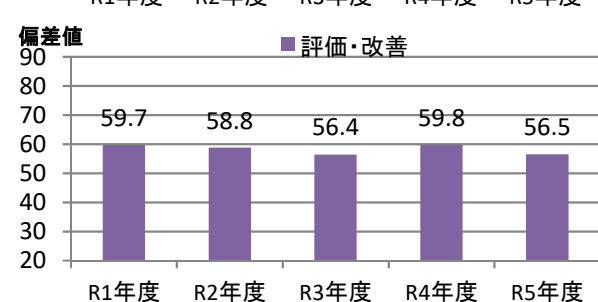
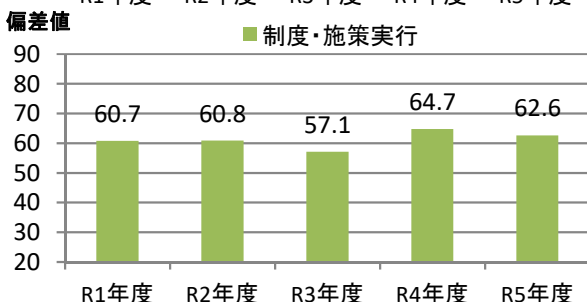
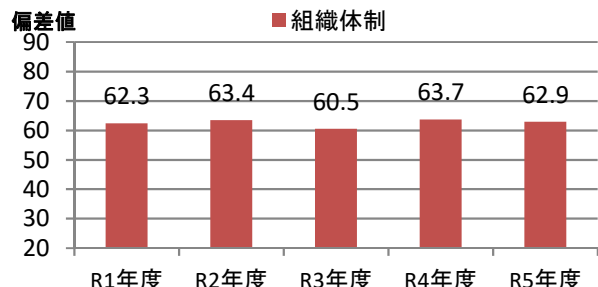
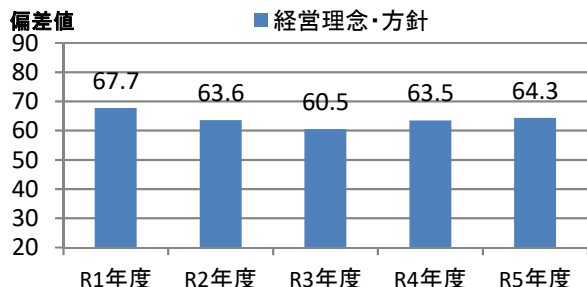
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

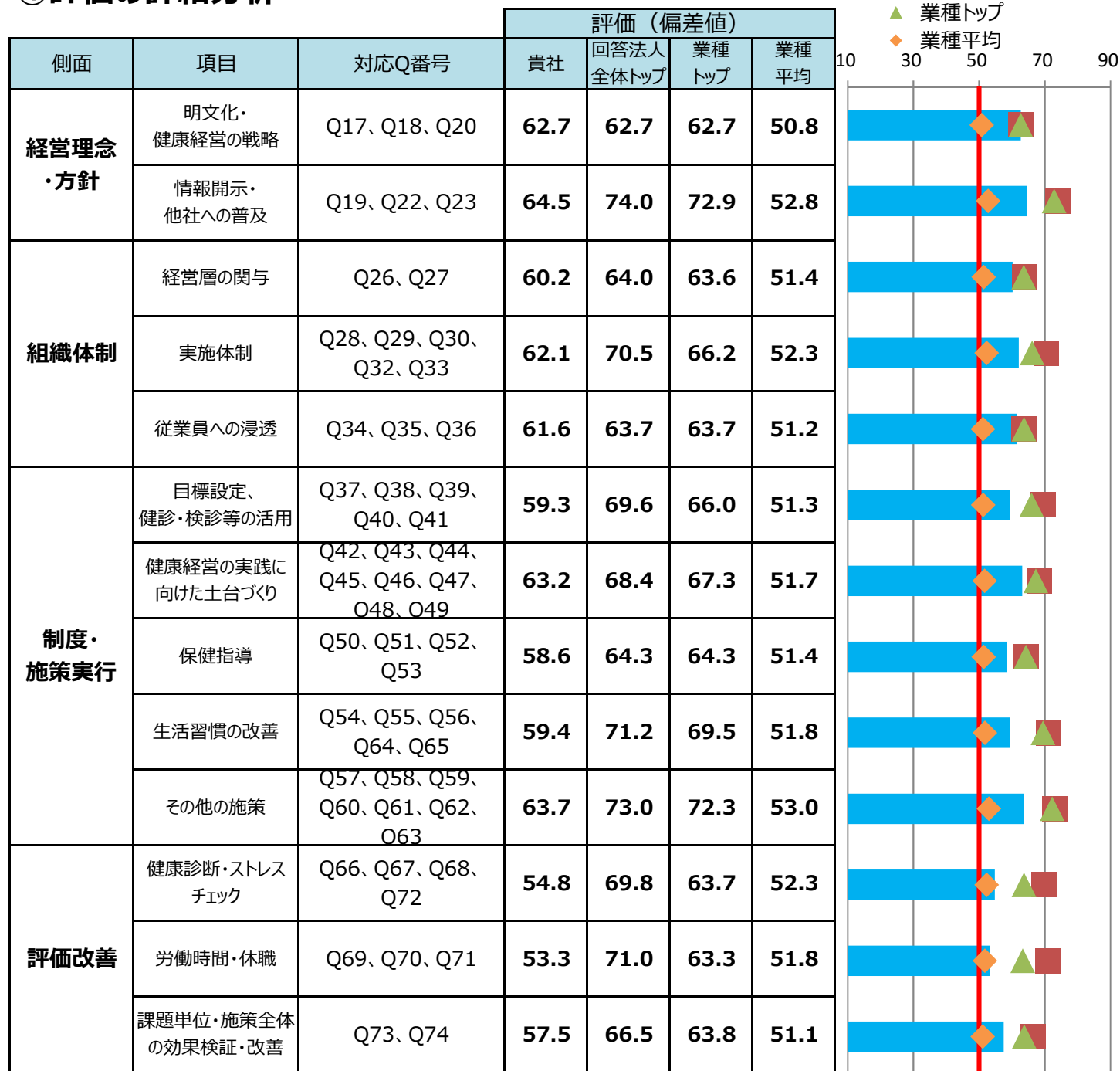
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	101~150位	201~250位	551~600位	201~250位	451~500位
総合評価	62.8	61.6(↓1.2)	58.6(↓3.0)	62.7(↑4.1)	61.3(↓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	中長期的な企業価値向上 森永製菓グループの使命（パーパス）は、ウェルネスカンパニーとして心と体をすこやかにする食を創造し、誰もが笑顔で過ごせる持続可能な社会の実現に貢献することです。そのためには、事業を担う従業員自ら心身のウェルビーイングを実現することが必要不可欠であると考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が自己成長・自律の意識を持ち、健康でやりがいをもって活躍し続けていることを期待している。具体的な指標として、従業員意識調査「働きがいがあり、心身ともに健康に働いている」の肯定回答率 80%を目指す。
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 少子高齢化や労働力不足が進む社会において、当社の事業活動を通じた健康社会の実現やステークホルダーのウェルビーイングを実現するためには、人材の育成や従業員の健康促進など、多方面からアプローチすることが課題と考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	心と体と環境の側面からのアプローチと、従業員の自律的成長を促すための取り組みを通じて、会社と従業員が相互の信頼関係を築きながら、多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮できる環境を構築し、当社グループの持続的成長の実現を目指しています。

※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ESGについての独立したページ
URL	【9】 自社サイト< https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/people/health-safety.html >< https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/data/pdf/esgdate_JA.pdf > 【2】 統合報告書< https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/reports/ >

※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.morinaga.co.jp/company/sustainability/pdf/healthmanagement_strategy_map_ja.pdf https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/data/pdf/esgdate_JA.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.morinaga.co.jp/company/sustainability/pdf/healthmanagement_strategy_map_ja.pdf https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/data/pdf/esgdate_JA.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.morinaga.co.jp/company/sustainability/pdf/healthmanagement_strategy_map_ja.pdf https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/data/pdf/esgdate_JA.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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	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	35.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	事業所対抗野球大会、フットサル大会等への開催に対し会社より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	13.6	%

■ 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	毎年実施する健康増進イベントに「食生活改善コース」を設け、それぞれで目標を立て取り組む企画を実施				
(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	50.5	%

■ 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	体力測定を定期的の実施し、転倒予防体操を毎日実施している				
(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	35.5	%

■ 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	4.3	%
限定しない	○	全従業員の	11.8	%

※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	62.3	51.8	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	57.8	51.6	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	63.2	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	52.1	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	60.1	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	51.8	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	62.8	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.7	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.4	50.4	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	健康スコアリングレポートの結果と健康保険組合提供データの分析結果から、事業所別の健康リスクを分析、特に他組合平均と比較して「運動習慣、睡眠」に関する項目への回答結果が芳しくなかった。また毎年開催する健康イベントの参加率低下も課題であった。
	施策実施結果	イベントにおいて「食生活改善/運動不足解消/睡眠時間の確保」いずれかを必須項目とし、社長・健康経営担当役員・健康推進事務局担当者・各事業所担当者が取り組みの意義と重要性を説明・参加勧奨を行った
効果検証結果	トップメッセージや、申込期間中の未参加者への個別アプローチにより、イベントの参加率は、前年の58.4%から79.9%へと回復傾向。健康診断結果においても、運動習慣者比率は3年前と比較し21.4%→25.8%へ、睡眠が取れている従業員は48.6%→56.9%へ改善傾向に向かい、健康への意識が向上することで、従業員のパフォーマンスやコミュニケーションの向上にも繋がっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	当社平均年齢が年々上昇傾向にあり、特に工場事業所における「転倒災害」が年齢の高い層で発生している。設備などのハード面の改善と共に、ソフト面として加齢による心身の変化についての知識向上や、体力低下による生産性低下防止策が課題である。
	施策実施結果	グループ会社を含む生産工場において、現場視察を行い、現場に合った転倒予防体操を考案。またシニア教育・体力測定と共に転倒予防体操を展開した。特に転倒予防体操は予防の観点から年齢に限らず全員で実施した。
効果検証結果	定量的な効果はまだ出ていないが、従業員からは「自らの状況を把握することができた」「この取り組みを通じて同年代の人とのコミュニケーションが向上した」などの意見も挙がっており、定性的な効果が確認できた。体力測定と転倒予防体操は今後も継続して実施する。今後は、体力測定の経年変化などのモニタリングも行い、転倒予防体操の効果検証と施策の改善を図っていく。	

※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：江崎グリコ株式会社

英文名：Ezaki Glico Co., Ltd.

■加入保険者：グリコ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

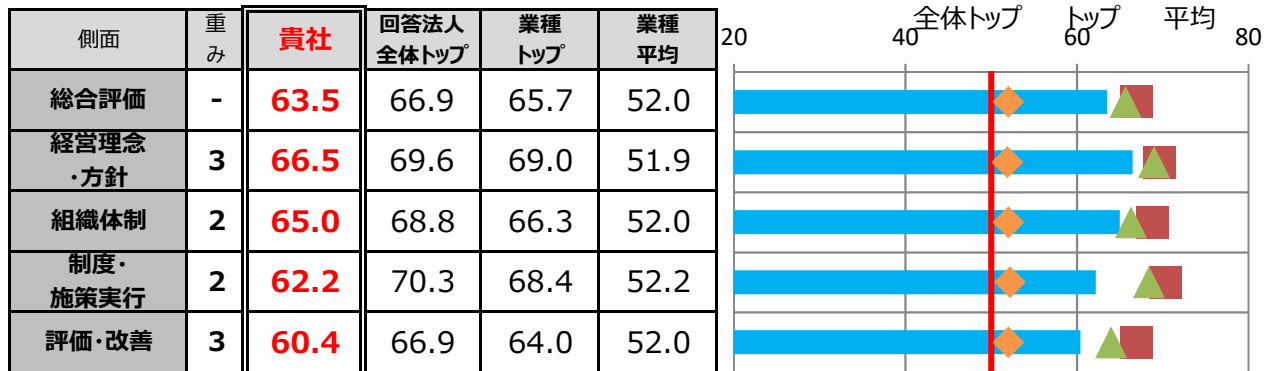
①健康経営度評価結果

■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↓1.2 (前回偏差値 64.7)

※「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



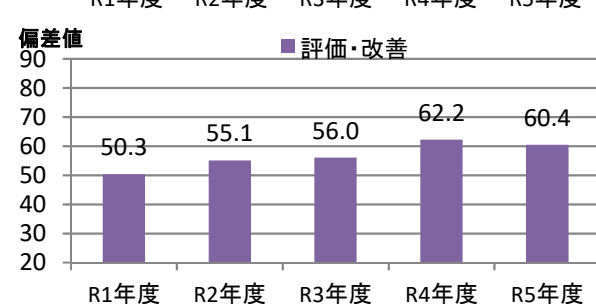
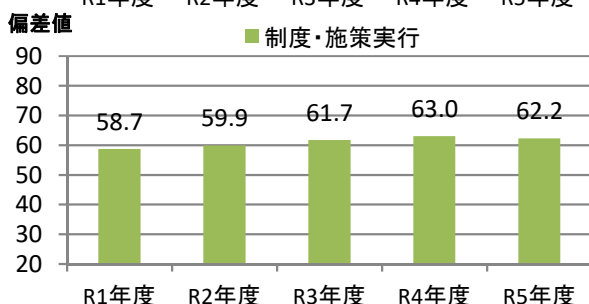
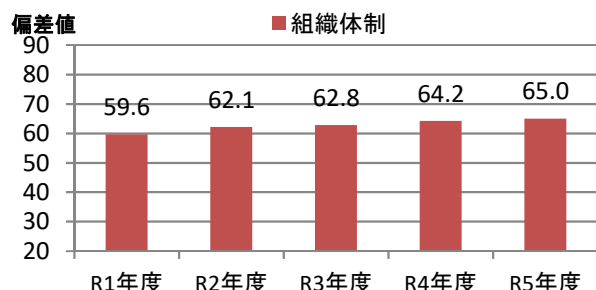
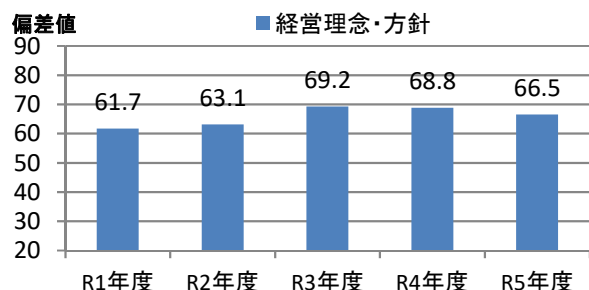
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

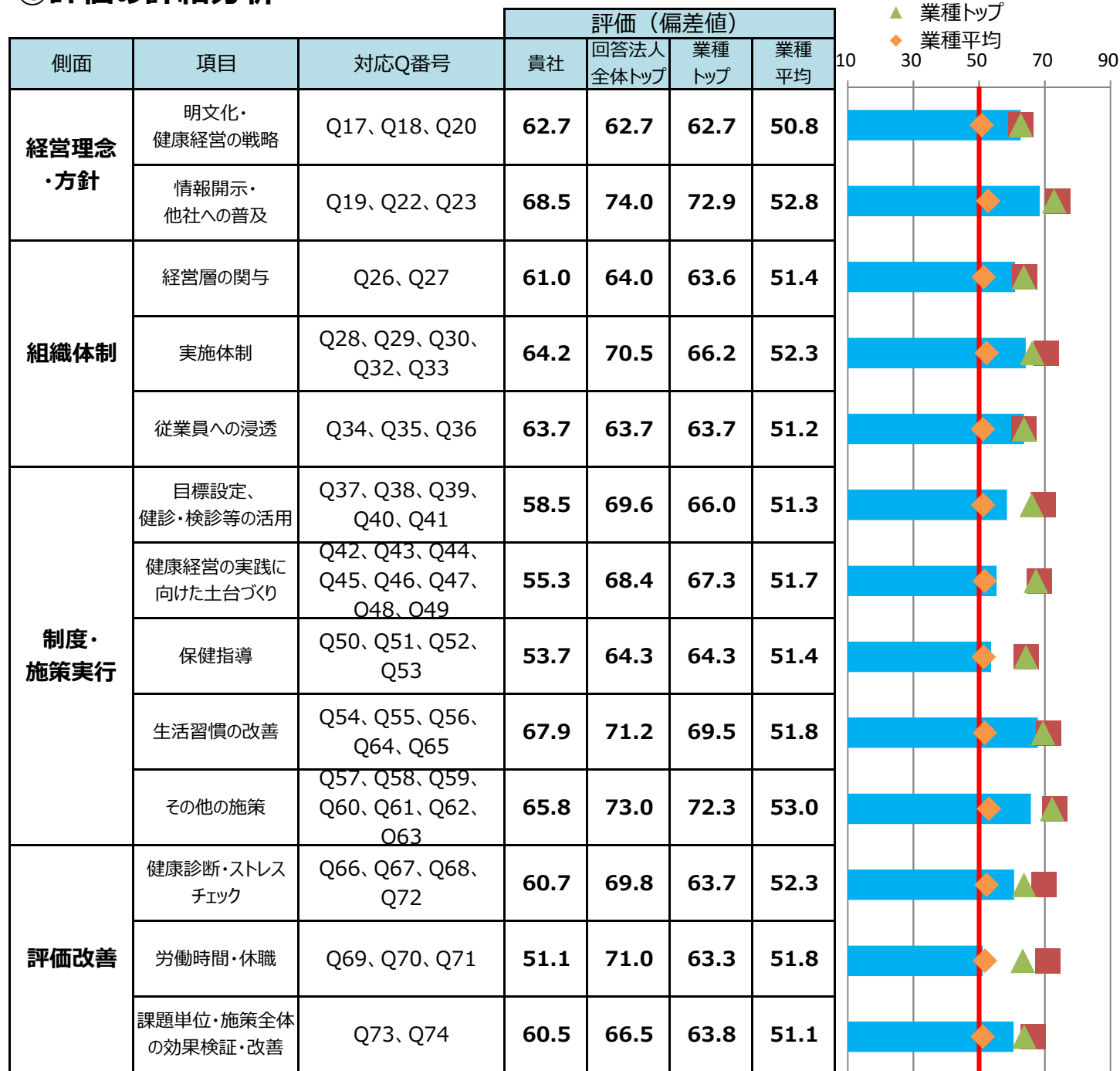
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	601~650位	401~450位	101~150位	1~50位	101~150位
総合評価	57.3	59.9(↑2.6)	62.5(↑2.6)	64.7(↑2.2)	63.5(↓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	中長期的な企業価値向上 Glicoグループが中長期的に、持続的に成長・発展していくためにはイノベーションが欠かせないと考えており、多様なバックボーンを持つ人材が部署や部門、会社の垣根を越えてつながる機会を如何に増やすか、知と知の新しい組合せを如何に増やしていくかが課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康な社員が増えること、イキイキと働く社員が増えることで、社員間や組織間のコミュニケーションも活性化され、新しい接点が増えることにより、知と知の新しい組合せが増えることを期待している。 また、健康経営で社員が健康づくりに主体的に取り組むことで、社員の健康に対する理解・洞察が一層深まり、弊社の健康事業で生み出す付加価値を間接的に高めていく基盤が強化され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	従業員のパフォーマンス向上 Glicoグループは、「すこやかな毎日、ゆたかな人生」の実現に向け、「人々の良質なくらしのため、高品質な素材を創意工夫することにより、『おいさと健康』を価値として提供し続ける」ことを目指している。これを実現するためには、多様な社員が共有する目的に向かって創意工夫し、高い生産性を発揮することが重要であり、その源泉は社員自身が心身ともにすこやかな毎日を送ることにあると捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康保持増進を図ることでプレゼンティーイズムやアブセンティーイズムが低減し、心身ともに健康な社員が強い信頼関係の下にイキイキと働けるようになることでワークエンゲージメントが高まることを期待している。これらが相まってイノベティブなアイデア創出や積極果敢なチャレンジが増え、我々が社会に提供する付加価値、つまりは生産性が高まり、社員も会社も持続的に成長できるという状態を目指している。

※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://www.glico.com/jp/company/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.glico.com/jp/company/health_management/				
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.glico.com/jp/company/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.glico.com/jp/company/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	12	回	1	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	88.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	心理的安全性、信頼の向上に向けたワークショップと部門ごとのアクションプランの策定・実行				
(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	ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.3	%

■ 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	ヘルスケアアプリを無償提供、歩数・運動管理だけでなく、歩数競争などの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	27.0	%

■ 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	89.1	%

※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	58.5	51.8	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	55.6	51.6	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	57.1	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	52.1	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	68.5	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.8	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	56.5	52.6	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）	59.0	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.2	50.4	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	生活習慣の改善があらゆる疾病予防になる上、社員の4人に1人以上が生活習慣病を発症しており、もっとも医療費がかかっている。プレゼンティーズムの要因分析でも運動・栄養・睡眠に関する基本的な生活習慣に課題があることが明らかになった。
	施策実施結果	定期的に全社でウォーキングイベントと生活習慣改善イベントを実施し、ウォーキングイベントは平均27%の社員が参加し、期間中の平均歩数は8,433歩/日/人と目標の8,000歩を大きく上回る結果となった。
効果検証結果	2022年は計3回、定期的に全社でウォーキングイベントと生活習慣改善イベントを実施し、社員の意識・行動変容を促した。その結果、主体的な健康感が低い人は昨年66%から58%に減少し、プレゼンティーズムも28%から25%に改善した。今後も良好な生活習慣者の割合を増やしていくことに努めることで血圧やHbA1c等の健康指標の悪化傾向の抑制につながるものと期待している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社内データの網羅的解析から抑うつ傾向がエンゲージメントに強い負の相関があり、抑うつ傾向は個の尊重など信頼関係の強化により改善されることが期待された。また、企業が持続的に成長・発展していくためにはイノベーションが欠かせないと捉えており、イノベーションを起こしやすい組織風土の醸成するために、従業員や組織間の心理的安全性や信頼を強化していくことが重要課題と捉えている。
	施策実施結果	従業員や組織間の心理的安全性や信頼の状態を把握するサーベイを全社で実施し、回答率は88.3%であった。
効果検証結果	上記のサーベイは今冬に2回目を実施予定のため、心理的安全性や信頼に関する効果検証はできていないが、別途実施しているウェルネスサーベイでは、会社の人間関係が悪いと感じている人の割合が32%から24%に、職場の風土が悪いと感じている人の割合は67%から55%に減少、活力が乏しいと感じる人、自己効力感が低い人、仕事への意欲が低い人の割合も全て10P以上改善し、57%、39%、47%と改善を示している。	

※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：株式会社ブルボン

英文名：BOURBON CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

上場

■所属業種：食料品

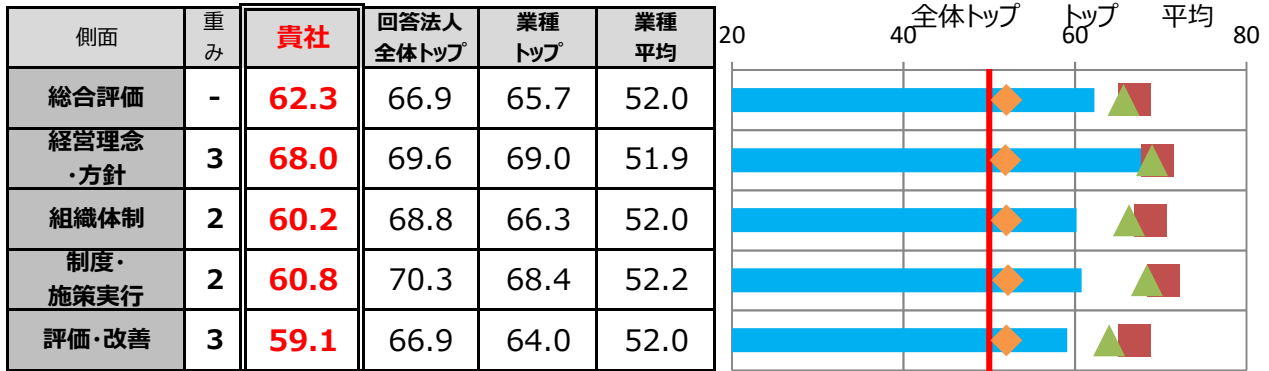
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↑0.5 (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



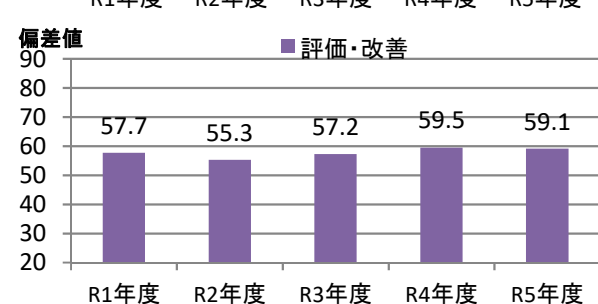
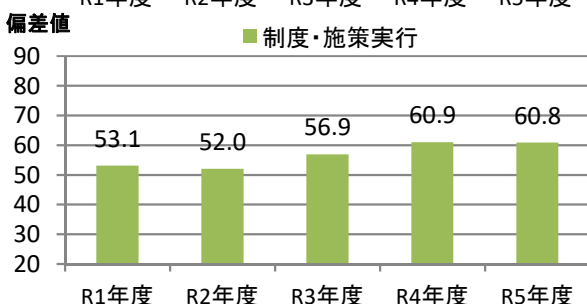
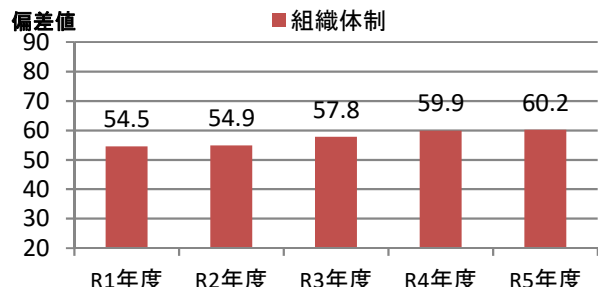
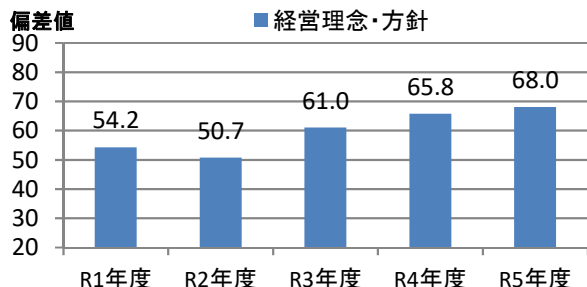
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

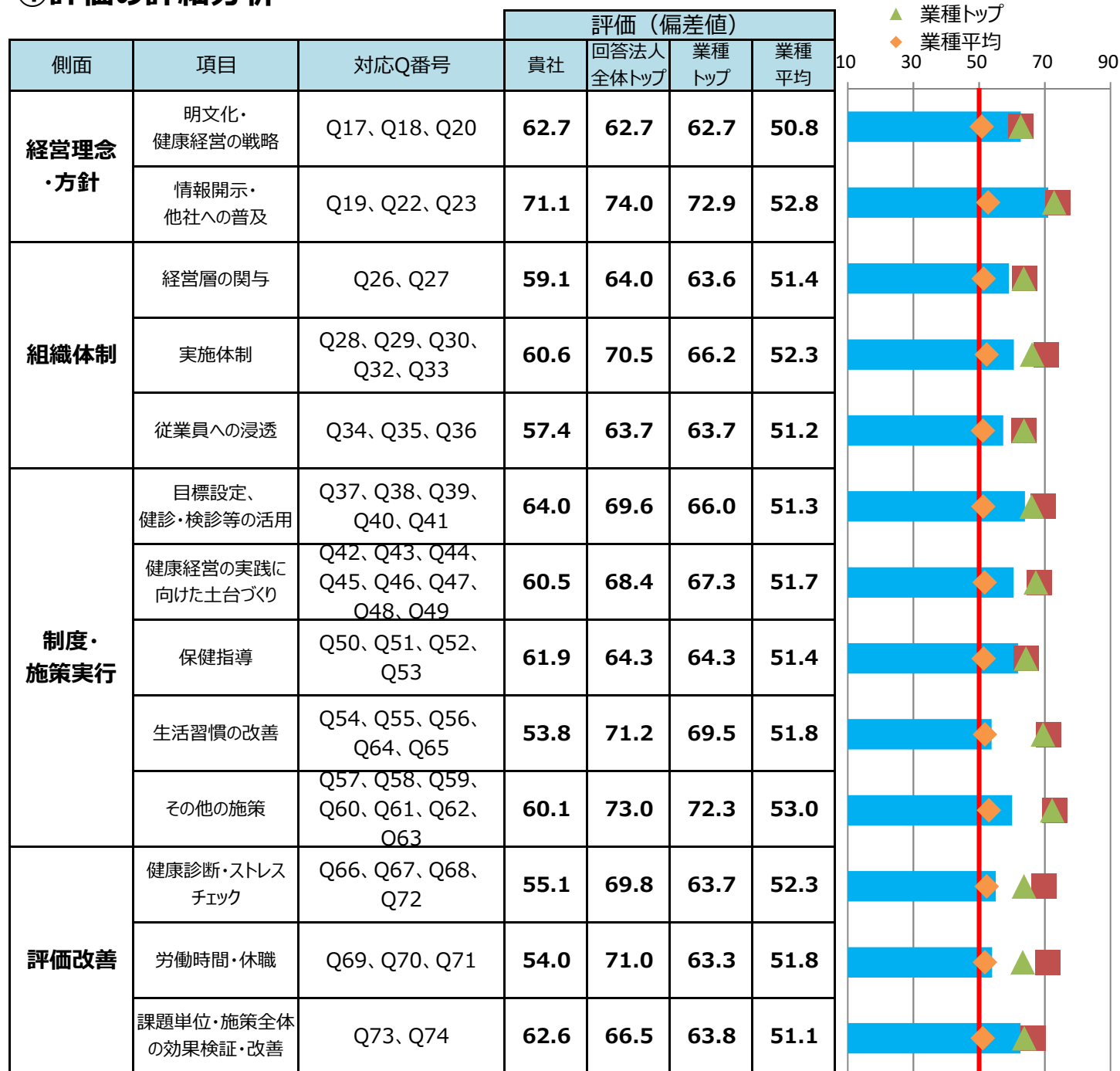
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1051~1100位	601~650位	301~350位	301~350位
総合評価	55.1	53.2(↓1.9)	58.4(↑5.2)	61.8(↑3.4)	62.3(↑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 当社は食品製造業として品質保証第一主義に徹し、安心安全な商品とサービスの提供を以て、心と体の健康づくりに寄与する「健康増進総合支援企業」を目指している。社会へ健康を届ける者として、まずは社員が身体的・精神的・社会的に健康な状態である事が必要と考える。また、経営理念である「利害相反する人を含めて、集団の生存性を高める」ためにも、健康経営活動を通じ社員及びステークホルダーの労働生産性向上に寄与したい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営活動を通じ社員のパフォーマンス向上、ステークホルダーを含め労働生産性向上を期待する。具体的に、身体的健康として健診データからの健康課題の改善（Ⅲ度高血圧者の撲滅）。精神的・社会的な健康として高ストレス者比率の改善（10%未満）。生産性の向上（アブセンティーズムの1日改善、プレゼンティーズム不調者の低減31%→25%）。生き活きと働く者の増加（エンゲイジメントスコアの改善47→50）。
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.bourbon.co.jp/company/about/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.bourbon.co.jp/company/about/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.bourbon.co.jp/company/about/health.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.bourbon.co.jp/company/about/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	12	回	5	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	30.6	%	(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	その他				
取組内容	3月9日(サンキューの日)に働く仲間へ感謝の気持ちを伝えるイベントを開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.2	%

■ 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	昼食時に無料でサラダを配布するイベントを弁当業者と共同して実施。食習慣改善のため取組んでいます。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.6	%	(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	他企業と共同で年2回のウォーキングイベントを、従業員組合の協力を得ながら開催している。				
(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	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	7.7	%

※ 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	59.1	51.8	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	60.7	51.6	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	63.4	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	52.1	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	52.1	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	51.8	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	60.9	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.8	50.4	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	協会けんぽの事業所カルテを過去3年間遡ったところ、徐々に低減はしているものの循環器疾患の重要な危険因子である血圧のリスク保有者（Ⅱ度・Ⅲ度高血圧者を含む）は、脂質や糖代謝のリスク保有者より20ポイント程度高い。労災の防止に加え、生涯を通じた健康づくりによる健康寿命の延伸の観点からも、循環器疾患の発症予防・重症化予防に向けて血圧の適正化は、重要な課題であると認識している。
	効果検証結果	2022年度のⅢ度人数は前年比5名減、連続該当25%、新規該当75%。高リスク者面談の重要性を鑑み、面談方法を改善。従来単発面談を2022年度は、産業医を含み複数回実施に加え、各事業場労務管理者による確認（受診や内服、家庭血圧等）を1-3回実施。その結果、2022年度Ⅲ度高血圧該当者全員のうち、今年度健診が済んだ者（半数が健診済）全員がⅡ度高血圧以下に改善。健康状態の改善と捉える。
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	長期欠勤・退職者の全体をメンタル不調とフィジカル不調とに分けると、人数割合はメンタル不調の方が少ない。しかし、両者を復帰率、退職率で比べると、メンタル不調の方が復帰率が低く退職率が高い。よって、メンタル不調は実人数比が少なくても、復帰や退職を含め考えると、介入すべき課題と考える。メンタル不調者の実人数は年々増えている。メンタル不調対策は当社にとって重要な課題である。
	効果検証結果	eラーニング理解度8割以上の者が96.3%とリテラシーの向上にはつながっている。また、総合健康リスク120以上の部門は減少したが、高ストレス者割合やメンタル不調による長期欠勤者は増加。身体的不調によるプレゼンティズムの背景にメンタル不調が潜んでいる可能性もあるが分析しきれていないことも含め、欠勤、高ストレス、エンゲイジメント、プレゼンティズムのいずれの視点からもメンタル対策の継続が必要。

※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：カルビー株式会社

英文名：Calbee

■加入保険者：カルビー健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

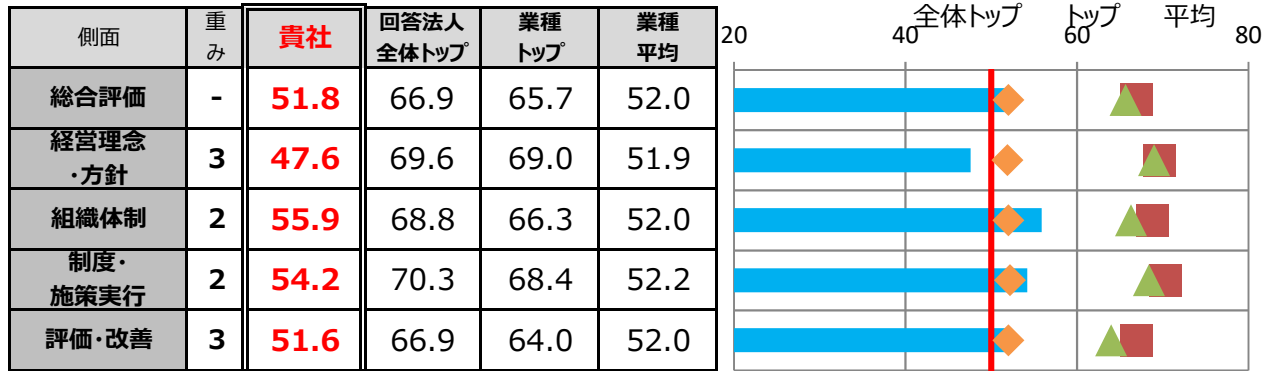
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.8** ↓3.0 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



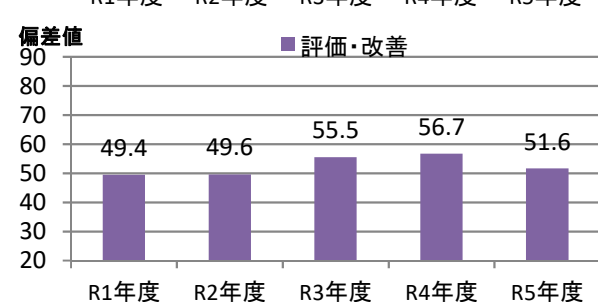
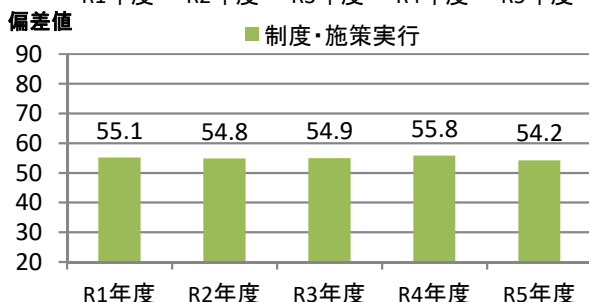
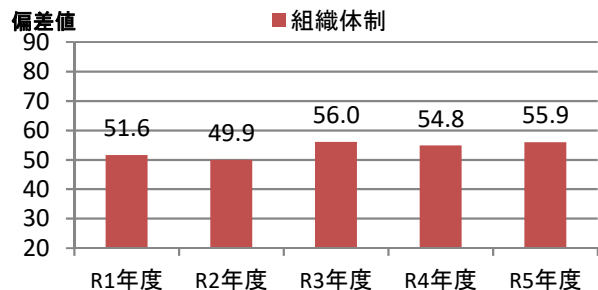
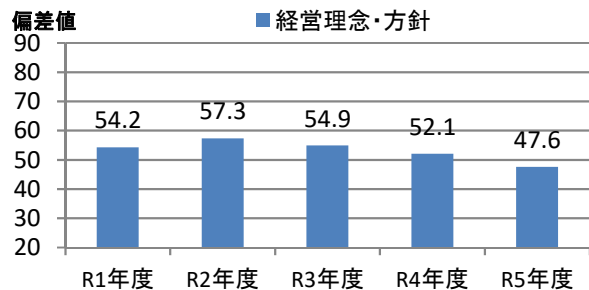
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

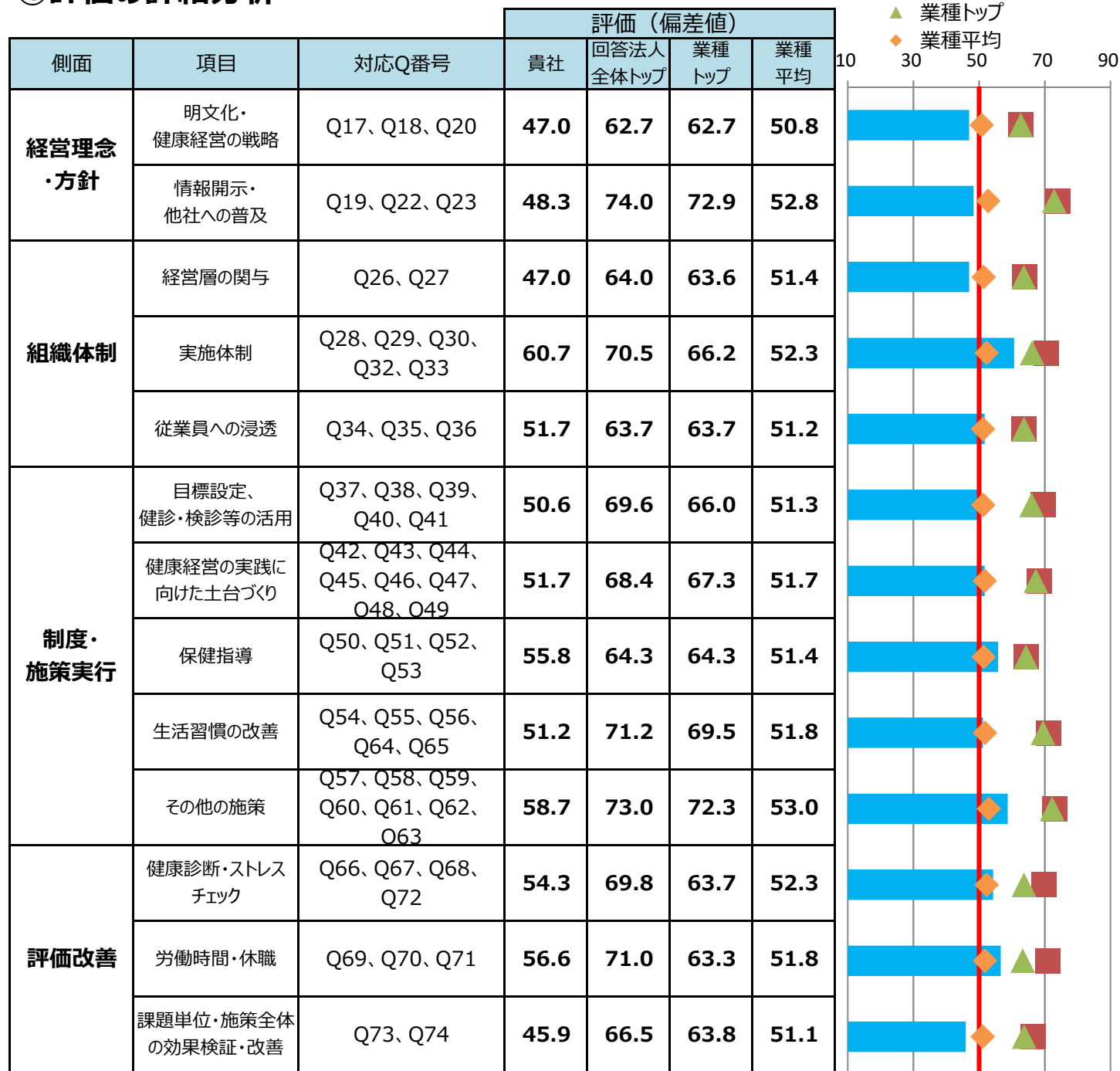
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1051~1100位	901~950位	1051~1100位	1551~1600位
総合評価	52.4	53.0(↑0.6)	55.3(↑2.3)	54.8(↓0.5)	51.8(↓3.0)
【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>2030ビジョンで掲げている「多様性を尊重した全員活躍」を推進するうえで、「心身および組織としての健康」は経営の土台に欠かせません。</p> <p>経営上の課題として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社任せにしない、自律的な心身コンディションスキルの習得 ・各自の心身コンディションをフォローアップできるチーム体制の構築があげられます。
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康診断受診やストレスチェック、エンゲージメントサーベイなど定期的な測定により実態を把握し、きめ細やかなフォローアップ施策（メンタルヘルス対策、仕事と治療との両立支援など）を実施することで、従業員一人ひとりのパフォーマンスの向上を期待し取り組んでおります。さらには組織単位で仕事の質を上げる働き方改革の実現を目指しています。</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>労働人口の減少により新規採用が難しくなっていく昨今、大切な人財である従業員に長く働いてもらうことができる心身の健康づくりが必要不可欠であり、また経営上の課題であると考えております。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の推進により、従業員1人1人に長く活躍いただくことを目指しています。</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.calbee.co.jp/sustainability/policies.php#ac07

※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	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	48.7	%	(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	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	所属部門による貢献に対しての表彰制度				
(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		%

■ 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	福利厚生プログラムでスポーツジムの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		%	(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	45.9	51.8	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	56.6	51.6	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	54.9	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	52.1	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	48.5	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	51.8	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	58.3	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	50.4	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	NEXT Calbee 2030のビジョン実現に向け「多様性を尊重した全員活躍の推進」ができるよう従業員の健康増進支援をしている。従業員一人ひとりが健康に対する意識を高め行動変容することが重要である。課題点として重要KPI設定、事業所担当者の巻き込み、PDCAの振り返りなど不十分な点があった。
	施策実施結果	従業員一人ひとりが健康管理のサイクルを回すことをめざし、①計測する→②判定～FBを受ける→③対処する・行動を変える→④改善する、この4つのフェーズで目標を設定し取り組むこととした。
効果検証結果	①計測②判定～FBを受ける：健診受診率及び、産業医判定の実施は100%を達成。③対処する・行動を変える：各事業所で独自の対応を行っていたため、100%受診勧奨を行うことができていなかった。④改善：改善・横ばい・悪化した項目がそれぞれ存在するため、今回の施策が従業員の健康状態を改善したとは言い難いと考えられる。	
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	各事業所が全国に点在していることや、営業、製造、店舗販売と多様な働き方の従業員が勤務しており、従業員のメンタル不調の早期発見にそれぞれの職場・事業所に対応する必要がある。
	施策実施結果	①健康推進担当者を各事業所に設置し、不調者の早期発見に努める。 ②保健師を増員し、支援体制を整える。 ③復職基準を定める。 結果：今まで見過ごされてきた不調者が、適切に休職に結びつくようになった。
効果検証結果	取り組みを開始以後、年々保健師の対応件数が増加している。これは取り組み以前であれば見過ごされていた軽度の不調であっても、保健師に情報が連携され対応に繋がっているためだと考えられる。	

※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：森永乳業株式会社

英文名：MORINAGA MILK INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：森永健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

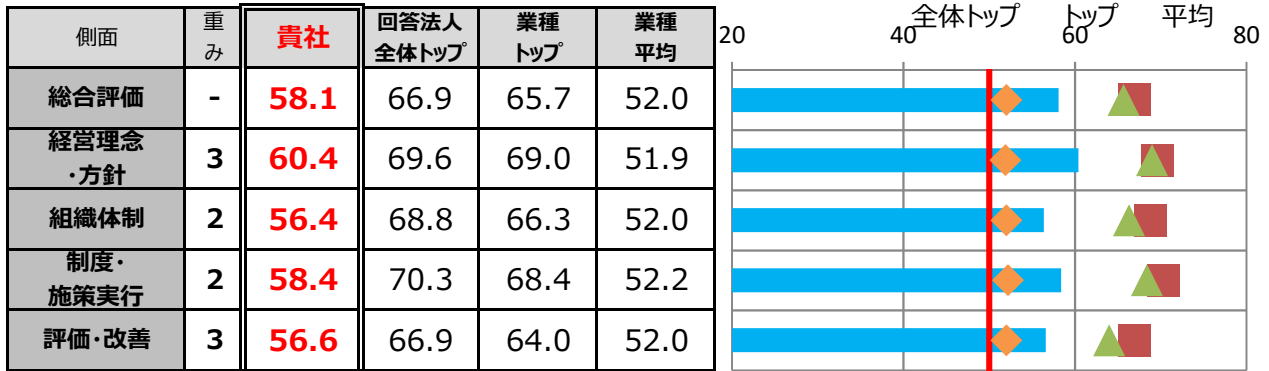
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.1** ↑1.5 (前回偏差値 56.6)

※「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



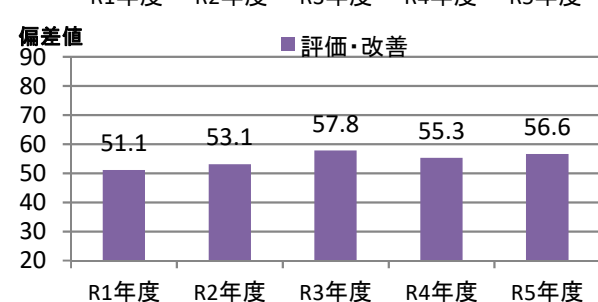
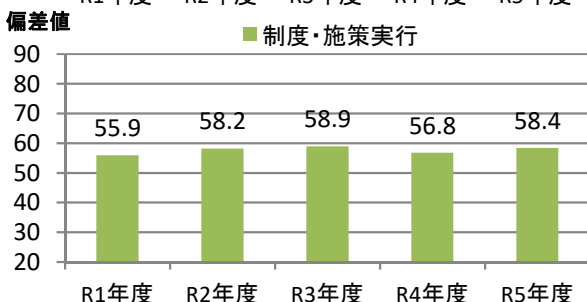
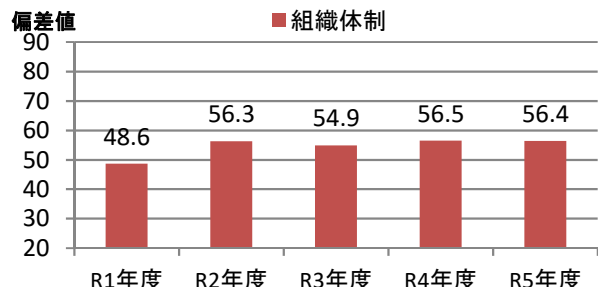
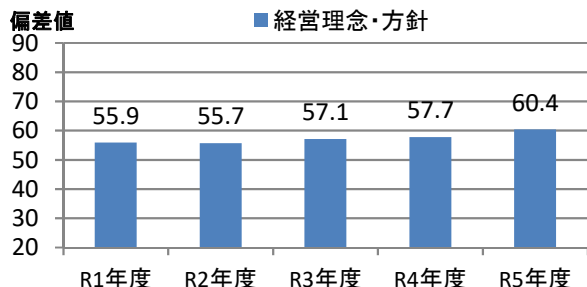
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

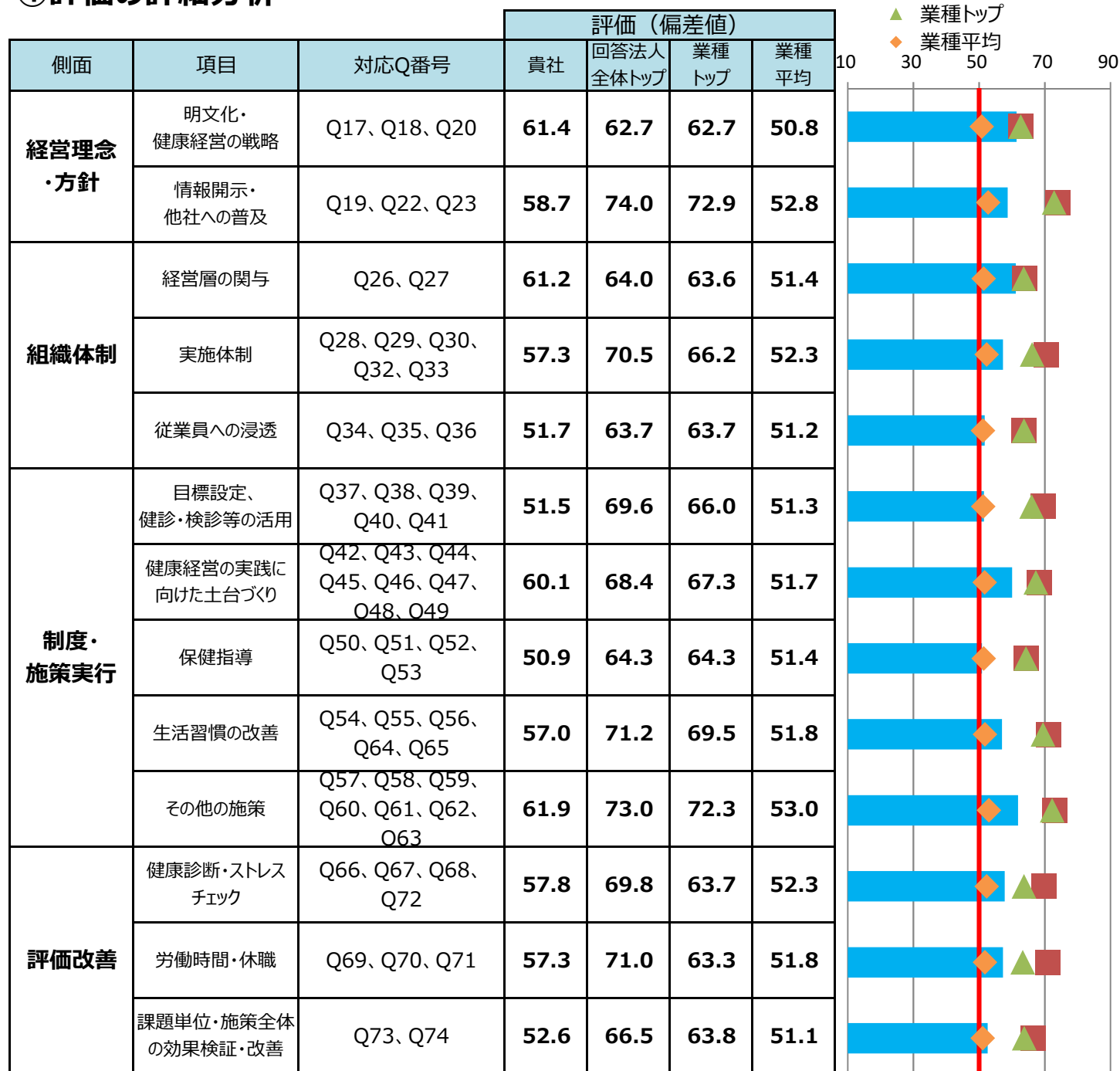
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位	851~900位	701~750位	851~900位	801~850位
総合評価	53.0	55.5(↑2.5)	57.2(↑1.7)	56.6(↓0.6)	58.1(↑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	中長期的な企業価値向上 社員一人一人が心身ともに健康で生き活きと活躍することによって、森永乳業グループが社会に対して提供する価値を増大させる。
	健康経営の実施により期待する効果	①社員のアブセンティーズムおよびプレゼンティーズムの低減 フィジカルやメンタルの不調者を減少させることによってアブセンティーズムとプレゼンティーズムの減少を図り、万全のコンディションで業務に注力できる社員を増やす。 ②社員のワークエンゲージメント向上 組織や職場環境の改善を進めることでワークエンゲージメントの向上に繋げ、社員がより高いモチベーションのもとで働くことができる状態を実現する。
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.morinagamilk.co.jp/sustainability/people_and_society/

※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	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	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	「表彰制度」を導入している。事業所独自の表彰を行った場合に記念品等の費用を支援している。				
(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	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	食生活、運動、禁煙などから本人が目標を選び2か月間改善に取り組む。参加者比率は食生活関係の選択割合。				
(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	48.5	%

■ 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	健康増進に関する福利厚生として、全国のスポーツクラブ等を社員が利用できるよう提携している。				
(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	43.1	%

■ 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	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	56.2	51.8	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	54.9	51.6	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	58.3	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	52.1	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	53.8	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.8	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	59.3	52.6	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）	64.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.2	50.4	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	コロナ禍の中で、メンタル不調による欠勤・休職が増加傾向にある。欠勤・休職の予防のため、職場環境改善、相談窓口の設定などの取組を一層進めていく必要がある。
	施策実施結果	・社員と家族が利用可能な無料外部相談窓口を新設。 ・社員個人向けのセルフケア研修を開催し270名弱が受講した。また、管理職向けのラインケア研修を工場部門の管理職を対象に実施、約80名が受講した。
効果検証結果	・ストレスチェックの独自項目で心身の不調によって休んだ日数を図っているが、概ね横ばいの状態が続いている。また、メンタル不調による欠勤・休職割合の状況は増加傾向にあり、引き続き対策が必要な状況にある。 ・個別施策では、外部相談窓口の相談実績は約70件と少なく、社員の認知度向上、利用促進を図る必要がある。 ・セルフケア、ラインケアの両研修を継続し、個人、職場両面でのメンタル不調予防に取り組む。	
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	コロナ後の影響もあり、メンタル疾患での長期療養者が増加傾向にある。一度復職しても、再度の療養となるケースも増えてきている。また、がん（乳がんなど）の罹患者も増加傾向にあるため、慎重な職場復帰判断と、復職後のきめ細やかなフォローが必要である
	施策実施結果	特にメンタルについて専門産業医による、慎重な復職判断による再発防止を図り、復職後も復職支援プランを策定し、時短、フレックス、在宅などを駆使して、安心して両立ができる環境を整えた。
効果検証結果	メンタルにおいては、主治医から復職可能の判断があっても、産業医の指示で外部リワークの受講などを義務付けることにより、退職者を除いた再発者は2名に留まっている。復職後は、復職支援プランに従い、勤務時間、仕事の量や質を徐々に上げ、また職場にも配慮事項について共有と理解を得ることで、長期間療養者であっても、安心感を持つての復職が可能となっている。長期療養者の半数が復職し、その後も勤務を継続できている。	

※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：株式会社ヤクルト本社

英文名：Yakult Honsha Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

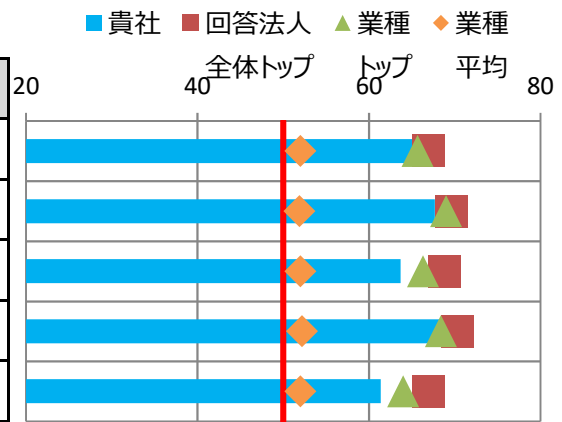
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.2** ↓0.2 (前回偏差値 65.4)

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.2	66.9	65.7	52.0
経営理念・方針	3	67.7	69.6	69.0	51.9
組織体制	2	63.7	68.8	66.3	52.0
制度・施策実行	2	68.4	70.3	68.4	52.2
評価・改善	3	61.4	66.9	64.0	52.0



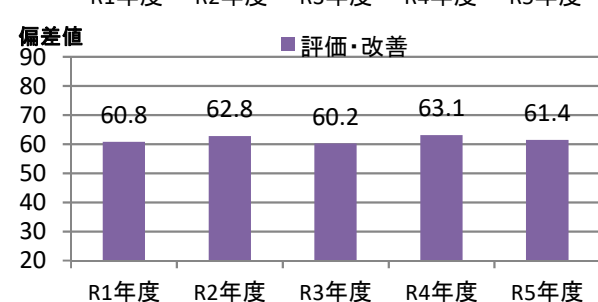
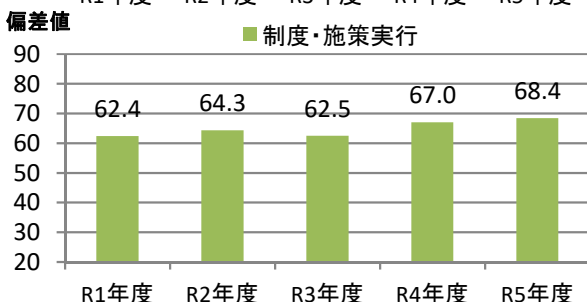
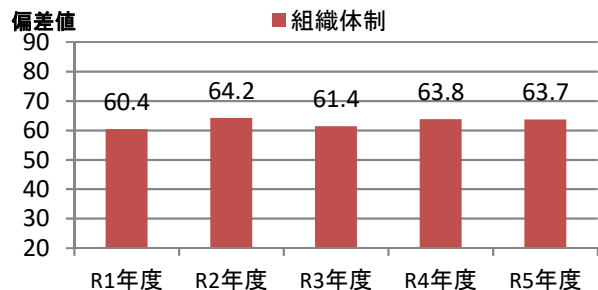
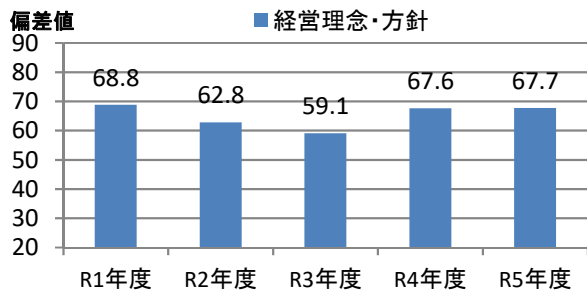
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

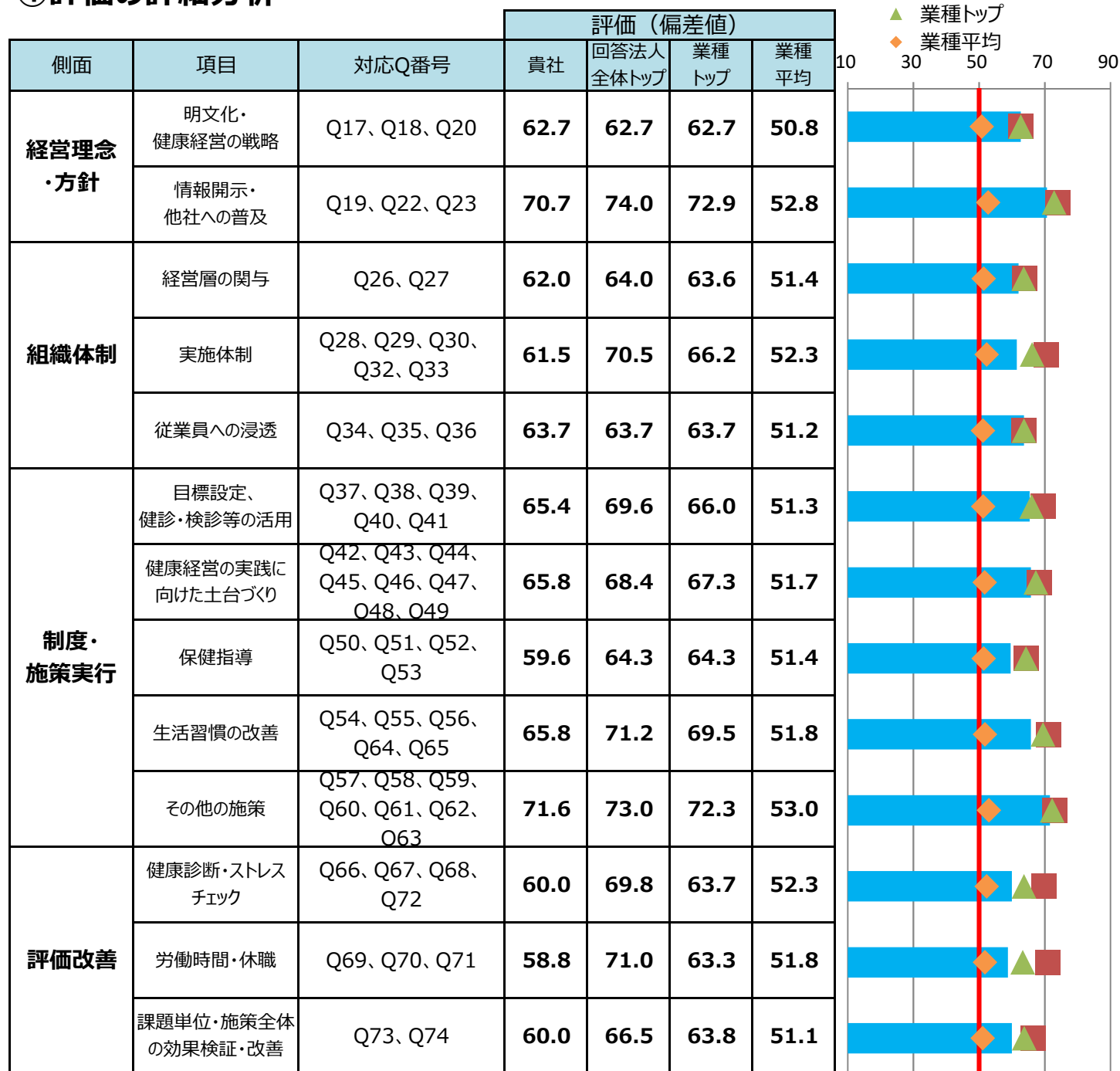
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	101~150位	351~400位	1~50位	1~50位
総合評価	63.4	63.4(↑0.0)	60.6(↓2.8)	65.4(↑4.8)	65.2(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、2021年度から2030年度の10年間にわたる企業経営の長期ビジョン「Yakult Group Global Vision 2030」を策定し、世界の人々の健康に貢献し続けるヘルスケアカンパニーへの進化を目指している。これまで以上に企業理念の実現による企業価値向上を図り、持続的に成長するために、従業員が健康でいきいきと働き続ける職場環境づくりが不可欠と考え継続して健康経営の取り組みを行う。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の継続実施により、時代とともに変化し続ける健康課題や従業員の健康意識のさらなる高まりに対応する。重点指標として「プレゼンティーズムの低減」（2025年度目標：10.0%）、「ワークエンゲージメントの向上」（2025年度目標：4.0点以上）を設定し、従業員の生産性向上および組織の活性化を今後も高めていくことが、経営上の課題解決につながると思う。</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>人材育成の推進にあたり、「経営戦略との連動」「価値観の多様化への対応」「組織力の最大限の発揮」をポイントに掲げ、一律の従業員教育ではなく「個」のキャリアにあった教育への更なる進化を目指している。社内調査において約80%（2023年度）であった従業員の会社満足度を向上するために、個人や組織の課題を認識した、知識・スキルを身につけられる理想の環境づくりと、業務の生産性向上を通じた組織の活性化を目指す。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>企業理念「私たちは、生命科学の追究を基盤として、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。」に基づき、「人」は価値を創造する重要な資産と考え、より一層の人材育成と組織の活性化を図る。社内調査結果から「仕事内容」「会社風土」「職場環境」を充実させることが、人的資本経営の更なる推進につながると思う、制度改定や積極的な投資等を行い、将来的に従業員会社満足度100%を実現したい。</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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/labor/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.yakult.co.jp/company/sustainability/social/labor/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.yakult.co.jp/company/sustainability/social/labor/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.yakult.co.jp/company/sustainability/social/labor/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	9	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	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	96.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	従業員の交流を深めることを主な目的に、プロ野球観戦チケット・グッズの配布や社内イベント等を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.6	%	(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	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	社食で健康管理を考慮した健康応援企画や、地球環境に配慮した企画を定期的に実施し従業員が参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.2	%

■ 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	従業員向け健康講座実施時にロコモ度チェックを行い、個々の数値を回答し、運動機能の意識啓蒙を実施。				
(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	96.1	%

■ 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	89.0	%
管理職限定	○	全管理職の	93.7	%
限定しない	○	全従業員の	96.1	%

※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	68.8	51.8	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	60.2	51.6	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	64.5	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	52.1	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	79.1	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.8	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	66.4	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	50.4	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	2022年度に実施した健康に関するEラーニング研修（全3回/年）は、受講率平均が95.8%、全回95%以上となり従業員の健康意識・リテラシーを高めることに寄与した。2023年度は同研修（全4回/年）の受講率95%以上を目標とし、継続的に多くの従業員の受診促進を図る。さらに、同研修と健康施策の実施時期を連動させ、周知を図ることで両施策の実行力および従業員の行動変容につなげる。
	施策実施結果	昨年度同様、研修期間中は各事業所担当者へ当該事業所の受講状況を逐一共有し、受講するまで適宜呼びかけを行った。また全従業員が閲覧する社内イントラネット上の掲示板にて実施状況や健康情報の共有を行っている。
効果検証結果	これまで2回実施し第1回「生活習慣病」の受講率95.8%・満足度97.6%、第2回「男女の健康」受講率96.1%・満足度97.1%と健康意識向上に寄与した。また研修時期と施策を連動させ、従業員の行動変容に寄与した。第1回目は健康診断前に実施し、従業員が目標を立て食生活や運動改善等に取り組んだ。第2回目は女性がん検診と連動させ、これまで50%で横ばいだった乳がん・子宮がんの受診率が60%に向上した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員の健康管理に関しては、各事業所にて各種法令に基づき実施しているが、事業所ごとに健康情報の管理方法に温度差があった。そこで、社員の健康情報を一元管理することを目的とした「健康情報管理システム」を2023年10月に全事業所に導入した。これを契機に、システム内で情報管理・共有することで、社員の疾病予防・対応や安全安心な職場環境づくりにつなげる。
	施策実施結果	長時間労働における産業医面談の対象者とする全社基準をシステム内で設定し、対象者の疲労の蓄積状況を客観的に把握するために、「疲労蓄積度チェックリスト」の実施を義務化した。
効果検証結果	運用を開始して間もないこともあり、定量的な成果はまだ出てきていないが、先行運用を行っている事業所では定性的な結果が出始めている。具体的には、産業医面談に係る事前準備から実施後の事務処理までにかかる労力が概ね半減した。その結果、他従業員からの健康相談対応や専門的な見地からのアドバイスを受けることが増えた。	

※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：明治ホールディングス株式会社

英文名：Meiji Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：明治グループ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

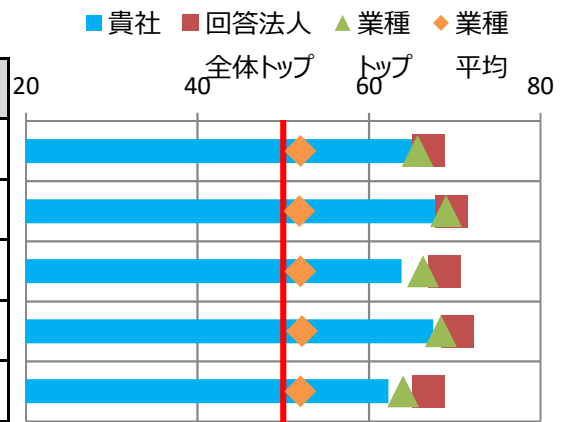
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.4** ↑0.2 (前回偏差値 65.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.4	66.9	65.7	52.0
経営理念・方針	3	68.3	69.6	69.0	51.9
組織体制	2	63.8	68.8	66.3	52.0
制度・施策実行	2	67.5	70.3	68.4	52.2
評価・改善	3	62.3	66.9	64.0	52.0



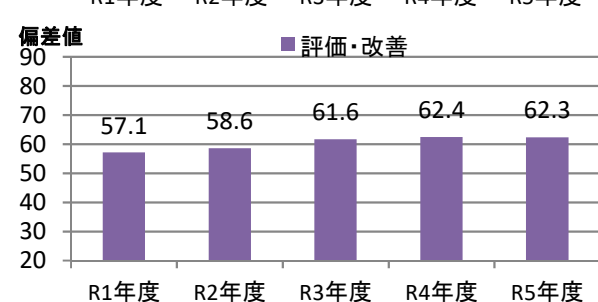
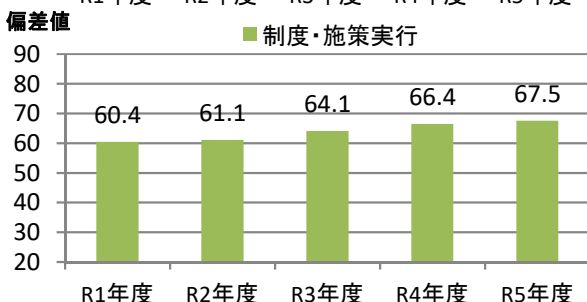
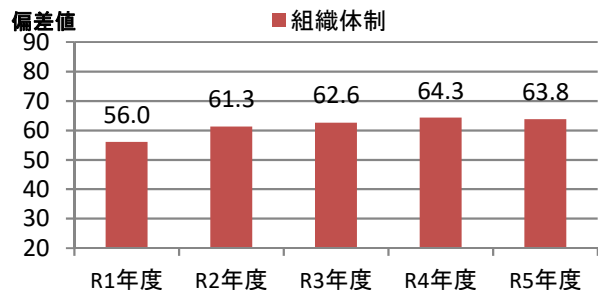
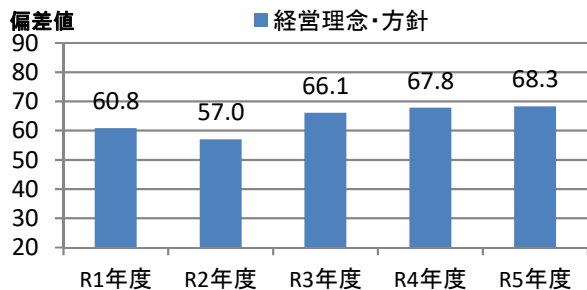
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

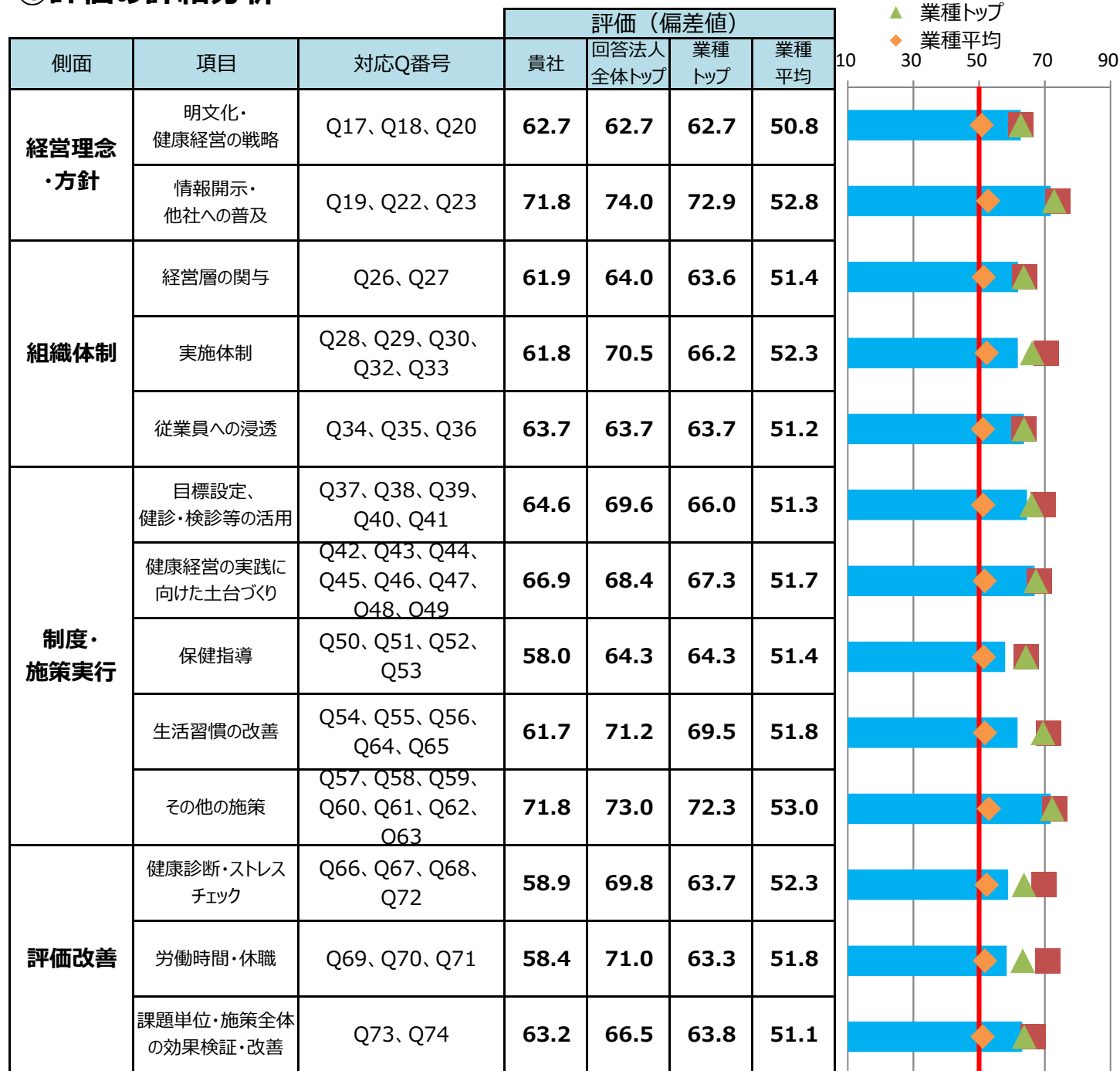
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	51~100位	1~50位	1~50位
総合評価	58.7	59.2(↑0.5)	63.7(↑4.5)	65.2(↑1.5)	65.4(↑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	組織の活性化 従業員一人ひとりが各人の健康に対して責任を果たす高い意識を持ち、「健康にアイデアを」を体現する企業グループに相応しい、皆が心身ともに健康で生き活きと働ける組織風土を整えること。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員各人の健康への責任意識～行動変容により、社内外から「健康にアイデアを」に相応しいと評価され、従業員自身も健康で生き活きと働ける組織風土が醸成されることを期待。具体的目標は、①23年度まで肥満基準該当者の毎年減少②生産性の向上（アブセンティズム：0.3%以下を維持、プレゼンティズム損失：20%）③エンゲージメントの向上（スコアA）である。
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.meiji.com/sustainability/society_creation/talent/

※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.meiji.com/sustainability/esg/?active-tab=tab-4				
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.meiji.com/sustainability/esg/?active-tab=tab-4				
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.meiji.com/sustainability/society_creation/talent/				

※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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	89.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	グループスローガン「健康にアイデアを」を社内浸透・体現を図るべく、職場ミーティングの定期開催を実施				
(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	Kenko My Boom宣言を実施（健康に関する宣言を公表し、継続的に取り組む）				
(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	3.4	%

■ 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	運動習慣定着の為にウォーキング施策を実施。歩数に応じポイントが付与され、商品と交換することができる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 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	1.6	%
管理職限定	○	全管理職の	98.3	%
限定しない	○	全従業員の	91.8	%

※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	66.4	51.8	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	59.4	51.6	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	64.8	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	52.1	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	75.3	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.8	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	67.5	52.6	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	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.8	50.4	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	従業員の喫煙率が世の中平均に比べて比較的高いことに加え、喫煙の有無と健康診断数値（生活習慣病に係る項目）との相関性が明らかであること、また、健康増進法（受動喫煙防止）の浸透・普及により世の中全般で禁煙への取り組みが進む状況に鑑み、「従業員の健康増進と安心して働ける職場環境づくり」を目的とした禁煙促進による「喫煙率の低下」を全社課題として設定。
	施策実施結果	職場内喫煙所廃止、就業時間中禁煙、禁煙ポスターの掲載、禁煙プログラムを継続、喫煙該当者のご自宅に社長名にて禁煙のすすめを手紙にて発信。結果、禁煙率が20.5%から19.5%と改善。
効果検証結果	喫煙率の低下は、生活習慣病予防および従業員の生産性向上に影響すると考えている。喫煙率は毎年改善し、2022年度は19.5%を達成。生産性の一指標であるアブゼンティーイズムは2021年度改善したが、2022年度は2021年度と比較して0.29%悪化し、他の指標の影響も大きいと捉えている。	
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	従業員への意識調査の結果、多様な働き方の推進や、休日や就業時間について、期待度と満足度に大きなギャップがある状況が明らかとなったことから、業務効率化や働き方改革の推進による従業員の生産性向上、および、従業員が心身ともに健康で活き活きと働けるための環境整備として「ワークライフバランスの推進」を行うことを全社課題として設定。
	施策実施結果	①在宅勤務制度拡充、②労働時間管理徹底、③会議効率化を継続実施。長時間労働発生指標（60時間超のべ人数、21年118名→22年130名）は悪化したが、所定外労働時間は前年比2.3時間改善した。
効果検証結果	残業時間の改善にともない、高ストレス者比率は21年度10.1%から22年度9.4%と改善。その結果従業員エンゲージメントもBクラスを維持している。管理職に対して部下の長時間労働状況の随時通知を行うと共に、部下に対するケアの重要性を改めて周知するべくラインケア研修を強化（ラインケア受講率：21年34.7%→22年89.1%）	

※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：雪印メグミルク株式会社

英文名：MEGMILK SNOW BRAND Co.,Ltd.

■加入保険者：雪印メグミルク健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

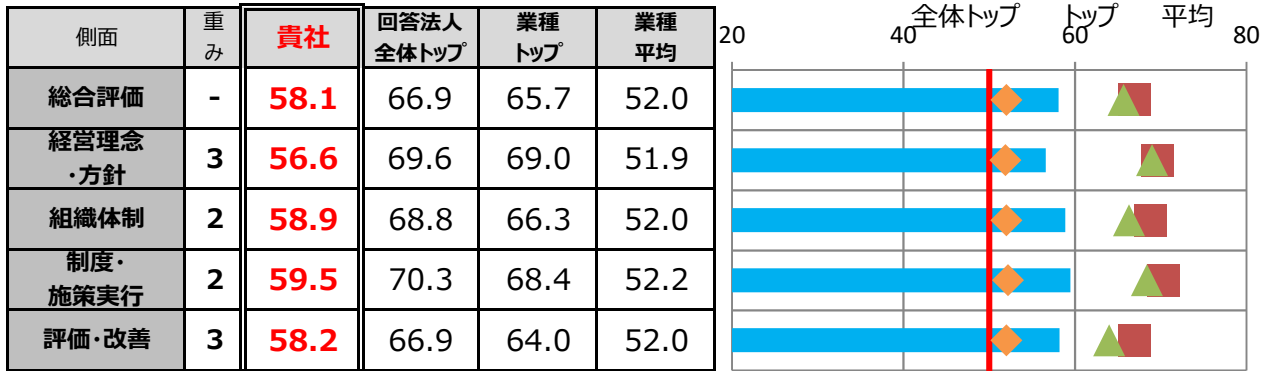
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.1** ↑0.8 (前回偏差値 57.3)

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

②評価の内訳



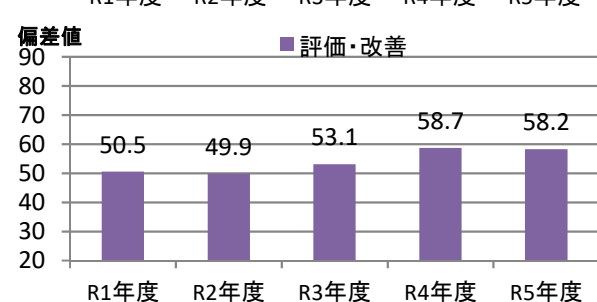
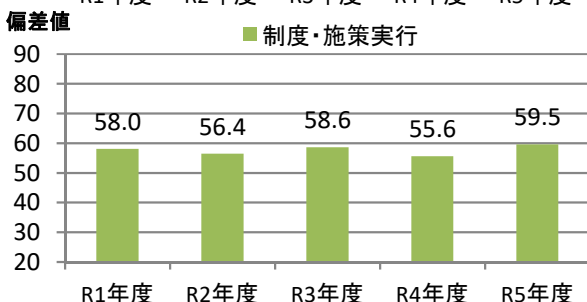
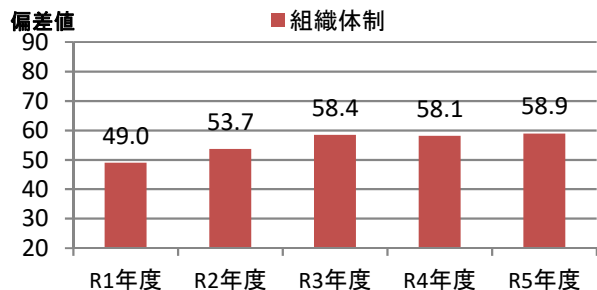
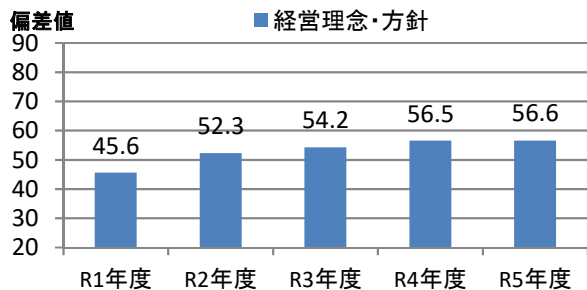
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

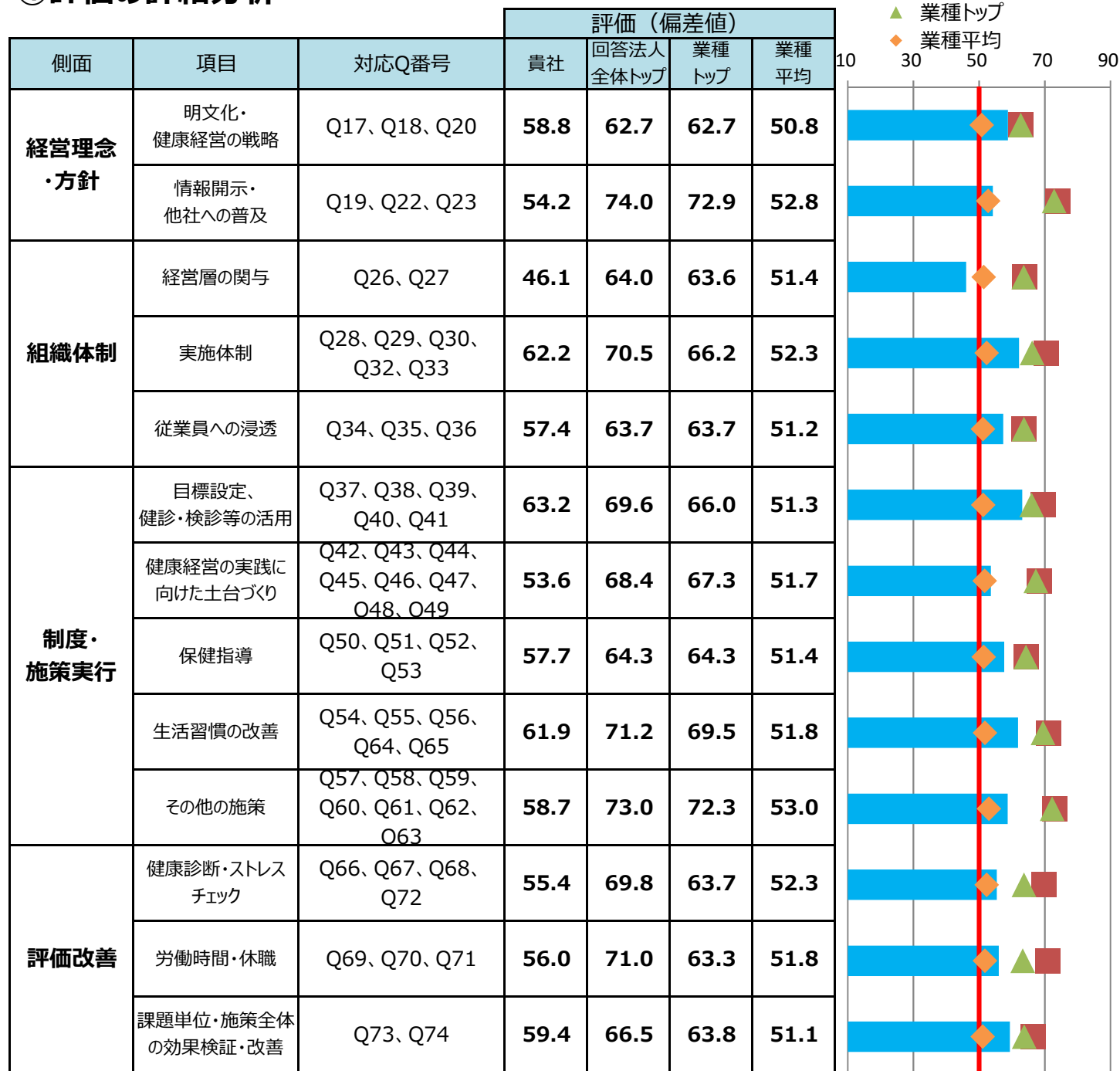
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位	901~950位	801~850位	801~850位
総合評価	50.2	52.7(↑2.5)	55.6(↑2.9)	57.3(↑1.7)	58.1(↑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>その他</p> <p>従業員一人ひとりの健康を礎とし、</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆従業員の人生の充実 ◆会社の持続的成長を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ○生活習慣病リスク保有者の減少 肥満者該当者数の減少、喫煙者数減少、特定保健指導対象者数の減少、要医療対象者の未受診者数減少 ○従業員の生産性の向上 プレゼンティーズムの減少、アブゼンティーズムの減少
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.meg-snow.com/csr/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.meg-snow.com/csr/report/pdf/2023/37_54.pdf 」 P47				
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.meg-snow.com/csr/report/pdf/2023/37_54.pdf 」 P47				
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	2	回	2	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	62.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	チームワーク強化を目的に、各部署に交流に関わる費用を毎年設定				
(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	41.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	全社での生活習慣改善の取組みを実施し、食生活の改善に向けて、行動目標を設定し目標達成に向け取組む。				
(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	43.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	全社での生活習慣改善の取組みを実施し、運動習慣の改善に向けて、行動目標を設定し目標達成に向け取組む。				
(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	47.7	%

■ 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	1.0	%

※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	59.7	51.8	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	58.5	51.6	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	54.5	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	52.1	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	60.3	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	51.8	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	54.8	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	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	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.6	50.4	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	40歳以上の方の肥満率が44.6%とかなり高い水準となっており、また、有所見率も30代以降、年齢が上がるにつれ上昇しており、生活習慣病（心筋梗塞・脳卒中・がん・糖尿病など）になるリスクが高い傾向となっている。
	施策実施結果	生活習慣病予防を目的とし、全社で「健活チャレンジ」（健康状態・生活習慣病リスクを理解し、健康の維持増進に向けた目標を立て実践）を実施した。また、取組みを実施・完遂した方には、インセンティブを付与した。
効果検証結果	実施後のアンケート結果にて、健康意識の向上、行動変容に繋がったという回答があった。肥満率が健診結果の分析にて、前年に比べわずかながら減少したことを確認した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導該当者が対象者のうち20%が該当し、生活習慣病のリスクが高い傾向が続いている。
	施策実施結果	対象者全員に対し、特定保健指導の実施・完遂を当社の全社方針・各事業所ごとに策定する健康増進計画に定め、生活習慣改善に向けた取組みを強化した。
効果検証結果	今回の取組みで実施率は64.7%となった。 毎年、特定保健指導の実施・完遂に取り組んでいるため、該当者数は減少傾向にある。	

※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：日本ハム株式会社

英文名：NH Foods Ltd.

■加入保険者：日本ハム健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

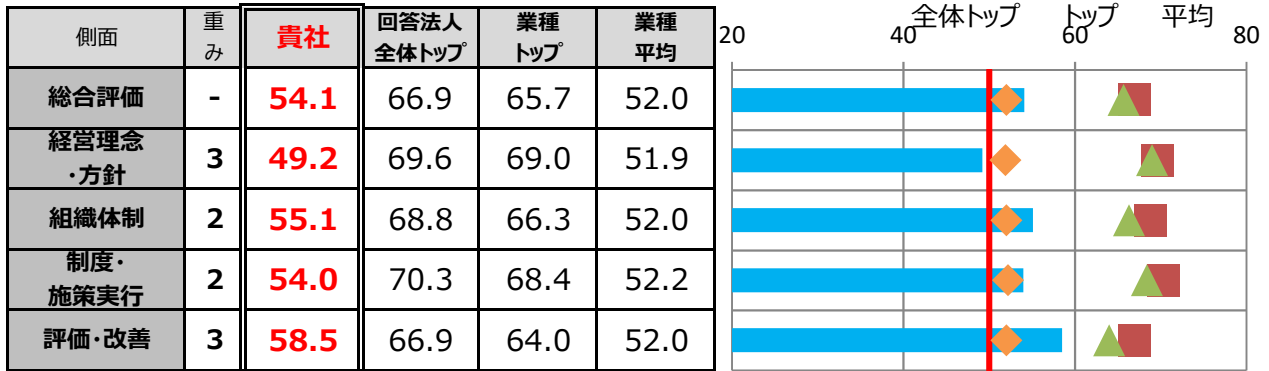
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価：**54.1** ↓1.8 (前回偏差値 55.9)

※「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



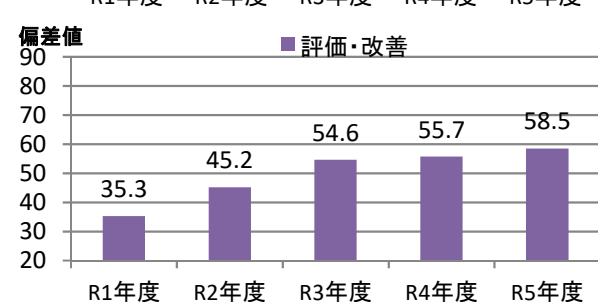
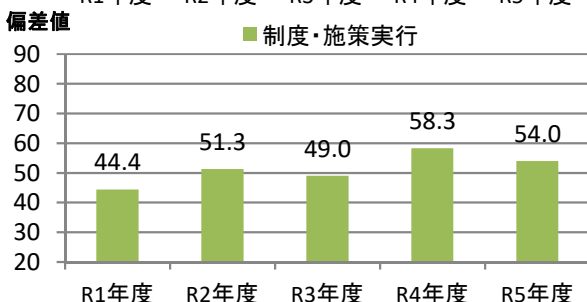
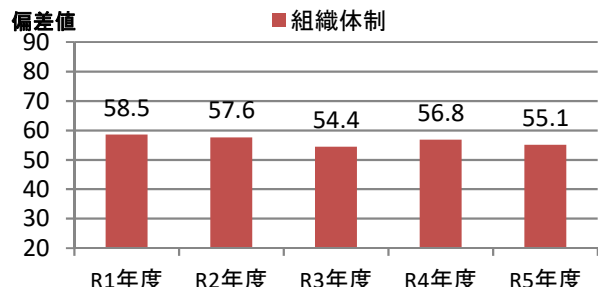
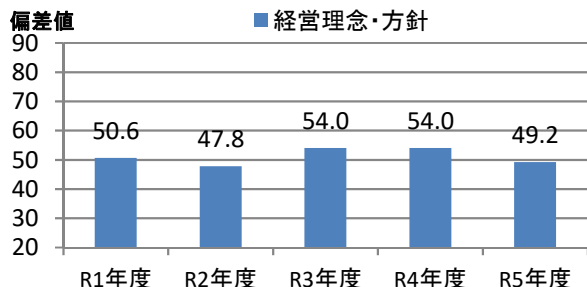
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

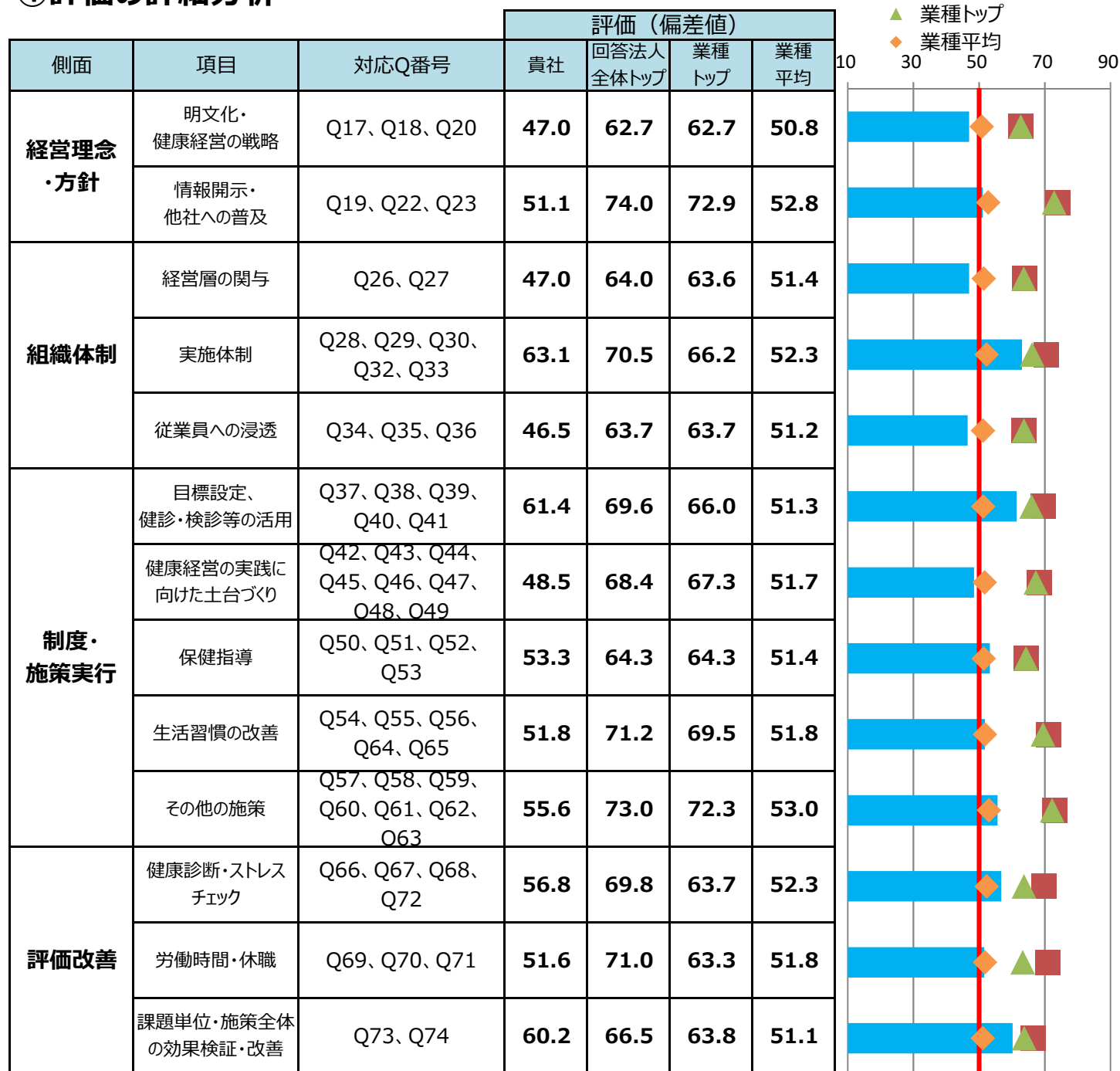
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501~1550位	1401~1450位	1151~1200位	901~950位	1251~1300位
総合評価	46.4	49.7(↑3.3)	53.3(↑3.6)	55.9(↑2.6)	54.1(↓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>組織の活性化</p> <p>経営上の重要課題の1つである「従業員の成長と多様性の尊重」を解決するためには、健康安全宣言で述べている「持てる力を発揮しながら成長できる職場」「活力ある職場環境」の達成が必須である。そのために、ストレスチェックの「総合健康リスク」を提言し「ワークエンゲージメント」を高めることが重要であり、健康経営で解決したい経営上の課題であると考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>ストレスチェックの組織分析結果の「職場健康リスク」の低減、またストレスチェック70項目でワークエンゲージメントに該当する設問①仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる②自分の仕事に誇りを感じるの点数向上が、健康経営を実施することにより期待する効果である。</p>
②	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>『中期経営計画2023』で掲げている「ROIの向上」を実現するためには生産性向上が重要である。そのためにはハイリスク者への積極的アプローチを中心に、従業員が健康な状態で働きつづけることのできる基盤づくりを、健康経営で解決したい経営上の課題であると考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>アブセンティズム（従業員の疾病に関わる休職者率の低下）の改善が、健康経営を実施することにより期待する効果である。</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.nipponham.co.jp/csr/human/health_care/

※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	17	回	2	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	99.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コンプライアンス意識醸成一環として委員会設置し、毎年コミュニケーション促進活動を全従業員向けに実施				
(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	朝食に蛋白質を意識して摂取しているかのアンケート実施、未摂取人には対面指導や蛋白質の多い自社製品紹介				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.2	%

■ 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	希望者を募り、グループでウォーキングイベントを実施、チーム一日平均歩数でどのチームが歩数が多いか競う				
(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	95.5	%

■ 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	91.3	%
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	53.5	51.8	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	57.0	51.6	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	63.6	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	52.1	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	49.6	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	51.8	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	49.5	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.7	50.4	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	血圧・血糖のリスク者、また糖尿病の管理不良者が2021年度で合計1.5%であった。この心脳疾患などリスクが高い該当者への安全配慮義務履行の視点のみならず、健康に働いてやりがいのあり生産性の高い職場の実現という視点から最優先課題となる。そのため積極的にアプローチしてゼロに近づけていくことが必要である。
	施策実施結果	該当者に対して、就業時間内に産業医・保健師から保健指導、また上長と連携しての受診勧奨を行った。その結果該当者へのアプローチ率は100%、健診結果を受けての再受診確認率は84.6%となった。
	効果検証結果	血圧・血糖のリスク者、また糖尿病の管理不良者が2022年度で合計0.8%と、前年比53%まで減少することができた。
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：サッポロホールディングス株式会社

英文名：SAPPORO HOLDINGS LTD.

■加入保険者：サッポロビール健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

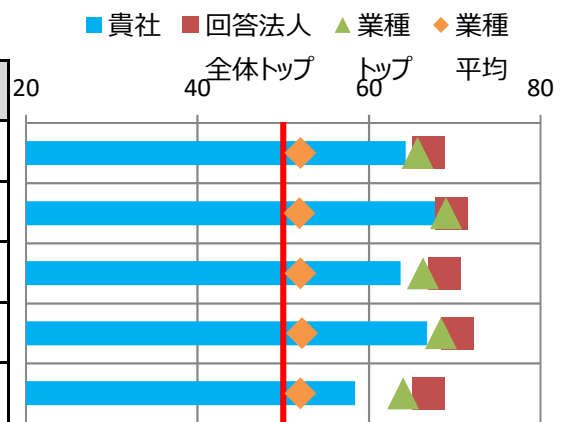
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.3** ↑0.1 (前回偏差値 64.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.3	66.9	65.7	52.0
経営理念・方針	3	69.0	69.6	69.0	51.9
組織体制	2	63.7	68.8	66.3	52.0
制度・施策実行	2	66.8	70.3	68.4	52.2
評価・改善	3	58.4	66.9	64.0	52.0



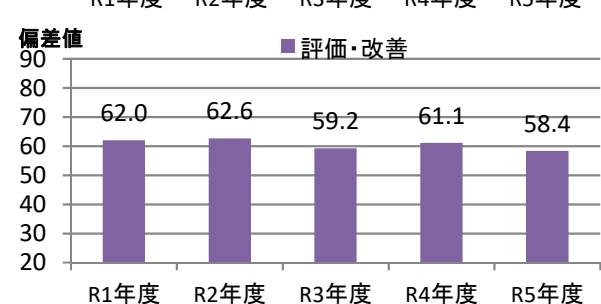
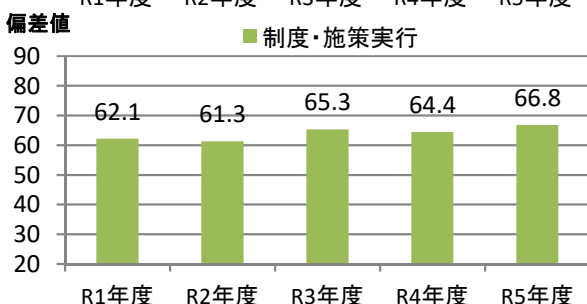
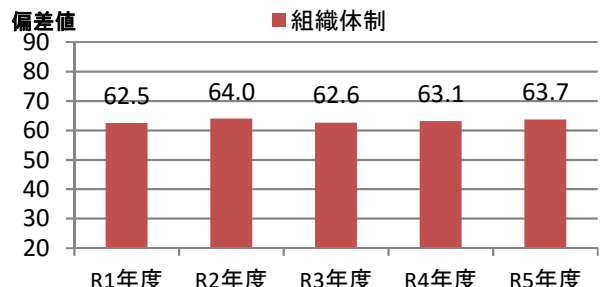
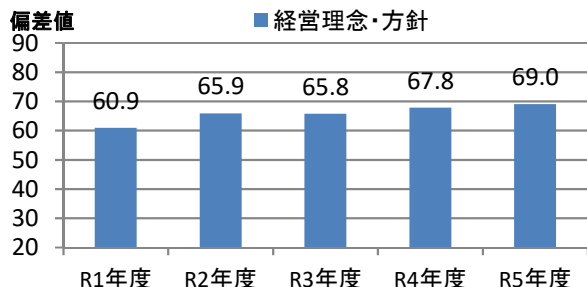
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

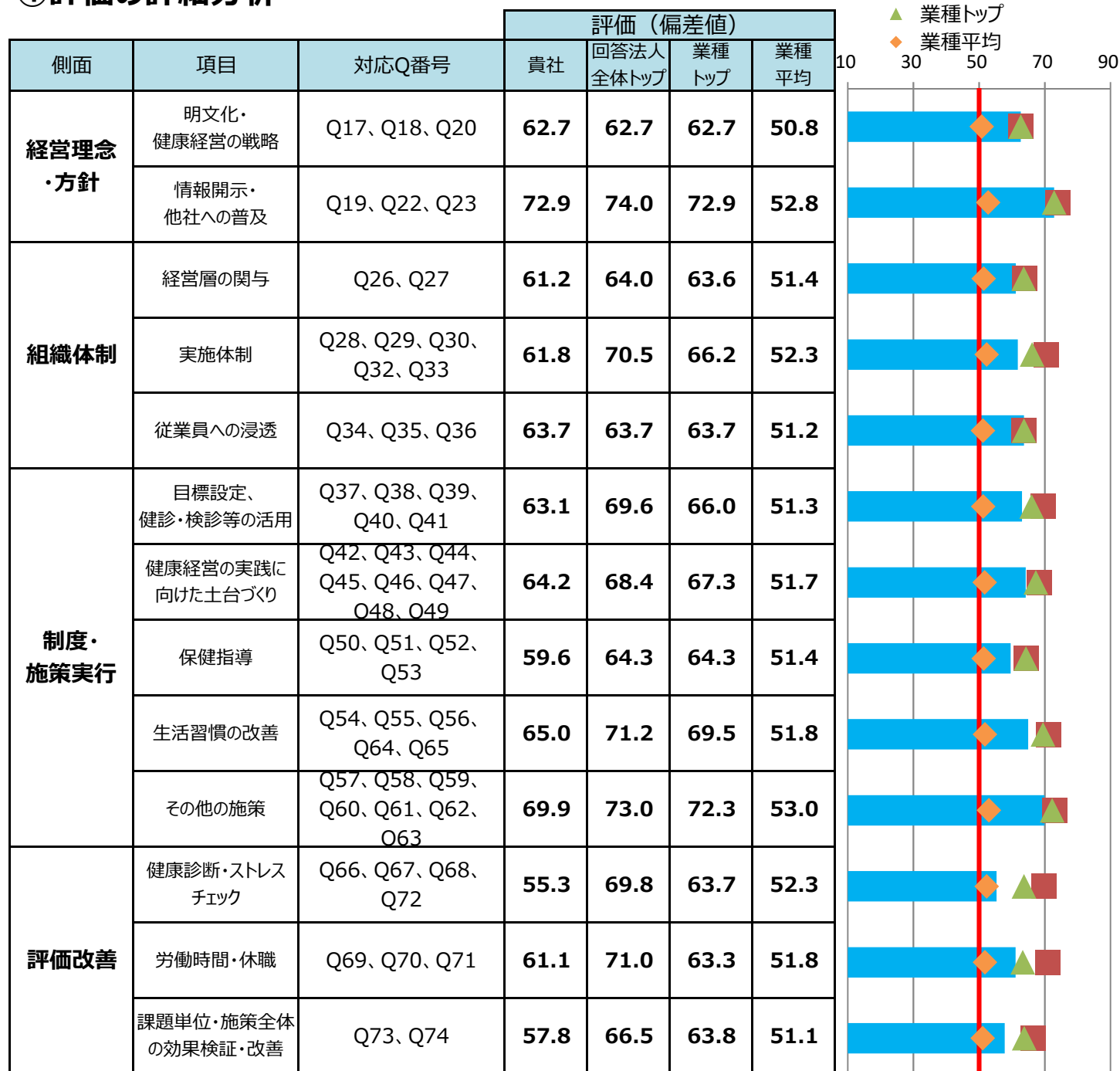
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	51~100位	51~100位	51~100位
総合評価	61.8	63.6(↑1.8)	63.1(↓0.5)	64.2(↑1.1)	64.3(↑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	中長期的な企業価値向上 超高齢化社会の中で、経営の重要課題である生産性向上と持続的成長を実現するのは、多様な人財一人一人の「こころと体の健康」と、いきいきと自律的に、かつ持続的に活躍できる「職場環境づくり」と考えている。その実現のために、現在の健康から将来の健康寿命につなげる健康リテラシーの向上、各健康施策の継続的な取組みによる健康行動の習慣化、それを支援する社会関係資本を活かした健康的な職場風土の醸成が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	アウトカム指標であるワークエンゲージメント、労働生産性の向上を目指し、自社調査データ解析で相関のある喫煙率、運動習慣等の生活習慣に関する中期計画の各KPI達成と、上司、同僚など組織の社会関係資本に関する偏差値の前年比改善に取り組んでいく。若手からシニアまで多様な人財が、心身ともに健康で幸せに活躍し続けることが、生産性向上と持続的成長、社会貢献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	従業員のパフォーマンス向上 働きがい・生きがいにつながる一人一人のパフォーマンス向上のためには、ハイリスクアプローチとポピュレーションアプローチの両輪で生活習慣の改善行動を進めることが課題である。前者では重症化予防として特定保健指導参加率38%と低いこと、精密検査受診率が100%でないこと、後者ではこころと体の疾病予防につながる身体活動割合と運動習慣割合の増加、および喫煙率の低下を加速させる施策と健康風土醸成が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	産業保健スタッフと連携した保健指導の参加勧奨、健保とのコラボヘルス等を促進し、中期計画のKPIである特定保健指導実施率55%以上、精密検査受診率100%を目指す。また、管理職からの部下を支援するコミュニケーション強化、各拠点での自律的な健康行動を支援する取組みを促進し施策参加率向上、身体活動者割合70%、運動習慣者割合50%の達成を目指す。これら取組みがパフォーマンス向上につな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.sapporoholdings.jp/sustainability/human/humanresources/humancapital/ (サッポロビールなどグループ会社取組みは、同URL内の折り畳み部分に掲載)

※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.sapporoholdings.jp/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	https://www.sapporoholdings.jp/sustainability/esg/				
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.sapporoholdings.jp/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	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	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	98.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場間および上下間コミュニケーション強化（1名あたり年間1万円の予算を計上している）				
(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	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。ログイン率96.7%。参加型施策では全役員・従業員数の40.3%が食事コースに参加。				
(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	96.7	%

■ 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	アプリ配布。ログイン率96.7%。運動の参加型施策では役員・従業員の58%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	96.7	%

■ 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	91.0	%
限定しない	○	全従業員の	76.6	%

※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	62.9	51.8	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	57.4	51.6	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	64.6	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	52.1	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	74.1	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.0	51.8	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	67.3	52.6	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	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.7	50.4	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	在宅勤務の増加など働き方が変化する中、労働生産性、ワークエンゲージメント向上を目指し、2022年対面・対話を重視した新しい働き方Sapporo Workstyleがスタート。コミュニケーション促進を重点課題とし自社調査で関連の認められた周囲からのサポートなどを指標として改善に取り組んでいる。これらの偏差値は改善傾向にあるが、さらなる向上と高ストレス者・要注意者の高割合組織へのアプローチが課題である。
	効果検証結果	2023年のワークエンゲージメント偏差値：55.7、プレゼンティーズム33.7%と前年より改善した。周囲からのサポート偏差値はKPI 55には届かなかったが54.6と前年比0.1向上。アンケートでは8割以上がチームワークの取組みが実践できていると回答。一方、ストレス要注意者割合は0.7%減少したが、高ストレス者割合は前年比0.5%増加。今後解析で原因を精査し組織と個人に寄り添った改善に取り組む。
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	データ解析から運動習慣や1日60分の身体活動などの生活習慣と、労働生産性、ストレス耐性関連偏差値との間に相関があった。疾病予防と、生産性向上のためにこれらの生活習慣の改善者増加が重要課題である。しかし、2022年の運動習慣は35%と前年比で2%低下し、身体活動割合は54%と回復傾向にあるが在宅勤務の多い部門で低い。健康施策参加率もKPI 9割より低く、行動変容を支援する職場の健康化が必要である。
	効果検証結果	職場の話題性と意識・行動向上には相関があり、施策参加者の8割が健康意識と行動が高まったと回答。身近な管理職、健康担当との会話促進が行動変容につながり、施策参加率、運動習慣、身体活動割合は前年より向上した。またプレゼンティーズムは0.4%改善。今後、各KPI達成に向けて改善の速度を上げる必要があり、管理職と健康担当からの支援の強化を更に推進、一人一人が自律的に健康の維持・管理ができる状態を目指す。

※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：アサヒグループホールディングス株式会社

英文名：Asahi Group Holdings, Ltd.

■加入保険者：アサヒグループ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

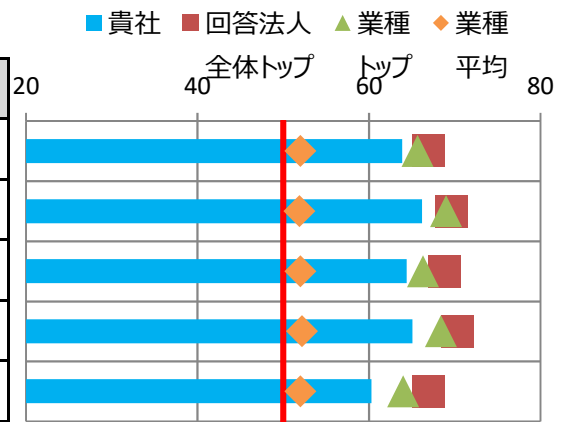
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.9** ↓0.4 (前回偏差値 64.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.9	66.9	65.7	52.0
経営理念・方針	3	66.2	69.6	69.0	51.9
組織体制	2	64.4	68.8	66.3	52.0
制度・施策実行	2	65.1	70.3	68.4	52.2
評価・改善	3	60.3	66.9	64.0	52.0



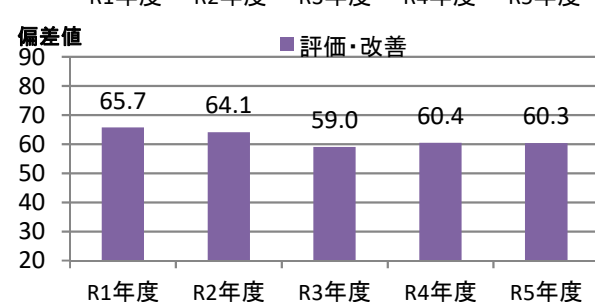
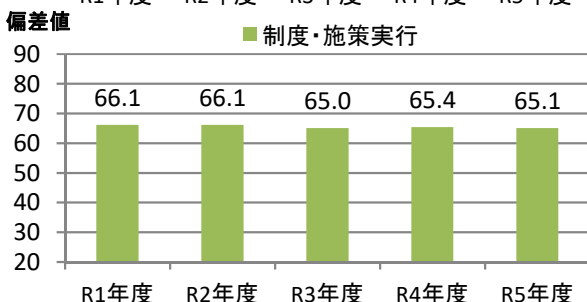
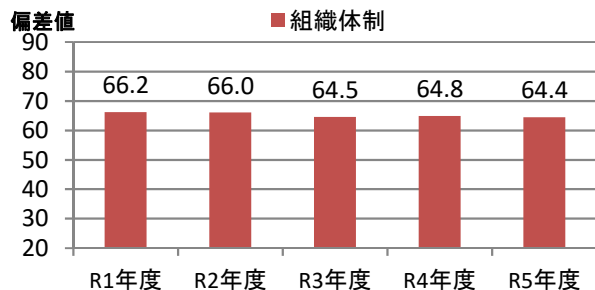
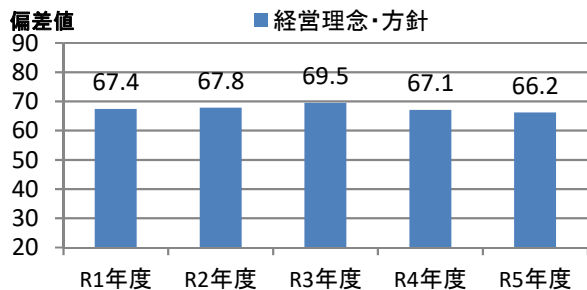
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

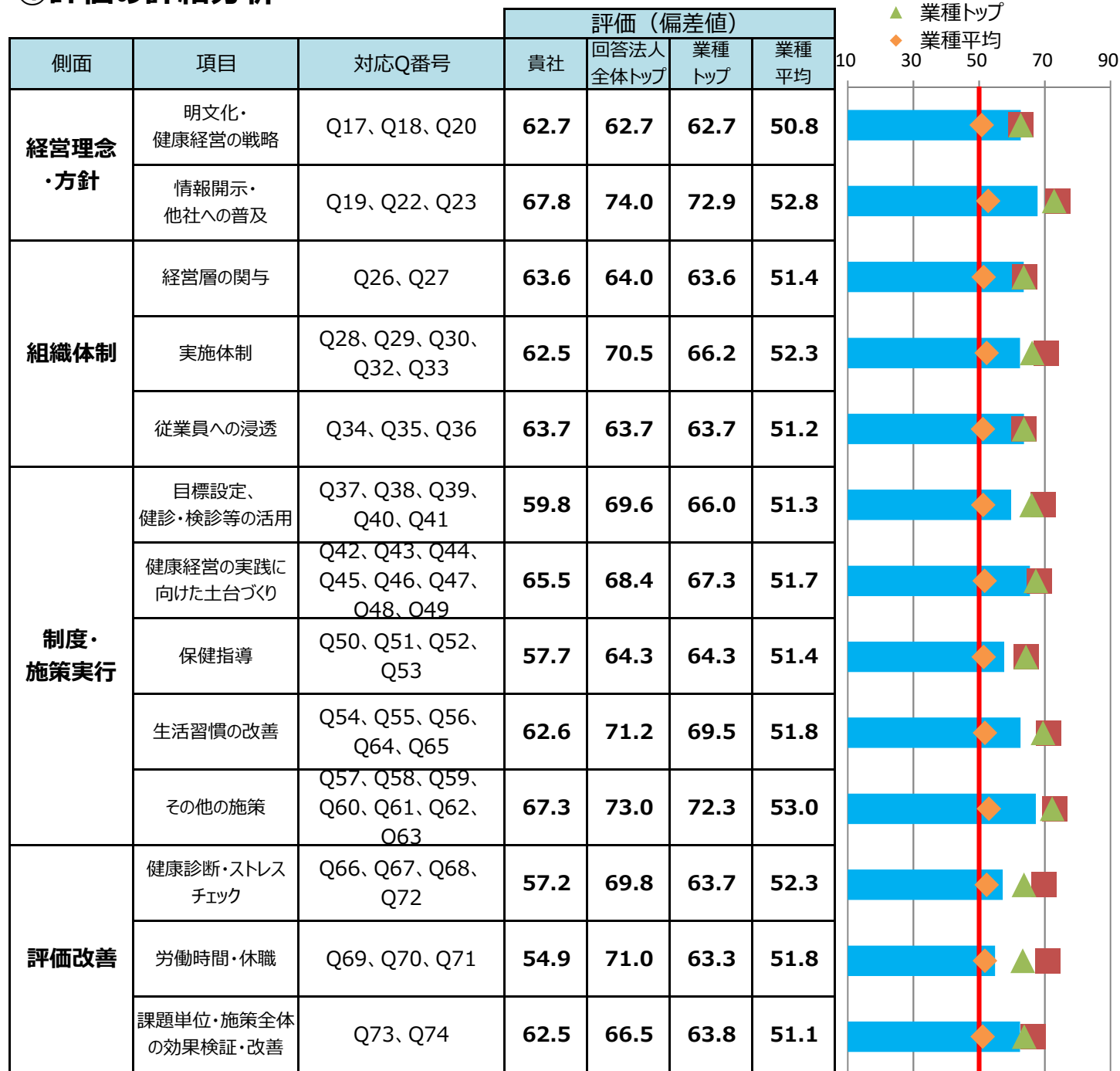
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1~50位	1~50位	1~50位	51~100位	101~150位
総合評価	66.4	66.0(↓0.4)	64.5(↓1.5)	64.3(↓0.2)	63.9(↓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 生活習慣が起因となる疾病の増加により、パフォーマンスの低下が懸念される。喫煙・飲酒を含め生活習慣の改善を重点取り組みとし、どの世代も自身の能力を発揮し生き生きと働く、健康で安心安全な職場風土を実現させることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病改善施策として、選択型の健康増進プログラム「生活習慣改善キャンペーン」や、歩くことに特化した「ウォーキングラリー」をグループ全社で継続実施し、一人ひとりが健康への意識を高め行動変容へ移すことで生産性の向上を目指している。指標としては、生活習慣病該当者の低減、更には、絶対的プレゼンティーズムについて、70点（WHO-HPQ）の目標を掲げて取り進めている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員の職場での安全・健康を確保するとともに、グループの全社員がやり甲斐をもって業務に取り組む、グループと会社の成長とともに自分自身の成長を実感し、社員とその家族のWell-beingを実現できる働き方を実現すること。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康でいきいきと働き、一人ひとりがともに成長できる環境づくりを推進することで社員エンゲージメントの向上を進めている。エンゲージメント向上は経営目標であり、アサヒグループをよりエンゲージメントの高い会社とすることで、グループ理念であるAsahi Group PhilosophyのOur Mission「期待を超えるおいしさ、楽しい生活文化の創造」の実現へと繋がると考える。

※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.asahigroup-holdings.com/sustainability/pdf/sustainabilityreport_jp.pdf#page=42

※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.asahigroup-holdings.com/sustainability/pdf/sustainabilityreport_jp.pdf#page=47				
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.asahigroup-holdings.com/sustainability/pdf/sustainabilityreport_jp.pdf#page=47				
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.asahigroup-holdings.com/sustainability/pdf/sustainabilityreport_jp.pdf#page=47				

※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	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	96.8	%	(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	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	社員同士の素敵な貢献や行動に対し、感謝等の気持ちにポイントを添えてメッセージを送り合う仕組みを一部導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.8	%	(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	健康支援アプリを導入。食事記録に加え、グループ全社で食事関連の生活習慣改善を60日間取組む施策を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.3	%

■ 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	健康支援アプリを導入。社員の運動機会向上を図るウォーキングラリーをグループ全社で実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.3	%

■ 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	4.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

※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	63.9	51.8	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	58.1	51.6	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	64.0	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	52.1	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	67.6	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	51.8	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	63.7	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	50.4	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	当社グループの喫煙率は減少傾向にあるが全国平均と比較すると未だ高い。これまで受動喫煙の撲滅を目的にゴールを敷地内禁煙とし、事業場毎に職場環境改善を段階的に推進してきた。職場の喫煙環境が変化する中、「たばこをやめたいと考えている喫煙者」は増加すると考え、職場環境改善とともに「やめたい人が禁煙に取り組める機会」を増やす必要性が高まってきた。
	施策実施結果	健保組合の施策「オンライン禁煙プログラム」を年2回から年3回に増やし、自力で挑戦するコースに加え、卒煙に挑戦できる機会を増やした結果、グループ合計で374名がプログラム参加した。
効果検証結果	禁煙プログラム参加者は前年の1.4倍、禁煙達成者は1.2倍となり、喫煙率も2020年25.6%⇒2021年25.1%⇒2022年24.4%と減少してきている。また、受動喫煙防止対策として敷地内禁煙をゴールに「屋内喫煙所廃止⇒屋内禁煙化⇒敷地内禁煙」推進した結果、喫煙者へのアンケート結果の禁煙の動機に「吸う場所がない」との回答のボリュームも多く、職場環境改善の取り組みも一定の効果が確認できる。	
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	適正飲酒の推進のためグループ全社に2018年より責任ある飲酒のE-learningを実施してきた。多量飲酒者（3合以上）の割合は2019年の13.2%から2020年には9.8%に減少したが、コロナ禍で外食制限が続き飲酒行動に変化がみられたと言われる中、2021年には12.4%に増加した。グループ全体において適正飲酒の推進と多量飲酒の低減が課題である。
	施策実施結果	飲酒に関する知識の習得のために、責任ある飲酒のE-learningをグループ全体で実施。職場全体での取り組み状況をトレースし、社員約14,000人が受講した。
効果検証結果	多量飲酒者（3合以上）割合については、2021年12.4%⇒2022年10.6%と減少。今後も酒類を取り扱う企業グループとして、責任ある飲酒の継続的な教育を続け、従業員個人だけではなく、職場全体で実施する意義を管理監督者も理解し受講を推進していくことにより行動変容にも繋げていく。	

※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：キリンホールディングス株式会社

英文名：Kirin Holdings Company, Limited

■加入保険者：キリンビール健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

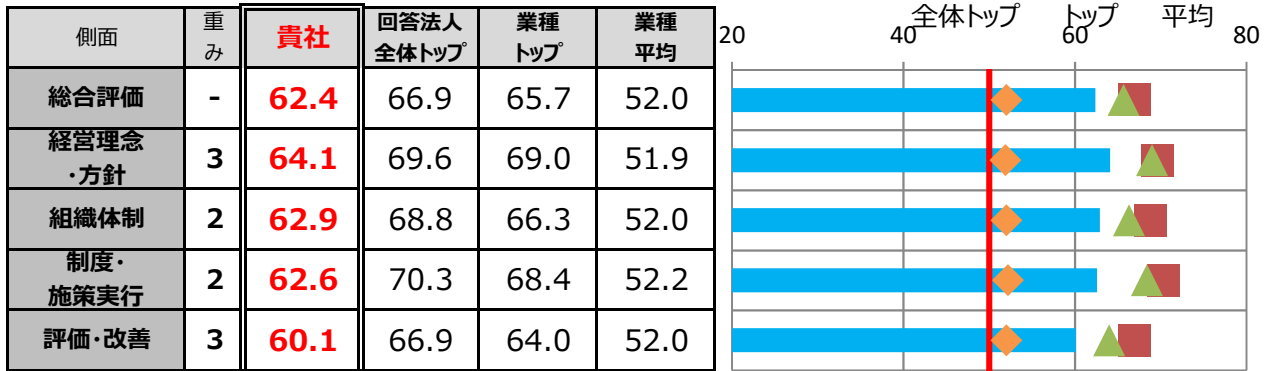
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↓1.5 (前回偏差値 63.9)

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

②評価の内訳



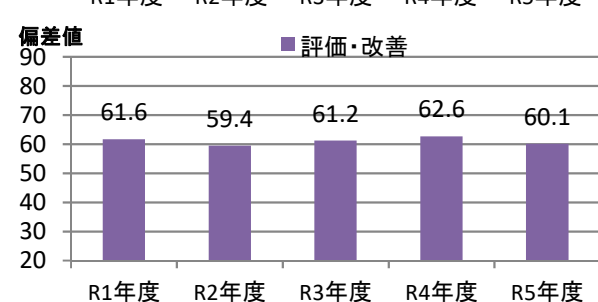
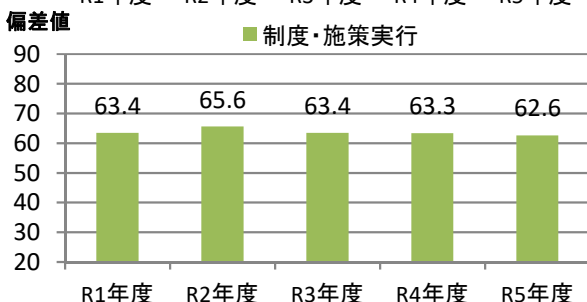
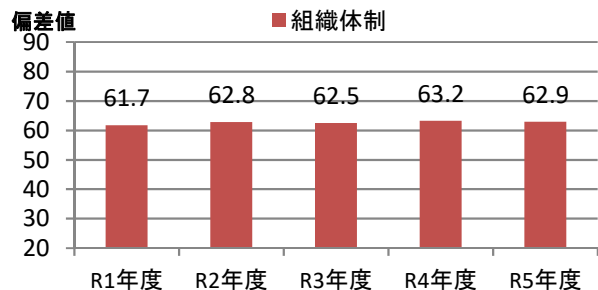
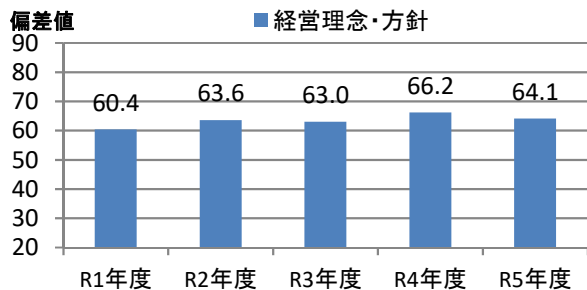
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

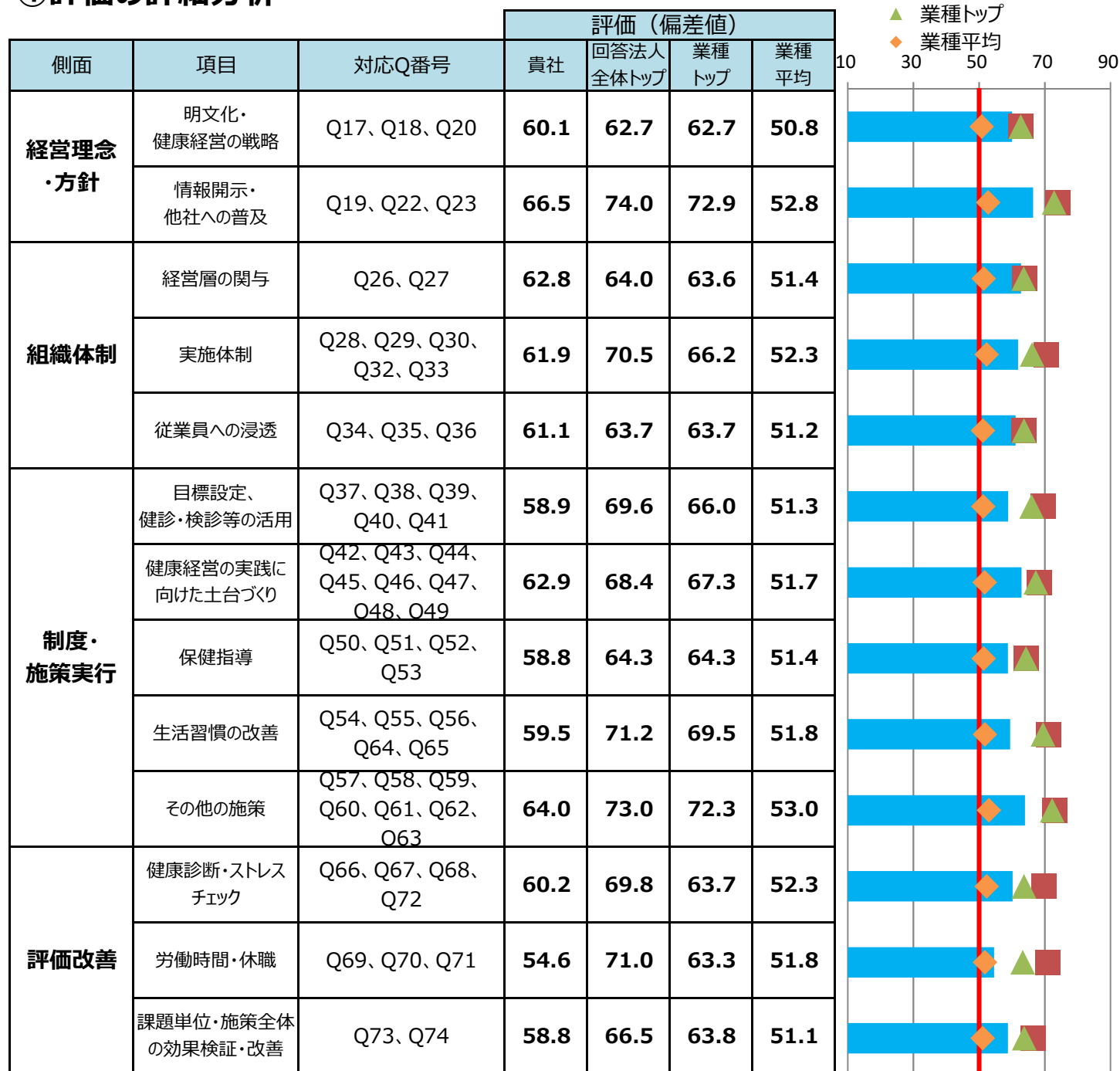
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	101~150位	51~100位	301~350位
総合評価	61.6	62.6(↑1.0)	62.4(↓0.2)	63.9(↑1.5)	62.4(↓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	<p>企業の社会的責任</p> <p>酒類の製造・販売を生業とする企業グループとして、従業員一人ひとりが適正飲酒を実施し社会のお手本となり、周囲に適正飲酒啓発を行うことが重要だと考えている。また従業員の健康保持増進の観点からも、従業員の適正飲酒を推進することは、パフォーマンスの向上にもつながると考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の飲酒習慣を確認するAUDIT（飲酒習慣スクリーニングテスト）を毎年実施し、問題飲酒はないと判定（8点未満）される従業員の割合を指標としている。従業員が毎年自らの飲酒習慣を見直すことは、適正飲酒の実践につながり、周囲への適正飲酒の啓発と、従業員が健康で個々のパフォーマンスを発揮できる環境づくりにもつながると考えている。</p>
②	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>キリングループでは、「人財」を価値創造、競争優位の源泉と位置付け、人財に投資していくことで、「人財が育ち、人財で勝つ会社」を目指している。人財戦略の基盤となるのが、従業員の健康と安全である。健康経営では、従業員のパフォーマンス向上を課題としており、そのために健康リテラシーを高めることが重要だと考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が生き生きと健康で高いパフォーマンスを発揮できる状態をめざし、プレゼンティーズム、適正体重維持者率を指標としている。プレゼンティーズムはWHO-HPQとSPQ両方で測定し、相関を確認している。また健康リテラシー向上のため、現状を把握し課題を抽出するため「健康リテラシーチェック」を実施した。結果に応じた施策を行うことで、健康行動をとる従業員を増やし、継続でき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	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.kirinholdings.com/jp/impact/well-being/1_7/

※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.kirinholdings.com/jp/investors/esg/esg/				
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.kirinholdings.com/jp/investors/esg/esg/				
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.kirinholdings.com/jp/investors/esg/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	13	回	4	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	92.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	アプリ上の仮想ウォーキングイベントを開催。チームで歩数を競い、運動機会提供とコミュニケーションも促進				
(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	41.1	%

■ 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kencomで食生活習慣改善につながる記事などを継続的に配信している				
(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	41.1	%

■ 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	携帯との自動連係で健康アプリkencomに歩数を記録でき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	41.1	%

■ 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	1.0	%

※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	63.1	51.8	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	58.2	51.6	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	59.7	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	52.1	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	54.8	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	51.8	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	60.9	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.3	50.4	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	毎年従業員の飲酒習慣を確認するテストAUDIT（飲酒習慣スクリーニングテスト）を実施している。コロナ禍で増加傾向だった「問題飲酒のない飲酒群」の割合が、コロナ禍が収束に向かいつつあり飲酒の機会も増えることから悪化（減少）に転じると推測し、酒類メーカーとしての責任と、従業員の健康保持増進、生産性向上の観点からも、課題としてとらえてきた。
	施策実施結果	2022年の下期にグループ従業員対象の適正飲酒研修を行い、お酒と健康の知識と女性とお酒のリスクなどについてテストを実施した。年末年始等飲酒の機会が増えるタイミングで、啓発文書等を発信した。
効果検証結果	2022年、2023年のAUDIT8点未満従業員の割合は悪化傾向で、それぞれ72.5%、71.6%だったが、コロナ前の66.6%と比較すると改善している。11月に実施した適正飲酒研修実施率はグループ全体で93.5%、特に課題の大きい酒類事業会社では94.5%以上となった。2023年の新型コロナウイルス5類移行後は悪化傾向が続くと推測されるため、継続的な働きかけと更なる取り組みが必要だと考えている。	
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	従業員の生産性向上を課題としており、プレゼンティーズムや適正体重維持者率の向上を指標とし、要因分析や健康リテラシー向上に取り組んでいる。特にメンタルヘルスへの対応は、コロナ禍を経てハイブリッドな働き方が定着する中、これまでに以上にケアすることが必要だと考えている。
	施策実施結果	総合健康リスクに加え、職場の一体感とワークエンゲージメントから算出したいきいき度を経年でモニタリングしている。また総合健康リスクの高い組織には、個別に組織改善を依頼し、対応結果の報告を徹底している。
効果検証結果	総合健康リスクの職場改善はリスクのある全場所へ対応と報告を依頼し、結果をグループ健康経営推進会議で報告をしている。総合健康リスク、いきいき度ともに前年から継続してよい状態を維持している。（いきいき度 2021年 116、2022年 115）セルフケアに加え、特にリーダー層の関与が重要と考え、ラインケア研修や管理職対象の研修での講義などを行っている。	

※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：サントリー食品インターナショナル株式会社

英文名：Suntory Beverage & Food Limited

■加入保険者：サントリー健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

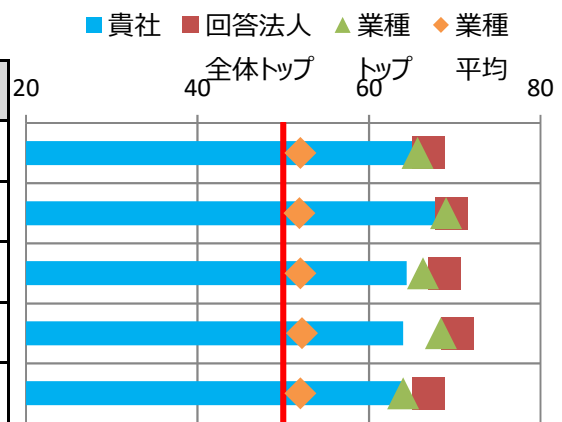
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.5** ↓0.1 (前回偏差値 65.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.5	66.9	65.7	52.0
経営理念・方針	3	68.6	69.6	69.0	51.9
組織体制	2	64.4	68.8	66.3	52.0
制度・施策実行	2	64.0	70.3	68.4	52.2
評価・改善	3	64.0	66.9	64.0	52.0



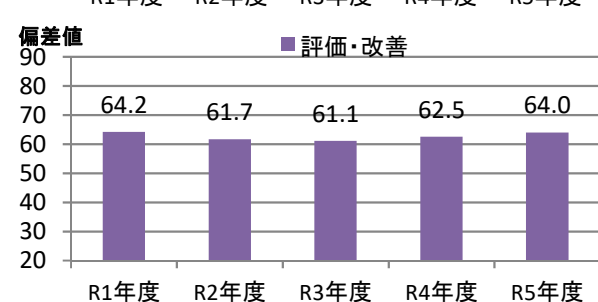
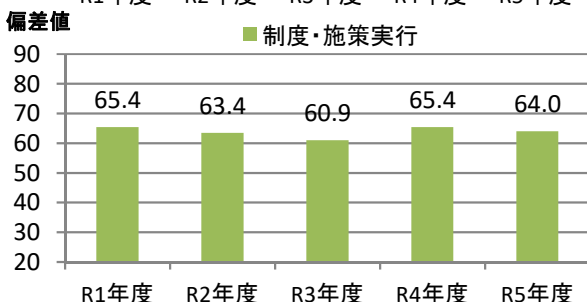
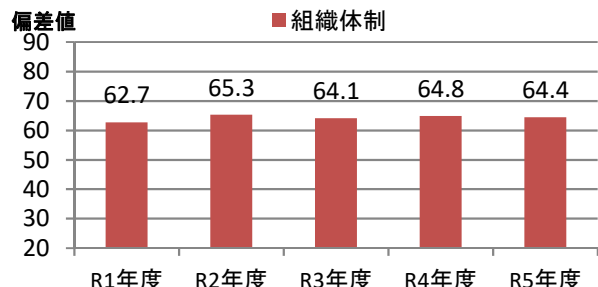
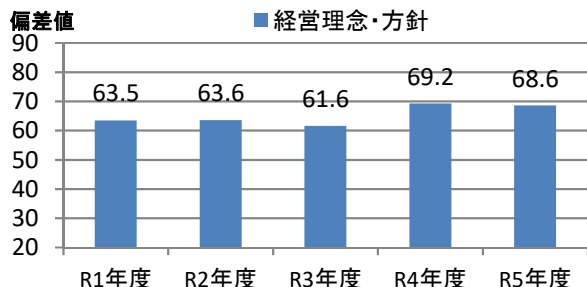
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

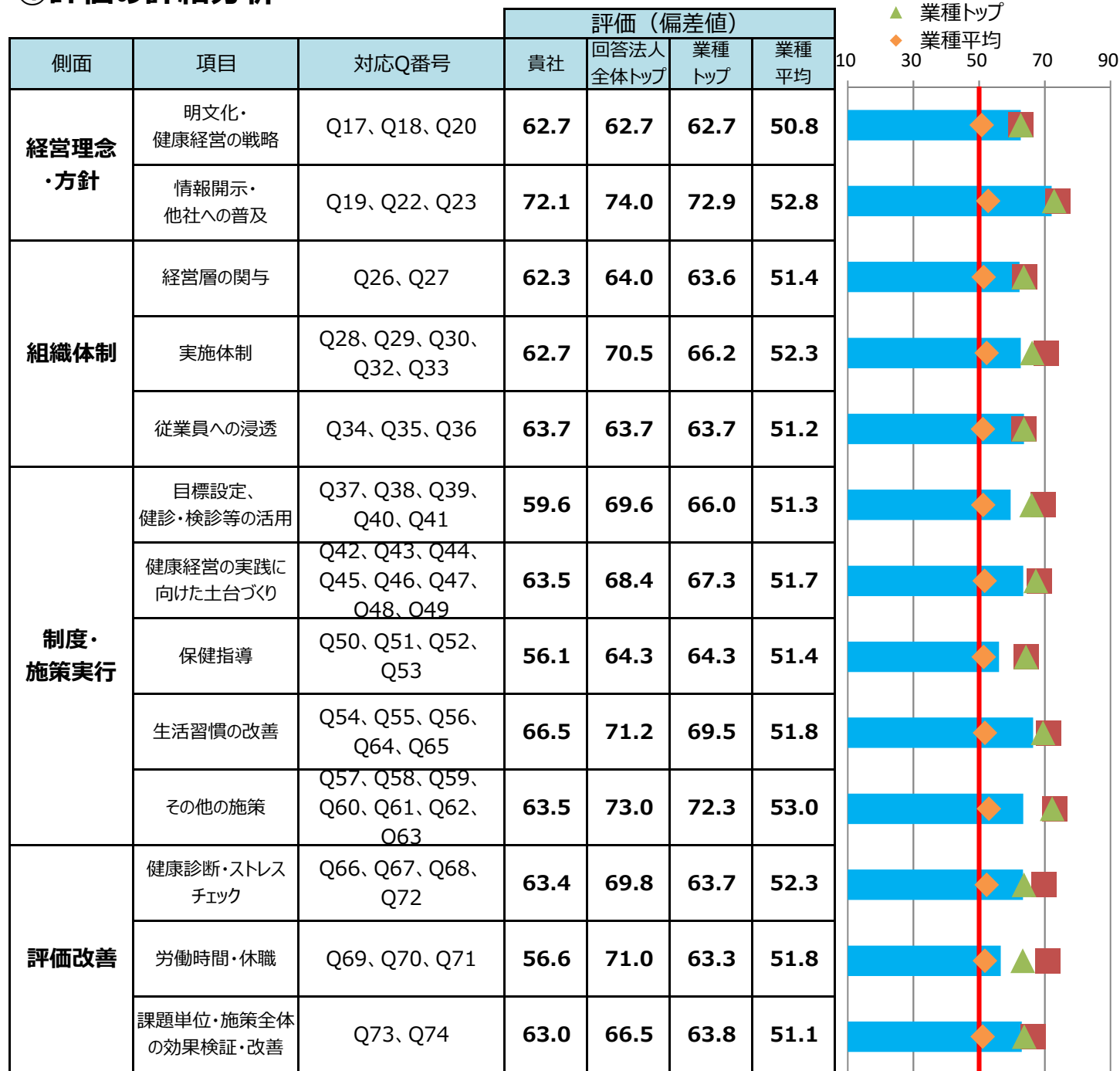
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	101~150位	201~250位	1~50位	1~50位
総合評価	63.9	63.3(↓0.6)	61.8(↓1.5)	65.6(↑3.8)	65.5(↓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	中長期的な企業価値向上 健康経営によって、一人ひとりが心身共に健康で、充実した毎日を過ごしやりがいをもって働いている状態の実現を目指す。それにより「やってみなはれ」創業精神を発揮し、新たなイノベーションを創出している状態を目指し、より魅力的な商品やサービスの提供につなげたい。
	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心身共に健康で、やりがいをもって働いている状態を目指し、具体的な指標として以下3つを設定。 ①アブゼンティーイズムの低減 2030年目標0.2日 ②プレゼンティーイズムの改善 2030年目標90% ③生活習慣病該当者の低減 2030年目標10% 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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.suntory.co.jp/company/peopleculture/

※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.suntory.co.jp/company/peopleculture/assets/pdf/202310_Suntory_HCM_report_JAPAN.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.suntory.co.jp/company/peopleculture/assets/pdf/202310_Suntory_HCM_report_JAPAN.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.suntory.co.jp/company/peopleculture/assets/pdf/202310_Suntory_HCM_report_JAPAN.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	21	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社員同士の交流と学びを目的としたWeb上の「寺子屋」を設置。参加無料で学びを得たり講師にもなれる。				
(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	若年層の朝食欠食や特定保健指導予備群など、特に課題のある人に無料で健康的な食事を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	従業員自ら日常の活動量を増やす取り組みを宣言する「Activeプラス10」活動を全従業員対象に実施。				
(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	85.3	%

■ 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	26.5	%
限定しない	○	全従業員の	53.7	%

※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	61.2	51.8	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	58.0	51.6	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	61.7	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.3	52.1	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	60.6	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.8	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	66.2	52.6	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）	59.0	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.0	50.4	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	・「1回30分以上の汗をかく運動を週2回以上、1年以上継続している」または「日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している」と回答した従業員が51.9%と、目標値（2030年:80%）との乖離が大きいことが課題。 慢性的な運動不足は生活習慣病のリスクとなるほか、転倒等の事故発生リスクにもつながるため、重点テーマとして取り組む。
	効果検証結果	Activeプラス10宣言参加者の13.8%が毎日実施、16.6%が週4、5回実施など、全体の59.8%が週2回以上意識的に実施。 体力測定の前3か月後、1週間の運動時間が1時間以上増えた人と回答した人が4.3%あり、全体の37.7%が1週間で10分以上運動時間増加。宣言の参加率を上げ、定期的な情報提供や、体力測定などのイベントを実施して継続的に支援することで、運動習慣の定着が見られる。
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	コロナが落ち着き働き方の変化から、2022年の高ストレス者が8.2%と前年と比べて1.2%増え、また休業者も2020年以降の減少傾向から一転増加傾向にある。増加の要因を分析し、不調の出やすい属性に対して、不調の予防的支援を講じる必要がある。 より良い組織風土を醸成するため管理職が職場のキーとなり、より良い職場風土の醸成による不調の未然予防と万一の場合の早期対応に繋がられる体制強化が急務である。
	効果検証結果	全管理職を対象に社内過去事例をモデルとしたケースワークを含めたラインケアセミナーを実施（参加率75%）。属性別不調者割合の分析結果についても情報共有し不調の出やすい属性やタイミングを情報提供。 全2023年9月のストレスチェックの結果では高ストレス者が8.1%と微減はしたものの依然として継続的な対策が必要である。これまでのラインケア、セルフケア、そして異動者にまた異動者にはセルフケア啓発動画を個別に送付することで支援に加え、職場の身近な同僚が気づき、必要な支援になるべく早く繋がられるようになるための同僚支援セミナーを追加実施。

※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：株式会社伊藤園

英文名：ITO EN, LTD.

■加入保険者：東京都食品健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

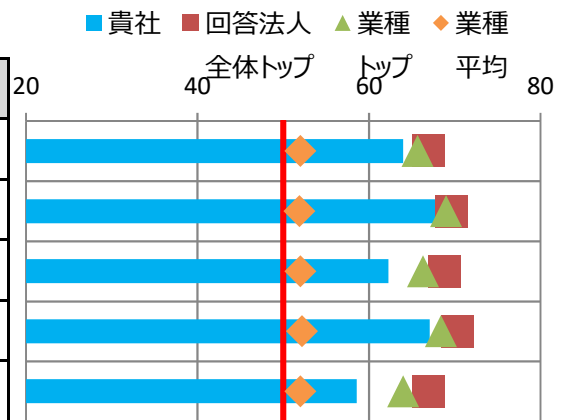
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.0** ↑0.3 (前回偏差値 63.7)

※「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

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	-	64.0	66.9	65.7	52.0
経営理念・方針	3	68.4	69.6	69.0	51.9
組織体制	2	62.3	68.8	66.3	52.0
制度・施策実行	2	67.1	70.3	68.4	52.2
評価・改善	3	58.6	66.9	64.0	52.0



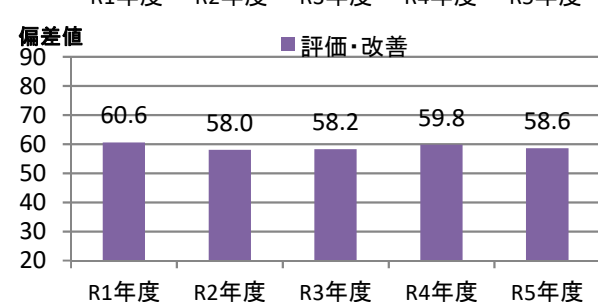
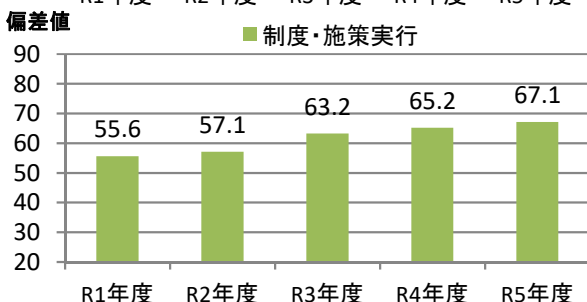
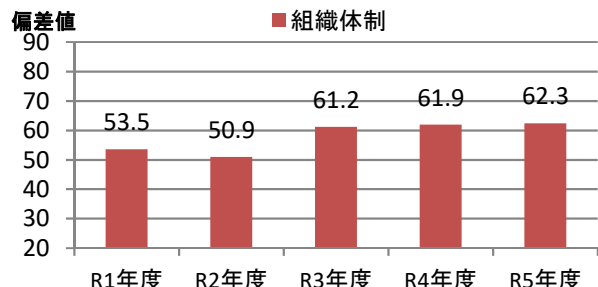
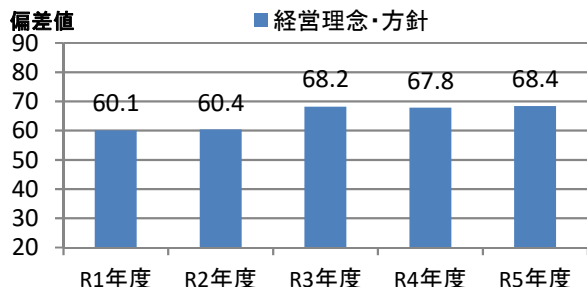
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

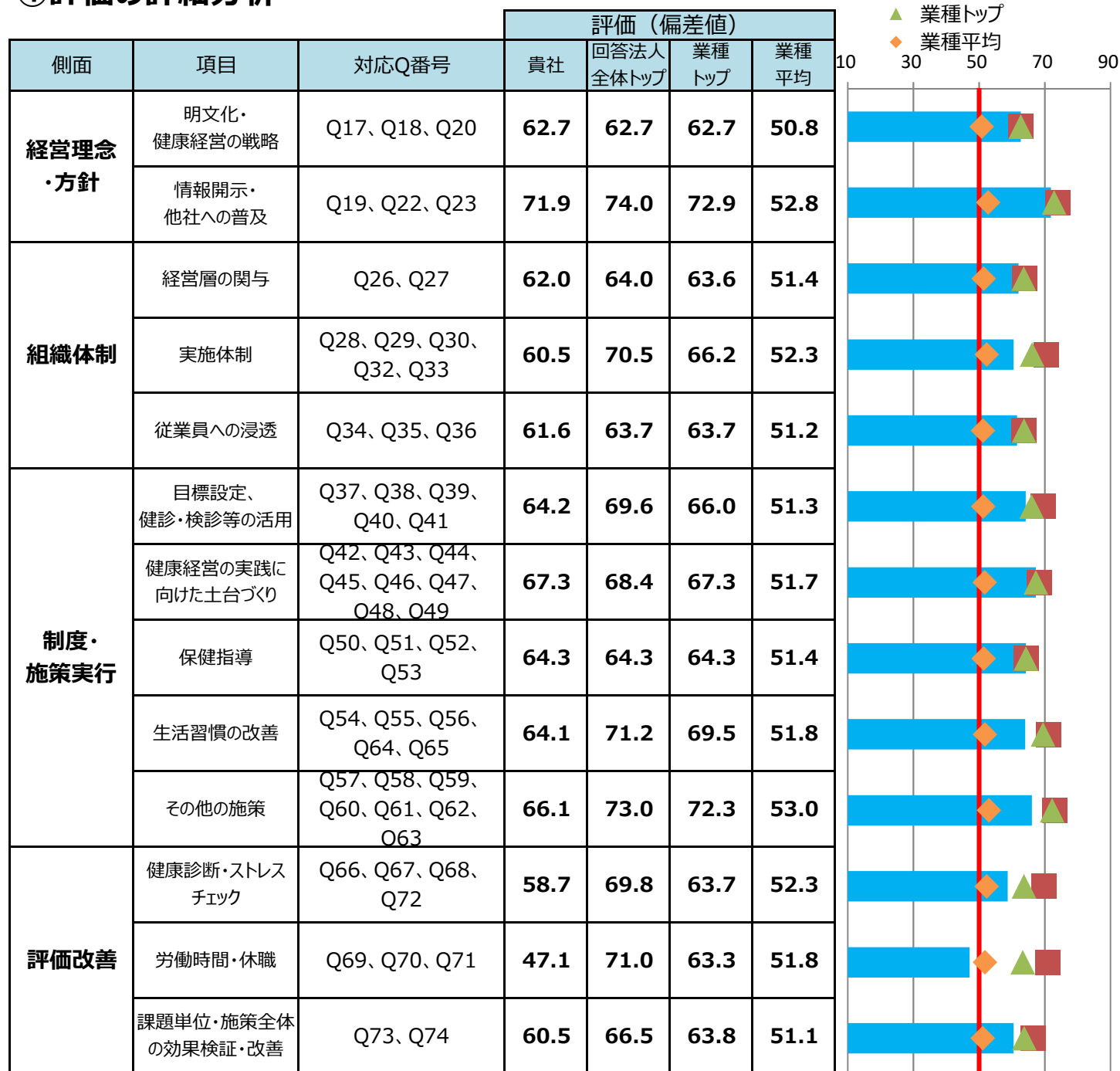
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	651~700位	101~150位	51~100位	51~100位
総合評価	58.0	57.1(↓0.9)	62.8(↑5.7)	63.7(↑0.9)	64.0(↑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

	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 当社は、健康経営の実施により、社員一人ひとりが健康でいきいきと働き、明るく前向きに挑戦する姿を通じて社会に貢献できる企業を目指している。このため、バランスの取れた食事、適正体重の維持、適度な運動、良い睡眠という4つの軸を中心に全社員が規則正しい生活習慣を実現することで、社員の活力向上や生産性向上等の組織の活性化を通じて、中長期的な企業価値向上を図ることを経営上の課題とする。
①	健康経営の実施により期待する効果	バランスの取れた食事、適正体重の維持、適度な運動、良い睡眠（仕事と休養のバランスの向上）による職場の活性化である。具体的な指標：適正体重維持者率（63.9%→目標80.0%）、運動習慣率（33.7%→目標40.0%）、睡眠による休養が取れている人の率（63.1%→目標80.0%）、ワークエンゲージメント（3.18→目標3.5以上）※目標達成期限は2025年、ワークエンゲージメントのみ2026年
	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社はグループミッションとして「健康創造企業」を掲げ、「お客様の健康で豊かな生活と持続可能な社会を実現すること」を使命とし、7つのマテリアリティを特定している。このうち、「食生活と健康への貢献」「地域社会・コミュニティとのつながりの深化」の面においては「健康経営」とも密接にリンクしており、健康経営を推進する企業としての社会的責任を果たすことにつながると考えている。
②	健康経営の実施により期待する効果	「健康創造企業」を標榜する伊藤園社員が健康経営の実施により生産性が向上し、いきいきと働くことで社会課題解決につながると期待。具体的な指標：食品の健康価値に関する研究発表件数（年間20件→目標25件）、地域社会への食育セミナー参加人数（年間51万人→目標60万人）※目標達成期限は2026年

※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.itoen.co.jp/sustainability/human_resources/well-being/ https://www.itoen.co.jp/wp-content/themes/itoen.co.jp/assets/static/pdf/sustainability/keiei_kpi.pdf https://www.itoen.co.jp/wp-content/themes/itoen.co.jp/assets/static/pdf/sustainability/keiei_kpi.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.itoen.co.jp/wp-content/themes/itoen.co.jp/assets/static/pdf/sustainability/keiei_kpi.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.itoen.co.jp/wp-content/themes/itoen.co.jp/assets/static/pdf/sustainability/keiei_kpi.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.itoen.co.jp/wp-content/themes/itoen.co.jp/assets/static/pdf/sustainability/keiei_kpi.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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	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	72.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	チャットアプリを通して、様々な社員が有益情報の共有、生産性向上に関する情報の共有を行っている。				
(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	%

■ 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を提供。保健指導の際にも必要に応じて活用。				
(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	歩数アプリを全社員に提供し、運動習慣の向上を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	89.5	%
管理職限定	○	全管理職の	11.5	%
限定しない	○	全従業員の	63.6	%

※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	69.4	51.8	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	61.9	51.6	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	63.3	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	51.8	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	56.8	52.6	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）	59.0	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.1	50.4	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	超高齢化社会の日本において認知症は大きな問題で、健康創造企業を標榜する当社はお茶の成分と認知機能に関する研究・製品づくりに取り組んでおり、社員に対して生涯に渡り健康的な生活が送れるよう望んでいる。全社員に対して認知機能に関する正しい理解を深め行動変容を促すと共に、MCIスクリーニング検査を実施しハイリスク者の発見、生活習慣を改善することが必要だと考える。
	施策実施結果	筑波大学教授の講演会開催（リアルタイム配信）、内容を編集し後日eラーニング配信を実施。MCIスクリーニング検査を一定年齢時の社員には無料実施。その結果のリスク中・高者に対して定期面接し半年後再検査実施
効果検証結果	現時点で1429名がeラーニングを受講。満足度98%、自治体の「認知症サポーター養成講座」受講済みの素地もある為、理解度も99%と高く健康リテラシーの向上に繋がりました。またMCIスクリーニング検査実施者125名のうち、結果ハイリスク者へ半年間の定期面接は脱落者ゼロ、再検査にて86%の社員がリスク低者へと改善し、生活習慣の重要性を再認識した。これからも施策継続と更なる情報発信に取り組む。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	タバコは全身の臓器に悪影響を及ぼす万病のもとと言っても過言ではない化学物質で第三者や社会に及ぼす受動喫煙の危機という大きな社会問題である。ただニコチン依存のため禁煙することは容易ではないという難しい局面もある。当社としてまだ高い喫煙率であるが、長年の健康課題と捉え受動喫煙防止、喫煙率減少を目指して様々な取り組みを行っていく。
	施策実施結果	世界禁煙デーにあわせて全国の職場環境地区委員から自部署のメンバーにeラーニングの受講勧奨を実施。禁煙外来全額会社負担。衛生委員会にて年間テーマとし各事業場独自施策実施を奨励。社員に毎年禁煙アンケート実施
効果検証結果	eラーニングは全社員対象で6割受講。受講後アンケートでは理解度・満足度共に99%と好評。行動変容の関心期のステージと思い、準備期・実行機にステップアップするよう会社が主体となって禁煙教育を続ける。本社事業場では喫煙室を1つ閉鎖。職場環境地区委員による職場アンケートでは就業時間内禁煙に賛成が71%であった。喫煙率は2018年33.6%→2021年30.2%→2022年度29.5%と毎年改善。	

※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：日清オイリオグループ株式会社

英文名：The Nisshin OilliO Group, Ltd

■加入保険者：日清オイリオグループ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

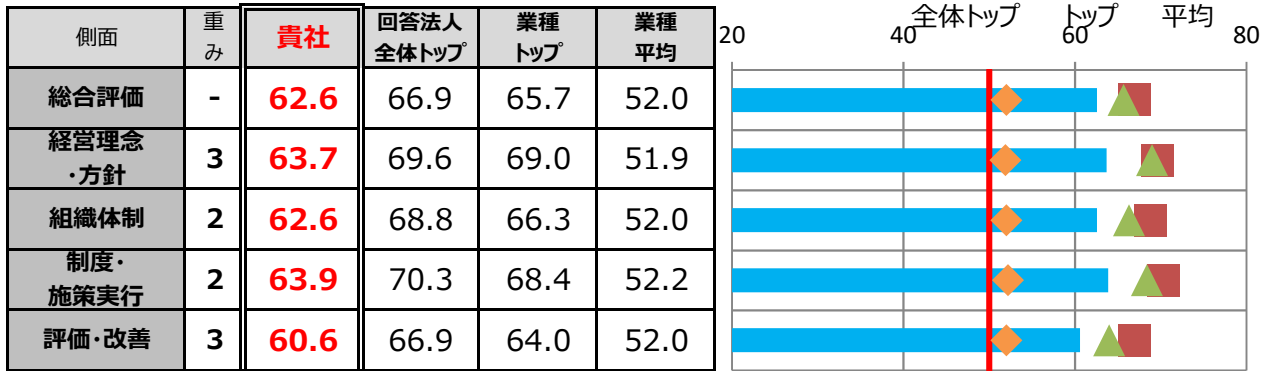
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↓0.9 (前回偏差値 63.5)

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

②評価の内訳



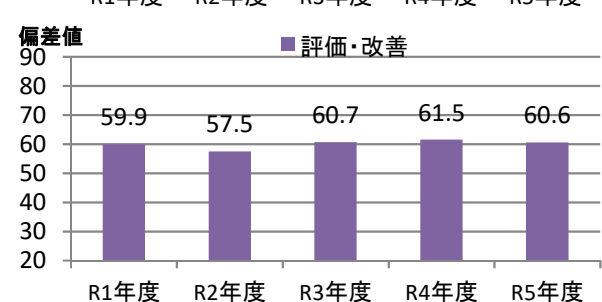
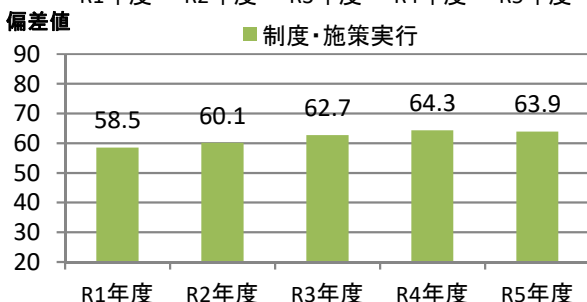
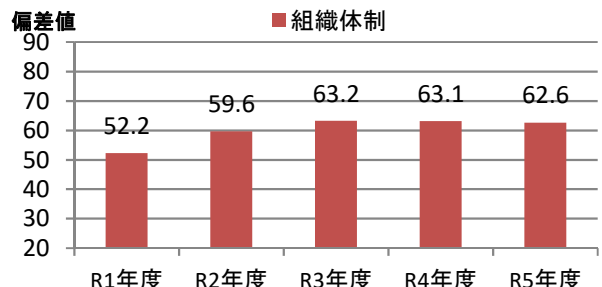
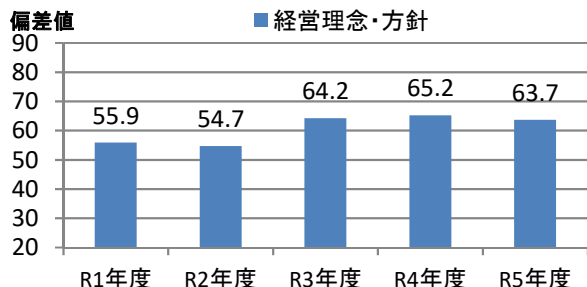
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

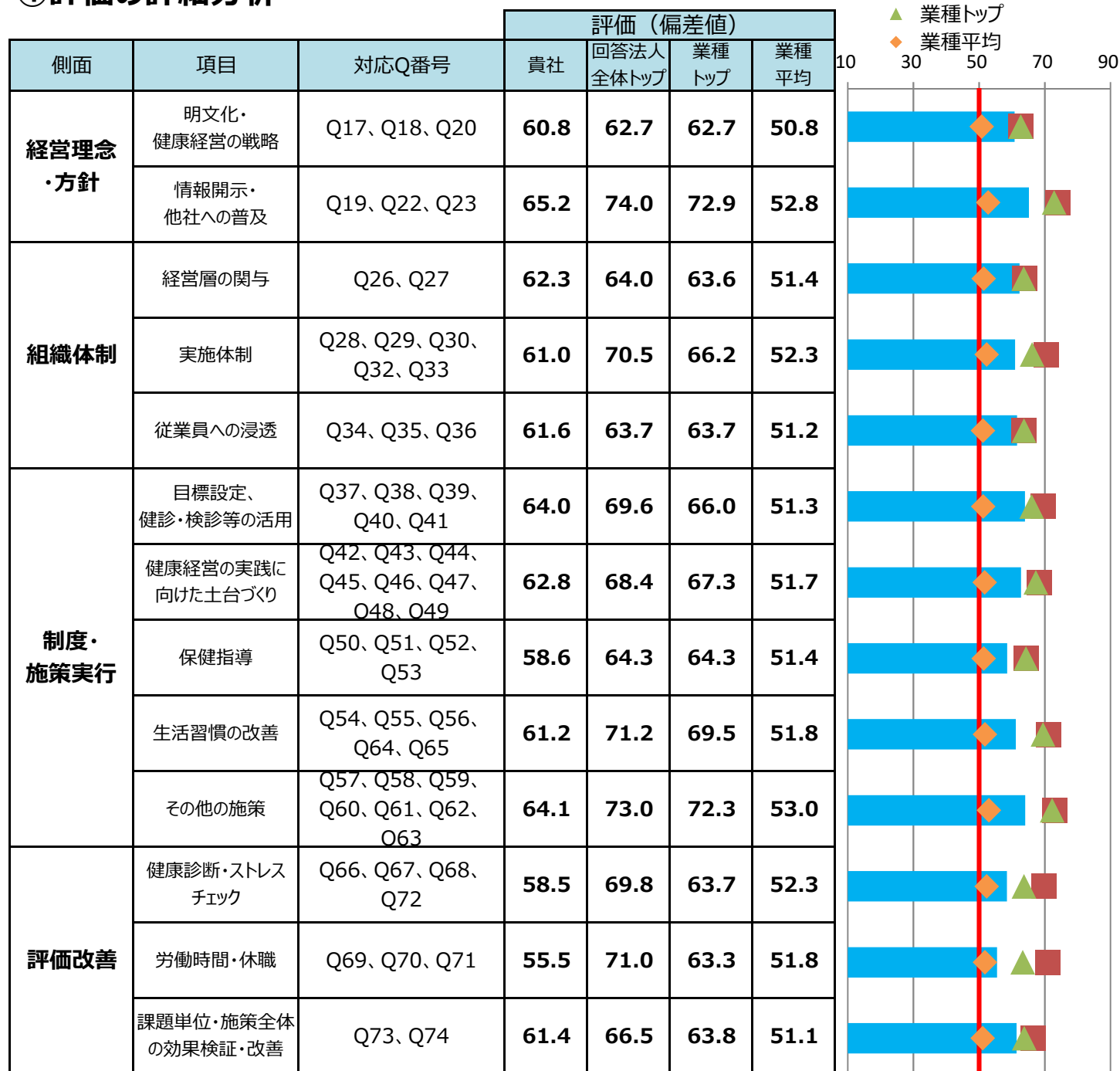
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	101~150位	101~150位	251~300位
総合評価	56.9	57.6(↑0.7)	62.7(↑5.1)	63.5(↑0.8)	62.6(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は健康経営で解決すべき経営課題に「社員のパフォーマンス向上・幸せの実現」を掲げており、社員一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことが組織の生産性を高め、持続的成長と企業価値向上に繋がると考えている。平均年齢の上昇（加齢）や生活習慣の乱れ、感染症罹患等に伴う、不調・疾病による生産性低下といったリスクへ対応し、労働生産性（アブセンティーズム、プレゼンティーズム）の改善を目指している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「社員の健康」は、企業経営の基盤であり、パフォーマンス向上や、疾病による生産性低下を防止するとともに、お客さまに対し安全・安心な商品を安定的に提供するための必須事項である。社員が自らの健康維持・増進に努めヘルスリテラシーを向上させることで、企業の生産性が向上することを期待し、具体的指標としてアブセンティーズム・プレゼンティーズムの測定を行い、数値改善を目指して各種施策の効果検証を実施していく。</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>従業員一人ひとりの継続的な成長と、「働きがい」を持って主体的・意欲的に仕事に取り組む姿勢こそが、会社を成長に導き、エネルギー溢る組織風土を作っていくための最も重要な原動力であると捉えている。</p> <p>そのため、会社のCSV目標として「働きがいを感じる従業員の割合80%（2030年）」を掲げ、「会社・仕事・働きやすさ」の3要素を意識した施策を展開し、ワークエンゲージメントの向上に取り組んでいる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>当社グループの持続的な成長を実現するため、社員が会社のビジョンに共感し、情熱とやりがいをもって仕事に打ち込み、健康的で豊かな人生を送れる、Well-beingの実現を期待している。</p> <p>ワークエンゲージメント（働きがいを感じる社員の割合）を向上（2021年度64.6%⇒2023年度80%）させるほか、エンゲージメント調査の分析結果を人材戦略や職場のマネジメントに活かし、社員の働きがい向上に繋げていく。</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.nisshin-oillio.com/company/sustainability/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.nisshin-oillio.com/company/sustainability/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.nisshin-oillio.com/company/sustainability/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.nisshin-oillio.com/company/sustainability/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	12	回	7	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	26.6	%	(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	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	心身のリフレッシュ・コミュニケーションの場としてサークル活動を推奨し活動資金を補助している。				
(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	20.9	%

■ 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	生活習慣改善の1つとして、食生活改善に関するコラム配信やライフログの記録が可能な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	49.8	%

■ 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	オンラインウォーキングイベントの実施、歩数を記録・社内の歩数ランキングが閲覧できるツール提供				
(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	49.8	%

■ 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	60.5	%
限定しない	○	全従業員の	28.8	%

※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	62.9	51.8	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	59.7	51.6	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	54.6	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	52.1	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	66.2	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	51.8	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	64.8	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	50.4	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	健康経営を通じて「全社員のパフォーマンス向上・幸せの実現」を掲げている中、社員の平均年齢上昇に伴い、不調や疾病による生産性低下リスクへの対応が必要となっている。『生活習慣病の予防』には肥満、血圧、血糖、脂質に関するリスク者割合の低減が重要であるほか、全従業員がヘルスリテラシーを高め、食習慣の改善や運動の習慣化等に取り組む必要があり、健康増進に意欲的な社員をいかに増やしていくかが課題である。
	効果検証結果	自社製品（MCT）を用いた企画、ウォーキング等、社員が楽しく参加できる企画を実施し、多くの参加者を集めたほか、社員食堂にてスマートミール基準の定食やサラダ・フルーツを提供し、費用の補助を行っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	積極的に健康増進に取り組む社員の割合は56%、運動習慣比率は37%と社員の行動面に関する指標は横ばいの状況ではあるものの、健康施策への参加率や社員食堂の利用者数は増加しており、社員のヘルスリテラシーは向上している。この効果が健康数値面にも表れており、2019年比で肥満リスク者1.3%減、高血圧リスク者2.7%減、糖尿病リスク者5.3%減、脂質リスク者2.8%減と生活習慣病の予防に繋がっている。
	効果検証結果	喫煙の有害性を社員に繰り返し伝え喫煙率も低下している（2019年比2.8%減）が、生産職場の喫煙率が相対的に高い傾向にある事、男女差（男性26.4%、女性5.4%）等課題も見られる。禁煙への社会的要請の高まりや、様々な疾病発症に繋がるリスクの観点だけでなく、人々に健康を届ける食品メーカーであるからこそ、「喫煙率の低下」を全社課題として捉え、今まで以上に踏み込んだ取り組みの必要性を認識している。
効果 検証 ②	施策実施結果	喫煙室廃止・縮小、就業時間中の喫煙禁止等の施策と併せ、非喫煙者がサポーターとなり喫煙者とチームを組んで卒煙を目指すイベントの実施や、禁煙助成制度のバリエーションを増やし、卒煙者の増加に繋がった。
	効果検証結果	全体喫煙率は5年連続減少、2022年度は21.2%（前年比で全体0.7%減、男性0.5%減、女性は0.6%減）であった。全社員禁煙に向けた環境整備により、禁煙助成制度のエントリー数・禁煙達成者は増加しており、禁煙風土の醸成ができてきた。今後は、工場関係会社・協力会社に対しても、喫煙室廃止や禁煙に向けた取り組みを一体感をもって実施できるよう理解を求める等、踏み込んだ取り組み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：不二製油グループ本社株式会社

英文名：FUJI OIL HOLDINGS INC.

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

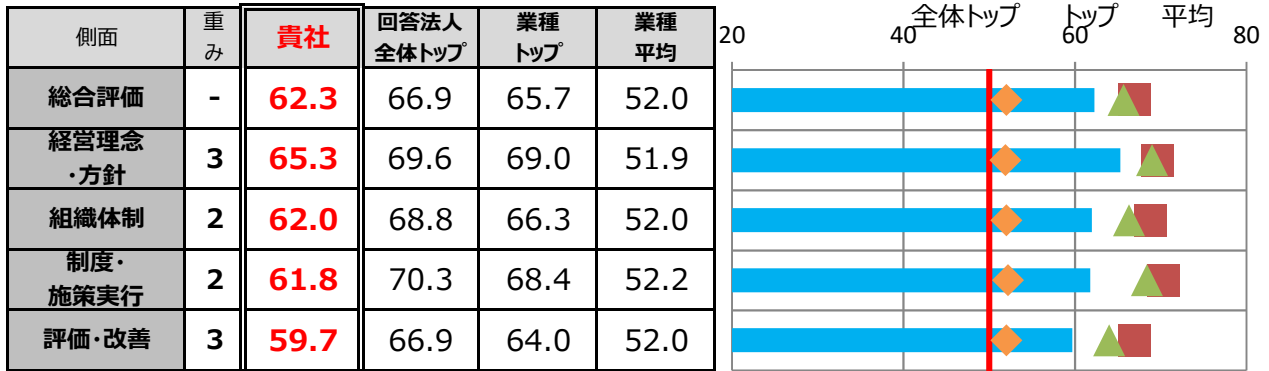
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↑0.7 (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



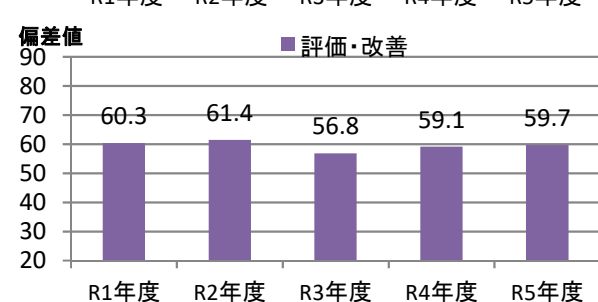
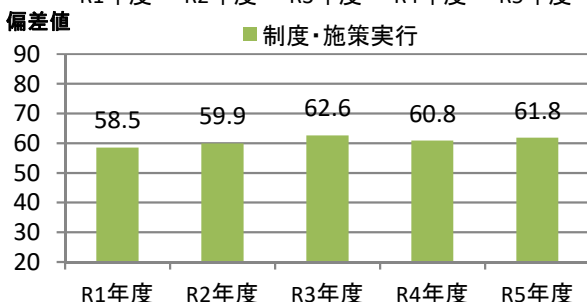
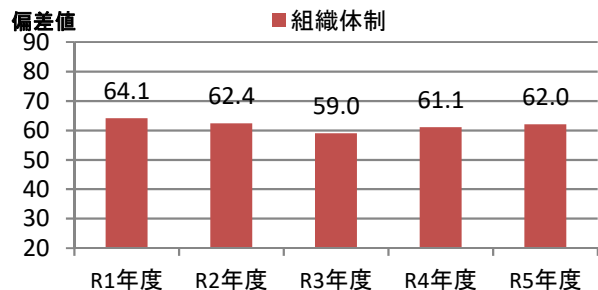
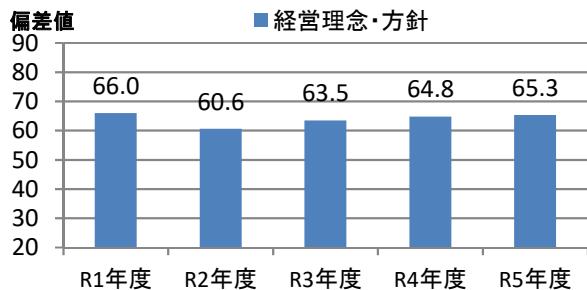
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

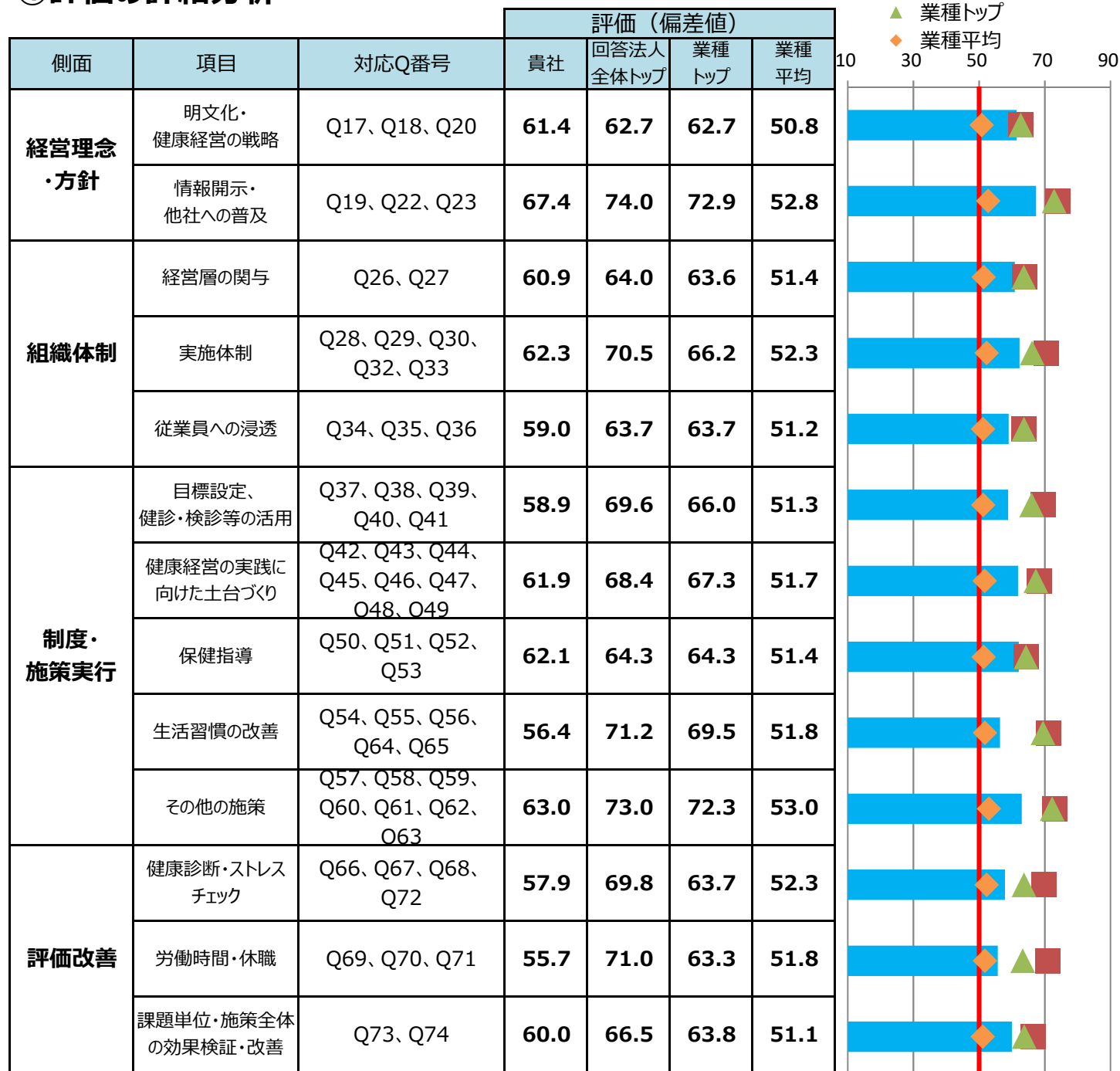
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	101~150位	251~300位	351~400位	301~350位	301~350位
総合評価	62.4	61.1(↓1.3)	60.4(↓0.7)	61.6(↑1.2)	62.3(↑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	中長期的な企業価値向上 従業員が生き生きと元気に働くことにより、「おいしさと健康で社会に貢献する、食の未来創造カンパニー」を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が健康であってこそ、「植物性素材でおいしさと健康を追求し、サステナブルな食の未来を共創します」という不二製油が掲げるビジョンが実現できると考えています。健康は本人・家族の幸せだけでなく、企業力を高める重要な要素です。生活習慣病対策、メンタル不調予防の施策を進めることで、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善、ワークエンゲージメントの向上を目指します。
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 従業員が生き生きと元気に働くことにより、「おいしさと健康で社会に貢献する、食の未来創造カンパニー」を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員には健康に生き生きと働いてほしいと考えています。健康とは身体的な健康だけではなく精神的な健康、社会との関わりなどから得られる幸福感も大切です。そのために必要な「知識」「認識」「方法」を提供しサポートすることで、従業員一人一人が、健診結果やメンタルヘルス、セルフケアを理解し、考え、行動できる人材となることを目指します。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.fujioilholdings.com/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

	開示内容 該当に○	実績値	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.fujioil.co.jp/company/health/				
b.プレゼンティーズム	○	○	○		
URL	https://www.fujioil.co.jp/company/health/				
c.ワークエンゲージメント	○				
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)	22	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	11.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.6	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	事業方針、グループ会社紹介、NEWS、改善事例、用語解説等を配信。応募企画には300名以上が参加。				
(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	84.0	%

■ 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	自社の大豆ミートを使った、低カロリーでありながら高たんぱく質の体に良いメニューを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(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	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	運動機能測定会を実施し、各人が河崎リハビリテーション大学の専門理学療法士のアドバイスを頂いている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.3	%

■ 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	50.0	%

※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	64.5	51.8	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	60.1	51.6	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	58.2	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	51.8	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	59.2	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	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	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.0	50.4	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	会社全体の高齢化に伴い、健康問題を抱える従業員が増える可能性が高くなることが予想される。今後予想される休業を要するような病気の増加に対して対策として、基礎疾患の改善が必要となる。病気に対しての知識や治療（生活習慣改善から内服治療まで）につながるための介入のために、全体のヘルスリテラシーの向上を図るため、有所見者に対しての保健指導を徹底している。
	施策実施結果	二次健診だけでなく保健指導実施率100%を目指し、毎月の実施率を観ながら介入継続中。保健指導は薬物療法につながらない方が医療へ継続的につながることを目標とし、対象者の99.4%に対して実施している。
効果検証結果	健診データでの高リスク者や治療必要群の割合の減少を目標とする。実施率や有所見者率の推移を年単位で確認する。保健指導実施率は2022年度で99.4%となり、適正体重維持者率は67.8%（2021年度）から70.2%へ改善、また適正血圧維持者率も52.5%（2021年度）から56.5%へ改善している。二次健診受診率は92.6%と低下したが、引き続き医療へつながるサポートを継続していく。	
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	高齢化に伴い、高リスク者の重症化による人材損失を防ぐことも重要となっている。生活習慣のみでなく、就業上制限や配慮が必要になる従業員に対しての重症化予防および必要な業務上配慮も含め、積極的に介入している。両立支援も含めたサポートなどの提案も行い安心して従事できる環境の提供に努めている。
	施策実施結果	高血圧、糖尿病、脂質異常症、肝酵素異常、腎機能低下の高リスク者をリストアップし、体調確認や今後の治療方針の相談を産業医が行う。リスクや治療目標など共通の認識を持ち、継続的なサポートを行っている。
効果検証結果	健診結果から重症化リスクが高い方には継続的な介入を行い、改善を確認できるまでサポートを継続している。2022年度では高リスクと判断した33名に対しての介入を行い29名のデータを改善を確認した。データが改善が乏しい4名に関しても引き続き、サポートを行っている。	

※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：味の素株式会社

英文名：AJNOMOTO CO.INC.

■加入保険者：味の素健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

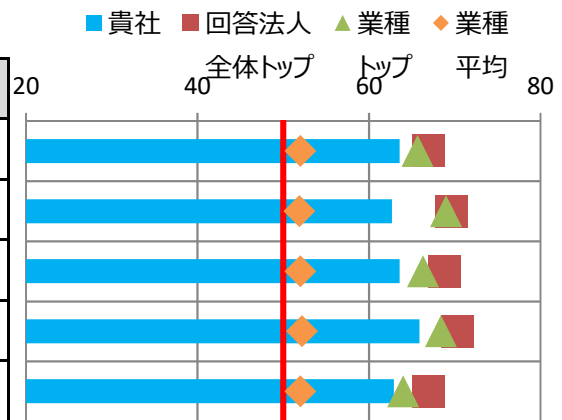
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↑0.6 (前回偏差値 63.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.6	66.9	65.7	52.0
経営理念・方針	3	62.7	69.6	69.0	51.9
組織体制	2	63.6	68.8	66.3	52.0
制度・施策実行	2	65.9	70.3	68.4	52.2
評価・改善	3	62.9	66.9	64.0	52.0



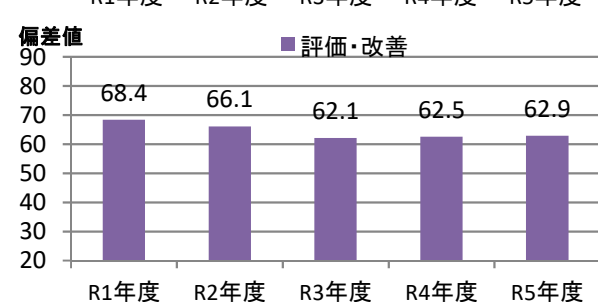
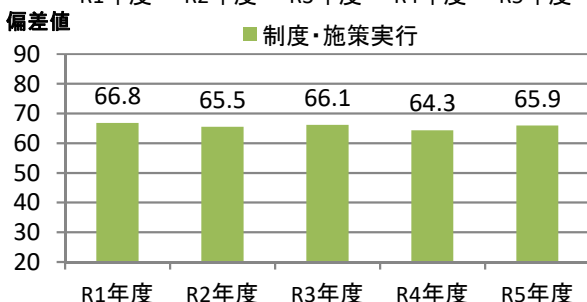
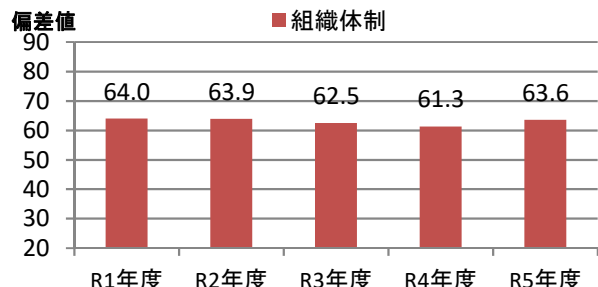
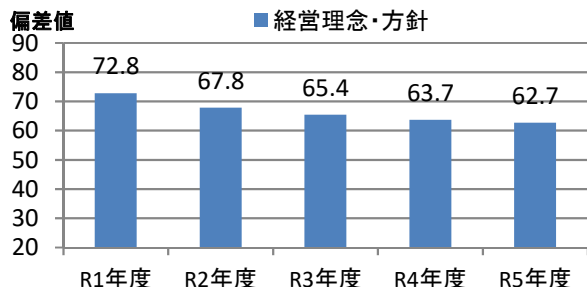
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

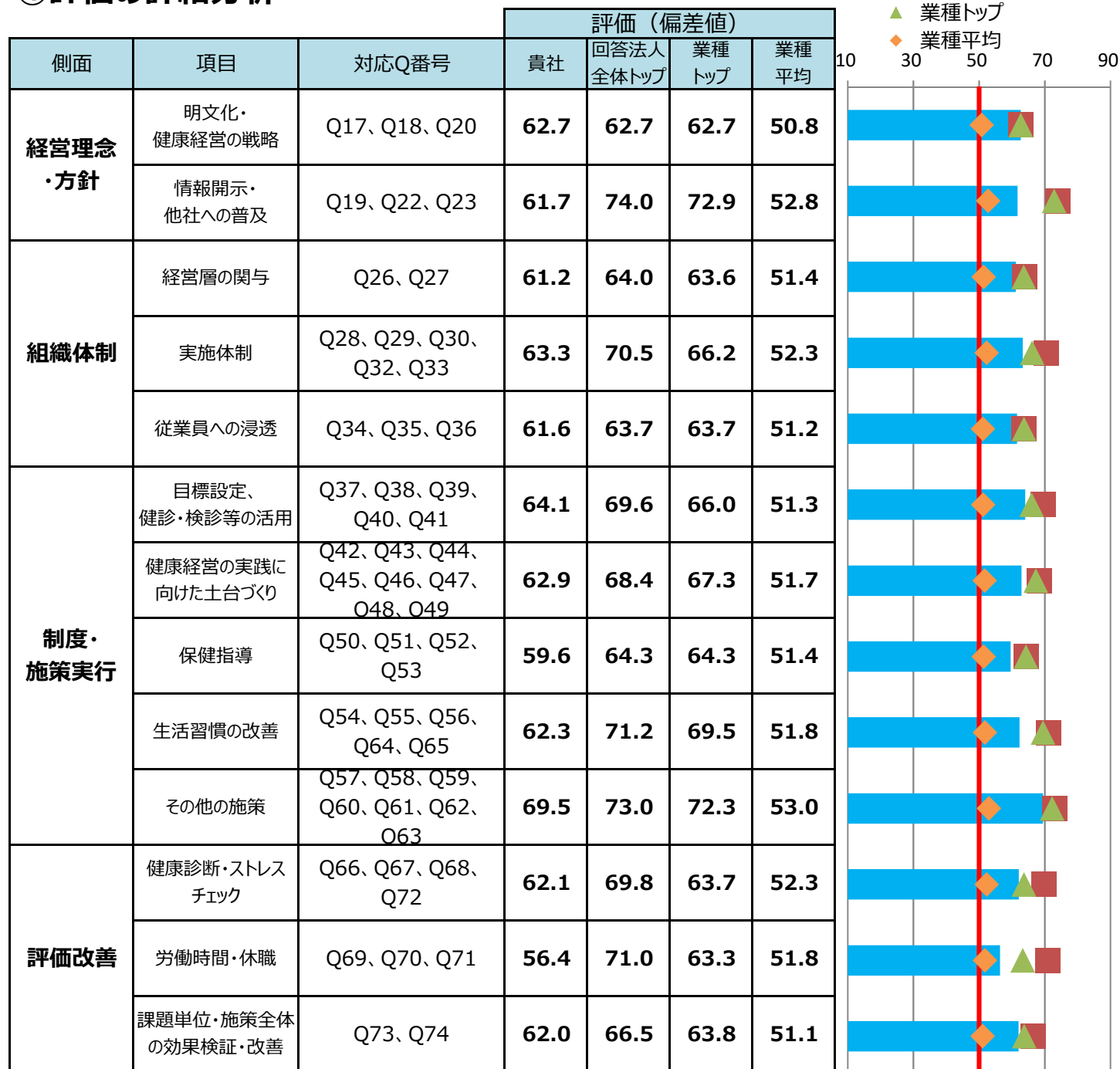
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1~50位	1~50位	1~50位	151~200位	101~150位
総合評価	68.5	66.1(↓2.4)	64.0(↓2.1)	63.0(↓1.0)	63.6(↑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	従業員のパフォーマンス向上 当社は、志（パーパス）を「アミノサイエンス®で、人・社会・地球のWell-beingに貢献する」と定め、2030年までに10億人の健康寿命延伸の実現を目指している。そのために従業員とその家族のHealth Well-beingを高める取組を強化。従業員の健康が最も重要な経営基盤の一つと考え、従業員の栄養に関するリテラシーを向上し、「職場の栄養改善」を通じて従業員の健康維持増進を実現していく。
	健康経営の実施により期待する効果	・味の素グループ全従業員向けの栄養教育実施による栄養リテラシー向上（2025年度迄に延べ10万人、2022年度味の素株全従業員が受講済）。 ・従業員を対象として、毎年実施するエンゲージメントサーベイでのワークエンゲージメント指標の一つである健康/well-beingの好意的回答スコア（満点100）を高水準で維持する。2022年度82（前年度84）、最終目標2030年度90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ESGについての独立したページ
URL	https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/aboutus/pdf/ajinomoto_nutrition_whitepaper.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.ajinomoto.co.jp/company/jp/aboutus/pdf/ajinomoto_nutrition_whitepaper.pdf#page=19				
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.ajinomoto.co.jp/company/jp/aboutus/pdf/ajinomoto_nutrition_whitepaper.pdf#page=19				
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.ajinomoto.co.jp/company/jp/aboutus/pdf/ajinomoto_nutrition_whitepaper.pdf#page=19				

※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	2	回
(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	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全従業員が会社設定テーマを議論することで風通しのよい組織風土と職場改善活動に持続的に取り組んでいる				
(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	全社共通でのバランスの良いメニューコンセプトを構築して、My Healthランチを提供				
(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	40.0	%

- 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	全従業員との個別面談にて、運動習慣をヒアリングし、個々のニーズに合わせた運動指導を実施				
(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	%

- 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	7.5	%
限定しない	○	全従業員の	4.8	%

※ 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	65.4	51.8	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	51.6	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	58.7	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	51.8	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	63.3	52.6	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	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.4	50.4	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	経営として、「アミノサイエンス®で、人・社会・地球のWell-beingに貢献する」を「志」（パーパス）として掲げており、社員がイキイキと働きイノベーションを創造していくためには、社員一人ひとりのWell-beingが何より大切と考えている。そのため新常態における生活習慣病のリスク増が懸念される中、セルフ・ケアの維持向上と個人の生活習慣を踏まえた更なる行動変容の強化が必要であった。
	効果検証結果	アウトカム指標も用いて評価を行った。2022年度のBMI有所見者率は24%（前年23.7%）、他社比較の指標として新規導入した標準化有所見比では84、健診戦主要6項目の健診戦参加者の改善・維持率は58.4%（健診戦不参加者は58.9%）となった。平均年齢が44.6才（前年42.7才）となっている中、リスクの悪化抑制がはかれた。
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	コロナ禍の長期化やテレワーク中心の業務遂行により、2021年度は高ストレス者率6.7%（前年5.2%）、メンタルヘルス休業者率1.5%（前年1.1%）と増加傾向であることが課題であり、あわせて引続き復職後の就業継続率の良好水準の維持も課題とした。
	効果検証結果	アウトカム指標を用いて評価を行った。2022年度の高ストレス率5.8%（前年6.7%）、メンタルヘルス休業者率1.0%（前年1.5%）となった。毎年実施のエンゲージメントサーベイの健康Well-beingスコアは82（前年84）。メンタル休業後3年を経過している就業継続率は78.0%（前年80%）と良好な結果となった。全従業員に対する個別面談の実践に加え、本施策が有効に機能したと考えている。

※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：エスビー食品株式会社

英文名：S&B FOODS INC.

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

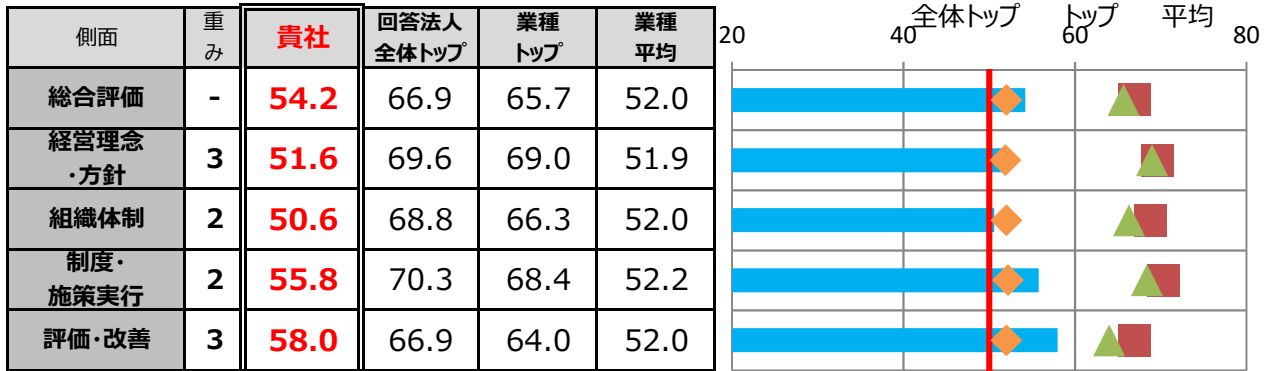
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.2** ↓0.7 (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



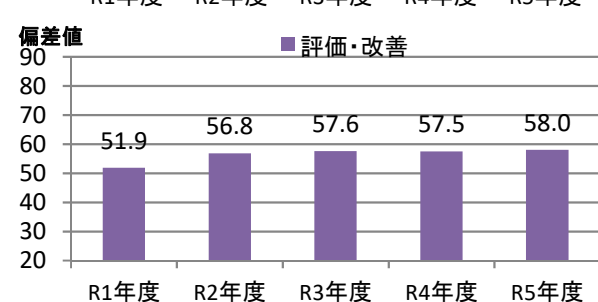
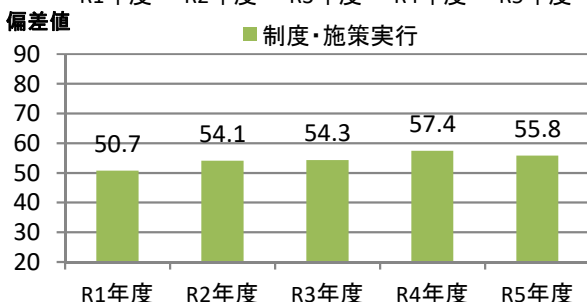
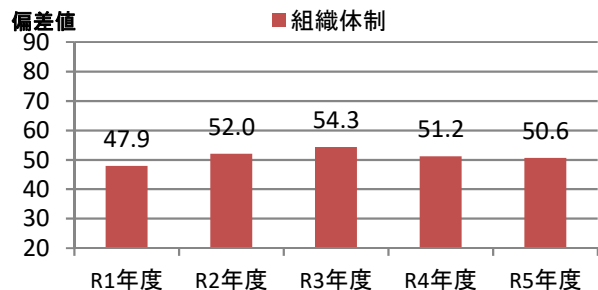
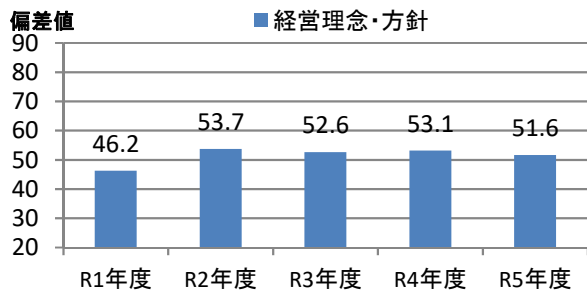
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

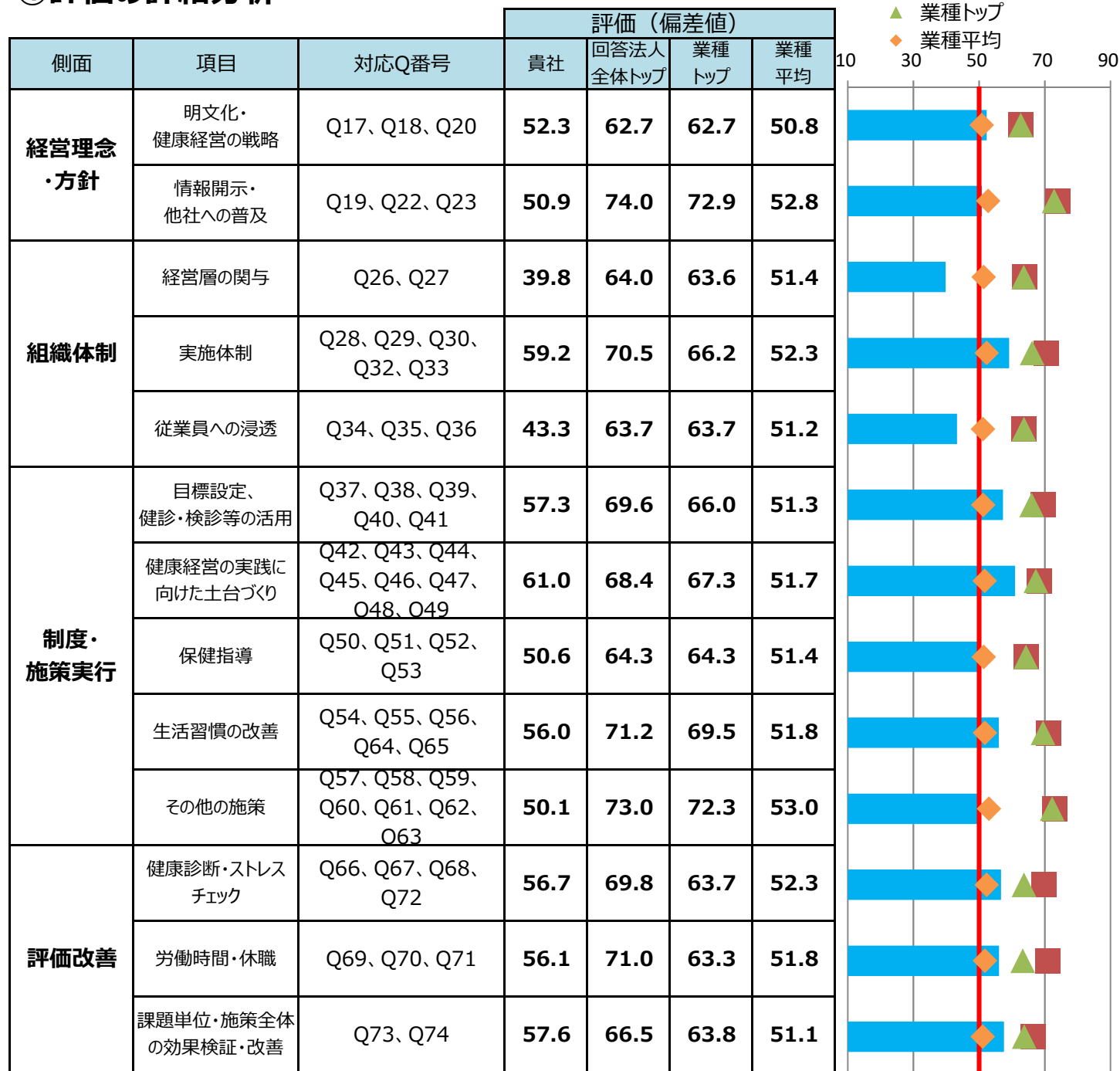
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351~1400位	951~1000位	951~1000位	1051~1100位	1251~1300位
総合評価	49.2	54.4(↑5.2)	54.8(↑0.4)	54.9(↑0.1)	54.2(↓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	その他 様々な価値観を持つ社員がともに働く環境の中で、すべての社員が心身ともに満たされた状態で生き生きと活躍できるよう、社員のウェルビーイングを実現することが企業経営上の課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	ウェルビーイングの実現により、企業全体の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は、ECSスコア及びSWLS（人生に対する満足尺度）の改善を目指す。
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 企業の生産性の向上のためには、社員のパフォーマンスの向上が重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で十分なパフォーマンスを発揮できる状態であるように、プレゼンティーズムとアブセンティーズムの改善を目指す。

※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	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.sbfoods.co.jp/company/sustainability/society/employee/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.sbfoods.co.jp/company/sustainability/society/employee/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.sbfoods.co.jp/company/sustainability/society/employee/health.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	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	4.0	%	(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	トークテーマを決め交流座談会の定期開催。業務とは違う部署を超えた関係性を作り、繋がりを深めている。				
(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	2.5	%

■ 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	推定野菜摂取量を測定（ベジチェック）し現状を認識することで、食習慣を見直す機会とする。				
(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	59.7	%

■ 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	健康アプリを全社員に提供し運動促進を実施。運動動画や毎月運動に係るブログを配信。				
(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	1.0	%
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	56.5	51.8	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	54.7	51.6	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	45.0	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	51.8	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	57.6	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.5	50.4	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	定年再雇用による60歳以上の従業員が増え、中高年の従業員が増えてきており、今後の定年延長も見据えると、生活習慣病罹患者の増加が予想され、全年齢に対しての生活習慣病予防対策が重要である。
	施策実施結果	①生活習慣改善・運動実施の自己目標を設定し、達成した者へ健康ポイントを付与：社員の5割が利用。②再検査・精密検査受診勧奨および受診確認：対象者の4割が受診。③保健指導：社員の1割に実施。
効果検証結果	メタボ非該当者：2021年82.6%→2022年80.4%、BMI25未満：2021年74.7%→2022年74.7%、血圧正常域：2021年87%→2022年88.7%、血糖正常域：2021年89%→88.1%、脂質正常域：2021年72%→2022年71.4%。生活習慣病関連データ全般的に正常域の割合が低下しており、今後、生活習慣改善アプリ利用率の向上・有所見者への保健指導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	喫煙率が全国平均より高く、業種別の喫煙率は社員数も多い営業職に多く、営業職の喫煙率が全社喫煙率に大きな影響を及ぼしている。
	施策実施結果	事業所内及び屋外敷地内の喫煙室を廃止、当社社用車内の禁煙、就業時間内禁煙の実施。喫煙者各人宛に保健師からの手紙と禁煙パンフレットの送付。禁煙補助の実施。
効果検証結果	禁煙補助の利用者は1名しかいなかったが、各営業所は室内に喫煙室があり、営業移動の車中で喫煙していた状態から、吸えない環境を作ったことで、禁煙につながり、対策前の2020年と現時点での喫煙率は、営業職で29.5%から27.5%に低下、全社も22.9%から20.1%に低下したと考えている。	

※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：キユーピー株式会社

英文名：Kewpie Corporation

■加入保険者：キユーピー・アヲハタ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

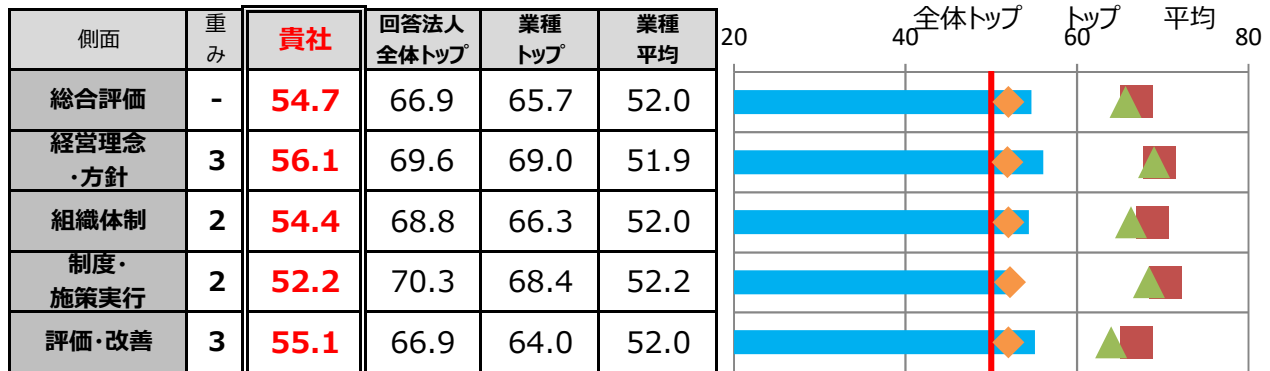
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.7** ↓2.7 (前回偏差値 57.4)

※「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



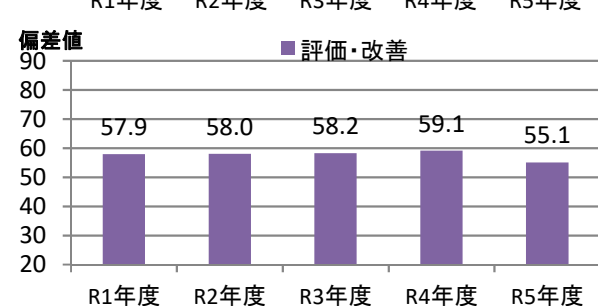
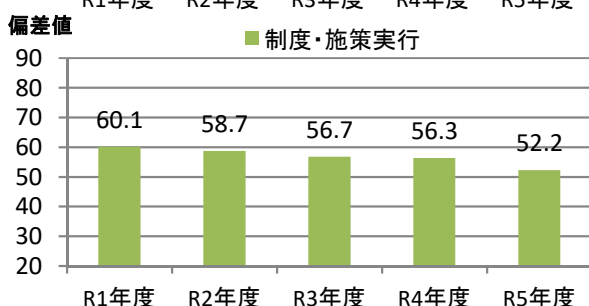
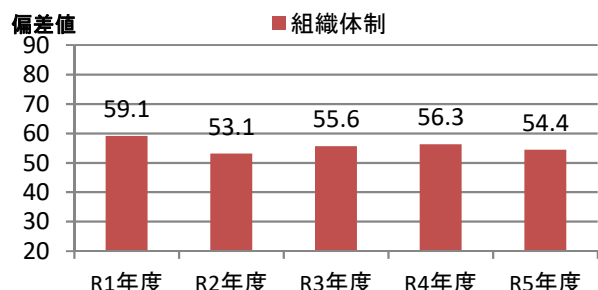
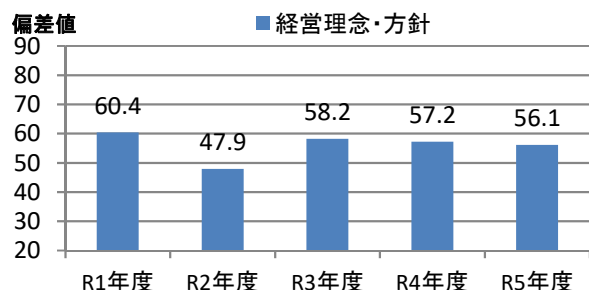
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

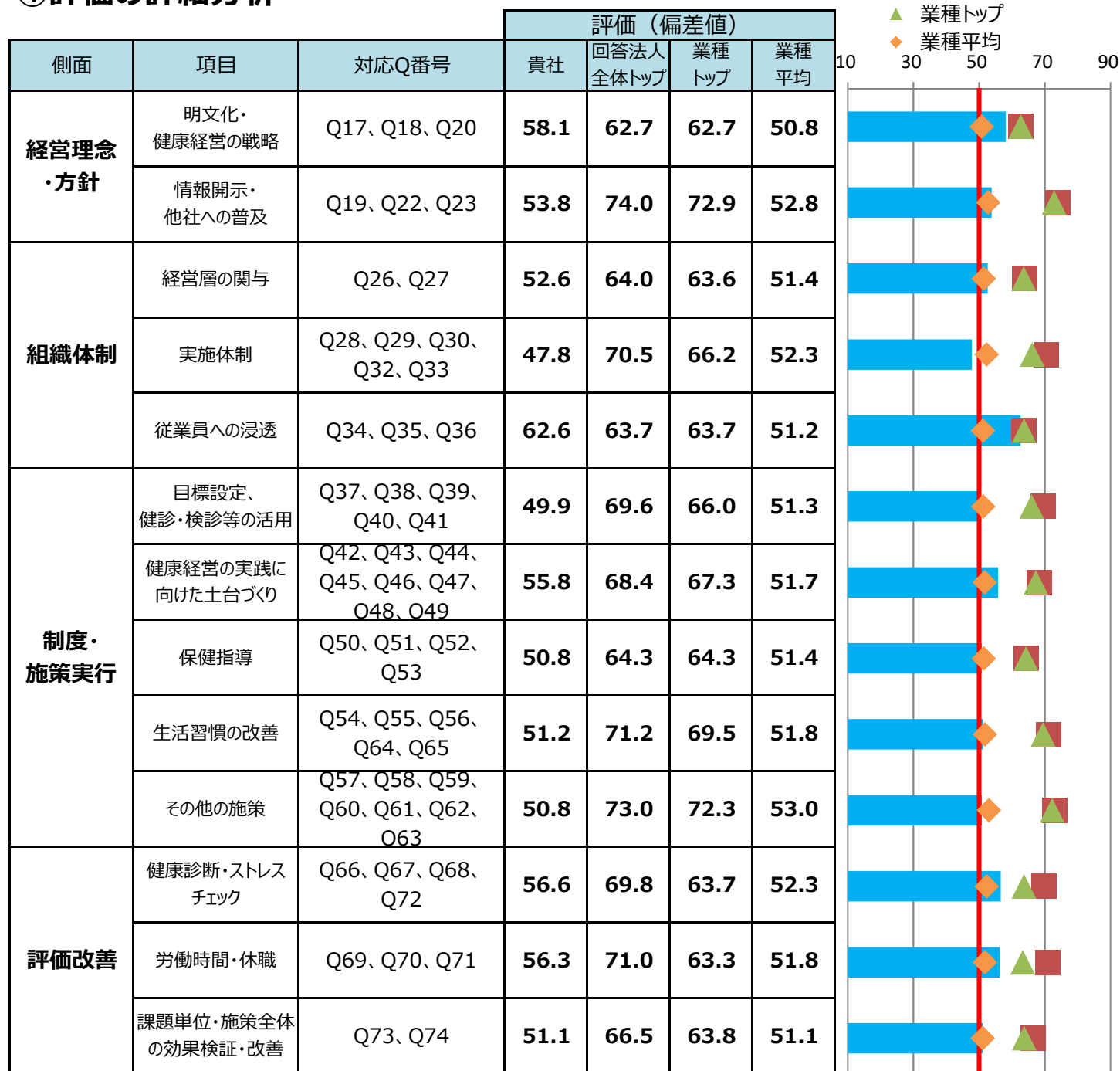
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351~400位	951~1000位	701~750位	801~850位	1151~1200位
総合評価	59.3	54.1(↓5.2)	57.4(↑3.3)	57.4(↑0.0)	54.7(↓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 働く従業員が、心も体も健康にいきいきと企業活動が続けることで、事業の発展と社会への貢献につなげていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心と体の健康が組織を活性化し業績の向上と共に社会に貢献できる。 独自の指標として下記の目標を設定 ①メンタル指標 87.56 (現状) ⇒ 91.20 (2024年) ※ストレスチェックのリスク者比率を点数化 (全員正常で100、高いほど良好) ②健康年齢 ▲1.51歳 (現状) ⇒ ▲2.00歳 (2024年) ※健康診断結果から算出する年齢と実年齢との差 (▲差が大きいほど良好)
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.kewpie.com/sustainability/human-rights/healthcare-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	https://www.kewpie.com/sustainability/human-rights/healthcare-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					

※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)	15	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		%	(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	その他				
取組内容	直属上司と部下による1 on 1の実施。				
(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	40.0	%

■ 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	全国の社内食堂にて「サラダファースト」「適塩」などの健康的な食生活啓蒙のためのイベントを定期開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健保主催のキャンペーン実施。運動含む生活習慣の中からコースを選び2カ月間実施。達成者に賞品を提供。				
(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	69.8	%

■ 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	3.0	%

※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	52.9	51.8	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	54.0	51.6	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	53.5	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	52.1	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	48.1	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.3	51.8	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	52.2	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.1	50.4	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	当社の従業員における女性比率が高く、特に婦人科系のがんの罹患リスクが高くなる若年層（20～40歳代）の比率が高い（54%）ことから、現役での罹患リスクが高くなることが懸念される。
	施策実施結果	2021年～検診休暇を付与、移動検診車による職域婦人科がん検診を2019年～首都圏で開始、2020年以降事業所を拡大。職域検診による受診者数は2020年に250名から2021年には334名に拡大した。
効果検証結果	2020年度の35歳以上の婦人科がん検診の受診率（乳がん・子宮がん検診いずれかを受診）は53.0%（42.1%）でしたが、2021年度は63.7%（53.2%）まで拡大した。2022年度は58.4%（50.2%）でした。※（）内の数字は20歳以上の受診率	
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	社内・外を通して、様々な環境の変化によって「働き方」に関する意識が変化してきていること。また、同業他社と比較しても労働時間が短くないことを踏まえ、2017年4月より「働き方改革チャレンジ活動」として働きやすい環境と生産性向上に向けた取り組みを開始した。
	施策実施結果	会議は17時までで終了する、17時以降は社内の問い合わせをしないことを掲げ、オフィスの一斉消灯（18時30分消灯）を実施した。併せてシステムを活用した仕事の効率化を全社で実施している。
効果検証結果	・一般職一人当たりの平均残業時間を削減することができた。18.4時間（2019年）⇒16.2時間（2022年度） ▲2.2時間/月・一人 ・一人当たりの有給休暇取得日数を増加することができた。13.4日（2019年）⇒14.1日/月・一人（2022年度） ・2020年度以降はコロナ禍により在宅勤務化が進み、新たなルールの下、ワークライフバランスの実現に大きく貢献したものと認識している。	

※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：ハウス食品グループ本社株式会社

英文名：HOUSE FOODS GROUP INC.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：食料品

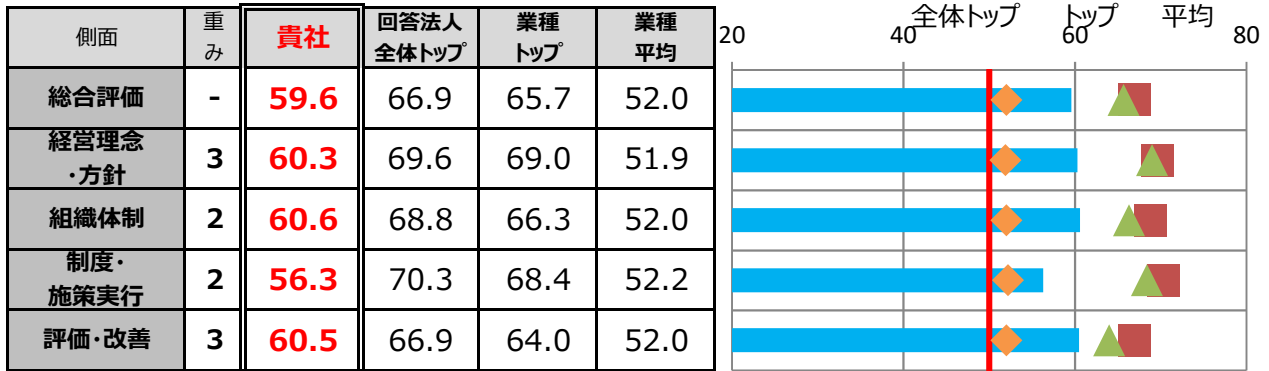
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.6** ↑1.9 (前回偏差値 57.7)

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

②評価の内訳



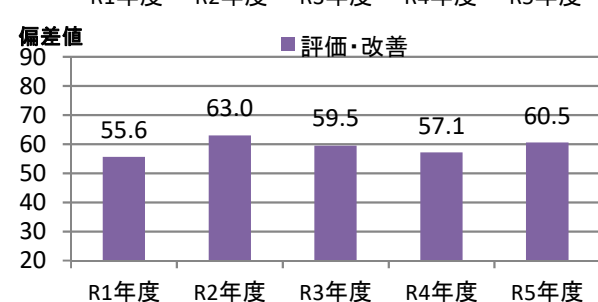
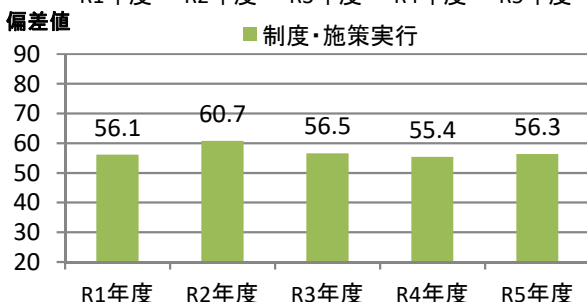
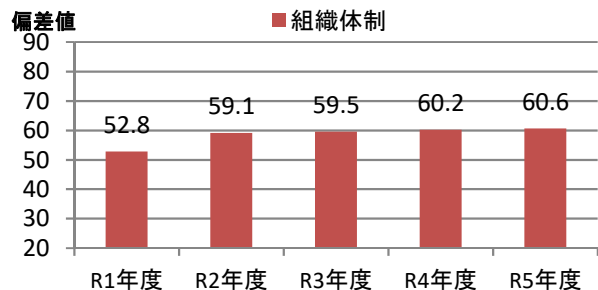
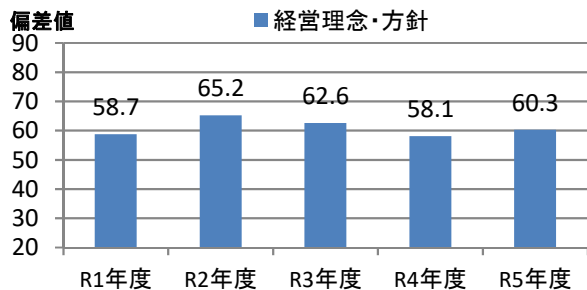
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

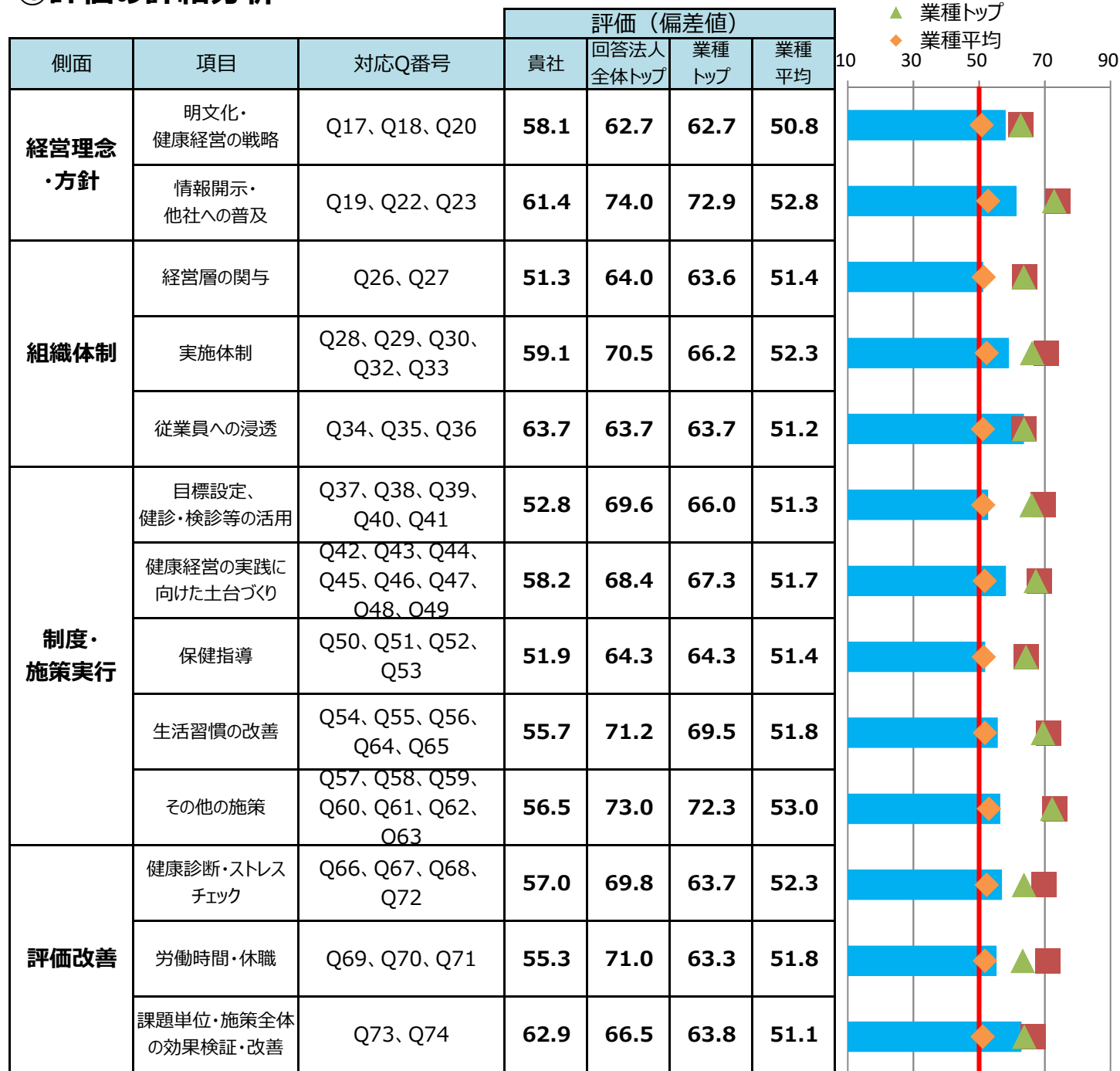
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	401~450位	751~800位	651~700位
総合評価	56.1	62.4(↑6.3)	59.8(↓2.6)	57.7(↓2.1)	59.6(↑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	組織の活性化 第七次中期計画における取り組みテーマにおいて、「社員とその家族」に対する責任として「ダイバーシティの実現」を掲げ、取組を進めています。一人ひとりの個性を生かすことを基本に、「働きがい変革の実行」と共に「個性の発揮と融合の支援」を重要テーマとしています。一人ひとりの個性を生かすには一人ひとりの心身の健康が基盤であり、会社としてその実現に向けたサポートは重要かつ課題であると考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	各職場においてこれまでの常識や慣習について見直しを進め、働きやすさと仕事のやりがいの双方を高め、働きがいを感じられる職場づくりを目指していきます。健康経営を通して、この実現のために、社員の健康意識・行動の変容をもたらし、個人、組織共に働きやすさ、仕事のやりがいにつながることを期待しています。具体的な指標としては組織風土診断結果において、4段階評価での3.0(ニュートラル値2.5)を目指します。
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 生産性向上を目指すため、長欠・休職者の発生を抑え、社員が健康な状態で働いている状態を目指す必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	今期より、ストレスチェック実施の中で、プレゼンティーズム、アブセンティーズムのパフォーマンス指標の測定を開始。結果の検証により「働きがい」を感じ、高いパフォーマンスの中で業務を遂行頂ける状態を目指していきます。具体的な指標としては、「プレゼンティーズム90%」「アブセンティーズム2.5日」を目指します。

※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://housefoods-group.com/csr/employee/health/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://housefoods-group.com/csr/employee/health/guidelines/				
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://housefoods-group.com/csr/employee/health/guidelines/				
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://housefoods-group.com/csr/employee/health/guidelines/				

※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)	24	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	9.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部署を超えた横断的ワークショップの実施と上司・部下との対話の充実によるコミュニケーション				
(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	食事の記録により、カロリーだけではなく栄養面におけるアドバイスを受け体質改善に繋げている				
(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	46.0	%

■ 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	アプリによる運動や歩行の記録により消費カロリーの記録や運動メニューの定期的配信による運動推奨を促進				
(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	46.0	%

■ 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	9.0	%

※ 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	55.7	51.8	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	53.3	51.6	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	52.7	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	51.8	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	61.2	52.6	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）	64.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	50.4	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	ワークライフバランスを支える動きとしてあらゆる働き方の提案、法改定への対応が求められる中、男性の育児休暇への認知、取得率がまだ低い状況である。また生活時間の確保を目指し有給休暇取得の法令を上回る10日間の取得目標を設け、取得率100%を目指している。
	施策実施結果	2021年度から、翌年の改正を視野に入れた男性育休制度を先行導入。制度前倒しや自社独自ルール(サポート休暇)を導入しスムーズな法体制につながった。また職場におけるサポート体制(三者面談)も取り入れた。
効果検証結果	男性育休取得率65.9%と前年73.7%を下回ったが、取得期間1ヶ月以上の割合が34.5%と前年17.9%を大きく上回る結果になり、より充実した在り方への推移となっている。有給も年間目標10日を更に上回る設定により、平均取得率12日へ伸長。これにより労働時間の適正化や有給取得についても順調に推移と判断できるが、今後の中期計画達成に向けて、更に量から質への転換も視野に入れている。	
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	組織間(横)及び上司部下間(縦)のコミュニケーション促進に向けた取り組みに着目している。特に縦のコミュニケーションの活性化は組織の心理的安全性を高め、活性化につながるため重要課題と認識している。
	施策実施結果	上長と部下の1on1ミーティングの実施に加え、一昨年度から、各職場での「組織風土ガチ対話ワークショップ」を実施。参加率100%の中で、職場活性化における組織課題等を対話する場となっている。
効果検証結果	1on1満足度は88.1%、「組織風土診断の回答率は92.8%という結果になった。又、組織風土診断の結果として「私の職場内には、信頼関係や人間関係を大切にする雰囲気がある」「私の職場では、必要なときに周りの協力をあてにできる」の設問において3.00前後の高い数値であった(最高値:3.7)。これらより、1on1や対話の浸透、満足が組織風土へも好影響をもたらし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：カゴメ株式会社

英文名：KAGOME CO.,LTD.

■加入保険者：カゴメ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

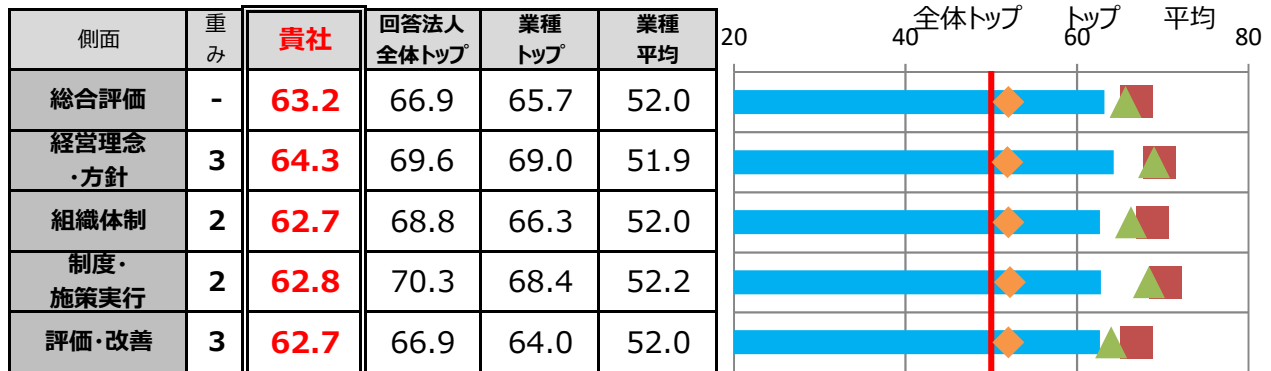
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↓0.1 (前回偏差値 63.3)

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

②評価の内訳



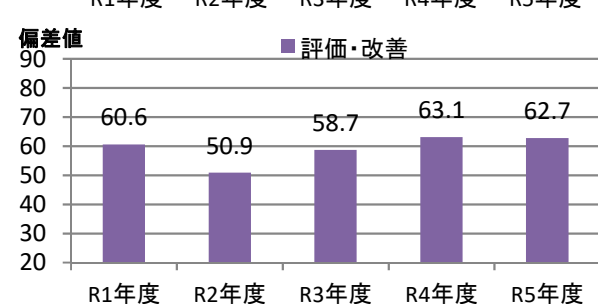
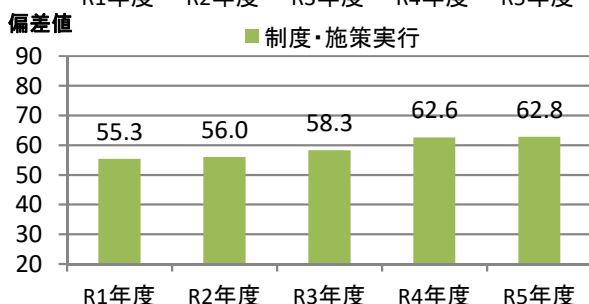
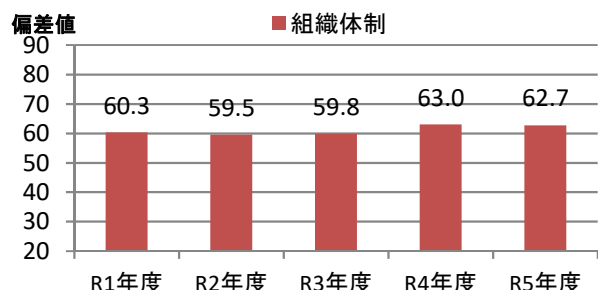
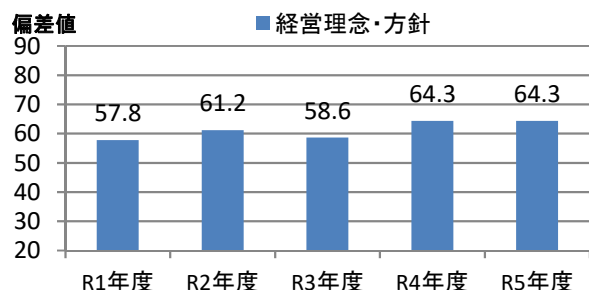
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

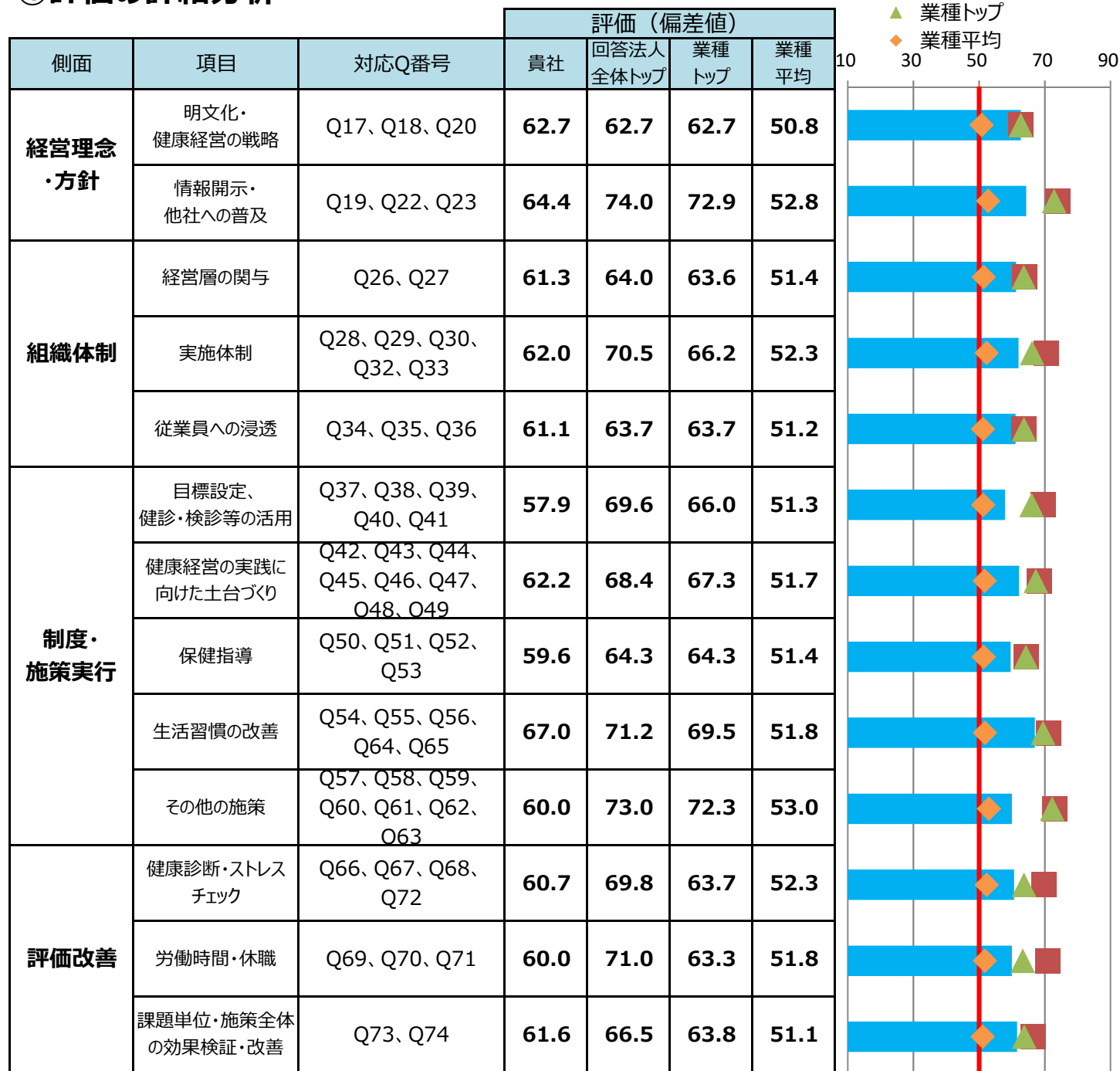
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和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	701~750位	551~600位	101~150位	151~200位
総合評価	58.6	56.7(↓1.9)	58.8(↑2.1)	63.3(↑4.5)	63.2(↓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	中長期的な企業価値向上 当社はトマトをはじめとした野菜を原料とする商品を販売し、セミナーや特定保健指導等の健康サービスを展開している。そんな「健康を売り物としている」当社において、従業員が「他社より明らかに健康」であることが示せれば、従業員個人の健康のみならず、当社の事業活動が説得力を持つことになりブランド価値の向上に繋がる。その「当社が健康経営に取り組む意義」を従業員に理解してもらうことを最大の課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	上記課題とした「意義」が理解されれば、会社による産業保健の確実な実施や、会社や健保が実施する健康増進のためのキャンペーン等の施策への参加が増える→従業員の健康のスコアが上がる→生活者の健康に貢献する事業活動が説得力を持つ→その価値を従業員が理解してますます健康になろうとする、という好循環のサイクルが回り、無理なく個人の健康および会社のブランド価値の向上が果たされている状態。
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 ①で示した姿こそが、当社が健康経営で目指す最終の理想であるが、実際には当社従業員の現状の健康スコアは他社より「明らかに」健康とは言えない状況にある。まずは従業員の理解が得られやすく健康改善効果が高く、かつ当社の経営方針とも合致する課題群(下記bの回答欄参照)について集中して取り組み、個人の健康スコアの改善において確実に結果を残す必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	当面の集中すべき課題は、健康診断の結果に基づく①ハイリスク者の減少と、そのための②ハイリスク者に対する事後措置の確実な実施、③喫煙率の低下、④適正体重者比率の増加、⑤野菜摂取量の増加、⑥女性の健康課題への対応(24年度より追加)、に設定している。このうち⑥以外は数値目標も設定しているので、それを達成することで、健康経営における第一義的な目標である従業員の業務パフォーマンスの向上に繋げたい。

※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.kagome.co.jp/company/sustainability/humancapital/04/

※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.kagome.co.jp/company/sustainability/humancapital/04/			
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.kagome.co.jp/company/sustainability/humancapital/04/			

※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)	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	84.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	数名単位の261チーム・9リーグに分け、チーム毎に4週間の野菜の摂取量をアプリ上で競い合う企画を実施				
(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	87.7	%

■ 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	全事業所に野菜飲料のフリードリンクを設置。野菜の日がある8月は野菜摂取量を増やす重点月間としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.7	%

■ 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	ウォーキングキャンペーンに体重測定チャレンジを組み合わせ、同時エントリーで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	38.1	%

■ 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	29.0	%

※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	51.8	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	59.3	51.6	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	58.5	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	51.8	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	64.8	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.4	50.4	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	カゴメでは従業員が重篤な疾病を引き起こすことを防ぐため、健康診断の結果においてリスクが高い方に対し、速やかな治療や生活習慣の改善を呼びかけてきた。しかし健康管理に関する様々な基準が混在していたために、その基準を健康状態の改善に繋げる効果的な措置に結び付けることが難しい状況であった。そのため健診結果に対する従業員の理解促進と、リスク・優先度を考慮して整理した新たな基準の定義付けが必要と認識していた。
	施策実施結果	「受けてからが本番！ カゴメ保健師による健康診断結果の読み方・活かし方」と題したオンラインセミナーを開催。192名がライブ視聴し、アンケートの平均満足度は4.3、平均理解度は4.4（満点5）であった。
効果検証結果	セミナーの開催と並行して進めた、新たなハイリスク基準については22年10月に主要産業医も参加する会議にて合意を得た。新基準による定期健康診断の運用は23年が初年度となるが、同様の基準で22年度の結果を21年度と比較した場合、「緊急対応群」は13名から11名に、「緊急対応予備群」は117名から96名に、「要生活改善群」は273名から257名に減少した。二次健診の受診率も87%から89%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	近年はメンタル不調由来の退職者が少しずつ増加傾向にある。21年から対策に取り組んでいるが、21年末に実施したストレスチェックの結果は、受検率92%・高ストレス者比率8.3%と、悪くはない水準であるものの、20年比ではいずれも若干悪化していた。ゆえに従業員のメンタルヘルスリテラシーを向上させ、経営陣をはじめ管理職層の理解を得つつ、ストレスチェック制度と集団分析結果の理解・活用を進める必要があった。
	施策実施結果	21年から23年にかけて「ラインケア」「ストレスチェック制度の理解」「集団分析の活用(違う内容を2回)」と計4回の管理職向けEラーニングを実施。必須とした前者二つの視聴率は94%・89%と高水準だった。
効果検証結果	22年末のストレスチェックは受検率94%、高ストレス者比率は7.9%と多少改善した。20年の結果から始めた経営陣への報告も、21年・22年分も実施し制度に対する理解は進んできたことを実感している。課題は集団分析レポートの活用であり、21年度分に続き22年度分も各組織に配布したが、活用のヒント集の提供を求められた組織は10組織に留まったため、現在は人事部・内部監査室等の他組織との連携を進めている。	

※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：株式会社ダイショー

英文名：DAISHO CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

上場

■所属業種：食料品

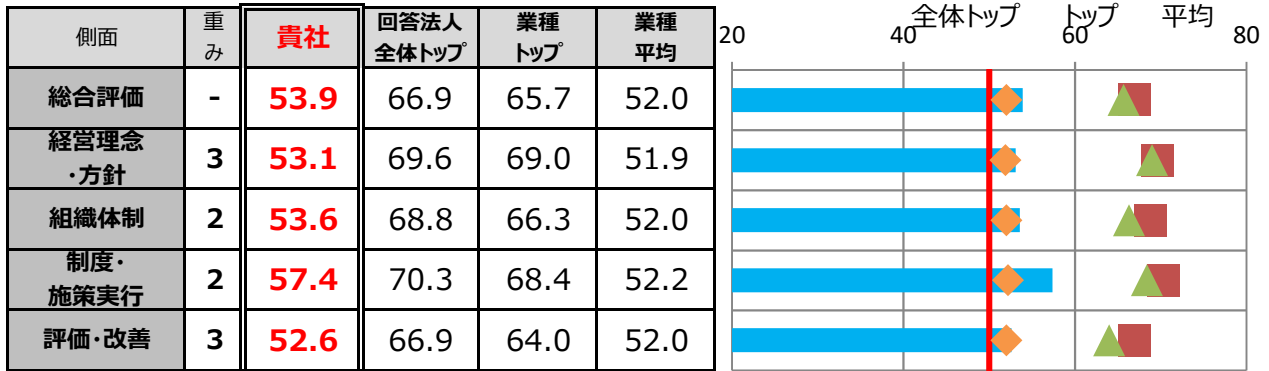
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **53.9** ↑1.6 (前回偏差値 52.3)

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

②評価の内訳



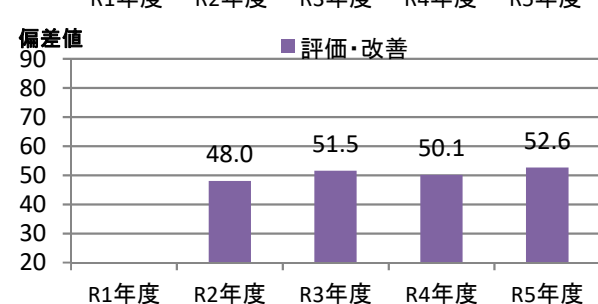
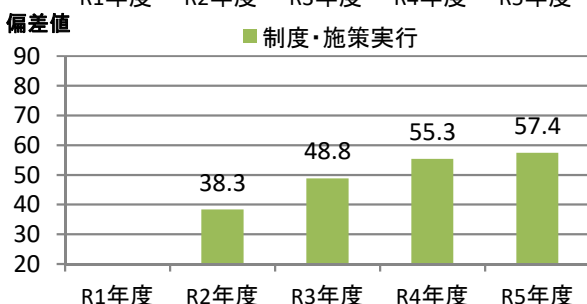
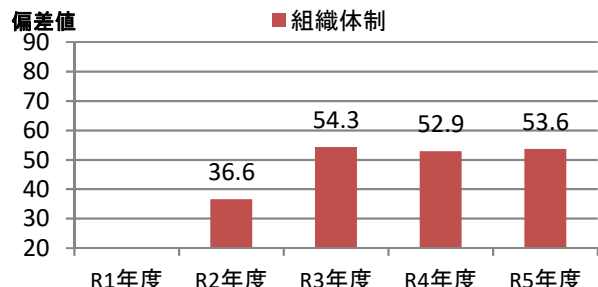
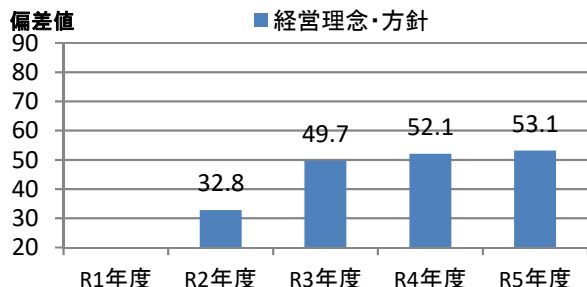
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

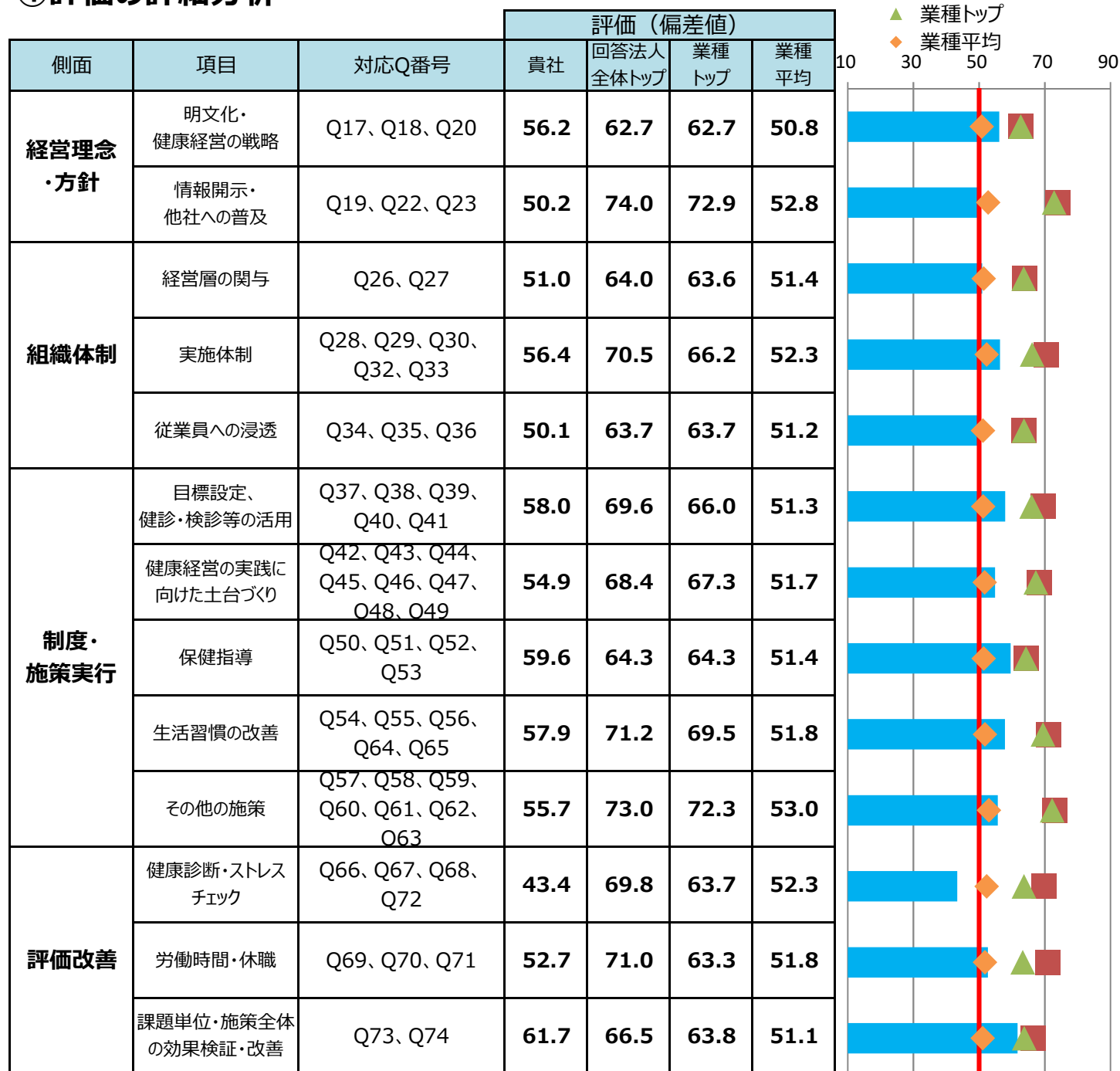
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451~1500位	1351~1400位	1251~1300位
総合評価	-	39.2(-)	51.0(↑11.8)	52.3(↑1.3)	53.9(↑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 心身の不調で出社できない従業員や、出社はしているが完全な業務パフォーマンスが出せない従業員が増えてきており、従業員のワークエンゲージメントの向上と心身ともに健康な状態で働いてもらうことが、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	ワークエンゲージメントを上げて、長く健康にいきいきと働けることを期待している。 具体的な指標として、従業員の生活習慣病等の疾病に対する重症化予防を腹囲リスク保有率と特定し、20%に引き下げる。
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 人材の定着が難しい中で高齢者の雇用も増加し、全ての従業員が健康で長く働いてもらうことの実現が、事業運営上において重要な課題ある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で長く働ける魅力ある職場環境づくり（労災事故の低減）と人材定着率のアップを期待する（アブセンティーズムと離職率の低減）。 具体的な指標として、労災事故0件、離職率5%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.daisho.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	7	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	健康促進アプリを使用し、「サンスポイント」の送信者に対してインセンティブの付与を行っている。				
(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	17.4	%

■ 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	アプリ内で、朝食・昼食・夕食の摂取を入力することでインセンティブの付与を行っている。				
(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	33.1	%

■ 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	健康促進アプリを提供し、歩数ランキングを表示することで競争心を芽生えさせ、運動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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.9	%

■ 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	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	56.0	51.8	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	58.4	51.6	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	53.7	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	52.1	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	61.7	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.8	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	49.9	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.4	50.4	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	有所見者数が同業種の平均より高い傾向にあり、特に腹囲リスク保有率は同業種平均を上回っている（2021年度の腹囲リスク保有者は同業種平均33.7%に対して39.6%）。脳卒中や心筋梗塞などの生活習慣病にならないために、従業員の健康リテラシーの向上と、生活習慣改善の施策が必要。
	効果検証結果	食生活改善と運動定着化を目的に健康促進アプリを導入。毎月健康通信を配信。産業医による教育と対象者への健康指導の強化、特定保健指導や精密検査受診確認の強化をおこなった。
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	がん等の生活習慣病やメンタルヘルス不調等による病欠者が増加傾向にあり、職場復帰率も低い状況（2018年度0%、2019年度50%）にあった。その後2021年度には53.8%と少しずつ上がってきているが、さらに復職率を上げることと、そもそも病気にならない未然防止の対策が必要である。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調者に対して、1次予防（高ストレス面接の奨励とセルフケア教育）、2次予防（管理監督者への教育）、3次予防（復職支援）を実施。それ以外の傷病による退職者に対しても復職支援を実施した。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調の職場復帰率50%、それ以外の傷病の職場復帰率57%。 産業医による健康教育に加え、1次予防のセルフケアとして新入社員を対象に、2次予防のラインによるケアとして、管理監督者向けにアンケートを実施し、理解度を確認した。2023年はワークエンゲージメントも測定する80項目のストレスチェックを実施（10月中旬予定）し、退職の未然防止につなげる。就業と治療の両立支援制度も策定予定。

※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：エバラ食品工業株式会社

英文名：Ebara Foods Industry, Inc.

■加入保険者：神奈川県食品製造健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

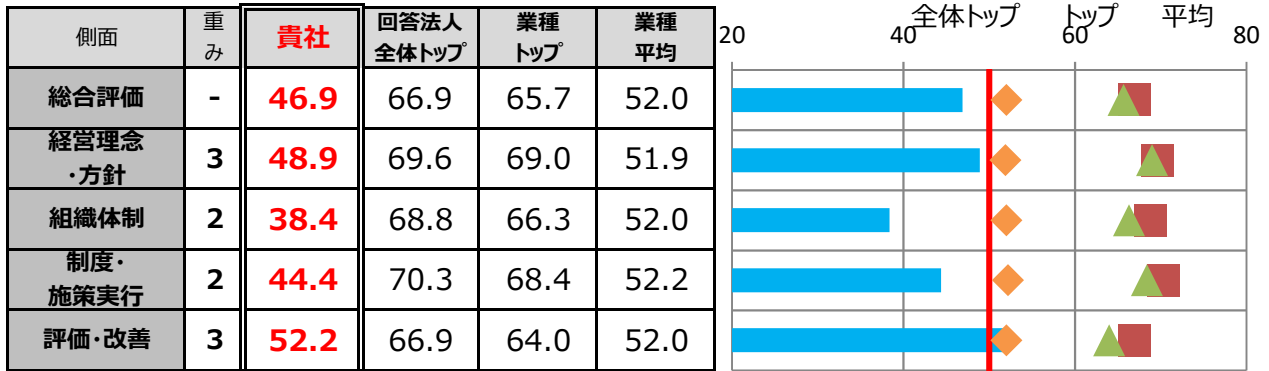
①健康経営度評価結果

■総合順位：**2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価：**46.9** ↑6.3 (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



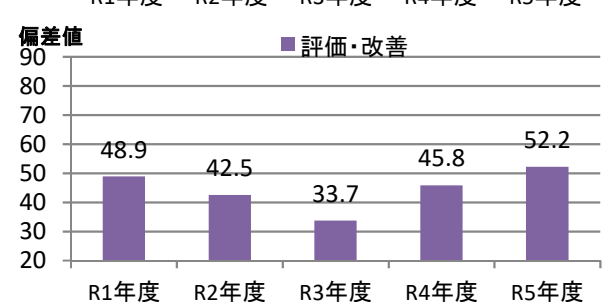
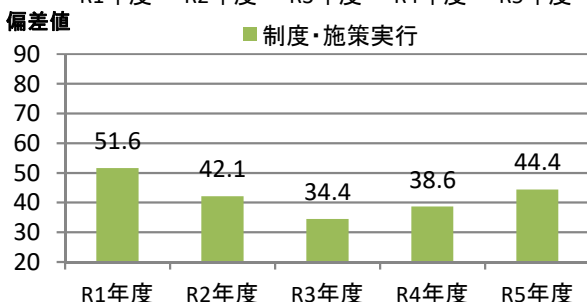
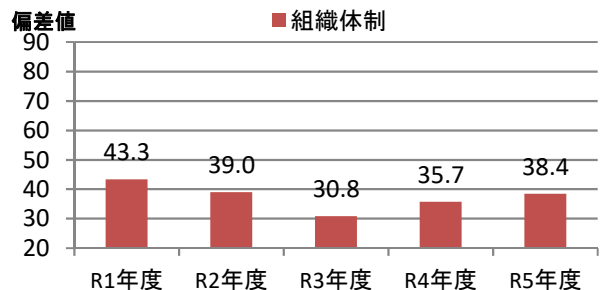
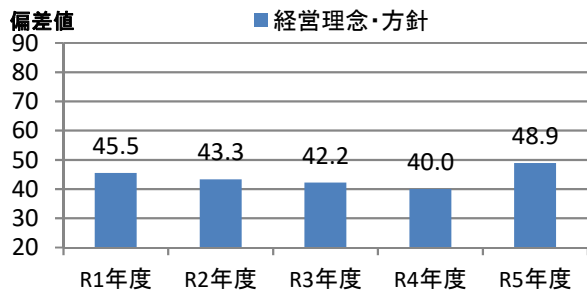
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

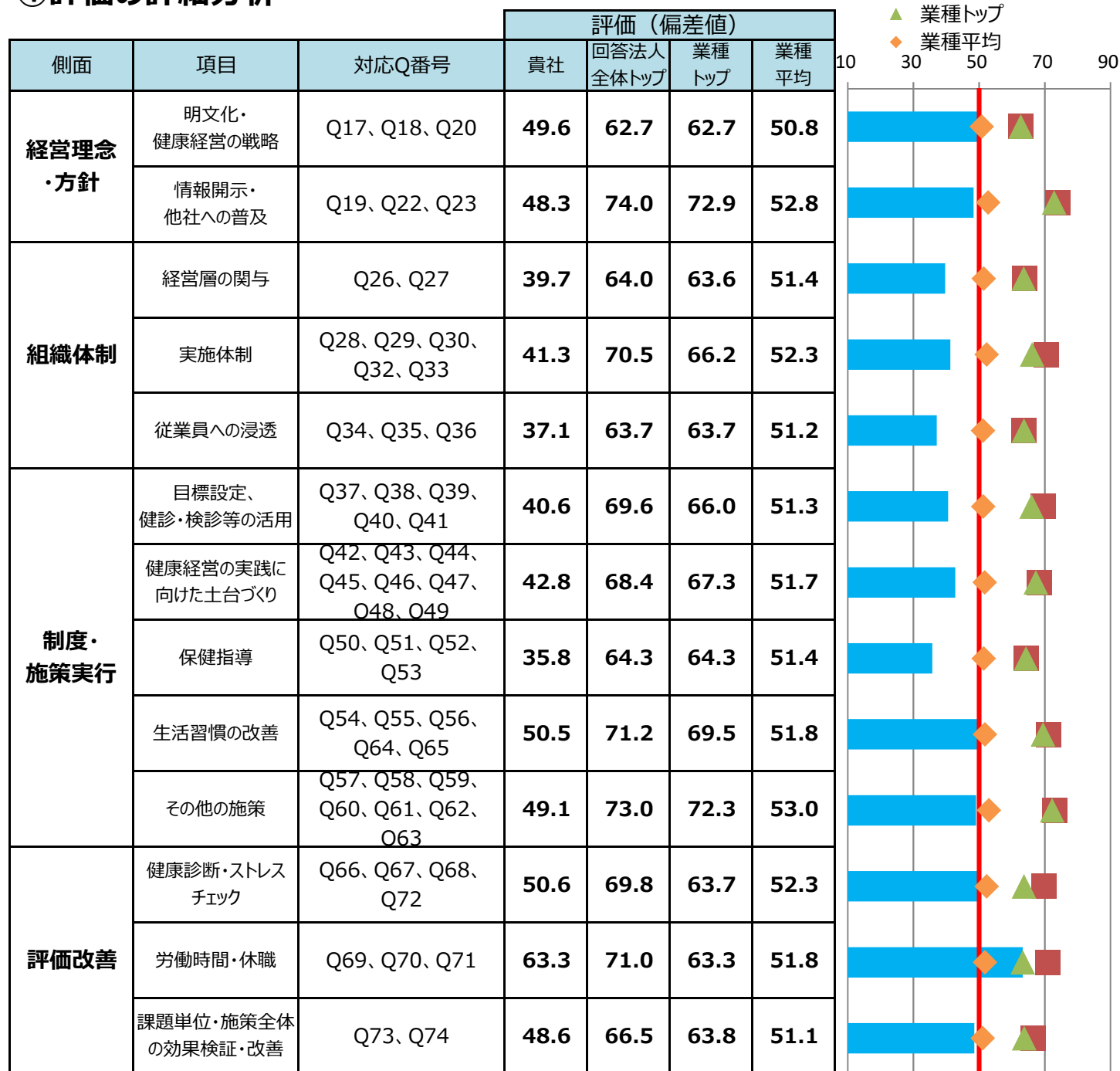
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1951~2000位	2601~2650位	2651~2700位	2251~2300位
総合評価	47.3	42.0(↓5.3)	35.8(↓6.2)	40.6(↑4.8)	46.9(↑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 当社グループの経営理念「こころ、はずむ、おいしさ」の提供を実現するためには、従業員のパフォーマンスを向上させる必要がある。従業員が心身ともに健康でいきいきと働ける状態を作ることが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	従業員が心身ともに健康でいきいきと働ける状態が出来上がること。
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	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.ebarafoods.com/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					
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)	39	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	18.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	2週間に1回従業員をゲストに独自ラジオを放送。社員投稿コーナー等、双方向コミュニケーションを実施。				
(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		%

■ 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教室を実施し、従業員への栄養指導を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.3	%

■ 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	健康保持および増進、職場のコミュニケーション活性化を狙い、オンライン参加型のウォーキング大会を実施				
(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	27.0	%

■ 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	44.4	51.8	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	39.3	51.6	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	47.2	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	52.1	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	55.4	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	51.8	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	50.3	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.0	50.4	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	社内で運動に関するアンケートをとったところ、運動を行う頻度において、週に1回30分未満の従業員が5割強ほどおり、運動不足が常態化していることが判明した。運動不足を要因とした疾病を未然に防ぐためにも、改善が必要である。
	施策実施結果	ウォーキング大会を実施した。約20%の従業員が参加した。
	効果検証結果	運動を行う頻度が週に1回30分未満の従業員が4割ほどに減少した。
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：株式会社ニチレイ

英文名：Nichirei Corporation

■加入保険者：ニチレイ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

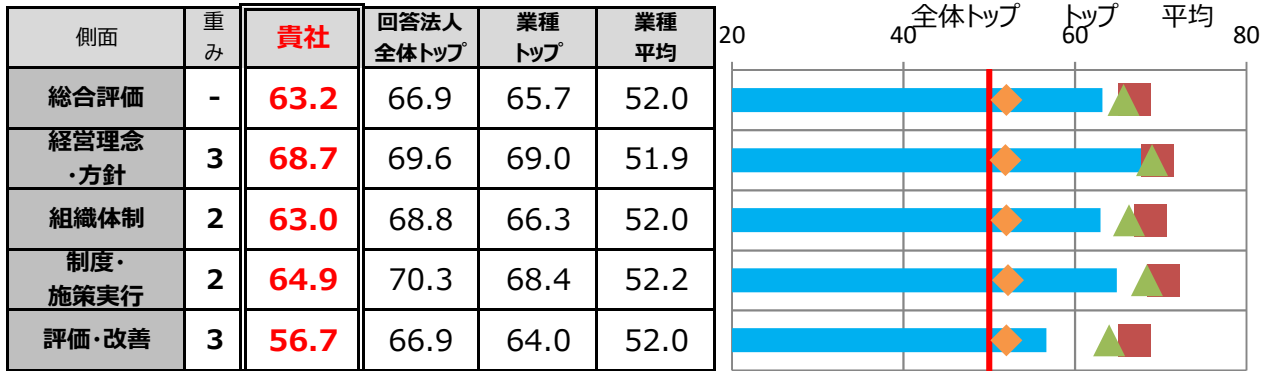
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↓0.7 (前回偏差値 63.9)

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

②評価の内訳



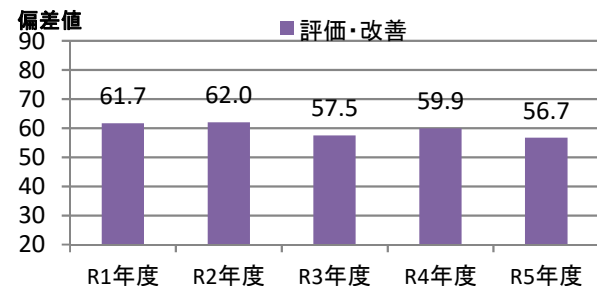
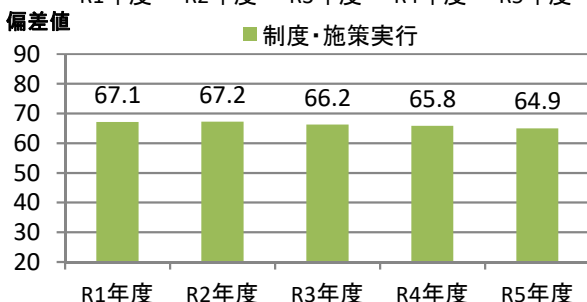
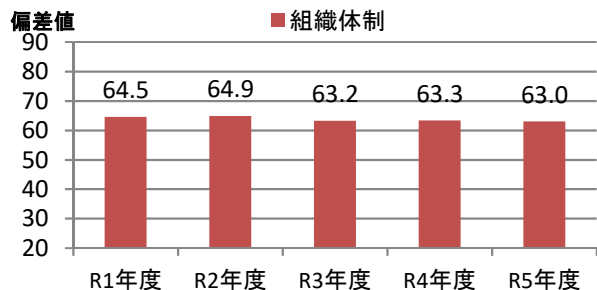
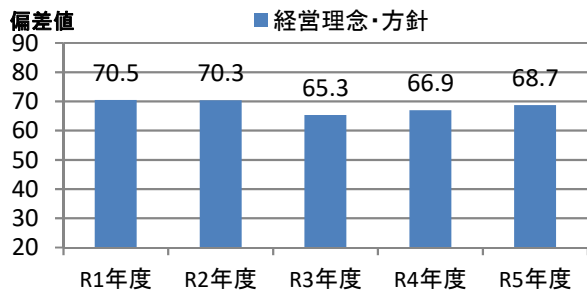
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

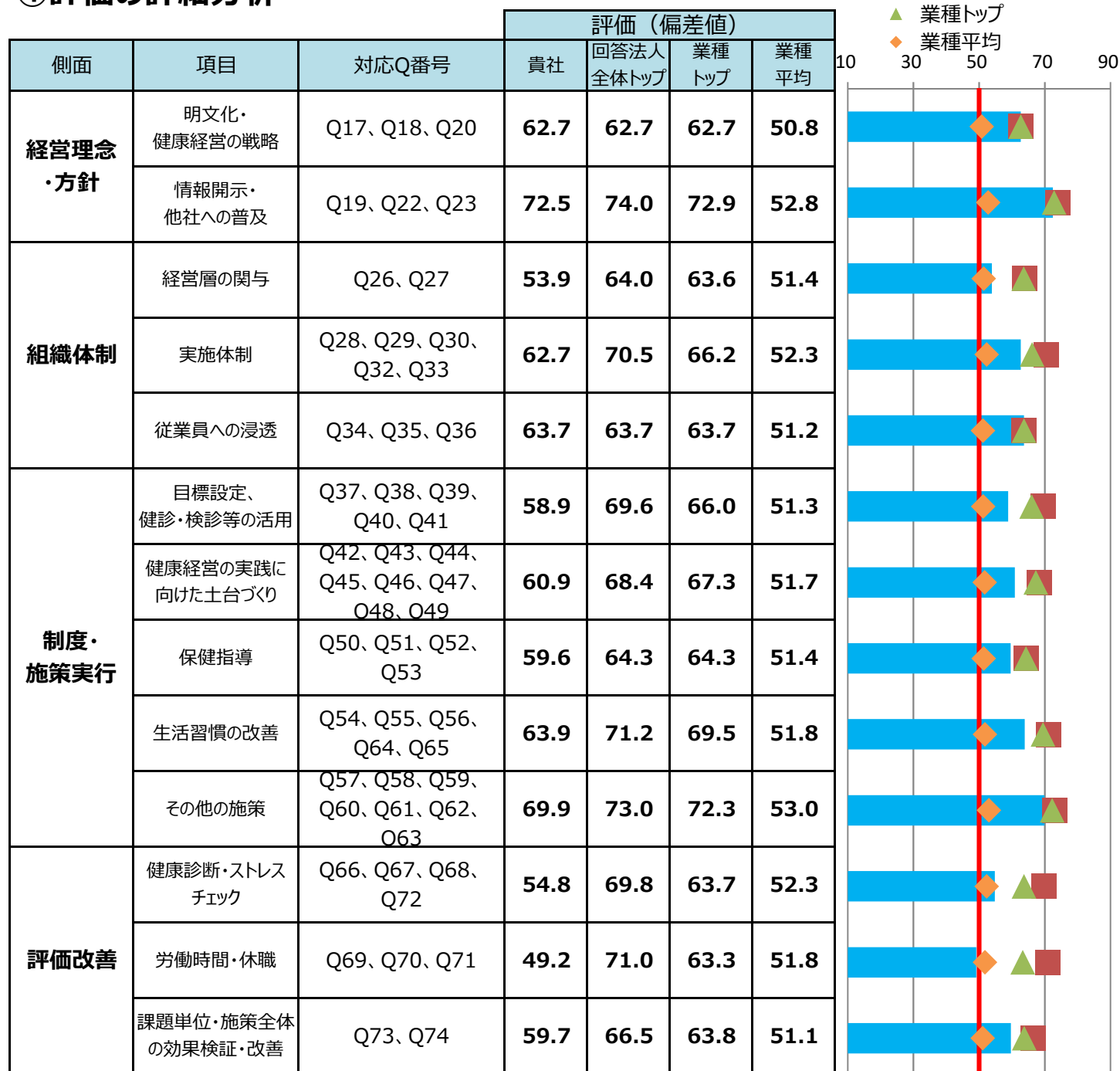
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1~50位	1~50位	101~150位	51~100位	151~200位
総合評価	66.0	66.1(↑0.1)	62.7(↓3.4)	63.9(↑1.2)	63.2(↓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	組織の活性化 ニチレイのコミュニケーションメッセージである「おいしい瞬間を届けたい」を包含するニチレイグループ健康宣言は、ニチレイらしい健康経営の目指すべき方向性を示している。現状では、従業員の健診結果は有所見率が決して良い状態ではなく、メンタルヘルスにおける高ストレス者率も高い状態である。ヘルスリテラシー向上により従業員の心身の健康と生産性向上がもたらす「組織の活性化」を図ることが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	「おいしい瞬間を届ける」担い手である従業員が年齢・性別に関わらず常に心身共に健康でイキイキと働いていることを目指している。具体的な指標として、中期経営計画最終年度の2024年度末までにワーク・エンゲージメントの偏差値を現在の49.6から55、プレゼンティーズムを79%から90%に改善し、アブセンティーズムを3.6日から1日に低減させることを目指している。
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 ニチレイはサステナビリティ基本方針の中で「豊かな食生活と健康を支える企業としての責任」を果たすことを「ニチレイの約束」としており、「健康経営戦略マップ」においてもステークホルダーへの健康支援向上のため「健康経営の普及活動」を通じて「企業価値の向上」を図ることを経営上の課題として可視化した。
	健康経営の実施により期待する効果	グループ従業員のみならず、地域社会へ健康経営の情報を発信し、ステークホルダーへの健康支援を向上させることで、社会全体の健康づくりに寄与し持続可能な社会の実現および企業価値の向上を目指している。次期中期経営計画最終年度の2027年度末までに、現在取り組みを開始している他社様の従業員にむけたニチレイ健康塾実施をサプライヤーやステークホルダーに拡大するとともに参加企業の健康経営への関心度を高める。

※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://nichirei.disclosure.site/ja/themes/184?response_id=992

※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://nichirei.disclosure.site/ja/themes/184?response_id=992				
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://nichirei.disclosure.site/ja/themes/184?response_id=992				
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://nichirei.disclosure.site/ja/themes/184?response_id=992				

※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	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	74.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	体験型の食育プログラムや環境活動、全国各地での社会貢献活動及び従業員の家族参加型活動などを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.2	%	(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	生活習慣病予備軍へのアプローチやヘルスリテラシー向上を目的とした体験型健康支援プログラム				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.7	%

■ 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	工場ですぐ体操の他、社内SNSでラジオ体操を募集。投稿された動画を各部署でのラジオ体操実施に活用。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.8	%

■ 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	1.5	%
管理職限定	○	全管理職の	98.4	%
限定しない	○	全従業員の	92.6	%

※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	62.5	51.8	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	59.4	51.6	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	61.8	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	52.1	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	78.2	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.8	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	56.1	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	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	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.9	50.4	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	E判定（就業制限検討値該当）者が継続的に2%を推移しているため、就業制限検討値該当者の就業上の措置に関する基準改正によるE判定者への徹底管理が課題。加えてD判定（要医療）者も約40%と多いため、生活習慣病予備群に加え、D、E判定者の中の割合が多い交代勤務・深夜業に従事する従業員等へのヘルスリテラシー向上による行動変容を促すことが課題。
	施策実施結果	E判定者に即就業制限を行い医療職が受診状況を確認した時点で解除、解除後も2か月に1回治療状況を確認した。「ニチレイ健康塾」で生活習慣病や交代勤務者の健康管理等を定期開催し受講者を拡大した。
効果検証結果	就業制限検討値該当者の治療状況を一人残らず保健師が把握し、対応の徹底により2週間以内の受診が21年度20%から22年度40%に増加し行動変容に繋がった。加えて2か月ごとの治療状況の確認と担当保健師制により治療中断者へ早期介入できた。交代勤務者の健康塾参加者アンケートでは、97.6%がプログラムを理解できたと回答、73.2%がプログラム推奨者であったが夜勤者の参加者数が伸び悩んでいることが課題。	
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	ストレスチェックを起点として、不調者への対応だけでなく、セルフケアやラインケア、職場でのコミュニケーションの活性化等を含めた「メンタルヘルス総合対策」を策定・推進しているが、高ストレス者率は、15.6%と高い傾向が続いており、医師面接率も低いため、高ストレス者への対応が課題。また、総合健康リスクが高く、高ストレス者の多い事業場の職場環境改善も課題。
	施策実施結果	集団分析結果フィードバック事業場を拡大し、総合健康リスクと高ストレス者率の高い11事業場に職場改善を行った。10名未満の事業場は、保健師面談を促した。医師面接率向上のためシステム改修も行った。
効果検証結果	職場改善アンケート結果は、「早急に改善が必要」は20%、「必要時に上司に相談や支援を求めやすい環境である」は40%に留まっている。加えて、医療職へのメンタル相談は、人事管理部門、上司からが50%と管理職のメンタル不調者への対応が増加していることが伺える。全管理職のラインケアのスキル向上のための機会提供が課題。システム改修と保健師のリマインドにより医師面接率は、0.17%から0.51%に改善した。	

※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：日清食品ホールディングス株式会社

英文名：NISSIN FOODS HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京、静岡、滋賀、茨城、山口支部

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

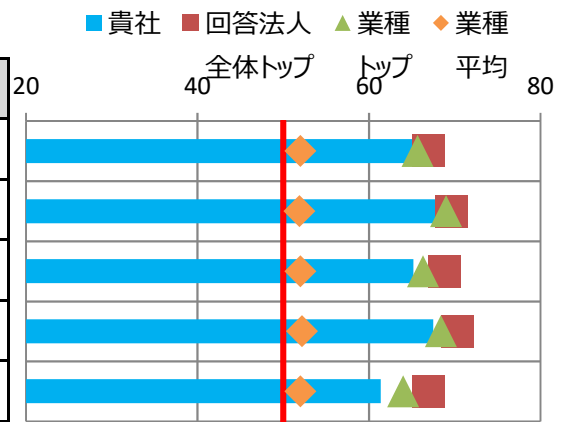
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.7** ↑0.2 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.7	66.9	65.7	52.0
経営理念・方針	3	69.0	69.6	69.0	51.9
組織体制	2	65.2	68.8	66.3	52.0
制度・施策実行	2	67.5	70.3	68.4	52.2
評価・改善	3	61.4	66.9	64.0	52.0



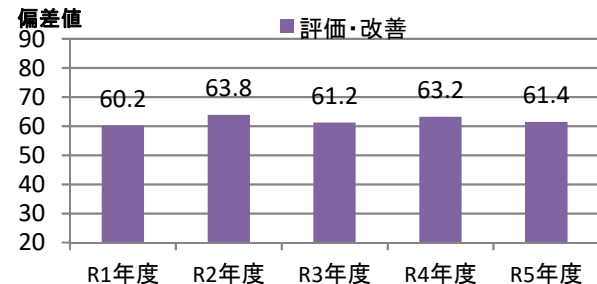
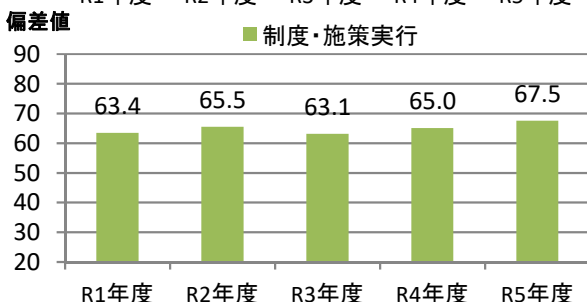
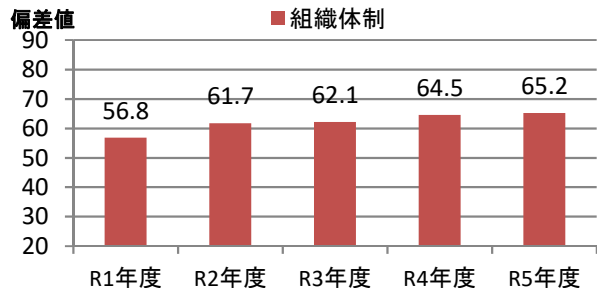
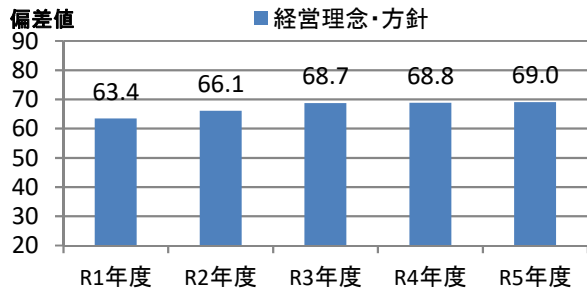
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

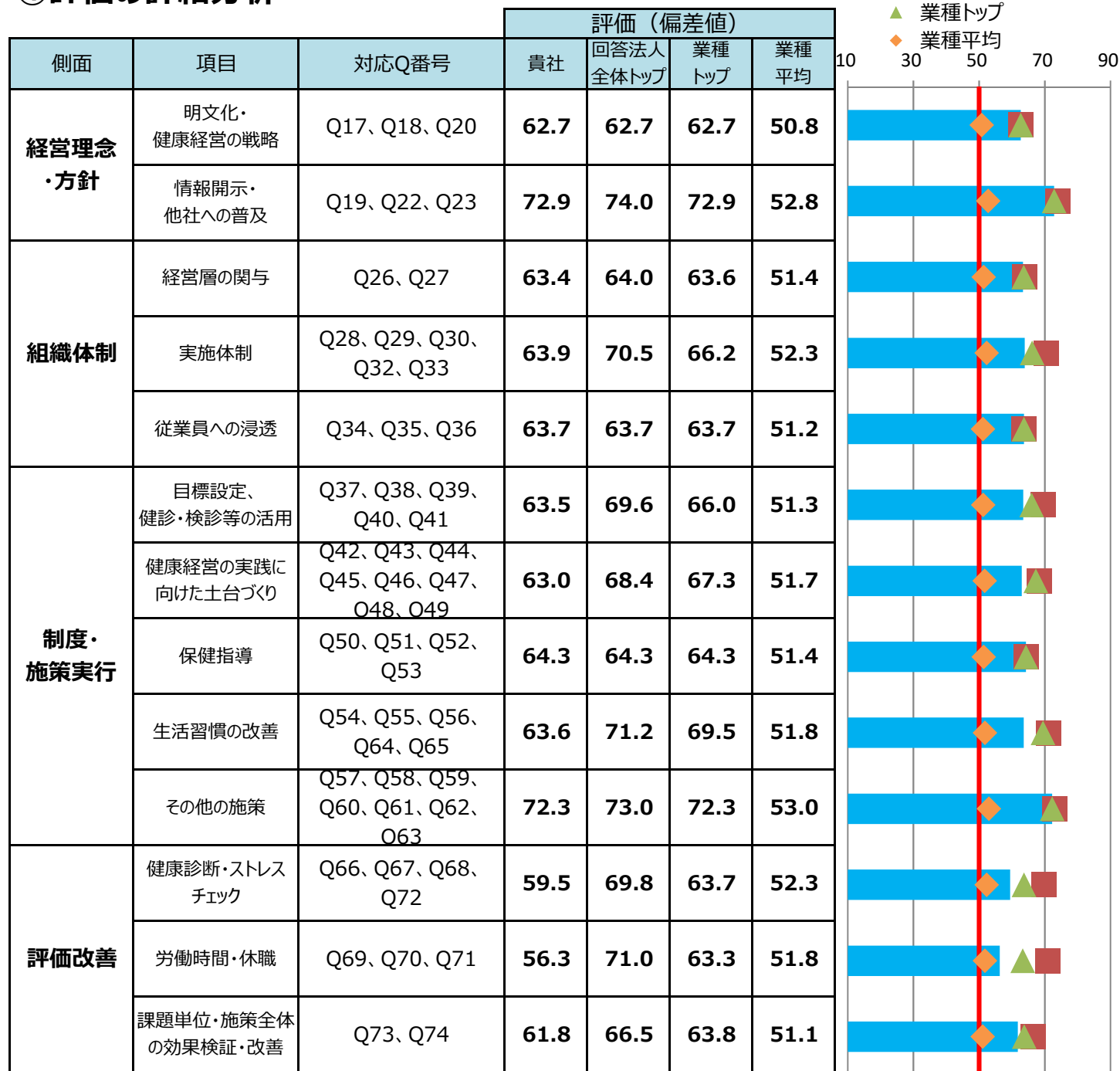
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	61.1	64.4(↑3.3)	64.0(↓0.4)	65.5(↑1.5)	65.7(↑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 元来、「食足世平」という企業理念にて食を世の中に提供することが原点だった当社において、コロナ禍を機に、有事での食品供給という社会的責任を果たすことが当社の使命として再確認された。その中で一段と、当社の従業員自らがWell-beingの向上を実現しながら高いやりがいをもって元気に働き、かつパフォーマンスを向上し続けることが経営上の重要な課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が自身のWell-beingの向上を実現しながら働き、より高いパフォーマンスを発揮することを期待している。具体的な指標として、①プレゼンティーズム(WLQ方式)を2023年迄に95.0%を超過(2022年度93.9%)、②従業員サーベイでのやりがい・働きがいスコアを3.50点超過(2022年度3.64点)、③メンタル不調者率の1.00%未満(2022年度1.49%)、を目指したい。
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 「美健賢食」という健康を提供するという企業理念のもと、海外ではグローバル展開を進め、国内では既存事業を盤石にしつつ、新規事業展開を行っており、社員数もこの10年で1,000名以上増加(約1.7倍)しており、今後も一段の採用増を予定している。こうした中、健康経営の推進を通じて「美健賢食」に共感して頂ける優秀な人材を採用することが経営上の重要な課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進を社内外に強力に発信することで企業理念や当社流のWell-beingに共感する優秀な人材を獲得できる効果を期待している。その指標として、①ESGブランド調査10位以内(2022年度9位)、②日経スマートワーク経営調査偏差値65以上(2022年度69.4)、③健康経営度調査偏差値65以上(2022年度65.5)④就職人気企業ランキング50位以内(2022年度77位)を掲げたい。

※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.nissin.com/jp/sustainability/social/health-and-productivity-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.nissin.com/jp/sustainability/social/health-and-productivity-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.nissin.com/jp/sustainability/social/health-and-productivity-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.nissin.com/jp/sustainability/social/health-and-productivity-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	15	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	25	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	91.6	%	(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	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、部署単位で会社や仕事について自由に意見交換ができるイベントを実施し、交流を深めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.1	%	(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	栄養バランスの取れた食生活の定着を目的に、年1～2回、最適化栄養食2か月分を全国の希望従業員に配布。				
(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	85.1	%

■ 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	アプリ提供やデバイス貸与による運動量把握に加え、質を高める為に参加者個々をフォローアップしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.6	%	(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	97.2	%
管理職限定	○	全管理職の	64.4	%
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	67.9	51.8	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	63.9	51.6	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	62.7	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	52.1	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	80.5	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	51.8	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	58.8	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	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	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.0	50.4	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	2018年度再検査・精密検査受診率は70.1%であった為、重症化予防によるアブセンティーズム低減を目的とし受診率アップ策を実施してきた。受診費用全額補助と就業時間内受診の保証に加え、健診事後措置基準の統一や看護職増員(2018年度5名⇒2020年嘱託を含み11名)を行ったがコロナ禍の受診控えもあり、受診率は2021年度83.2%(2020年度71.6)までの上昇に留まっていることが課題であった。
	効果検証結果	受診勧奨強化策により2022年度再検査・精密検査受診率は89.45%まで上昇した。更なる向上を目指し、今年度は2022年度末に実施した健康情報等取扱い規程改訂を生かし上長からの勧奨も追加実施できるよう運用方法を整える。なお今後は、再検査受診後のフォロー体制と若年層へのアプローチを強化し、再検査・精密検査受診率の母数である再検査・精密検査受診対象数の減少(現在24%)も目標に掲げる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	非工場勤務者の健康診断問診結果で2021年と2022年を比較すると、「睡眠で休養が十分とれている」と回答した割合が70.5→65.4%に下がり、さらにプレゼンティーズム関連スコアの「身体活動」スコアが80.56→73.79、「仕事の成果」スコアも79.29→76.53と低下しており、睡眠不足が生産性低下に影響していることが考えられる為、睡眠不足に起因する疲労の回復と生産性低下防止が課題である。
	効果検証結果	事後アンケートでは満足度が99%、「仕事が捗りそう」と回答した人は96%と健康施策の中でも非常に好評な企画となった。また、施術後にセルフメンテナンスの指導も行った為、従業員の健康意識改善にも繋がった。これを受け、「身体活動」スコアは横ばいも、「仕事の成果」スコアが76.53→77.46と生産性指標にも改善が見られた。睡眠については現在実施中の2023年度健康診断時の問診結果をもとに効果を検証予定。

※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：フジッコ株式会社

英文名：Fujicco Co., Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：食料品

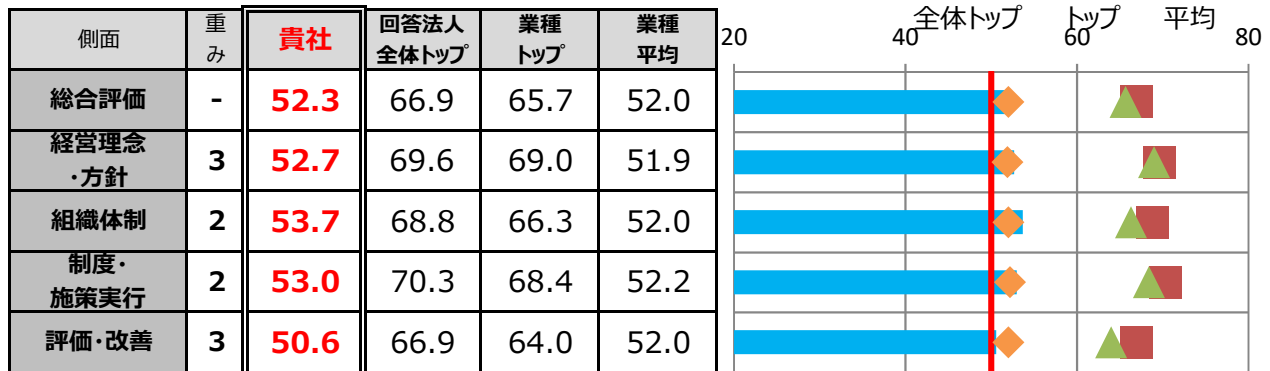
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501～1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.3** ↑1.5 (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



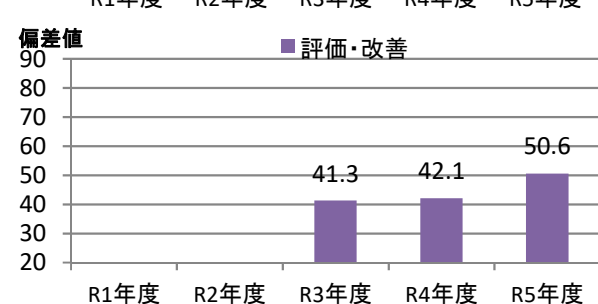
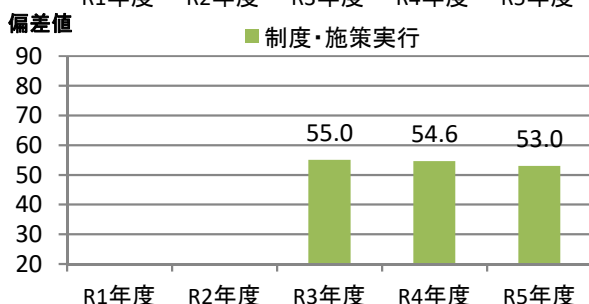
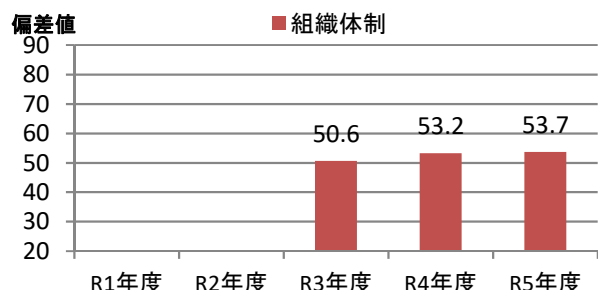
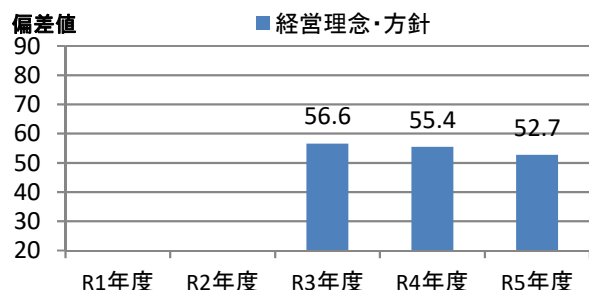
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

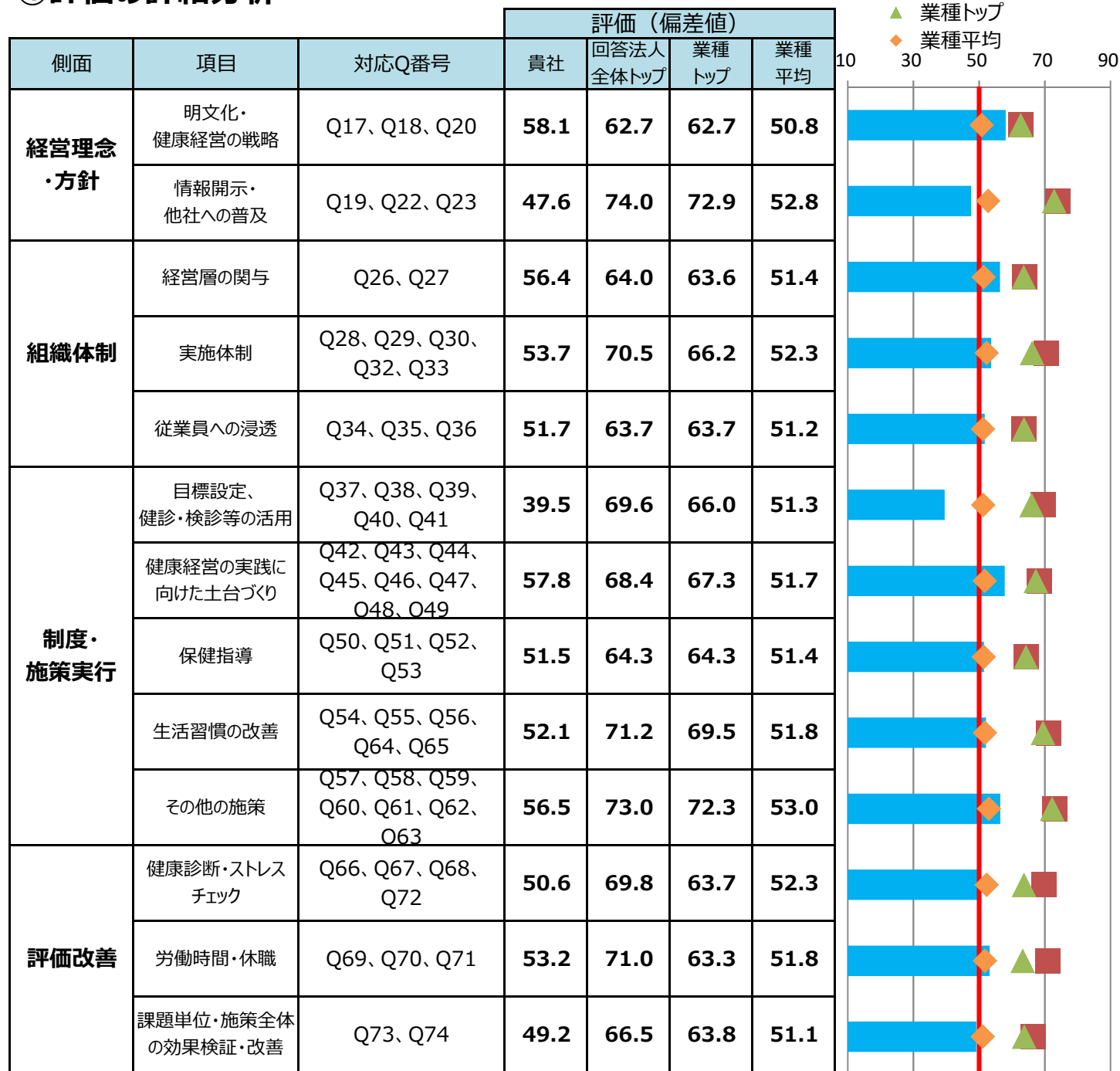
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1501～1550位	1551～1600位	1501～1550位
総合評価	-	-	50.5(-)	50.8(↑0.3)	52.3(↑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 従業員の心身の健康保持増進を通じて、生産性の向上を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がいきいきと働き、経営理念を体現することで「健康創造企業」の実現を期待する。
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 従業員が長く働き続けられる会社となることで、優秀な人材を社内外から集め、稼ぐ力を高めることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを通じて従業員の健康を維持向上させることで、企業の稼ぐ力を高め、業績向上につなげ、持続的な企業価値向上を目指す。（具体的な指標として、PBR1.0倍）

※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.fujicco.co.jp/corp/sustainability/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	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	43	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	7.3	%	(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	茶道部など有志の社員で活動するサークル活動に金銭支援や場所の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	旬の食材を使用し、栄養バランスを考慮した健康メニューを社員食堂にて定期的に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.4	%

■ 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	ウェアラブルデバイスを全社員に配布の上、従業員同士で歩数を競うアプリを導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.7	%

■ 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	3.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.3	%

※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	48.1	51.8	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	51.8	51.6	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	56.3	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	52.1	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	54.6	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.8	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	58.0	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.2	50.4	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	健康診断の結果からも生活習慣に課題を抱えている従業員は多く、日々の食事管理や生活習慣の見直しなど、健康に対する意識向上・改善が必要である。
	施策実施結果	本社食堂にて2か月間、当社製品「ダイズライス」の提供と食事指導を行う健康増進プログラムを実施。37名が参加した。
効果検証結果	結果としては、参加者平均で、2か月の間に体重が約-1.5kg、腹囲が約-2cmを達成。全参加者の70%が0.5kg以上の減量に成功。さらに、体脂肪率の減少、内臓脂肪レベルの低下などの体組成の変化が見られ、体内年齢の改善に繋がった。 また、アンケートでは、食事指導を受けた参加者の100%に行動変容が見られ、「健康的な生活習慣を心がけるようになった」といった回答が見られた。	
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	ストレスチェックの集団分析結果で、総合健康リスクが130を超える所属が多く、職場環境の改善による1次予防が課題であった。
	施策実施結果	幹部職に対して研修を行い、職場改善に生かすコツなどを周知し、現場主導の職場改善を図った。
効果検証結果	すぐに効果が現れるものではないため、数値としては大きな変化はみられていないが、研修を行ったことで職場環境の改善に向けて幹部職の意識が向上した。	

※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：日本たばこ産業株式会社

英文名：Japan Tobacco Inc.

■加入保険者：ジェイティ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

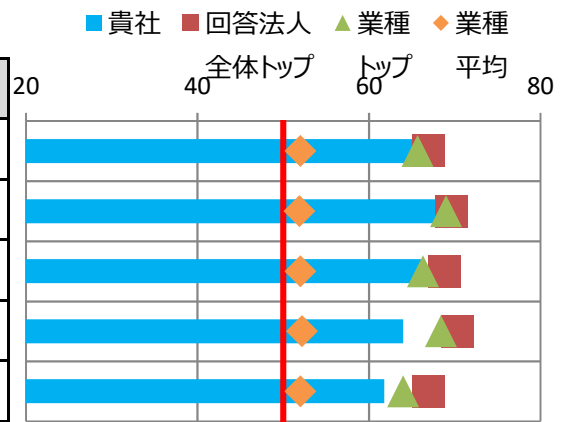
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.2** ↓0.1 (前回偏差値 65.3)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.2	66.9	65.7	52.0
経営理念・方針	3	68.6	69.6	69.0	51.9
組織体制	2	66.3	68.8	66.3	52.0
制度・施策実行	2	64.0	70.3	68.4	52.2
評価・改善	3	61.8	66.9	64.0	52.0



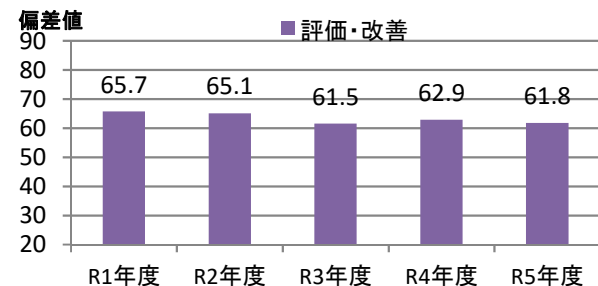
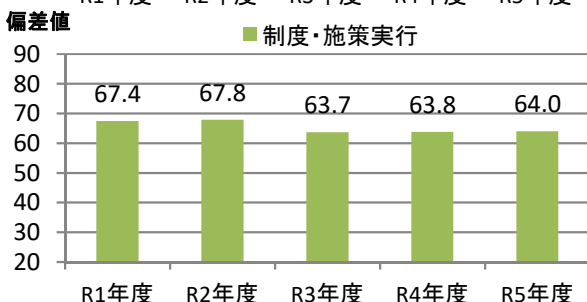
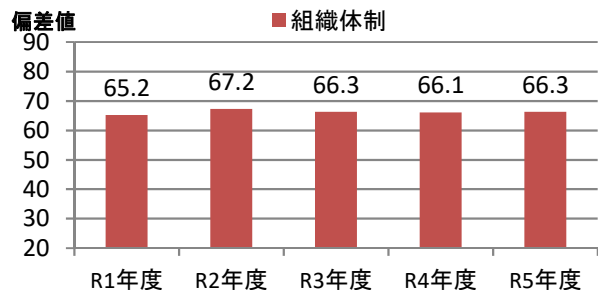
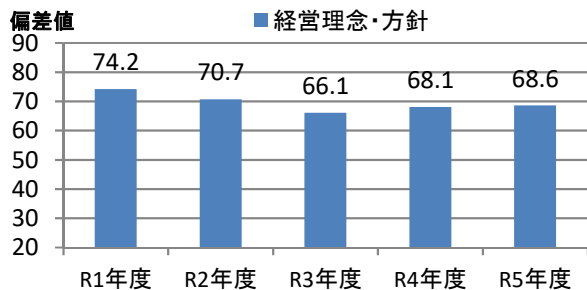
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

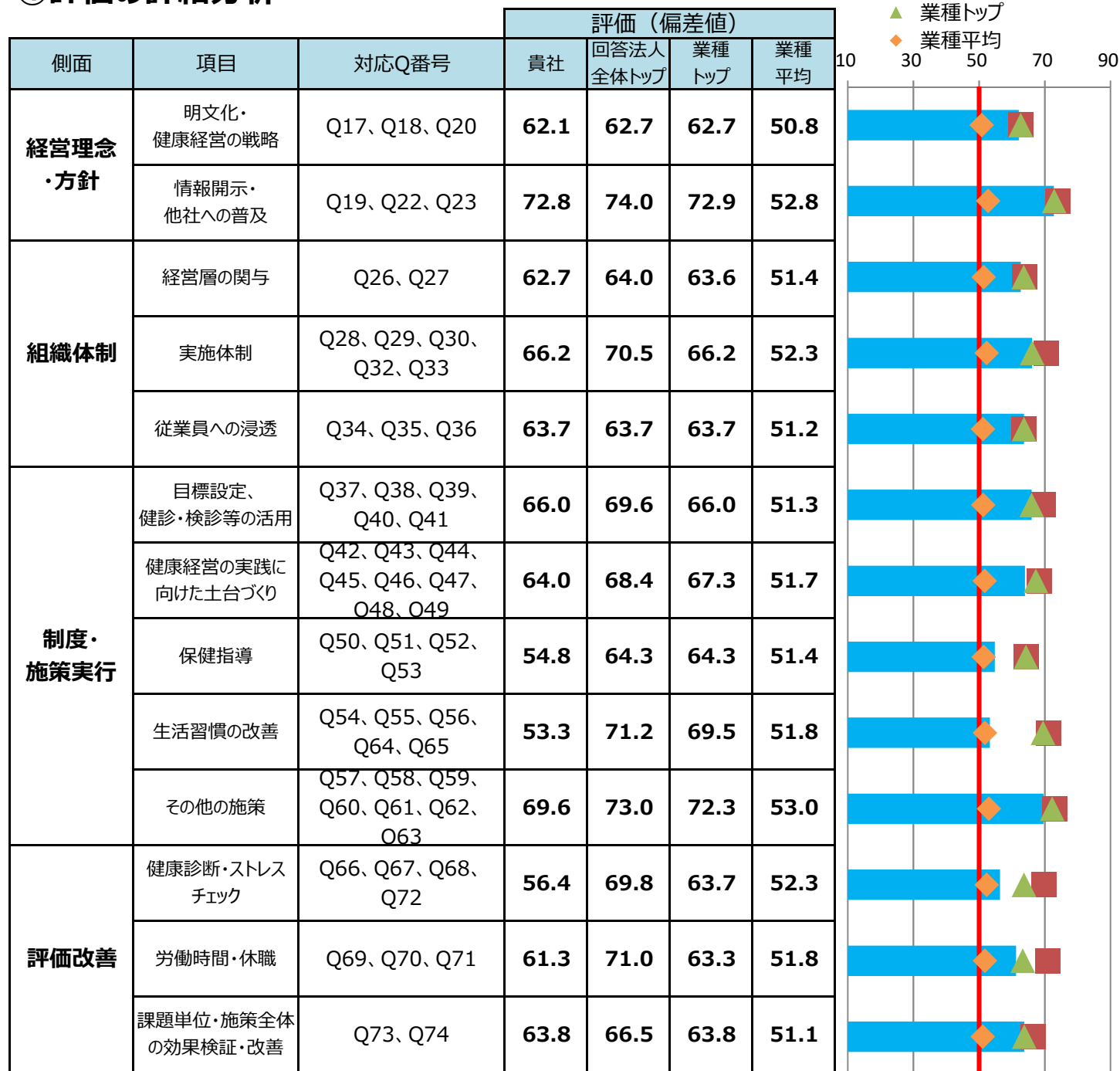
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	68.5	67.7(↓0.8)	64.3(↓3.4)	65.3(↑1.0)	65.2(↓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>社内外で様々な環境変化が起こっている中、従業員の心身の健康維持増進が持続的成長の基盤であり重要な経営課題のひとつであるとの認識のもと、従業員ひとり一人が心身ともに健康で継続的に高いパフォーマンスを発揮し続けることを健康経営の目指すゴールに設定。この内容について社長による健康経営宣言および健康経営戦略マップに記載している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 従業員ひとり一人が健康を基盤として、モチベーション高く、持続的に最大限の力を発揮し自ら変革を起こしてもらうことを期待。 身体の健康/心の健康/ワークエンゲイジメント/プレゼンティーズム/アブセンティーズムをモニタリング指標に設定し、それぞれの改善を目指す。 例えば、プレゼンティーズムについて、従業員が自認する生産性指数を掲げ、5段階中の最上位「高い」の維持を目指す。
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>従業員一人ひとりの“心”と“体”が健康であることが、経営理念に基づく事業活動を行う上で欠かせない要素であるとともに、会社の持続的成長の基盤であると考えている。従業員一人ひとりが心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮し続けることにより、JTの持続的成長、ひいては経営理念である「お客様を中心として、株主、従業員、社会への責任を高い次元でバランスよく果たし、4者の満足度を高めていく」ことに繋がる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> JTの持続的成長に繋がる形でモニタリング指標を設定し、それぞれの改善を目指す。 加えて、関係取引先等へ取り組みを共有する等、JTにおける健康経営の取り組みを社内外へ発信することにより、日本国内における健康経営の更なる推進に貢献でき、経営理念に掲げる「お客様を中心として、株主、従業員、社会への責任を高い次元でバランスよく果たす」ことにも繋がると考えている。

※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	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.jti.co.jp/sustainability/people/health_safety/index.html#anchor-section-02

※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.jti.co.jp/sustainability/people/health_safety/index.html#anchor-section-02				
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.jti.co.jp/sustainability/people/health_safety/index.html#anchor-section-02				
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.jti.co.jp/sustainability/people/health_safety/index.html#anchor-section-02				

※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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	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	29.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	「ウォーキングラリー×TFT」を健保、社会貢献とコラボ。年2回全社開催。職場対抗による活性化も企図。				
(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	48.5	%

■ 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	健康支援アプリ「Pepup」を導入し、従業員に対して日々の「食事」の記録を行うように推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.9	%

■ 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	年2回、健康保険組合と協業するなかで、「PepUp」を活用して、ウォーキングラリーを開催している。				
(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	48.5	%

■ 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	4.5	%
管理職限定	○	全管理職の	9.9	%
限定しない	○	全従業員の	0.2	%

※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	66.6	51.8	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	58.4	51.6	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	65.7	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	52.1	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	67.3	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	51.8	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	66.7	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.2	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	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	31.1	50.4	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	過去の健康診断結果より、有病者の割合（疾病者数/健診人員）が高い状況を踏まえ、2022年度以降、「3年間でBMI25以上の割合を、コロナ前（2019年度）26.9%以下」を掲げ、エリアごとに重点テーマを設定。結果として、精密検査の受診率は向上したが、有病者の割合は2019年度と比べて若干高い状況。適度な運動習慣の定着が見られる一方、行動制限の緩和により外食や飲酒の機会も増加が一因と推察。
	施策実施結果	JT健康づくりプログラムとして複数のフィットネス企業とタイアップし約60種類のプログラムを用意。2022年度はのべ1,848名参加。また全社で年2回実施したウォーキングラリーにのべ5,432名が参加。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定量データとして、健診結果をもとに算出している、モニタリング指標「健康年齢と実年齢の差（平均値）全年齢」において、2021年度-0.53→2022年度-0.61（昨年比-0.08改善）加えて、BMIについても2019年度以下に改善。 ・ 定性データとして、ウォーキングラリーイベント参加2か月後のウォーキング継続率が全体の約8割となっていることから、一定程度行動変容に寄与していると考え。 	
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	近年仕事で強いストレスを感じる従業員が一定割合で推移。これまで各種取り組みを実行するも、現時点でも業務のプレッシャー等に起因するメンタルヘルス不調が生じていること、また事業環境の変化等を踏まえ、引き続き「メンタルヘルス」を重点課題に設定。2021年度のストレスチェック結果等より、経験年数の少ない管理職といった特定の職位や年代に対して、環境変化による影響の顕在化に注視が必要と推察。
	施策実施結果	2022年度は重点ターゲットを設定、エリアごとに「産業医によるエリア内全管理職との個別面談」「事例を用いたグループ討議」等を実施。各種セミナー受講者のうち9割以上が好意的回答を行った。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ モニタリング指標「心の健康（ストレスチェック結果 総合健康リスク指数）」において、2020年度76→2021年度77→2022年度76（前年度比1pt改善） ・ モニタリング指標「アブセンティーズム（社員1,000人あたりの私傷病による欠勤日数）」は2020年度1,866日→2021年度1,773日→2022年度2,225日 ・ 外部相談件数は2021年度と比較して大幅に減少。（コロナ前と同等） 	

※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：株式会社ファーマフーズ

英文名：Pharma Foods International Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種：食料品

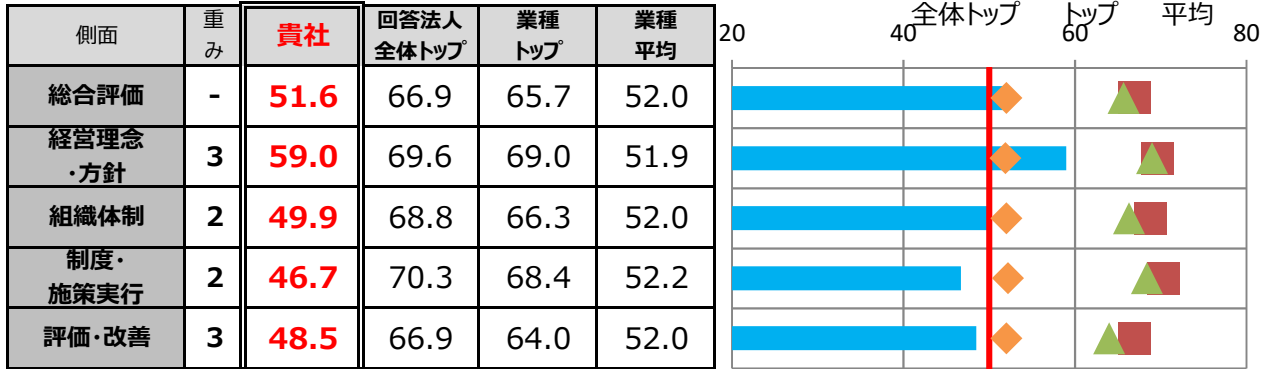
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601～1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.6** ↑3.8 (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



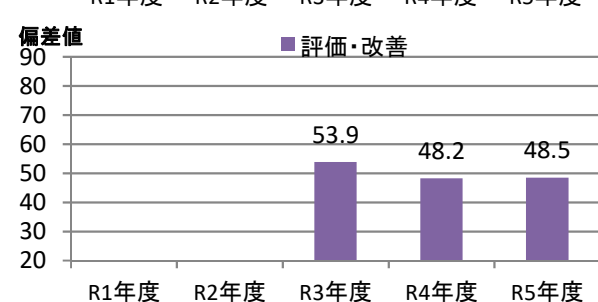
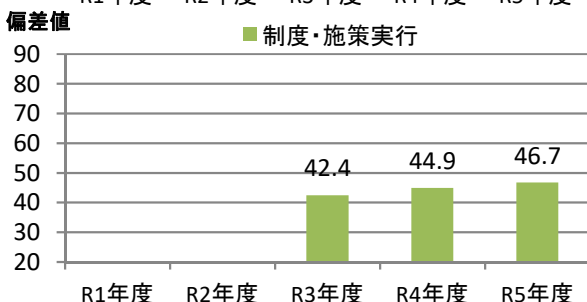
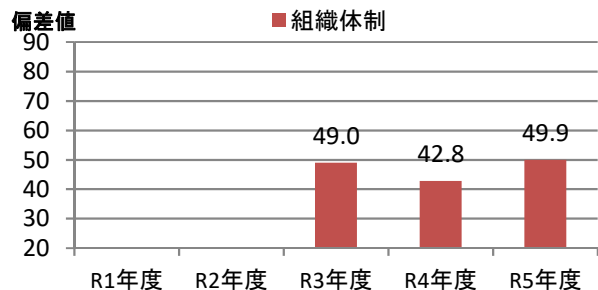
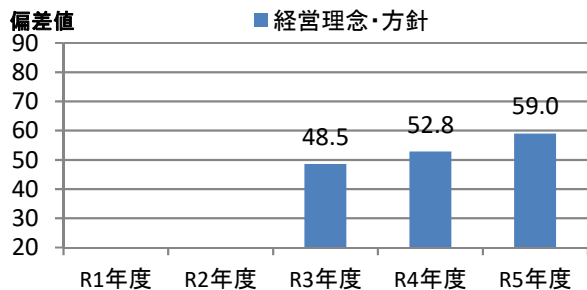
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

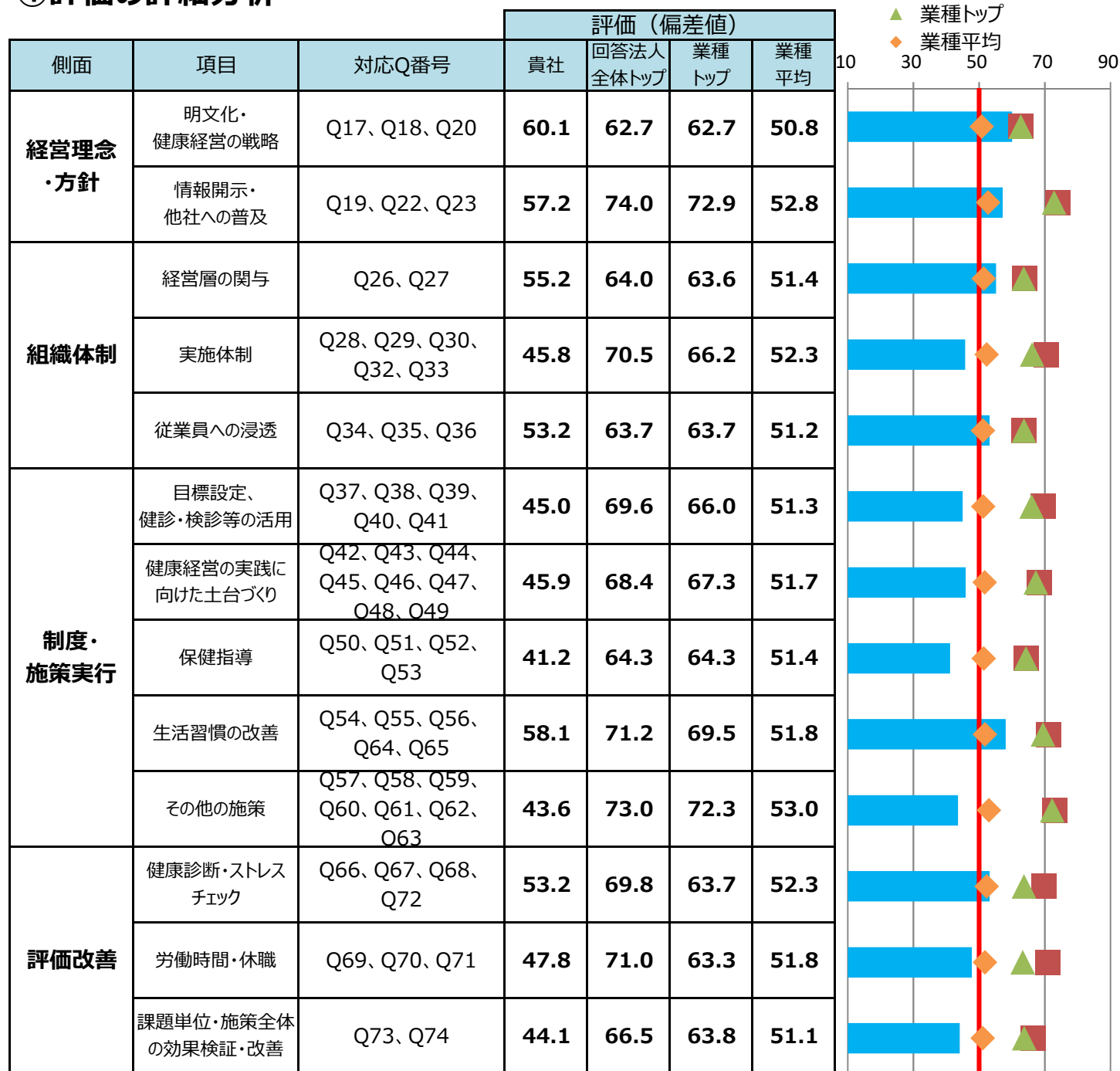
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1701～1750位	1951～2000位	1601～1650位
総合評価	-	-	49.0(-)	47.8(↓1.2)	51.6(↑3.8)
【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	中長期的な企業価値向上 持続的に企業価値を向上させるためには、経営戦略と合致した人材育成のための従業員教育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	具体的指標として、各役職、役割に応じたeラーニングカリキュラムを構築し、その受講率100%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 企業価値を向上させる新規事業の創出のためには、専門人材の獲得が必要であるが、入社後の処遇やエンゲージメントの向上が課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	高度な人材の獲得が、新規事業における競争力強化につながることを期待される。中途採用人材の3年以内離職率10%以下を目指す。

※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ESGについての独立したページ
URL	https://www.pharmafoods.co.jp/sustainability/healthmanagement

※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.pharmafoods.co.jp/sustainability/healthmanagement				
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.pharmafoods.co.jp/sustainability/healthmanagement				
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.pharmafoods.co.jp/sustainability/healthmanagement				

※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	4	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	91.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	毎年8月に開催される「五山の送り火」を社員、社員の家族の他、取引先、地域の方を招いて鑑賞会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(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	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	毎日の減塩味噌汁、野菜を積極的に食べよう月間、毎日の葉酸たまごの提供、自社製品GABA飲料の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(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	社内連絡ツールの社内ポータルにスポーツ庁のページを掲載し、体力維持などをサポートする。				
(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		%

■ 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	15.1	%

※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	47.3	51.8	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	37.9	51.6	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	45.2	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	51.8	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	38.5	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.0	50.4	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	新たな業務、新たなチームで働く際には、メンタルヘルス不調に陥りやすい傾向がみられるため、従業員への積極的な関与が必要である。
	施策実施結果	メンタル不調の傾向がある社員に対し、医療機関の受診を指導した。
効果検証結果	受診後は休養をとり、また復帰後は作業環境及び担当業務を変更することで、勤務を継続することができた。	
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	長時間労働は、体調不良を引く起こすだけでなく、メンタルヘルス不調の訴えにつながる傾向が高い。
	施策実施結果	長時間労働の傾向がある3名の社員に対して、ヒアリングを実施。
効果検証結果	3名のうち1名の時間外労働の減少につながった。	

※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：ミヨシ油脂株式会社

英文名：Miyoshi Oil & Fat Co.,Ltd

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

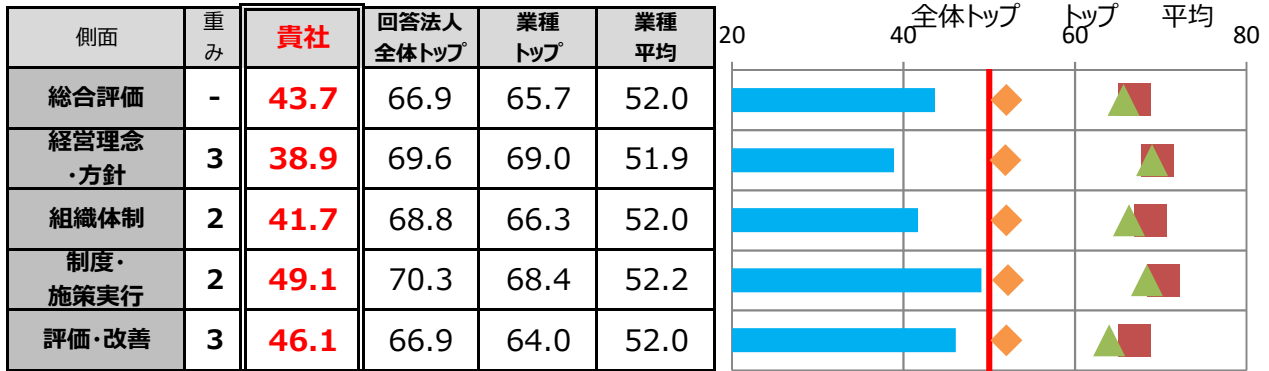
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520 社中**

■総合評価： **43.7** (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



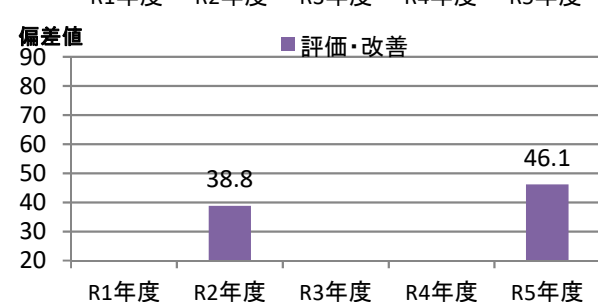
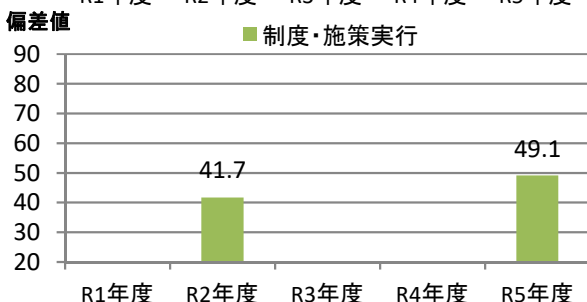
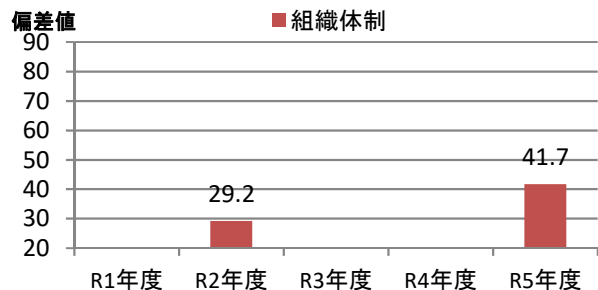
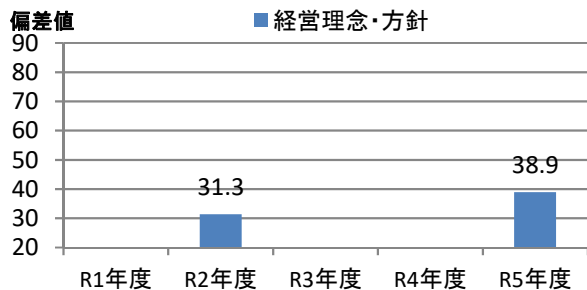
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

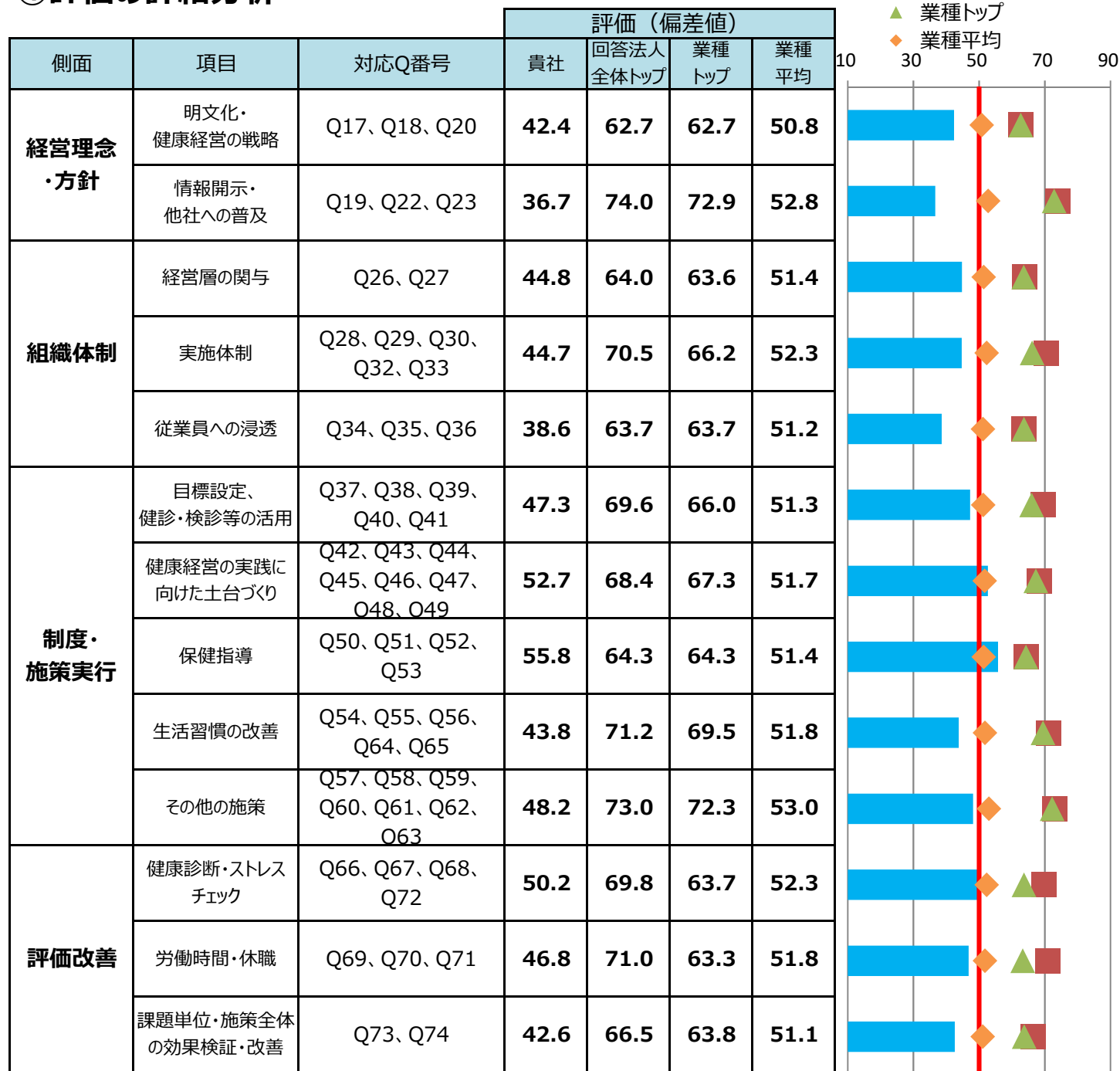
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2301~2350位	-	-	2651~2700位
総合評価	-	35.2(-)	-	-	43.7(-)
【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 少子高齢化に伴い社員の高齢化が進む中で、様々な健康上の問題を抱える社員も増えると予想される。健康上の問題はパフォーマンスの低下に直結し、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	全社員の健康保持・増進に注力した活動を積極的に行い、社員一人ひとりが心身ともに健康で幸せであり続けられる事で、最大限のパフォーマンスを発揮できる。
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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.miyoshi-yushi.co.jp/news/202204251100525/

※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	17	回	0	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	1.0	%	(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	全社員にスマートフォンを貸与し、チームス等でコミュニケーションの向上、情報の共有化を促進している				
(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	100.0	%

■ 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	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	自転車通勤者に対して金銭補助（月：3000円）の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.9	%	(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	20.5	%

※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	53.2	51.8	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	56.6	51.6	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	37.0	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	51.8	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	43.0	52.6	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	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	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.5	50.4	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	社員の高齢化が進む中で、生活習慣病等の疾病リスク者の増加が予想されるが、従来、特定保健指導を実施していない。特に生活習慣病のリスクが高い社員の健康意識が低いことが課題である。
	施策実施結果	特定保健指導は就業時間内にWeb受講とし、対象者には健康推進担当者（看護師）がメールや電話、対面にて受講勧奨を行った。スケジュールリング、受講場所の確保も看護師が一括で行うことで受講しやすさに努めた。
効果検証結果	2022年度は未実施のため0%、2023年度は87.5%が受講し、受講者の健康意識の向上につながったと思われる。	
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	ウェルビーイング・サーベイの結果より、「私は、仕事の精神的な消耗から回復することができている」の評価が低い結果となった。生産性の低下に繋がると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的に休暇を取ることを推奨 ・就業時間外は、メール/チャットに返信不要（緊急かつ返事が必要ななら電話）を定着 ・フレックスタイム勤務の積極活用
効果検証結果	現時点では明確な効果は出ていないが、ウェルビーイングテーマとして掲げた。	

※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：理研ビタミン株式会社

英文名：RIKEN VITAMIN CO.,LTD

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

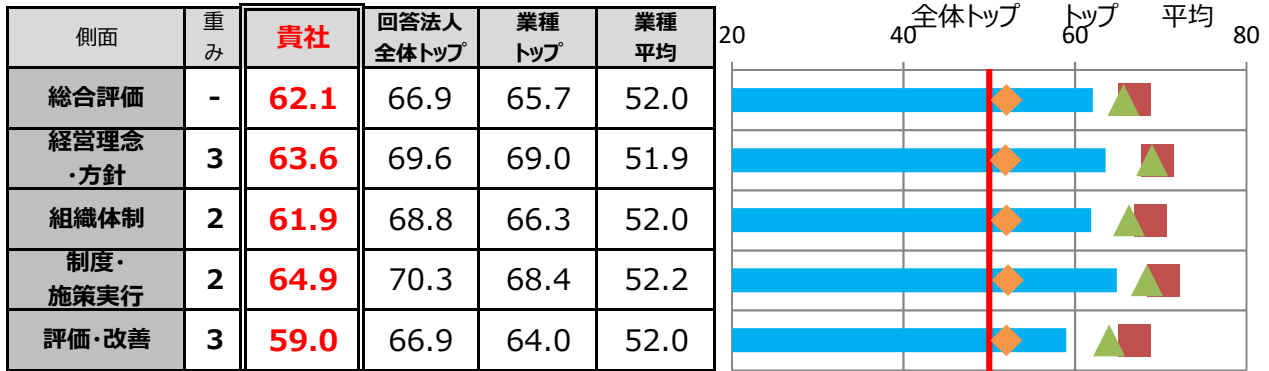
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑2.3 (前回偏差値 59.8)

※「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



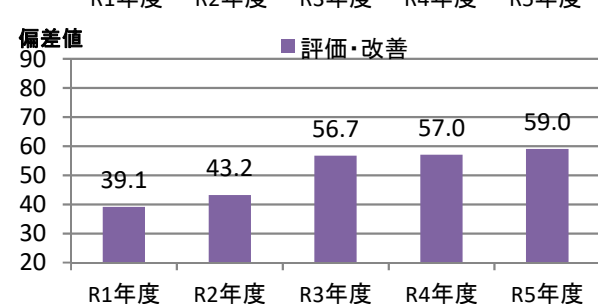
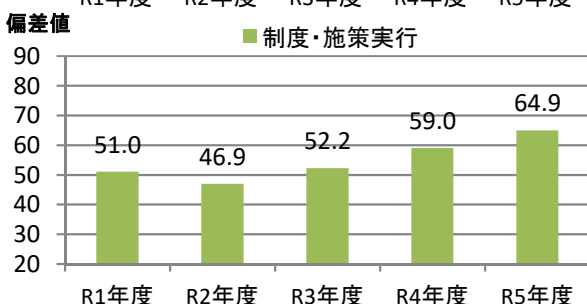
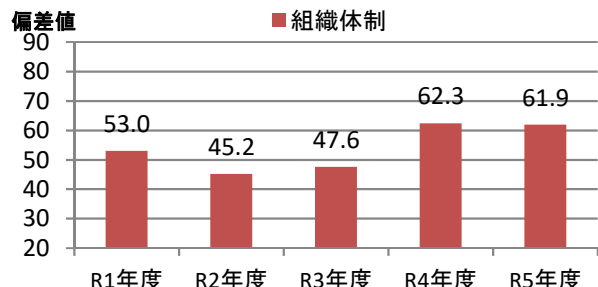
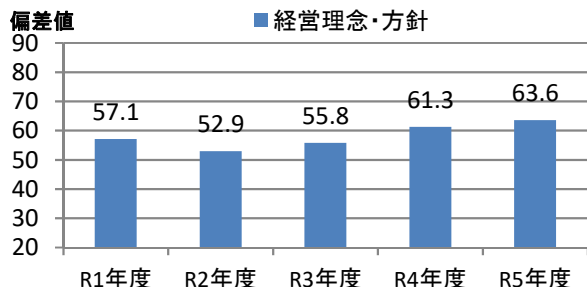
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

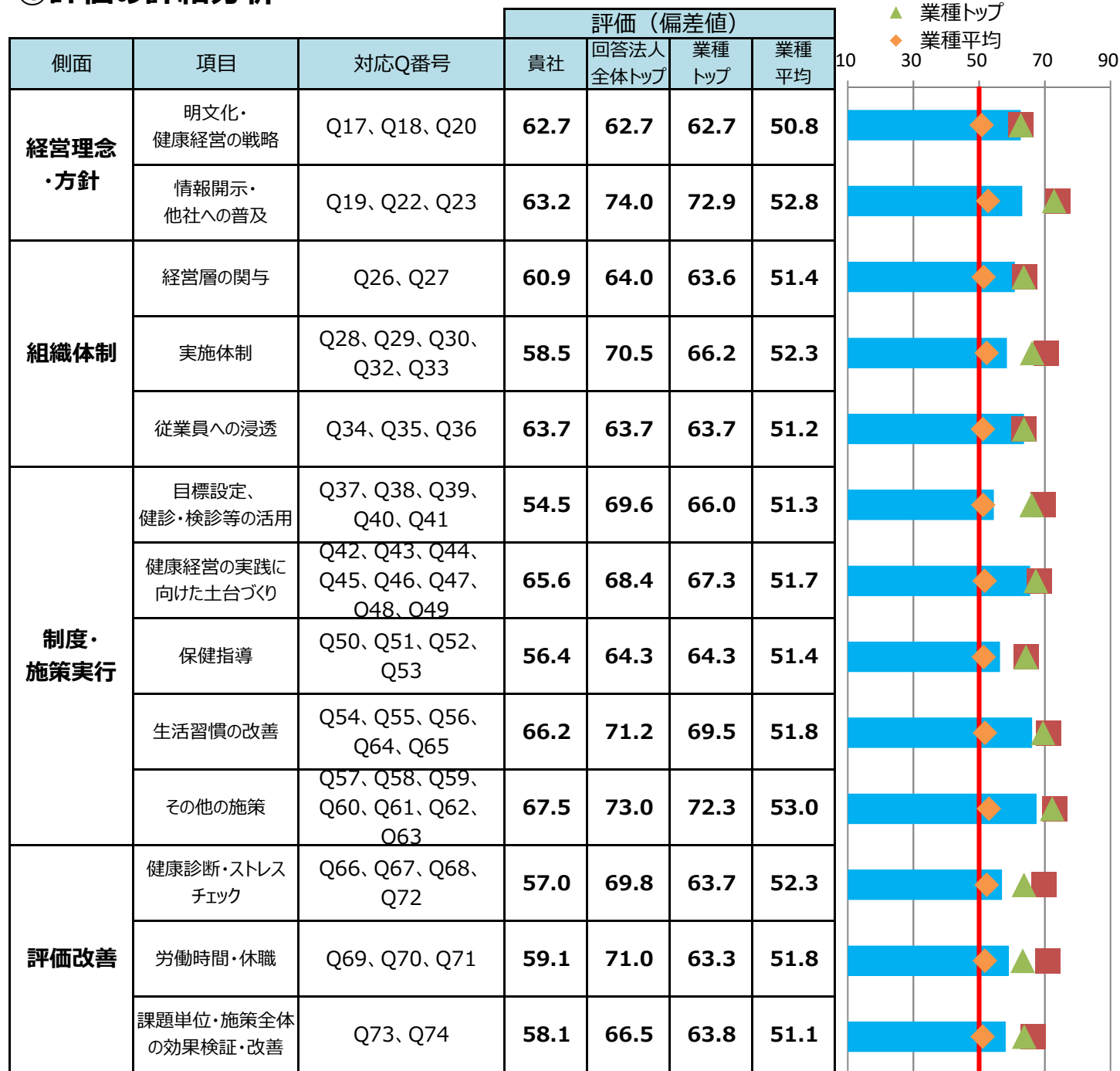
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1301~1350位	1601~1650位	1101~1150位	551~600位	351~400位
総合評価	49.7	47.3(↓2.4)	53.7(↑6.4)	59.8(↑6.1)	62.1(↑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 従業員一人ひとりが健康でいきいきと働くことができることにより、従業員も長く安定的に勤められ、企業全体の生産性や企業価値の長期的な向上につなげられる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が働き甲斐を持つことにより、組織は活性化し、これまでの枠組みを超えた、固定観念を打破した事業戦略や専門領域の外に視野を広げていくことができる。これによる成果として当社は3か年の中期経営計画を成し遂げ持続的成長の実現を果たしていくことができる。中期経営計画では営業利益80億円という2024年度目標を掲げており、2022年度71億円となっている。
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 高ストレス者が少ない状態になることで、プレゼンティーズム・アブセンティーズム・ワークエンゲージメントが改善され、従業員のパフォーマンスを向上させることができる。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックの会社全体スコア（総合健康リスク）は95点と標準の100点未満が維持されており、職場ごとに見た高ストレス職場も適切な施策を見極めて対処することができ、結果としてプレゼンティーズム・アブセンティーズム・ワークエンゲージメントの改善に寄与している。

※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.rikenvitamin.jp/corporate/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	https://www.rikenvitamin.jp/corporate/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	15	回	7	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	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	電子メールだけでなくZOOMチャットを社内導入し従業員間コミュニケーションを促進				
(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	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	会社から支給するスマートフォンにヘルスケアアプリを導入し、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	100.0	%

■ 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	スニーカーでの通勤を可能にし、徒歩の奨励をおこなっている				
(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	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	22.0	%
管理職限定	○	全管理職の	13.0	%
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	61.3	51.8	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	57.7	51.6	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	60.2	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	52.1	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	69.9	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.5	51.8	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	66.6	52.6	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）	59.0	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.4	50.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病疾3大疾病の高リスクとなる高血糖率・高血圧率・高脂質者率が上昇傾向にあったことから、これらを健康指標と位置づけ、従業員の健康意識を醸成し、ひとりひとりが元気で働き続けられる労働環境を向上させていく。
	施策実施結果	事業所ごとに健保組合と連携して特定保健指導を実施し、バランスの良い食事や適度な運動を推進した。
効果検証結果	高脂質者率は大きく改善したものの、高血糖者、高脂質者が前年より悪化しました。コロナの生活環境が元に戻りつつあり外食の機会は増えているものの、運動習慣が上がっていないことが要因と考えられています。従業員に対し現状把握や自発的な改善取組みを促進していく活動が必要と認識しています。	
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	メンタル疾患による欠勤・休職・退職を早期に発生予防するため、ストレスチェックの回答率を高い水準で維持していく。また、休職者がスムーズに復職できる体制を整え、メンタルヘルスによる退職者を減らす。
	施策実施結果	掲示板での従業員へのPR、管理者研修によりストレスチェックの意義や分析結果について共有し回答意識向上の働きかけをおこないました。また、各事業所の担当者に「休職者への対応マニュアル」を作成し周知した。
効果検証結果	ストレスチェックの回答率は92.7%であり、90%以上を維持している。引き続きストレスチェックの事前のPRや管理者研修での周知・教育を行う。休職者対応マニュアルに則り、休職者の復職後のサポートを各事業所担当者等、産業医、人事部と連携し、スムーズな復職とその後の勤務継続を図れた。	

※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：トーラク株式会社

英文名：

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

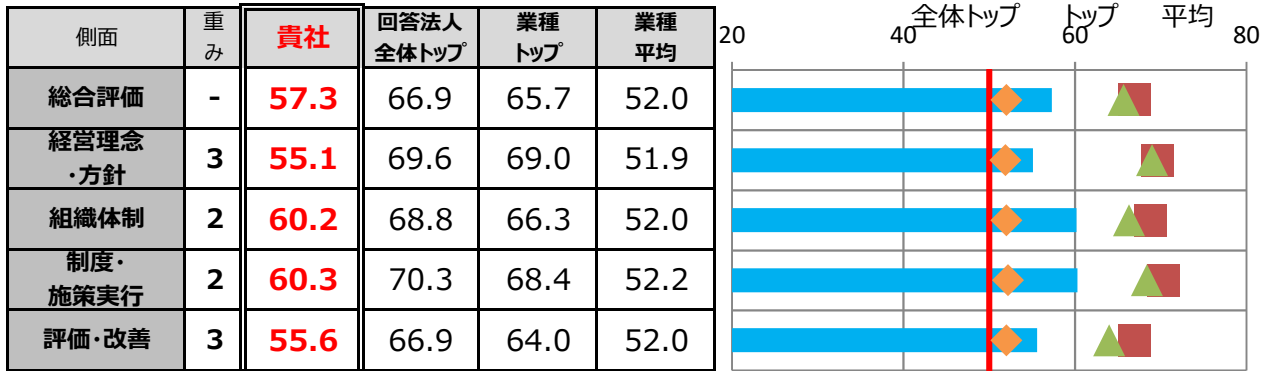
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.3** ↑1.3 (前回偏差値 56.0)

※「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



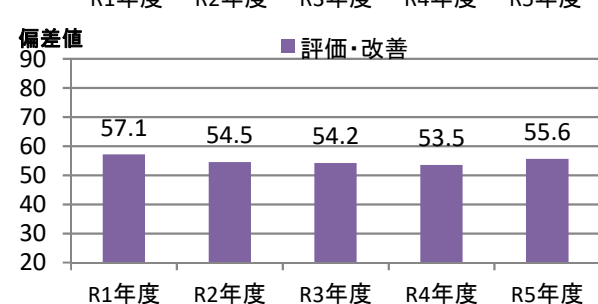
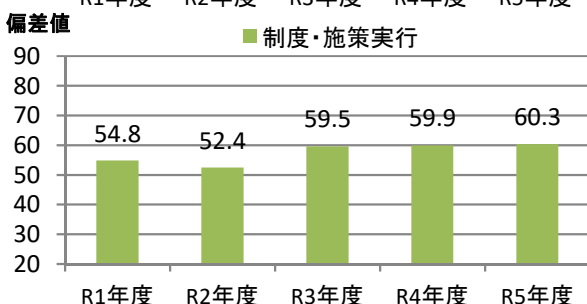
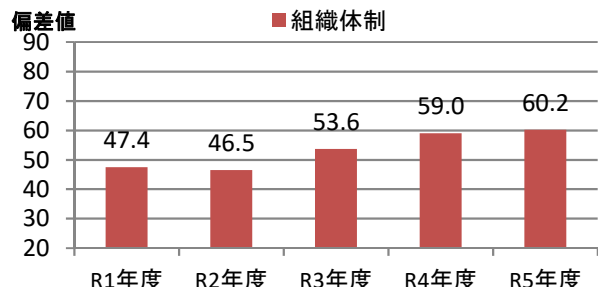
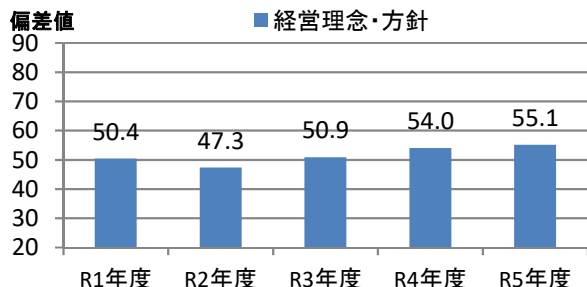
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

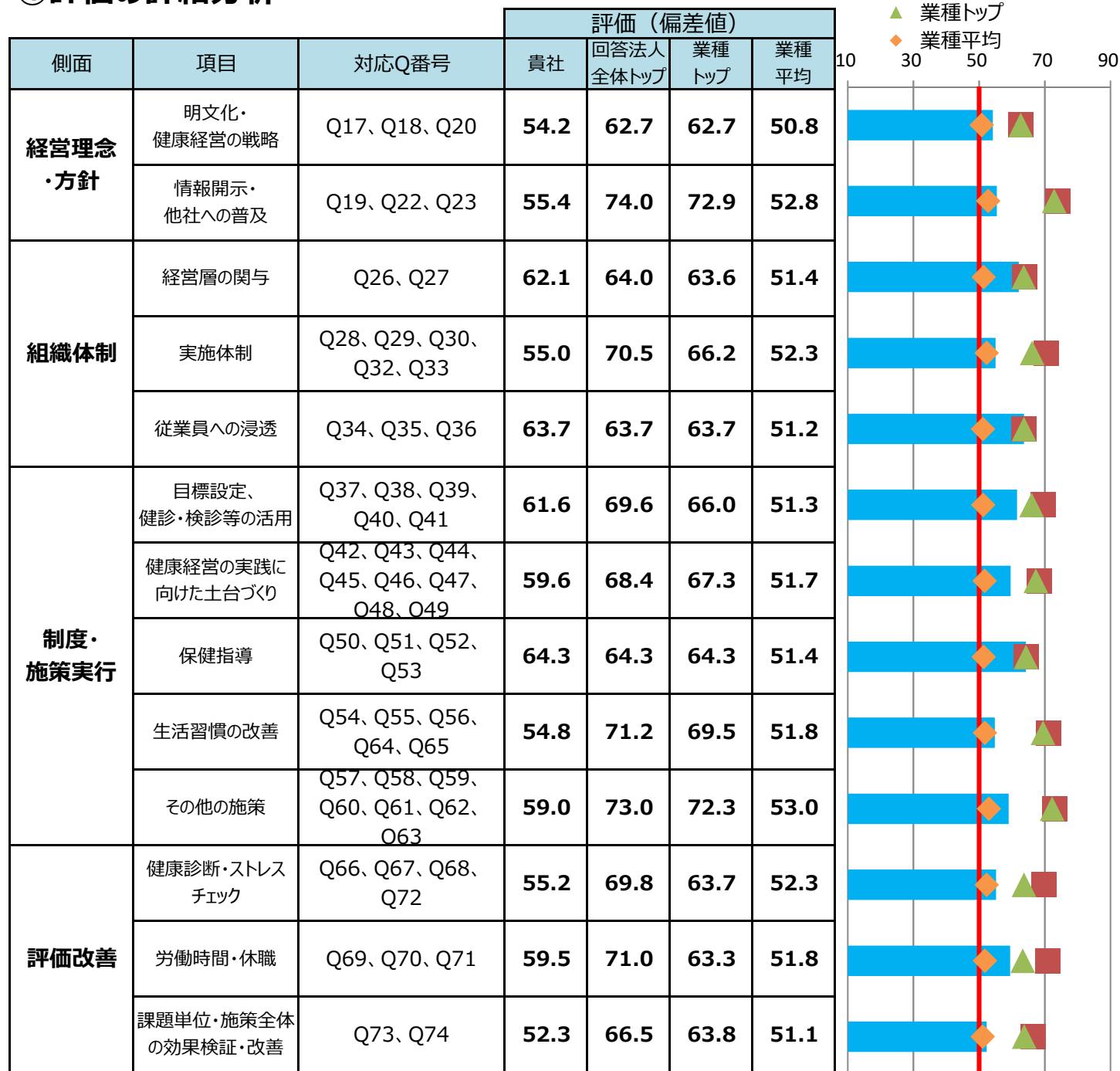
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1051~1100位	1301~1350位	1051~1100位	901~950位	851~900位
総合評価	52.7	50.3(↓2.4)	54.2(↑3.9)	56.0(↑1.8)	57.3(↑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	組織の活性化 多様性を受入れ、個々の能力を最大限に発揮し、心身共に健康で生き生きと働いてもらうことが、事業を活性化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	従業員意識調査を定期的実施することで現状の課題を把握し、健康で働きやすい環境作りを目指す。調査項目「今の会社で働き続けていきたい」が、地域別業界別の平均値を上回ることを目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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://marudai.jp/corporate/company/health.html http://www.toraku.co.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.toraku.co.jp/company/csr/pdf/kenko-results2023.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					
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	3	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングキャンペーンに参加し、会社・チーム単位でコミュニケーションをとり協力しながら上位を目指す				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%

■ 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	社員食堂メニューの中に野菜摂取習慣、減塩週間などを設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康アプリを利用して運動習慣を定着化する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.5	%

■ 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	94.1	%

※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	62.9	51.8	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	60.5	51.6	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	59.6	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	52.1	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	54.5	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	51.8	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	60.8	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.1	50.4	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	過去からの取り組みにより個々の労働時間、有給休暇、休日出勤に対する意識や知識が高まっているので、次のステップとして「休息」の重要性を浸透させ、更にワークライフバランスの重要性を認識させる。
	施策実施結果	健康維持及び向上、ワークライフバランスの充実、生産性の向上を目的として、変形労働、フレックス、時間代休の制度に加え、勤務間インターバル制度を導入し、勤務終了から9時間以上のインターバル時間を設定した。
	効果検証結果	緊急を要するトラブル等で時間外労働になった場合、翌日の出勤時間を繰り下げる意識の醸成を図ることにつながった。本人だけでなく、管理監督者の意識も高めるため、人事総務部で勤怠管理の確認強化を行い、該当する所属長へは注意喚起にとどまらず原因と改善の確認も行っている。
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：株式会社十文字チキンカンパニー

英文名：Jumonji Chicken Company., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会岩手支部

非上場

■所属業種：食料品

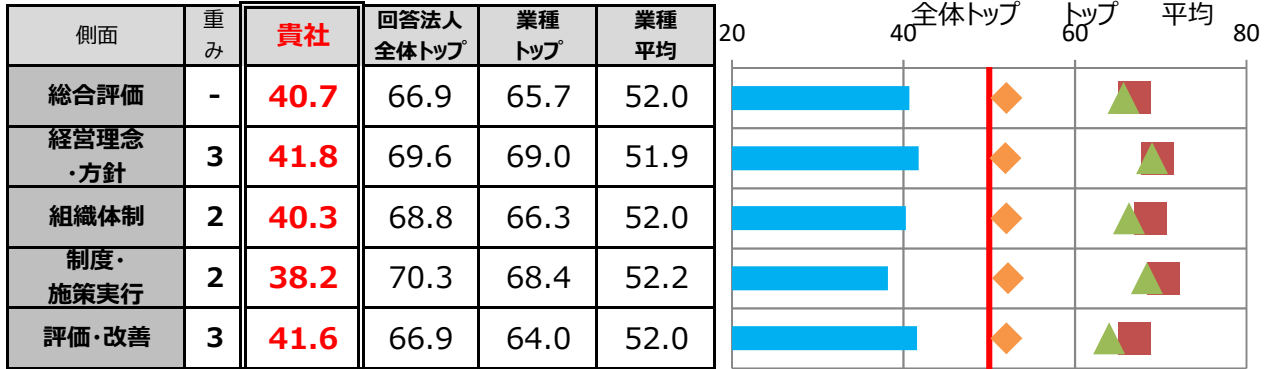
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.7** ↓0.9 (前回偏差値 41.6)

※「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



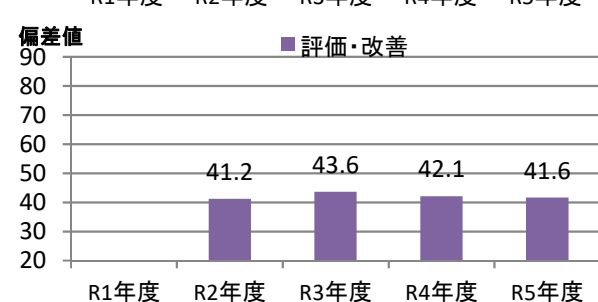
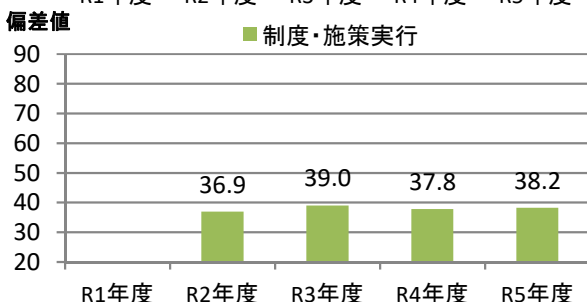
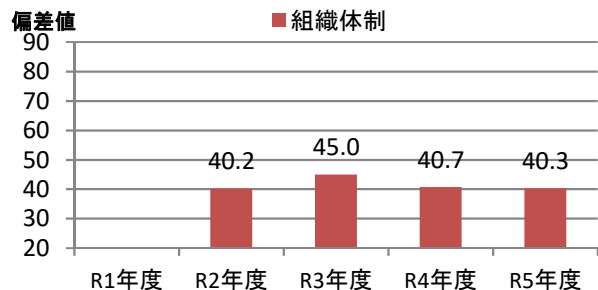
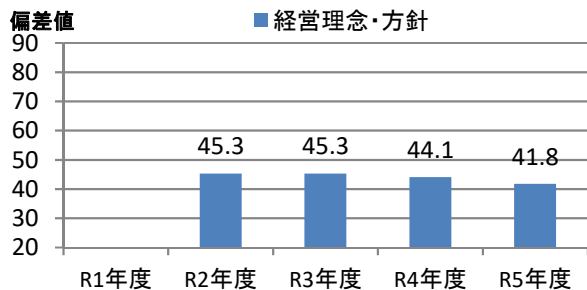
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

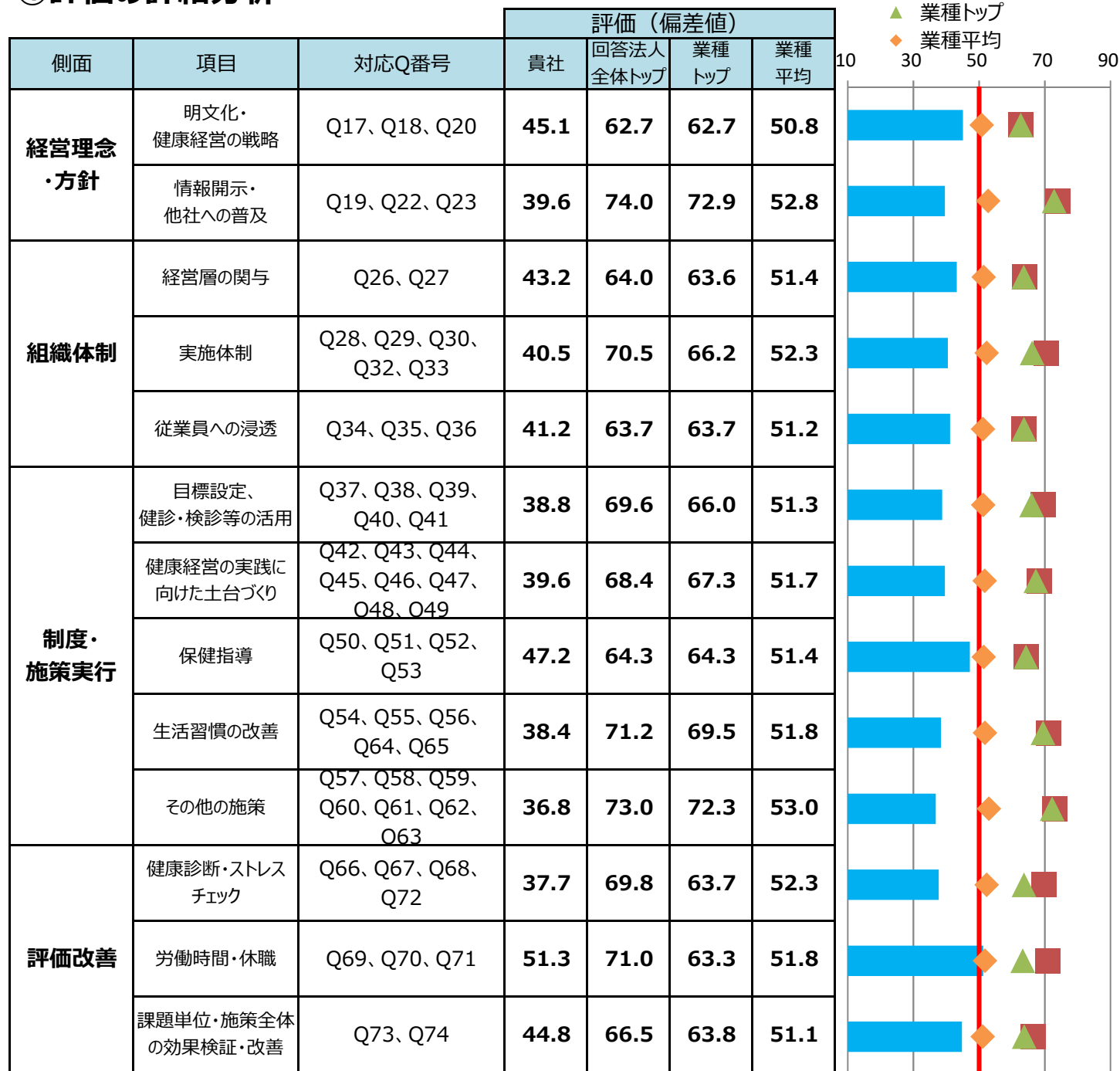
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2001~2050位	2201~2250位	2551~2600位	2951~3000位
総合評価	-	41.4(-)	43.5(↑2.1)	41.6(↓1.9)	40.7(↓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	企業の社会的責任 人口流出が顕著な地域にある企業として、今後の継続的な人材確保の為には、地域を代表する企業の一つとして「従業員を大切にする企業」が存在していることを最大限アピールする必要があり、またそれが地域に対する社会的責任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	企業ブランドの向上により、地域はもとより地域外に対しても、魅力的な雇用者としてイメージが定着し、それが今後の採用活動に寄与することを期待する。
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.chicken.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	24	回	3	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	7.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-----	---

■ 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6人以上で親睦を深めるイベントには3,000円/人を費用補助。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.3	%

■ 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	「カロミル」アプリを社員に紹介し（使用は任意）、摂取カロリーの意識づけを行っている。				
(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		%

■ 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	工場等事業所合同のパークゴルフ大会と運動会を開催し、従業員が運動する機会を創出している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%

■ 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	37.2	51.8	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	35.5	51.6	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	44.4	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.7	52.1	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	45.4	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.3	51.8	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	44.3	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.8	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.7	50.4	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	2021年度、高齢従業員の転倒による骨折を伴う労災が4件発生。被災者は全員55歳～63歳の高齢従業員。
	施策実施 結果	骨密度測定器を1台購入、事業所間で巡回運用し加齢による骨密度低下についての周知も平行して実施。
	効果検証 結果	骨折を伴う転倒労災が2022年度1件、2023年度は9月末時点で0件と、骨密度低下によるリスク意識の浸透が現れている。
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：ハウスウェルネスフーズ株式会社

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：食料品

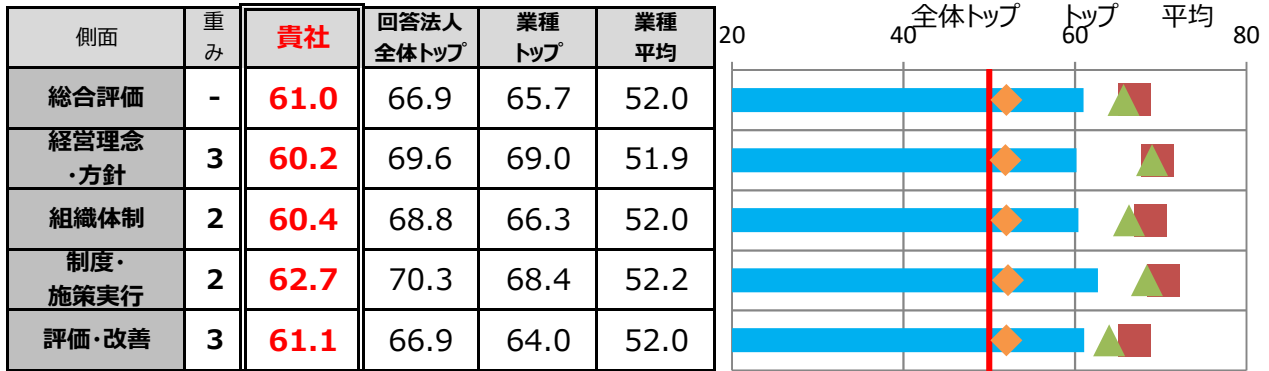
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.0** ↑0.7 (前回偏差値 60.3)

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

②評価の内訳



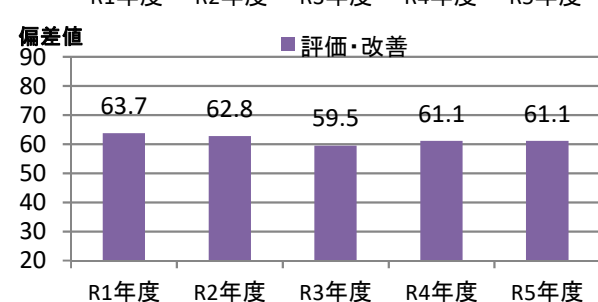
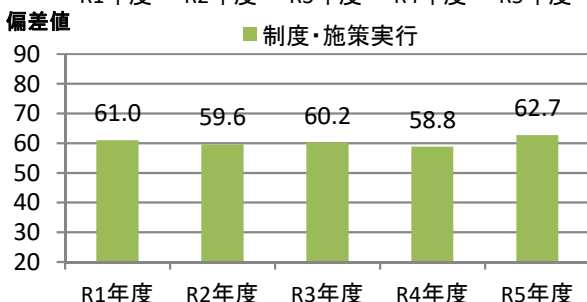
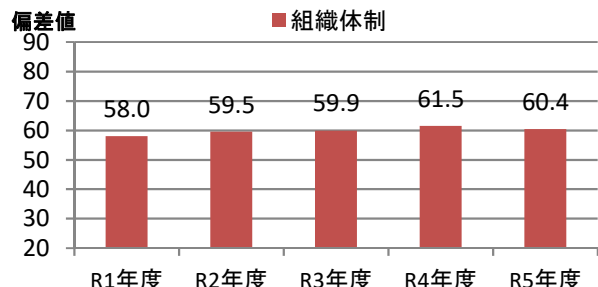
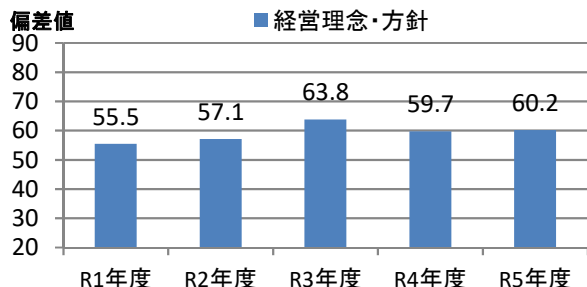
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

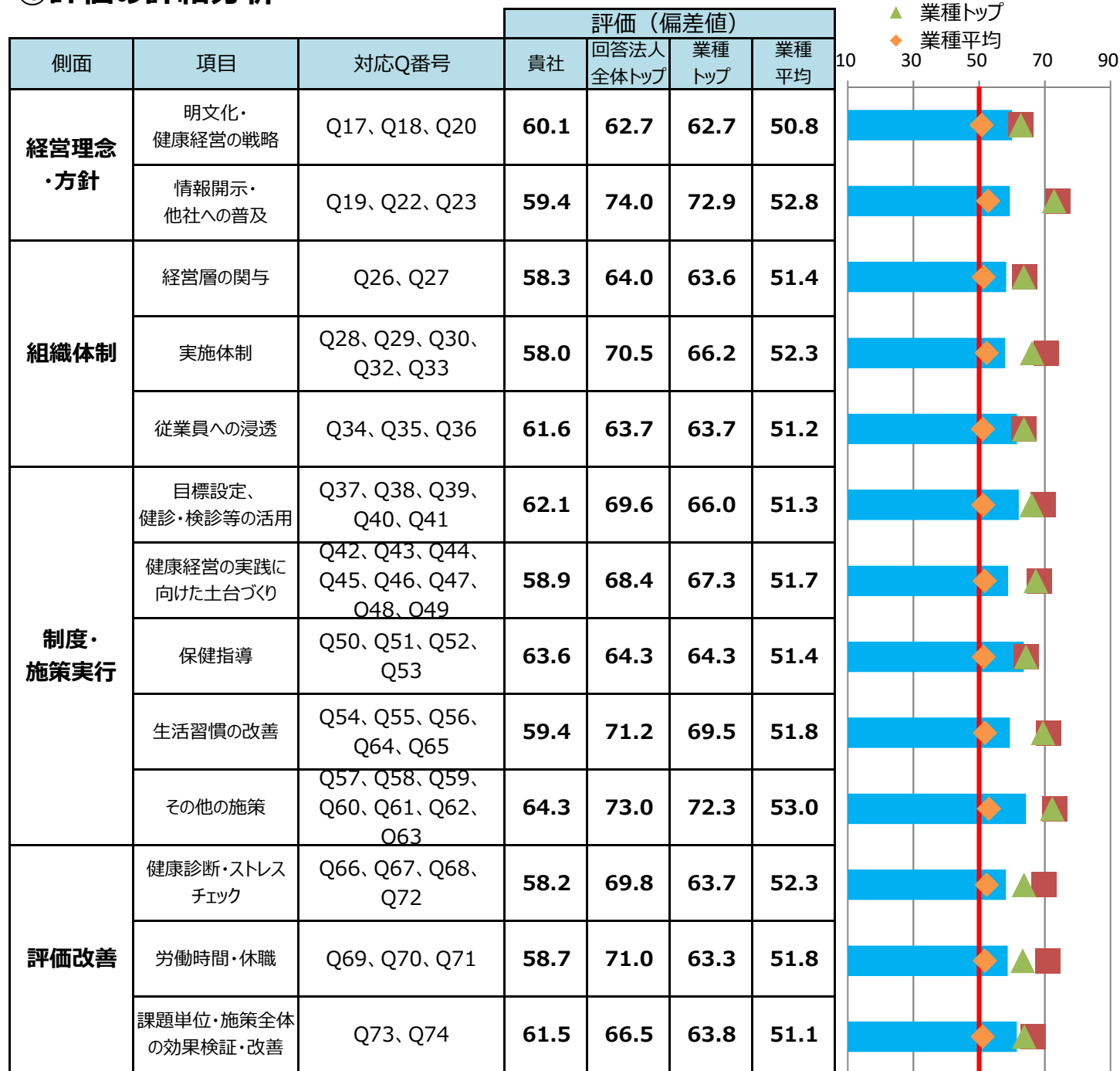
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	401～450位	251～300位	501～550位	501～550位
総合評価	59.6	59.8(↑0.2)	61.0(↑1.2)	60.3(↓0.7)	61.0(↑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	中長期的な企業価値向上 事業環境の変化や人員削減などにより、社員一人当たりの業務負荷が大きくなっているが、組織として労働生産性の向上は不可欠である。しかし、労働生産性向上のみを目指すのではなく、健康経営を通して職場の健康を重視し、人的資本を最優先した企業価値の向上と持続可能な企業体質への変革が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みの組織指標を活用し、社員一人ひとりの働きがいや会社に対する意識と状況の把握に努め、何よりも人的資本を大切にする。この方針が、帰属意識を含む社員の働きがいと労働生産性向上の重要な要因であると考え。また、企業価値向上の効果を最大化できるように、会社のネガティブ要因も洗い出し、取り組みの検討を続けていく。その結果が、企業価値の向上と持続可能な企業体質への変革に繋がると期待している。
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 社員のパフォーマンス向上が、労働生産性の向上に直結していると考え。現在、心身の健康問題を抱える社員も多く、アブセンティーズムとプレゼンティーズムに課題を感じている。今後の社員平均年齢上昇に伴い、アブセンティーズムやプレゼンティーズムの悪化が予測される中、社員一人ひとりが健全なパフォーマンスを維持・向上できることに重点を置いた健康経営の取り組みを行う必要性があると考え。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりのヘルスリテラシーが向上し、自立した健康管理を行えるよう健康経営の取り組みを行う。社員が自己の健康問題に早期に気づき、対応できる自己管理が行えるようになることで、健康問題が重症化・長期化しないことを期待する。その結果、個々のアブセンティーズムとプレゼンティーズムが改善し、社員各々が、最大限のパフォーマンスを発揮できるようになること、延いては労働生産性が向上することを期待する。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.house-wf.co.jp/company/wellness.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.house-wf.co.jp/company/wellness.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.house-wf.co.jp/company/wellness.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.house-wf.co.jp/company/wellness.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)	25	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	88.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員同士で感謝を伝え合うアプリを導入。第三者も見られる設定で、コミュニケーション促進に効果的				
(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	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	食事内容を入力を参考にアプリ内の専属AIがアドバイスやサポートを提供も行う健康管理アプリの導入				
(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	68.2	%

■ 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	健康セミナーで、転倒等リスク評価セルフチェックリスクや体の動かしやすいチェックの実践研修を実施した。				
(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	40.0	%

■ 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	88.8	%

※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	64.9	51.8	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	59.5	51.6	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	65.1	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	52.1	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	60.1	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	51.8	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	55.5	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.7	50.4	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	2019年から健康経営を開始し実践する中で、社員一人ひとりが会社の健康課題を理解し、当事者意識を持つこと、また自立した健康管理を行えるようになることを課題にしている。そのためにはヘルスリテラシーの向上が必要であると考えているが、会社の健康経営施策への社員参加率が低い状況であった。
	施策実施結果	健康管理アプリの導入と共に、健康管理アプリの使用や健康経営施策へ参加することで福利厚生に利用できるポイントを付与するインセンティブ制度を開始した。開始時には利用促進の為、全社員対象の説明会を行った。
効果検証結果	社員の68%が健康管理アプリに登録し、利用継続している。また、インセンティブ対象の健康セミナーや保健師講話への参加率が50~60%と高い数値となった。施策の中でも力を入れている保健師面談には社員の1/5以上が参加し、生活習慣の改善を行っている。ウォーキングイベントにも活用し、アプリ登録者の50%が参加した。体の健康だけではなく、コミュニケーションに繋がり、心の健康にも効果があったと考えている。	
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	特定保健指導の受診率が67%（2021年度）と低値であり、受診率の向上が課題であった。また、複数のリスク因子に当てはまる対象者も増加してきており、生活習慣病高リスク者への重症化予防が優先課題であると考えていた。しかし、業務中に特定保健指導を受けることへの抵抗感を持つ社員も多く、受診へのアプローチに苦慮していた。
	施策実施結果	産業医・保健師から健康通信や安全衛生委員会で特定保健指導の重要性について、周知徹底を行った。また工場勤務者が受けやすい日程で指導者の来社調整を行い、遠方やテレワークの社員にはオンライン面談も活用した。
効果検証結果	特定保健指導の受診率が93%に上昇した（2022年度）。また、特定保健指導の終了後にも、会社保健師からの定期的なフォローアップを行う取り組みを開始したことにより、現時点での特定保健指導の目標達成者の割合は43%と高値になった。業務中に特定保健指導を受けることへの抵抗感が課題であったが、受診者の事後アンケートで、抵抗感が少なくなったと80%の回答を得た。	

※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：コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社

英文名：Coca-Cola Bottlers Japan Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：食料品

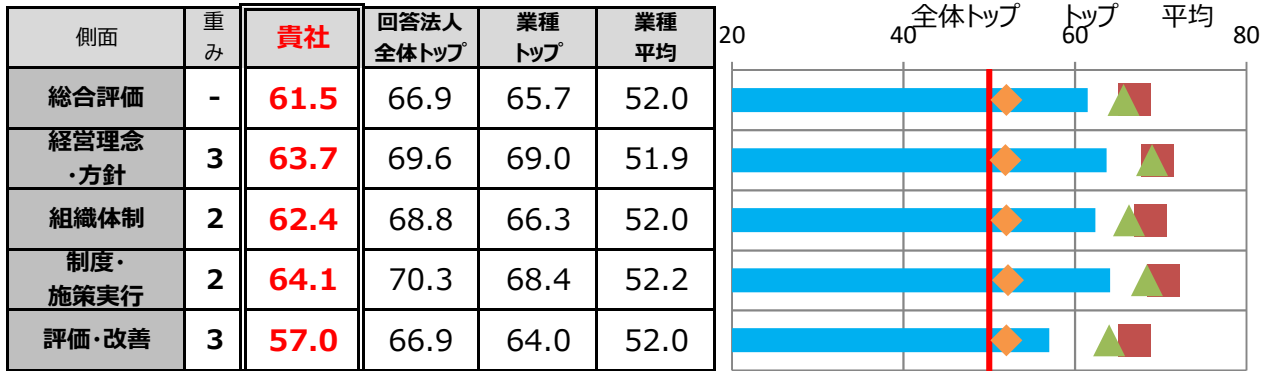
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.4 (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



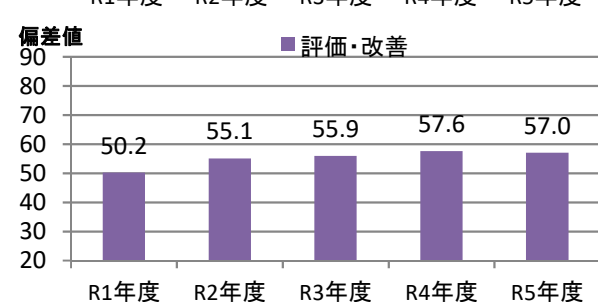
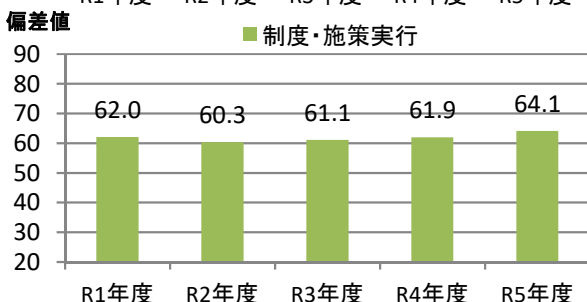
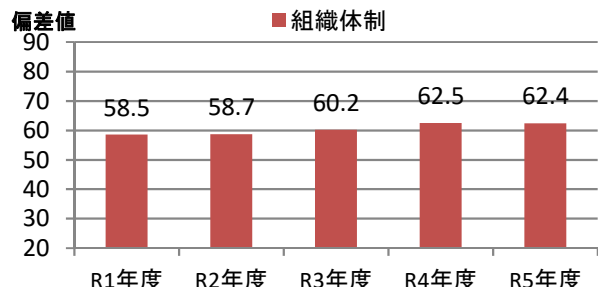
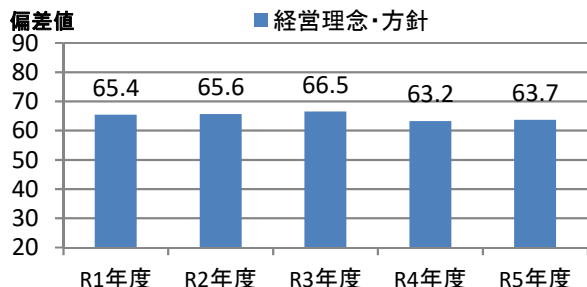
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

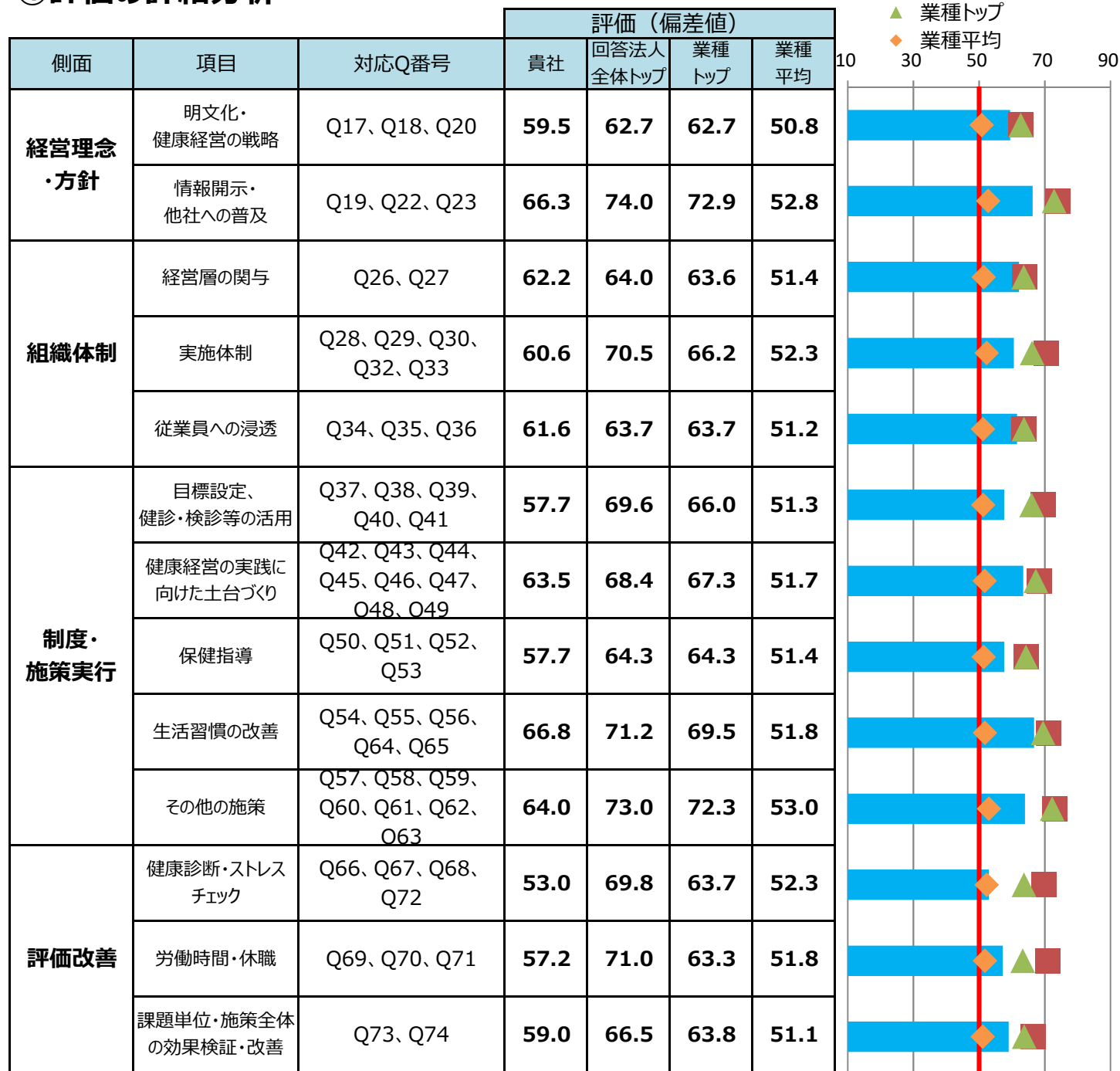
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	401~450位	401~450位	301~350位	401~450位	451~500位
総合評価	58.8	60.0(↑1.2)	61.0(↑1.0)	61.1(↑0.1)	61.5(↑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 コカ・コーラ ボトラーズジャパンでは「Road to 100」100才でも元気な体を目指して、という健康宣言のもと健康経営を推進している。当社従業員の年齢構成は40代以上が70%を占めており、また工場などの現場部門で働く従業員も全体の70%以上という状況にある。こういった背景からもサステナブルな事業運営のためには従業員のパフォーマンスの維持・向上は経営上の重要な課題と捉えている。
	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の維持・向上を実現するには会社が提供する制度や施策等の環境整備に加え、従業員が自身の健康に興味を持ち、自立して健康増進に取り組むことが重要となる。双方向からのアプローチによる健康経営の実施により従業員の健康意識を高め、短期的にはBMI25以上の割合を29.0%以下に、中長期的にはプレゼンティズムの損失割合10%以下を目指す。
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.ccbji.co.jp/csv/humanrights/health.php

※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.ccbji.co.jp/csv/humanrights/health.php				
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.ccbji.co.jp/csv/humanrights/health.php				
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.ccbji.co.jp/csv/humanrights/health.php				

※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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	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	89.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	心身の健康保持増進、職場の人間関係構築を目的に、職場で実施するレクリエーションに対する補				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%

■ 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	健康管理アプリを全従業員に貸与しているスマートフォンに導入し食事量や10品目の摂取記録を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.7	%

■ 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	健康管理アプリを全従業員に貸与しているスマートフォンに導入し歩数記録と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	89.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.8	%

■ 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	2.2	%

※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	60.4	51.8	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	56.0	51.6	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	56.6	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	52.1	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	64.7	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	51.8	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	60.0	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.8	50.4	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	体重増加は高血圧リスクが高まりプレゼンティズム悪化にも繋がるため、運動習慣のきっかけとして2021年から社内ウォーキングイベントをスタート。参加率は約50%と運動への関心や意識は高まっていたが、2022年のBMI25以上は36%、前年比較では0.4%悪化した。イベント参加率も高く運動習慣があればBMI改善に繋がると考えていたが、食事や生活習慣など多方面からのアプローチも必要と考えた。
	施策実施結果	ウォーキングイベント時の歩数計測をするアプリには食事や体重等生活習慣を記録する機能も備わっている。イベント実施時にこの機能の利用を促すイベントも平行開催しウォーキングイベント参加者の20%が参加した。
効果検証結果	BMI25以上の従業員を①ウォーキングイベントにも参加し、生活習慣記録もしたグループ、②ウォーキングイベントのみ参加したグループに分けて分析をした。その結果、BMI25未満に改善した割合は①が9.6%、②が10.3%となった。日々の記録をすることで行動変容につながると考えていたが期待する効果が現れなかったため、今後は食事量や食べ方など具体的な指導・関わりを持ったうえで引き続き効果検証をしていく。	
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	メンタル疾患による退職者数は増加傾向にあり、2020年の月平均は47人だったのに対し、2021年には54人となった。メンタル不調の原因は職場の問題だけでなくプライベートの悩みに起因する場合もあり、解決のためのアクションも多様化させる必要がある。そのためにはセルフケアとラインケアに加えて社内外の相談窓口の周知・利用促進をおこない、早期治療につなげることが重要と考えた。
	施策実施結果	セルフケア習得として全従業員にE-learningを実施。加えて管理職にラインケアとして自部門の課題特定と課題別対処動画の配信を実施。社内外相談窓口はポスターを全拠点に掲示することで周知強化を図った。
効果検証結果	2022年のメンタル疾患による退職者数は月平均58人に増加した。しかし休職から復職までの日数を分析すると2021年は平均151日だったのに対し2022年には平均129日となり22日減少していた。セルフケアや社内外相談窓口の周知等によりメンタル疾患の認知度やケアの重要性への理解が向上し、症状が軽いうちに医療機関を受診、治療に専念することで早期回復に繋がっている。今後も各種ケアを継続し傾向も分析する。	

※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：大塚食品株式会社

英文名：Otsuka Foods Co., Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

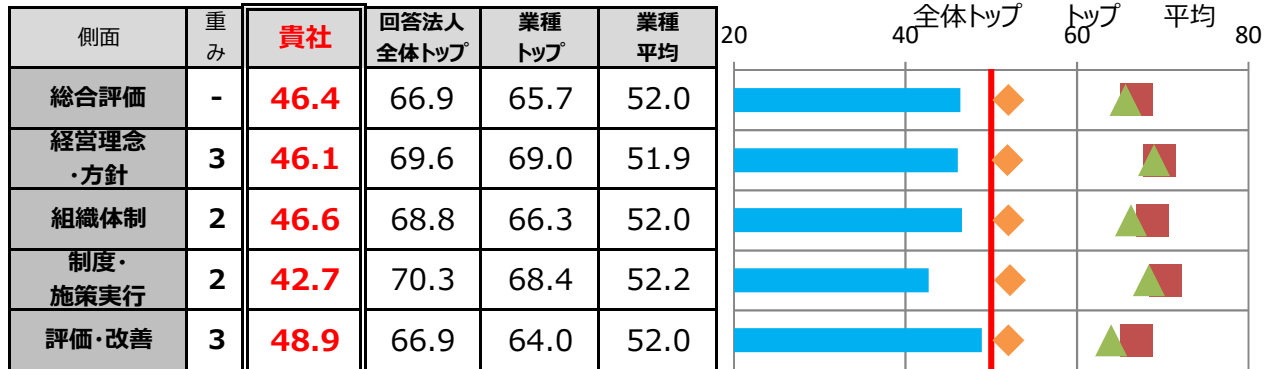
①健康経営度評価結果

■総合順位：**2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価：**46.4** ↑0.4 (前回偏差値 46.0)

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

②評価の内訳



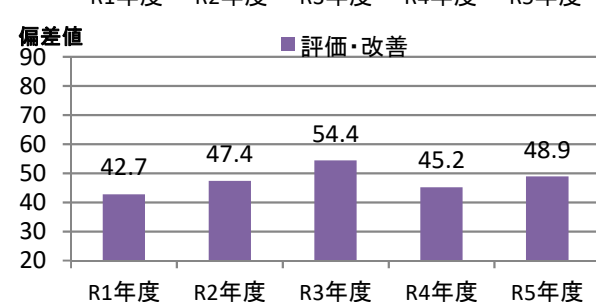
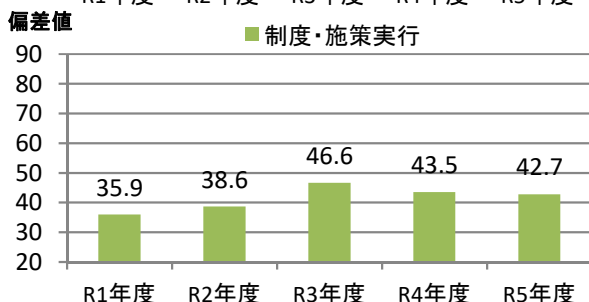
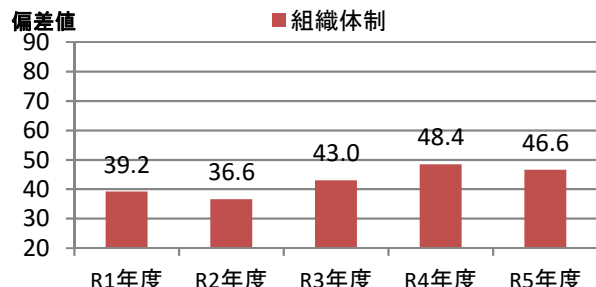
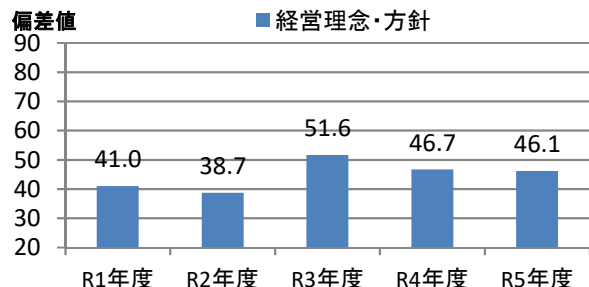
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

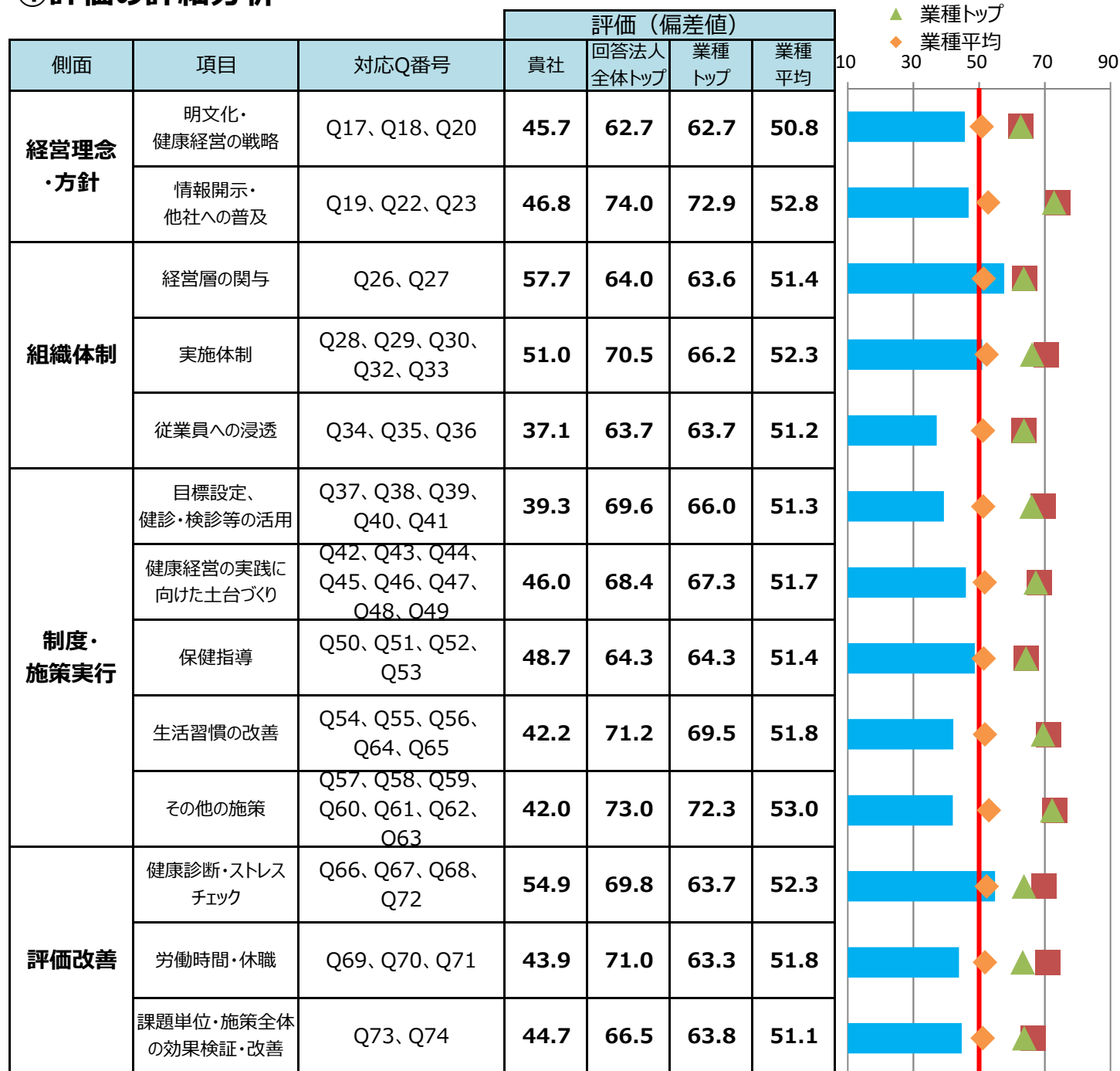
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1601~1650位	2151~2200位	2301~2350位
総合評価	40.1	40.9(↑0.8)	49.7(↑8.8)	46.0(↓3.7)	46.4(↑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	企業の社会的責任 グループ全体においての積極的な取組として、グループ共通の取り組みを推進。また、健康経営推進について、会社の方針を外部に理解いただくため、会社ホームページに開示し発信を行う。
	健康経営の実施により期待する効果	会社の健康経営に取り組む姿勢、魅力的な企業であるための努力を理解していただく。また、新卒採用、中途採用の応募者に対しオープンかつ、従業員の環境改善に取り組み続けている企業とのアピールにつなげる。事実、新卒採用の学生、中途採用者から、風通しがよく取り組みのポイントが伝わっているとの声を聴くことができている。
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.otsukafoods.co.jp/company/csr/society/

※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)		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	4.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ 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	地域の清掃活動、美化活動、植栽、除伐に従業員の参加を推奨している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.3	%

■ 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	コナミスポーツクラブ、スポーツクラブアクトス、セントラルスポーツとの法人契約で利用料の補助				
(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		%

■ 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	50.0	51.8	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	44.9	51.6	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	47.4	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	51.8	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	34.7	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.4	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.8	50.4	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナ感染対策 予防により感染を最小限にし、社員の健康保持と士気を下げない働き方を策定する
	施策実施 結果	①出社、在宅のハイブリッド勤務、②7時～19時の間の30分単位で時差勤務、③出社予防対策のマスク手当支給、④ワクチン接種時間の勤務時間認定、⑤陽性での有休使用は残5日を上限とし超過分は特別休暇付与
効果検証 結果	ハイブリッド勤務により通勤中や出社時の密を避けることができた。 感染対策がきっかけで、在宅勤務や時差勤務、有給休暇の確保の対策などを講じることにより、柔軟な働き方、ワークライフバランスの確保について考え、迅速に制度変更を行い、結果、働き方の改革が大きく前進することとなった。多くの社員が制度を利用し不満は出ていない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	以前より継続的に禁煙率低下の取り組みを行っているが参加希望がでないことが課題であった。2021年度に禁煙サポートプログラムの全額補助、禁煙セミナーの実施、取締役会で禁煙についてを議題にする等、さまざまな取り組みをしたところ、参加者が出るように変化してきた。ただし禁煙率はまだ大幅には下がらず、より低下させるために参加人数を増やすことが必要。
	施策実施 結果	某大学の研究室メンバーと共にナッジ理論を導入し、部署の上司から二つの働きかけ方法を用いて禁煙プロジェクトの参加を実施。その結果、昨年二人参加のところ、18名の参加者となった。
効果検証 結果	18名中10名が禁煙プロジェクト期間中(半年)、禁煙に成功した。残りの8名も本数を減らす、意識改革が見られた。	

※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：AGF鈴鹿株式会社

英文名：AGF SUZUKA, Inc.

■加入保険者：味の素健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

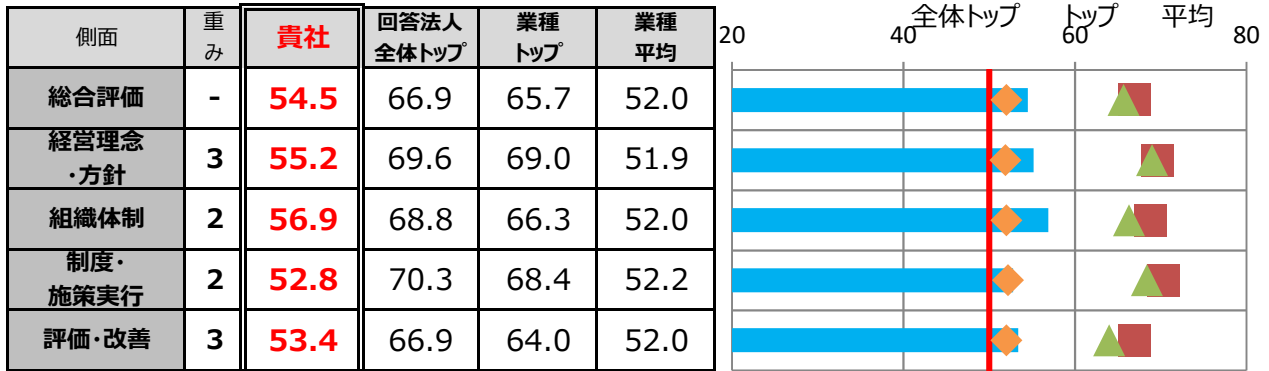
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.5** ↑1.1 (前回偏差値 53.4)

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

②評価の内訳



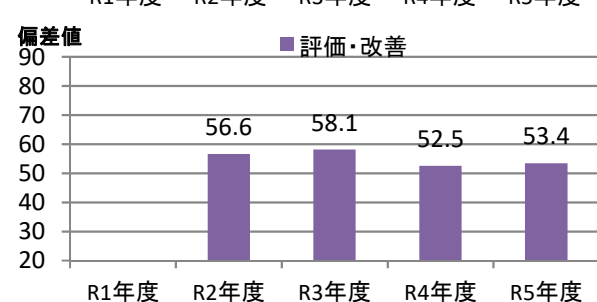
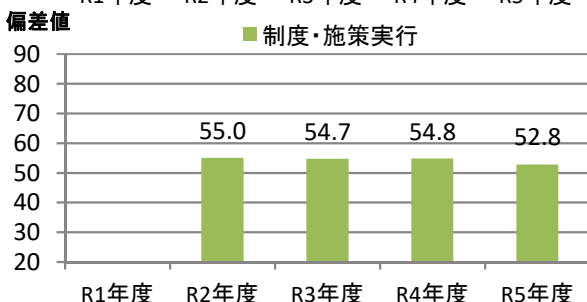
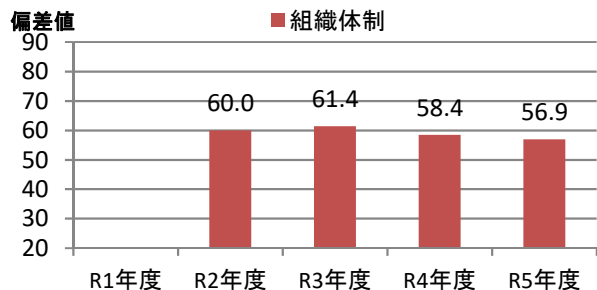
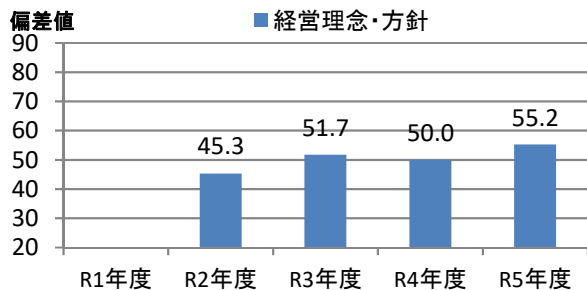
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

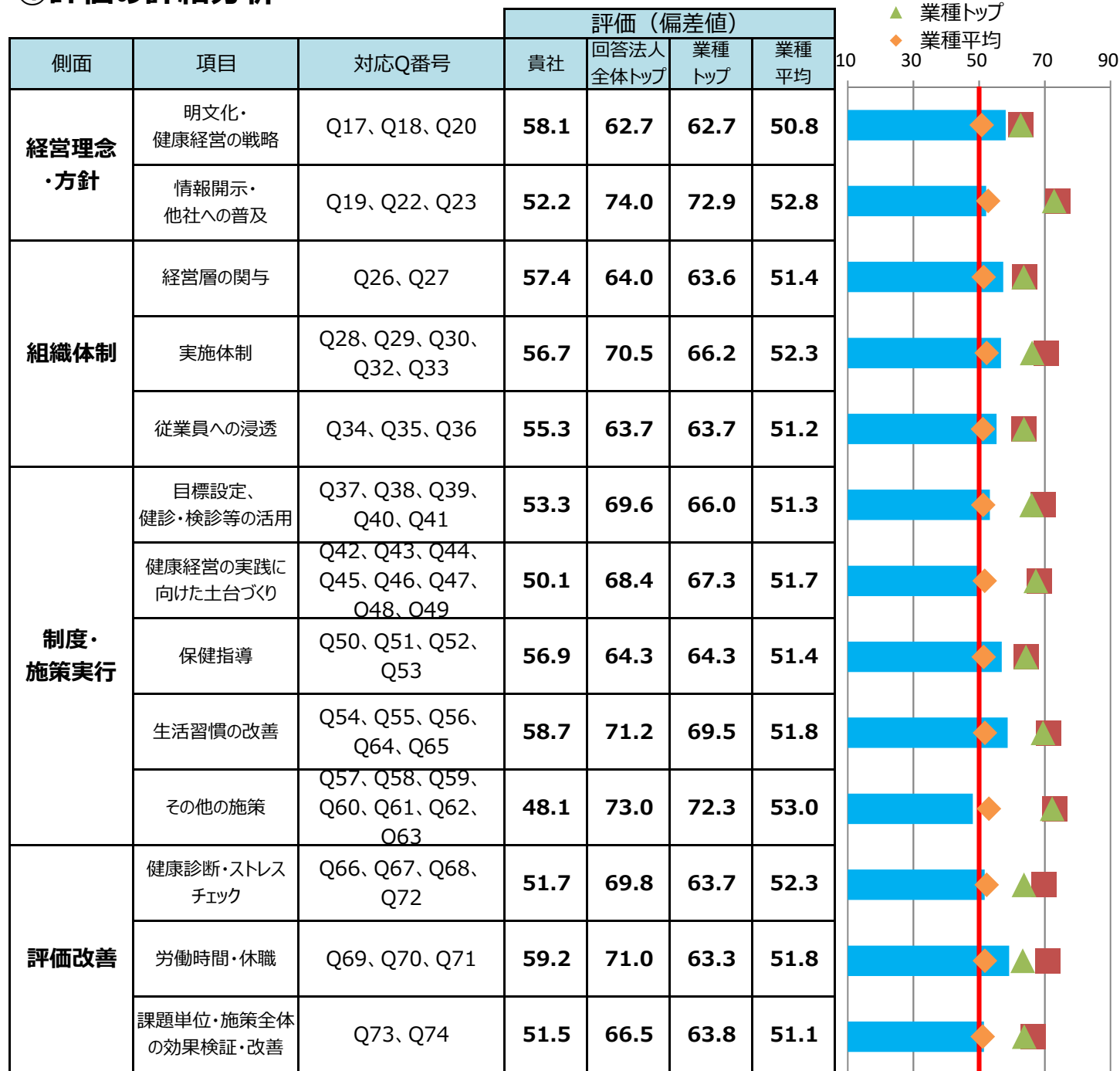
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	801~850位	1251~1300位	1151~1200位
総合評価	-	53.6(-)	56.2(↑2.6)	53.4(↓2.8)	54.5(↑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	従業員のパフォーマンス向上 交替勤務の従業員が多く不規則な生活や食事により、特定保健指導対象者（メタボ）がグループの中でも多い。スリムアップサポートを推進し、従業員の血糖、脂質改善を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	セミナーや血糖値、食事対策など積極的な健康支援を個別に実施し特定保健指導対象者を30人未満とすることを目標とし、会社にいるだけで健康的な生活を送れるようにする。
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 近年新卒採用者数に対し各組織で自然退職者による欠員が発生し、必要要員数が充足できていない部署があった。労働時間が多くなっている部署があったため採用を強化し、人財を確保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	キャリア採用を実施し、欠員の部署を要員確保を実施した。該当組織の従業員の労働時間を減少させる。また、新卒採用者を前年度の4倍とし、定期的な人財の確保と欠員者を補充する採用を構築する。

※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.ajinomoto.co.jp/company/jp/nutrition/

※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	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	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	市役所との取り組みで「健康マイレージ」という活動に協賛し、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		%

■ 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	定例の食堂会議を協力会社と1回/月実施。ヘルシーメニューなど用意しカロリー表示し改善を図る。				
(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	企業対抗の「さつきランアンドウォーク」に参加した。				
(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	22.0	%

■ 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	10.0	%
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	57.6	51.8	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	53.1	51.6	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	57.3	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	52.1	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	45.7	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	51.8	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	52.0	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.7	50.4	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	交替勤務の従業員が多く不規則な生活や食事により、特定保健指導対象者（メタボ）がグループの中でも多い。スリムアップサポートを推進し、従業員の血糖、脂質改善をすることが課題である。
	施策実施結果	特定保健指導対象者に対してサポートプログラムを計画の上定期的にフォローを実施。経営を含め定例会議にて活動状況を報告レビューしている。
	効果検証結果	昨年度35名が特定保健指導対象者であったが、今年度は31名に減少している。予備軍となる方を含めた全体に対しては血糖・脂質等に関する教育や情報を共有し、推奨していく。
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：グリコマニュファクチャリングジャパン株式会社

英文名：Glico Manufacturing Japan Co., Ltd

■加入保険者：グリコ健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

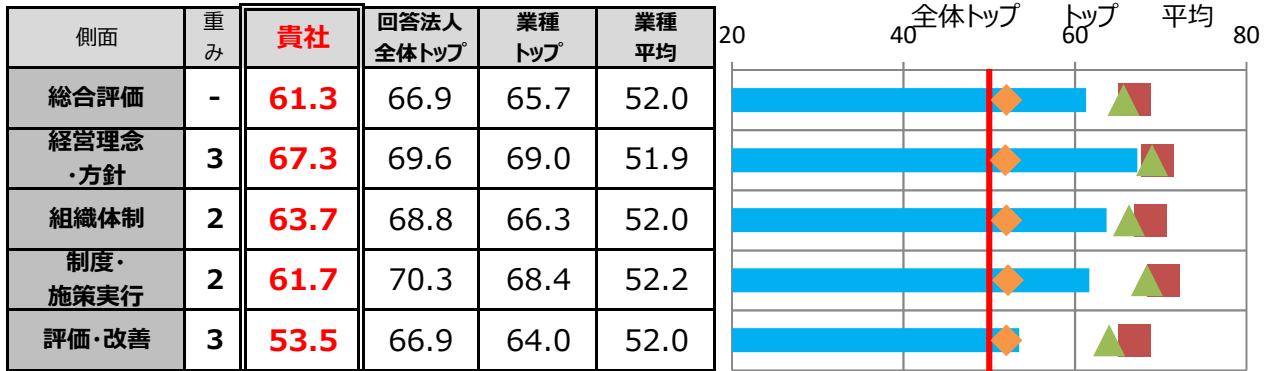
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↓0.2 (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



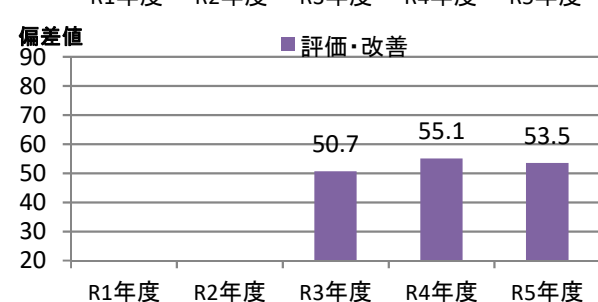
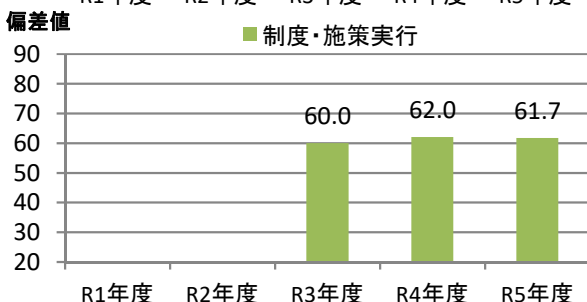
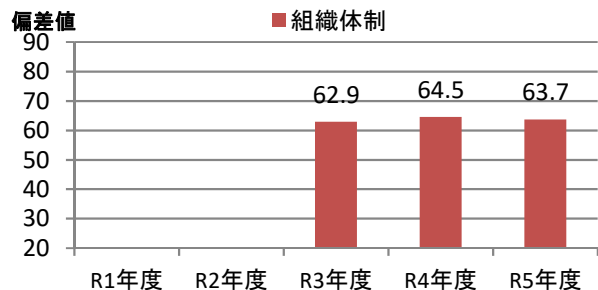
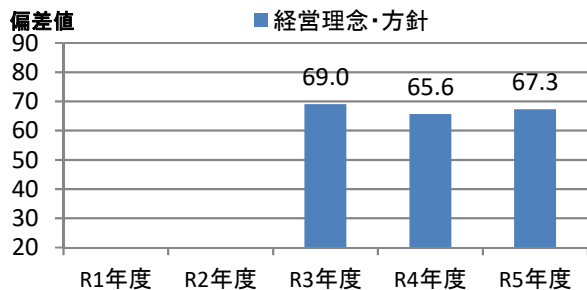
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

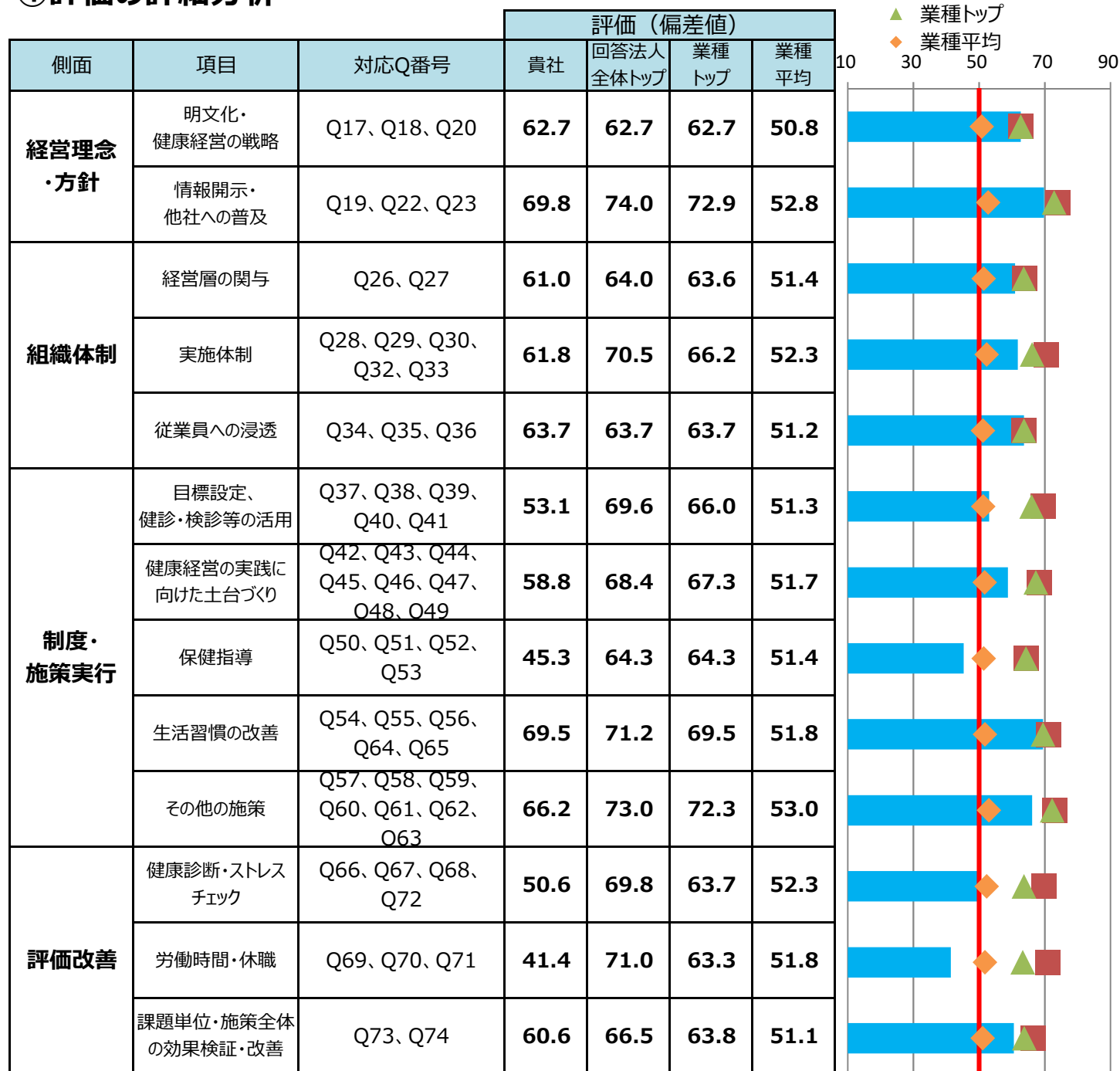
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	351~400位	351~400位	451~500位
総合評価	-	-	60.5(-)	61.5(↑1.0)	61.3(↓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	中長期的な企業価値向上 Glicoグループが中長期的に、持続的に成長・発展していくためにはイノベーションが欠かせないと考えており、多様なバックボーンを持つ人材が部署や部門、会社の垣根を越えてつながる機会を如何に増やすか、知と知の新しい組合せを如何に増やしていくかが課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康な社員が増えること、イキイキと働く社員が増えることで、社員間や組織間のコミュニケーションも活性化され、新しい接点が増えることにより、知と知の新しい組合せが増えることを期待している。 また、健康経営で社員が健康づくりに主体的に取り組むことで、社員の健康に対する理解・洞察が一層深まり、弊社の健康事業で生み出す付加価値を間接的に高めていく基盤が強化され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	従業員のパフォーマンス向上 Glicoグループは、「すこやかな毎日、ゆたかな人生」の実現に向け、「人々の良質なくらしのため、高品質な素材を創意工夫することにより、『おいさと健康』を価値として提供し続ける」ことを目指している。これを実現するためには、多様な社員が共有する目的に向かって創意工夫し、高い生産性を発揮することが重要であり、その源泉は社員自身が心身ともにすこやかな毎日を送ることにあると捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣の改善を中心に心身の健康保持増進を図ることで、健康診断結果等の健康実態が改善し、心身ともに健康な社員が強い信頼関係の下にイキイキと働けるようになることでワークエンゲージメントが高まることを期待している。これらが相まってイノベティブなアイデア創出や積極果敢なチャレンジが増え、我々が社会に提供する付加価値、つまりは生産性が高まり、社員も会社も持続的に成長できるという状態を目指している。

※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://www.glico.com/jp/company/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.glico.com/jp/company/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.glico.com/jp/company/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.glico.com/jp/company/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	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	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	40.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	全国の拠点をリレー形式で紹介&地元名産プレゼント企画、じゃんけん最強選手権を全従業員会で				
(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	ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信している。				
(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	30.6	%

■ 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	ヘルスケアアプリを無償提供、歩数・運動管理だけでなく、歩数競争などの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	87.9	%

■ 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	93.0	%

※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	55.9	51.8	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	49.9	51.6	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	59.5	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	52.1	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	66.0	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	51.8	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	56.1	52.6	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）	59.0	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.5	50.4	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	生活習慣病予防のための、運動習慣化と自主的な健康維持活動の意識醸成
	施策実施結果	22年度は、疾病予防に効果の高い1日8千歩以上歩く目標とした2ヶ月間×3回のウォーキングイベントを開催。参加者は全従業員の1/3程度と21年度開始時よりも増加し、8千歩達成率は約95%となった。
	効果検証結果	約2年間活動し、達成率95%前後を維持できており、従業員からもイベント期間以外での散歩・ジョギングといった習慣が芽生えたという声も聞かれるようになってきているため、イベントとしての役割は果たせたと考えている。 今後は、健診結果のリスク保有者へのアプローチなど、問題がある従業員の改善にシフトする。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	生活習慣病や癌などの重大疾病につながる喫煙からの卒業促進・支援（応援者を付けたチームで参画する卒煙ミッション、専門家によるオンラインプログラム、他個別支援）
	施策実施結果	22年年初に従業員へタバコに関する意識調査を実施し、喫煙者のうち57%が禁煙に興味があると回答。会社の支援を希望した20名に卒煙支援し10名が卒煙に成功。また本社にてタバコの有害セミナーを開催した。
	効果検証結果	21年度喫煙率25.5%➡最終目標20%に対し、22年度24.8%と0.7ポイント改善した。 20年度には全事業所敷地内喫煙所を廃止し、上記取組をする中で、現行の喫煙者は相当ハードルが高いと考えるが、今後も粘り強く、アプローチを工夫して対応していく必要があると考えている。

※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：株式会社でん六

英文名：DENROKU.co;LTD

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種：食料品

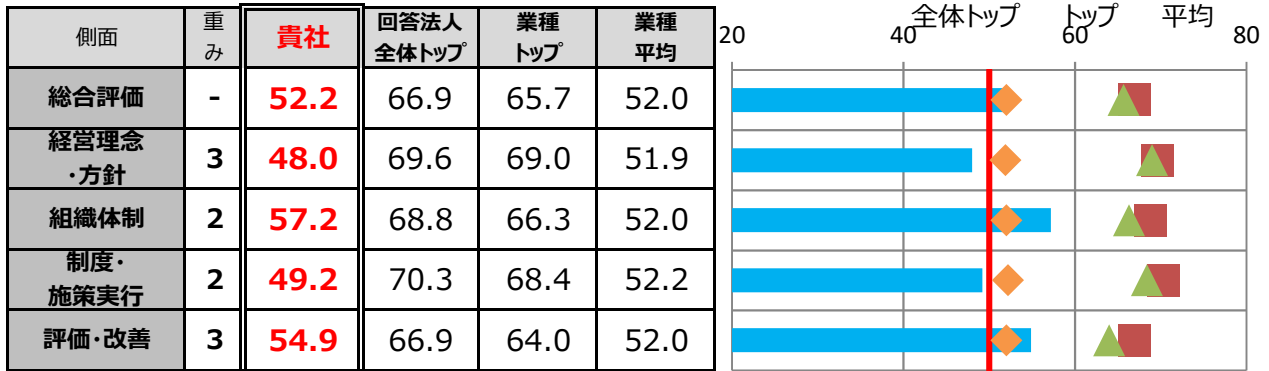
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.2** ↑5.3 (前回偏差値 46.9)

※「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



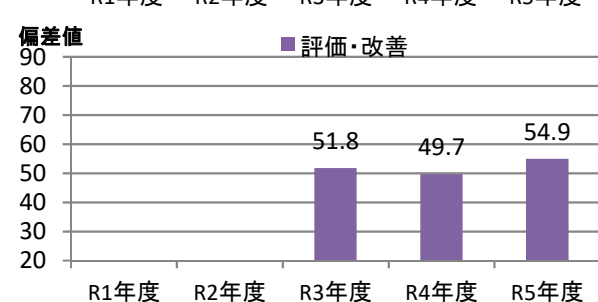
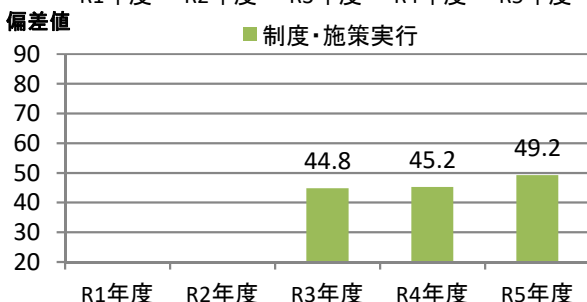
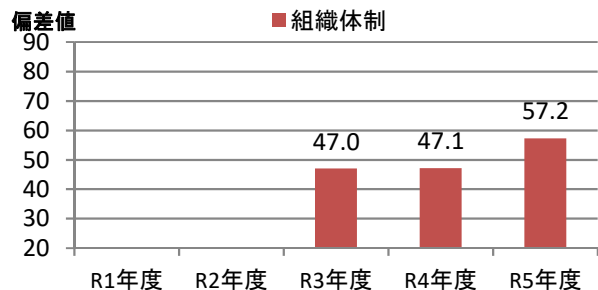
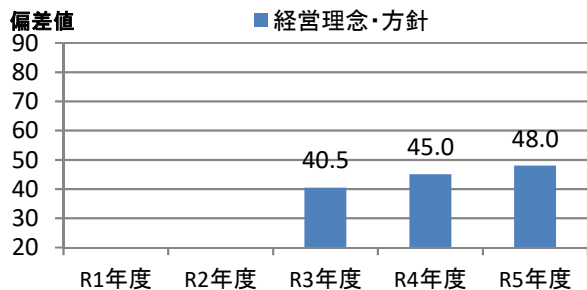
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

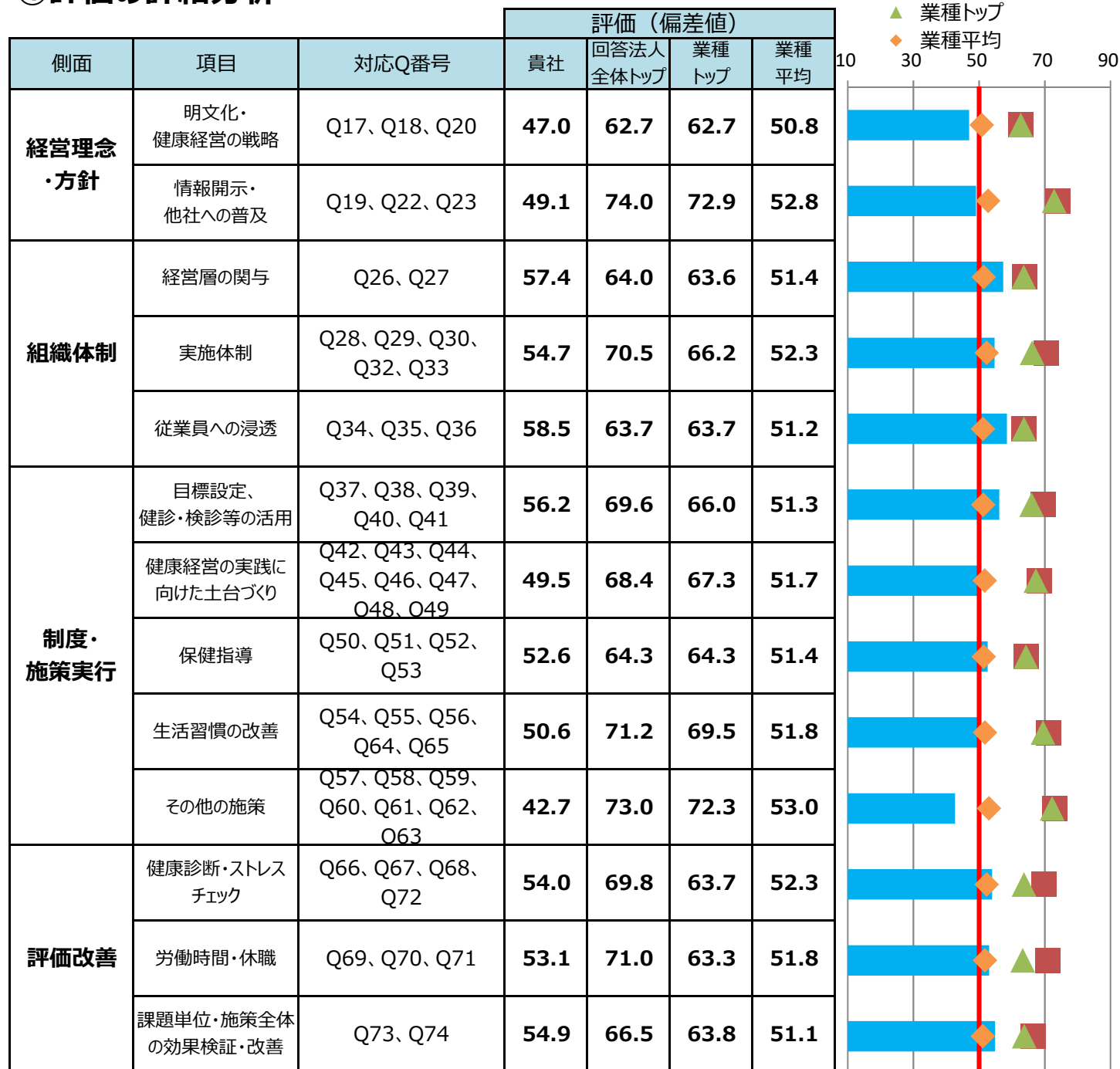
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1951~2000位	2051~2100位	1501~1550位
総合評価	-	-	46.1(-)	46.9(↑0.8)	52.2(↑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 定期健康診断における社員の有所見率を把握し、適宜二次健診を推奨し社員のパフォーマンスを維持することが、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	社員が健康で100%のパフォーマンスを発揮してもらうことを期待している。具体的に目標として、2030年までに健康診断有所見率 血圧25%未満 血中脂質40%未満 血糖20%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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.denroku.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	48	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	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	93.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	花笠まつりにでん六として団体参加				
(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	10.5	%

■ 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	社会保険事務所対抗ソフトバレーボール大会にでん六として参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 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		%

※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	52.3	51.8	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	51.5	51.6	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	43.5	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	51.8	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	50.9	52.6	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	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.6	50.4	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	社員の健康維持はもちろん、喫煙時間にとられる生産性低下がみられたため、喫煙率の低下が必要である。また食品製造業のため、製品にたばこの匂移りも懸念があった。
	施策実施結果	会社設備内加え、会社敷地内、駐車場にいたるまで喫煙所を撤去、全面禁煙とした。同時に全社員に対して、再度禁煙の啓蒙を行った。また新卒・パート採用時、喫煙するか確認と喫煙していたら禁煙を勧めている。
	効果検証結果	上記の施策を実施した結果、協会けんぽ山形支部企業の平均喫煙率30.6%のところ、当社の喫煙率は2021年度18.7%、2022年度は17.3%と低い水準を維持している。
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：大東カカオ株式会社

英文名：DAITO CACAO CO., LTD.

■加入保険者：日清オイリオグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

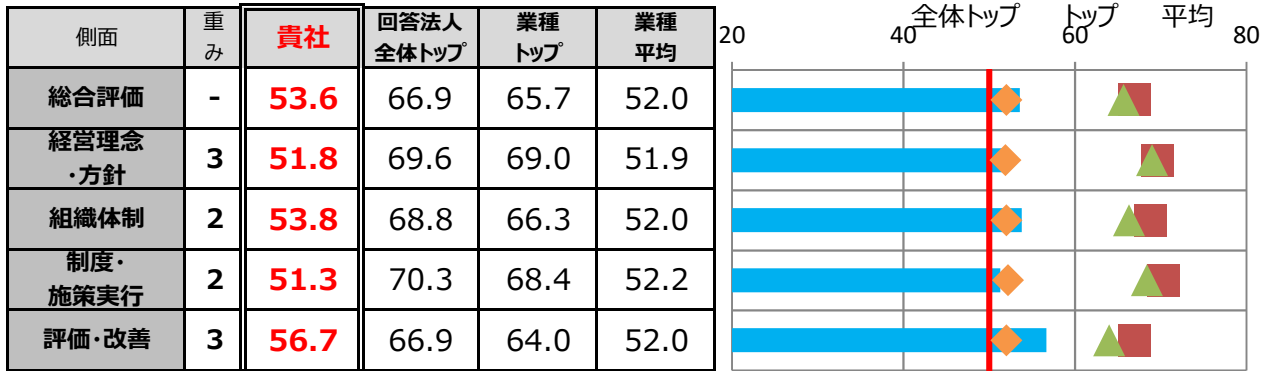
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑7.6 (前回偏差値 46.0)

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

②評価の内訳



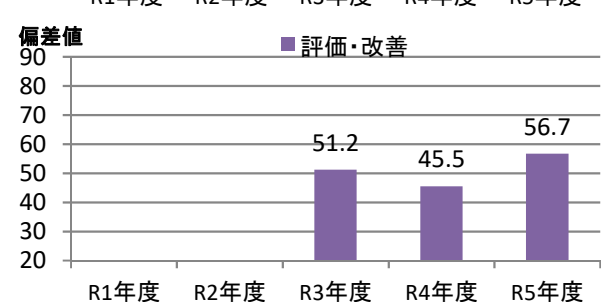
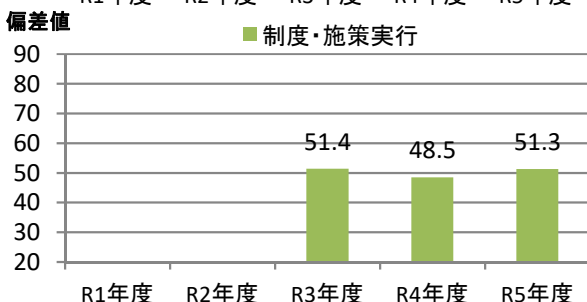
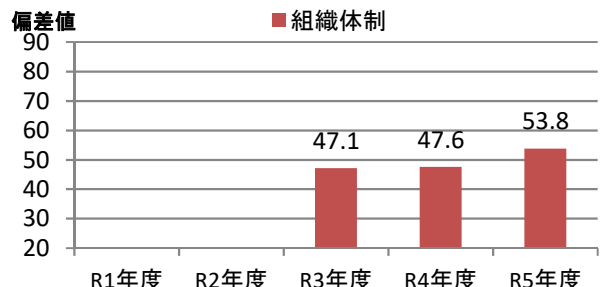
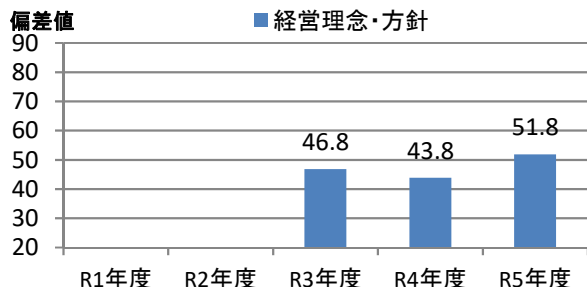
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

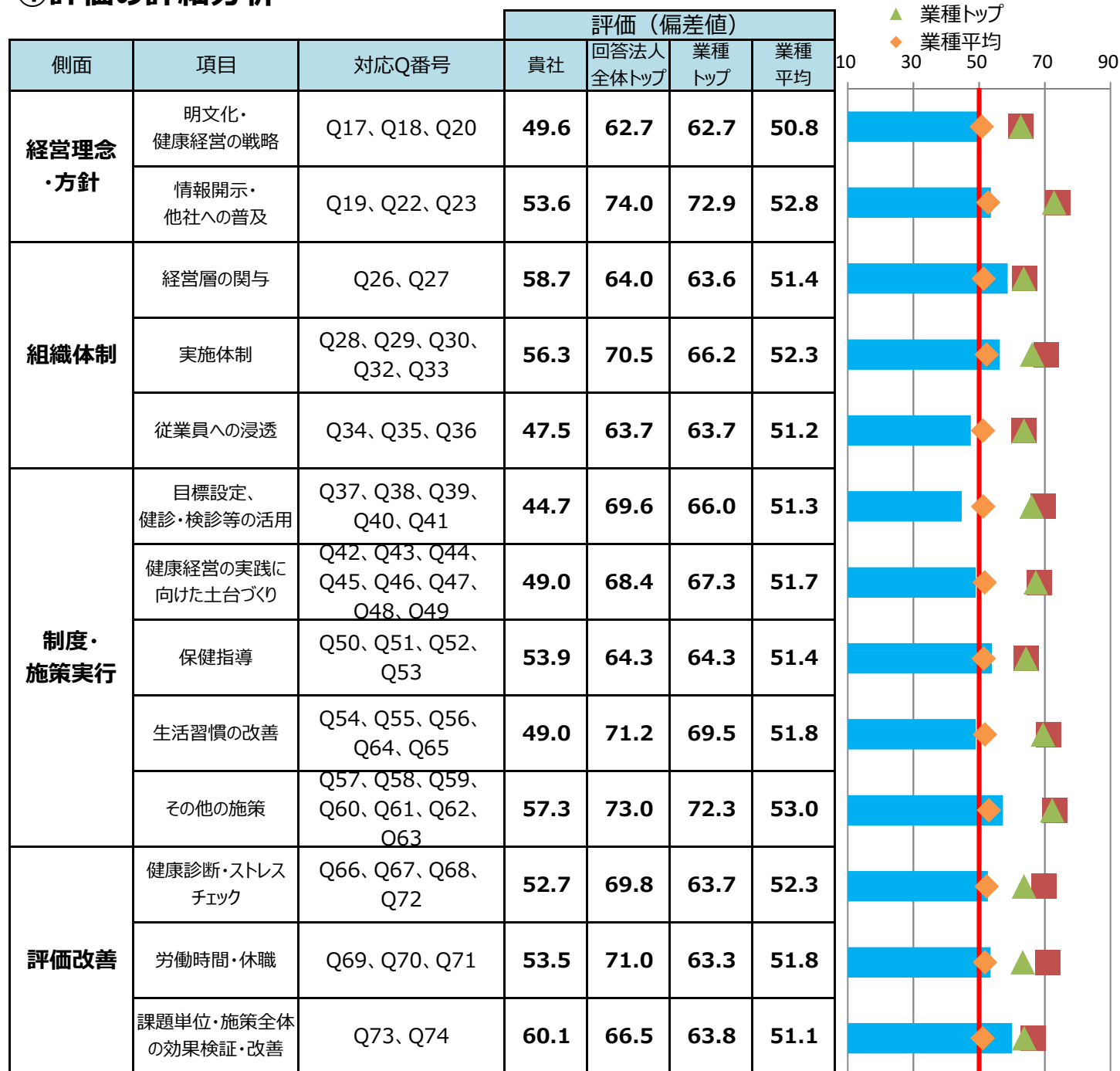
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1651~1700位	2151~2200位	1351~1400位
総合評価	-	-	49.1(-)	46.0(↓3.1)	53.6(↑7.6)
【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 従業員一人ひとりの「健康」への意識を醸成し、生活習慣病予防とメンタルヘルス維持・向上を図り、社員一人ひとりが元気で活き活きと働いている会社を実現する。（全従業員のパフォーマンス向上）
	健康経営の実施により期待する効果	①健康問題による仕事の欠勤低減②健康問題が理由で生産性が低下している状態改善③働きがい向上の3点の効果を期待している。 具体的な目標指標として2024年度を最終年度としBMI適正者比率向上(2022年度:61.4%→最終年度65%)、喫煙率低下(24.3%→22%)、ストレスチェック高ストレス者低下(17.8%→13.5%)、働きがいを感じる社員割合増加(目標設定中)を目指している。
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.daitocacao.com/jp/sustainability/hapm.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.daitocacao.com/jp/sustainability/hapm.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	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	4.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員の相互理解のため、社内報で業務紹介、社員・役員紹介の掲載や、製品試食会等を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	バランスの良い食生活の啓蒙のため、1か月間の10食品群摂取チェックキャンペーンを実施				
(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	15.4	%

■ 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	3か月間の歩数記録による生活習慣病予防ウォーキング活動を健保組合と協働実施				
(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	19.2	%

■ 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	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	47.6	51.8	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	51.8	51.6	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	55.4	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	52.1	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	49.6	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	51.8	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	56.4	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.6	50.4	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	2022年度のストレスチェックの高ストレス者率は、前年よりも下がったものの、17.8%とまだ高い状況であった。職場毎の分析結果に偏りがあったため、特に分析結果が思わしくない部署の職場環境の改善が必要である。
	施策実施結果	ストレスチェック結果が思わしくない部署を把握し、職場毎の問題点に即した改善計画を立案し対応策を実施した。（職場内コミュニケーション促進、業務改善等）。また管理職全員を対象にハラスメント研修も実施した。
	効果検証結果	上記の施策により、2023年度のストレスチェックで高ストレス者率が12.6%（2022年度17.8%）に大幅に改善した。
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：ジャルロイヤルケータリング株式会社

英文名：JAL Royal Catering Co.,Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

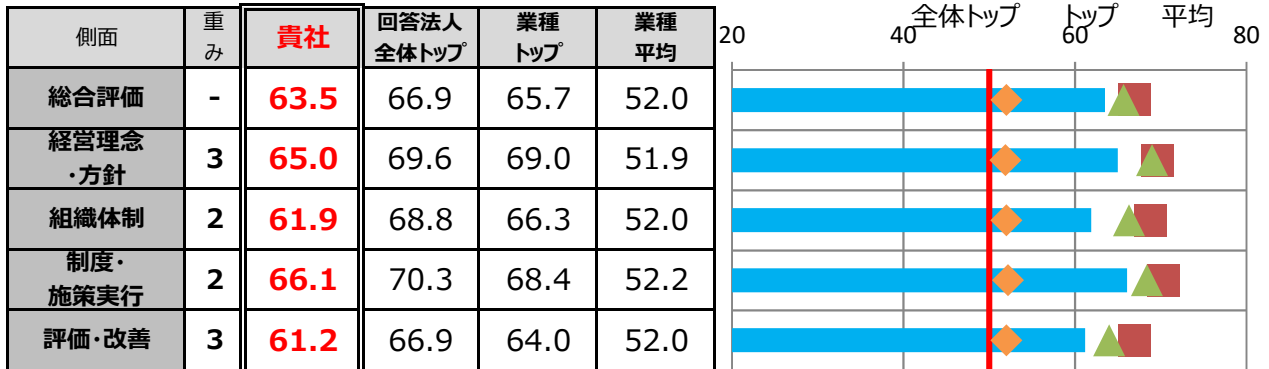
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑7.7 (前回偏差値 55.8)

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

②評価の内訳



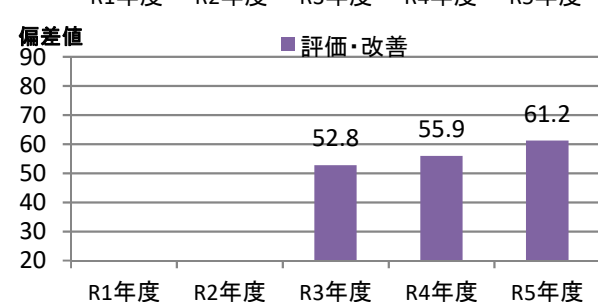
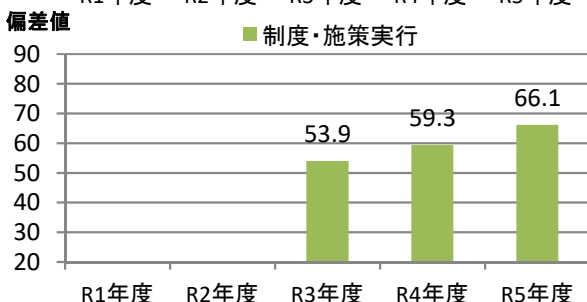
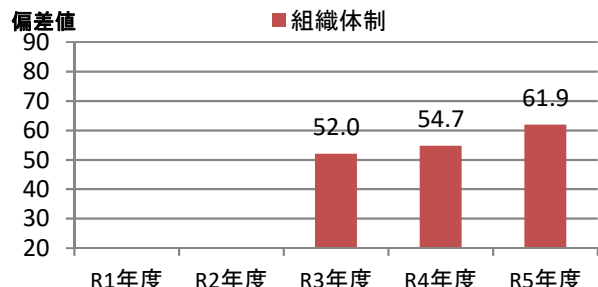
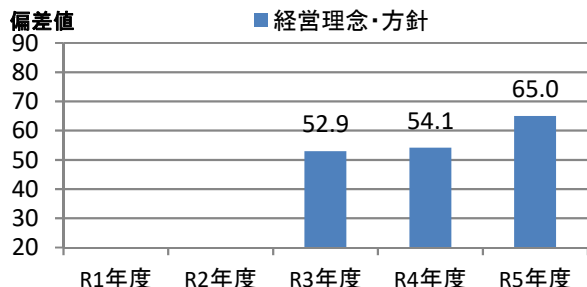
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

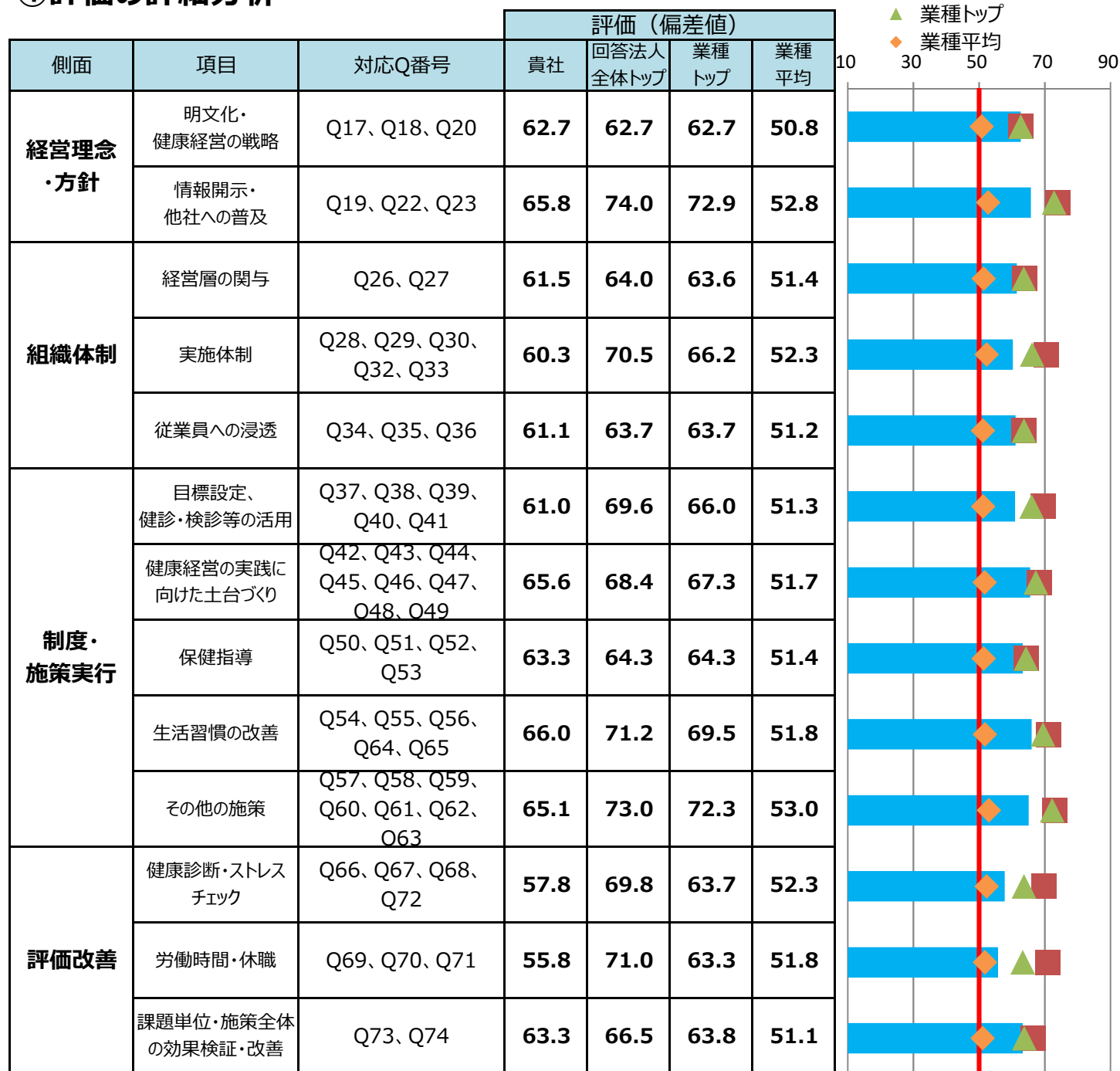
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	951~1000位	151~200位
総合評価	-	-	52.9(-)	55.8(↑2.9)	63.5(↑7.7)
【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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>全従業員が継続的に心身共に健康で生き生きと働けるよう、ヘルスリテラシー向上、運動習慣の定着、食生活の改善等に向けた研修やイベント等の施策を講じる必要があると認識している。同時に、「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」「禁煙対策」「女性の健康」を重点課題と位置づけ、経営層・各職場の上司やWellnessリーダー（健康経営担当者）を中心に、各課題をしっかりとフォローしていく必要があると認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のヘルスリテラシーが向上し、心身共に健康で生き生きした状態で働くことにより、従業員一人一人のパフォーマンス向上が期待できる。そのためにも、社内アンケートの結果に基づき各課題を解決することを通じ、アブセンティーズムの低減（現在値：0.9日、目標値：0.6日）、プレゼンティーズムの低減（同：27.1%、20.0%）、ワークエンゲージメントの向上（同：50.1、65.0）の実現に繋げてきたい。</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>コロナ渦において新規採用を休止してきたが、一方で退職者は一定程度発生していることから、労働力・生産体制の確保は重要な経営課題の一つと認識しており、そのためにも人材定着と共に採用力の向上も必要と認識している。また、現在在籍している従業員が常に健康で最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、働き方改革と共に健康経営を推進していくためにも、健康経営優良法人の認定を取り続けることの意義は大変大きいと考える。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営推進を社内外に宣言し具体的施策(※)に繋げていく事で、社員が安心して長く勤められる会社であると実感する事を期待(社員定着年数：FY21 8.7年、FY22 8.5年)。また新卒採用では社員の健康を経営課題としている会社として認識いただくことで学生の選好性を高め、採用必要数および良材確保に繋げたい。※時間年休制度(働き方改革、治療と就労の両立支援)、禁煙プログラム、婦人科検診の全額会社負担等</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	http://www.jalroyal.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	http://www.jalroyal.co.jp/health/pdf/health.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	http://www.jalroyal.co.jp/health/pdf/health.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	http://www.jalroyal.co.jp/health/pdf/health.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	5	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	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	表彰制度（副賞あり）や社員同士が感謝を伝えるサンスカード及び「いいね」機能を利用し褒める文				
(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	社員食堂でのカロリー表示、ヘルシーメニュー定食企画、ヘルシー小鉢企画、雑穀米、ヤクルト乳飲料等の提供				
(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	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	定期的な運動機能のチェックを目的として、「2ステップテスト」による、ロコモ度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	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	76.1	%
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	63.2	51.8	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	60.8	51.6	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	60.3	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	52.1	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	64.5	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	51.8	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	67.3	52.6	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）	60.8	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.1	50.4	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	当社従業員の2020年度喫煙率は、男性36.9%、女性7.7%と世間水準と比べて極めて高く、喫煙による「肺がん」を始めとする様々な疾病発症のリスクを抱えていると認識している。日本人の2人に1人はがんに罹患・4人に1人はがんによって死亡すると言われていた中、喫煙対策は喫煙の経営課題であると認識。ヘルスリテラシーの向上等を通じ、2025年度までの目標として、男性20%未満、女性3%未満を全力で目指す。
	効果検証結果	2021年度の喫煙率は男性34.0%・女性6.5%と依然として高い喫煙率ではあるが施策の効果が少しずつ出始めた。2022年度は禁煙に関する研修・禁煙プログラム等を実施し、喫煙率が男性31.2%（前年比▲2.8%）と減少するが、残念ながら女性10.6%（前年比+4.1%）は増加となった。今後は率先垂範として各部署の責任者へ禁煙活動等を検討し、社内全体として喫煙がしにくい雰囲気醸成を図っていきたい。
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	当社従業員の2020年度女性特有がん健診受診率は、乳がん検診受診率11.7%、子宮がん検診受診率13.1%と世間水準と比べて極めて低い点を重要課題と認識。当社女性社員は全社員の約4割を占め、また30代までの若手女性社員は全女性の半数を超える。女性固有の疾患は若年層も罹患リスクが高いことから、若いうちからのヘルスリテラシー向上、早期発見早期治療のための検査受診が重要である点の周知徹底が重要と認識。
	効果検証結果	定期健康診断との抱き合わせ受診、検診カーの敷地内配備の結果、乳がん検診受診率19.2%（FY21）→71.8%（FY22）、子宮がん検診受診率19.2%（FY21）→55.0%（FY22）と大幅に上昇した点は、十分な効果であると考え。2023年度は、更なる女性特有がん健診受診率向上を目指し、引き続き全女性従業員に対する検診の重要性の啓発活動とともに、更に検査を受けやすい環境整備に努めていきたい。

※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：味の素AGF株式会社

英文名：Ajinomoto AGF, Inc.

■加入保険者：味の素健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

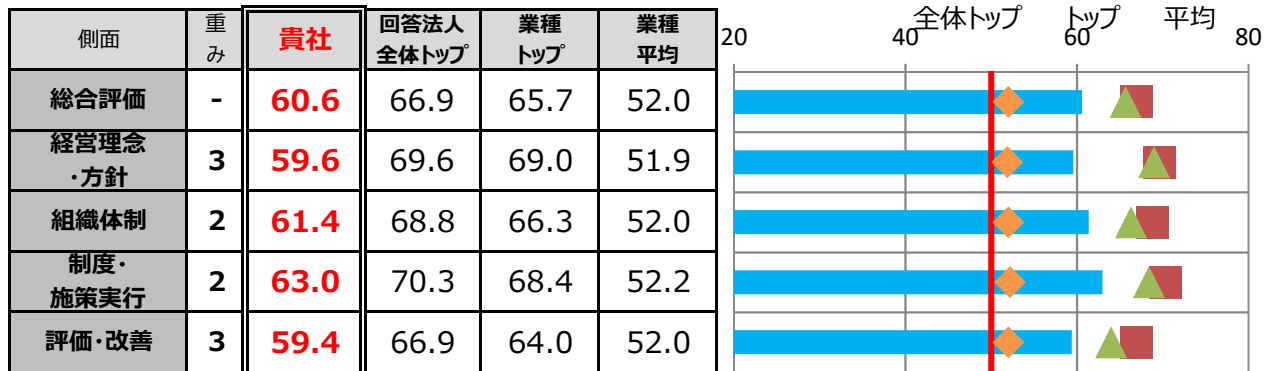
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.6** ↑0.0 (前回偏差値 60.6)

※「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



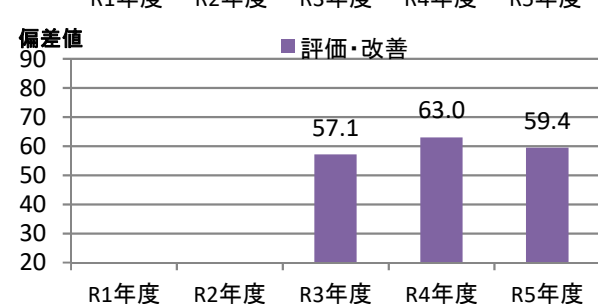
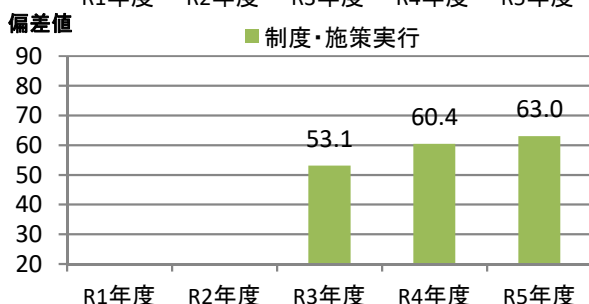
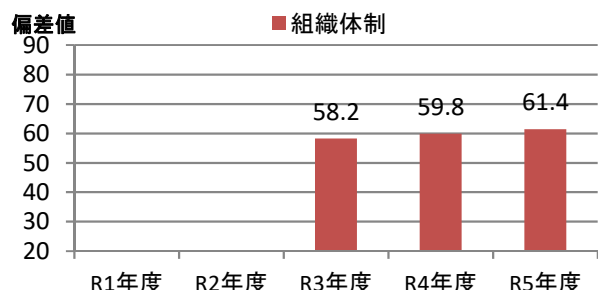
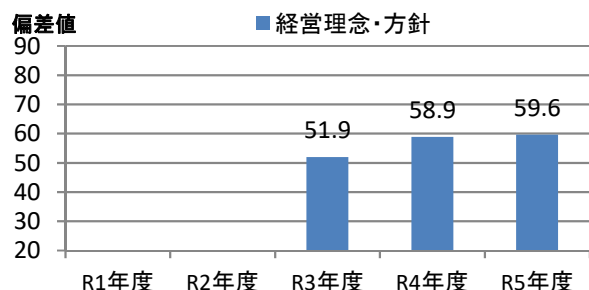
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

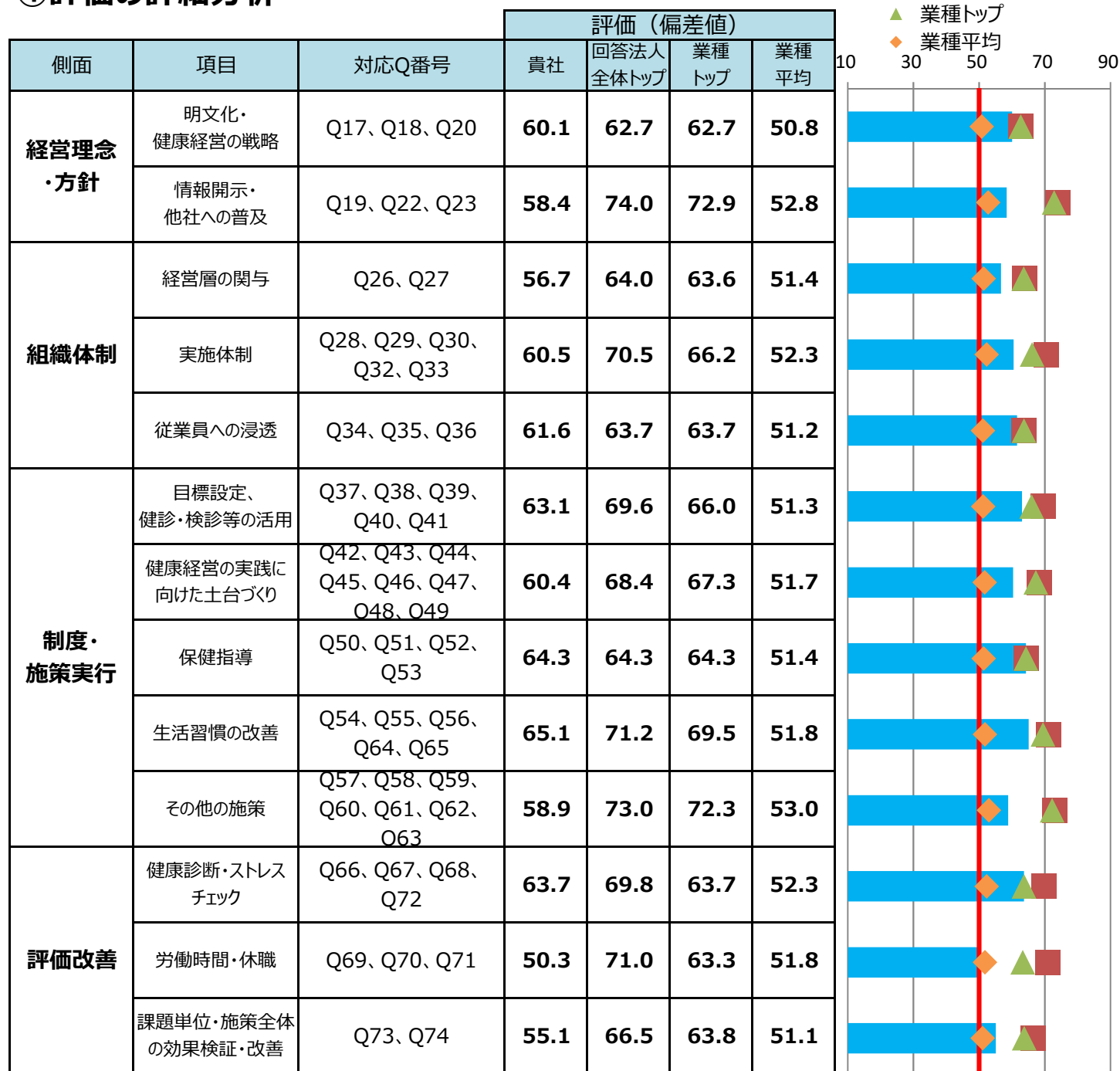
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	951~1000位	451~500位	551~600位
総合評価	-	-	55.0(-)	60.6(↑5.6)	60.6(↑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 コロナ禍を発端とした急激な就労環境変化の中、コミュニケーションの不足等、個々人のモチベーションが低下傾向にある中で、メンタルヘルス不調を訴える社員が増えている現状を改善し、多様な人財の育成、ならびに効率性と働きがいを向上する職場環境を作り上げることが、「私たちが作り上げたい未来の働き方」実現のための課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員パフォーマンスの指標として、エンゲージメントサーベイによる①私は自分に求められる以上の仕事をしている62pt以上、②健康・ウェルビーイングカテゴリー70pt以上、ストレスチェック高ストレス者割合5%以下を目指す。
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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/aboutus/pdf/ajinomoto_nutrition_whitepaper.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	https://agf.ajinomoto.co.jp/recruit/at_first/keyword/				

※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)	24	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	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	昼休憩を利用した部門、グループ組織の懇親イベントに昼食費を会社が支給。				
(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	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	食育マルシェ、糖質セミナーの実施による食生活改善の促進。				
(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	17.0	%

■ 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	立ち会議テーブルの設置、階段昇降の推奨を実施。				
(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	%

■ 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	80.0	%
限定しない	○	全従業員の	15.0	%

※ 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	64.9	51.8	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	62.5	51.6	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	62.8	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	52.1	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	57.1	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	51.8	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	53.5	52.6	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）	59.0	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.9	50.4	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	コロナ禍を発端とした急速な業務スタイルの変更で在宅勤務等が増える中で、上司同僚への相談が行いにくい環境下、体調/メンタル不調につながるケースが幾例か発生していた。また、従来のようにメンタルヘルス不調の症状に職場の上司同僚が気づく機会も減り、症状が進んでから発覚する例も見られ改善が必要である。
	施策実施結果	健康維持増進を目的とした「味の素グループ健康推進センター体制」のもと保健師の全国地域別カバー体制で心や体の健康相談やその後の細やかなフォローを継続して行い身心の不調予防、不調休業時の復職支援を継続。
	効果検証結果	6人の地域別担当保健師への相談や産業医への健康相談が可能になったことで、身近な存在として心身に関わる健康相談が気軽にできるようになり、メンタルヘルス不調休業者の数は2021年10月時点6人⇒2022年10月時点14人と一時増加しているが2023年10月時点では4名に減少し、効果が現れている。
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：株式会社林原

英文名：Hayashibara Co.,Ltd.

■加入保険者：長瀬産業健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

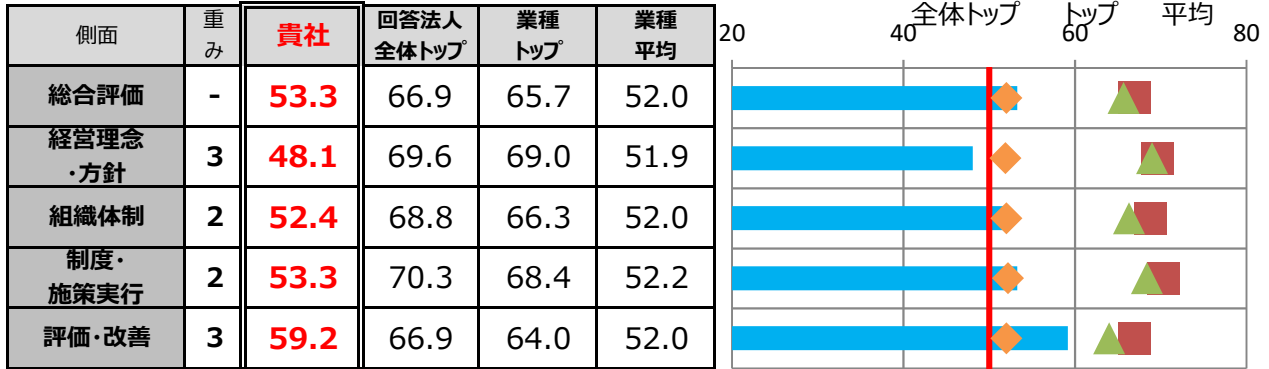
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価：**53.3** ↑0.5 (前回偏差値 52.8)

※「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



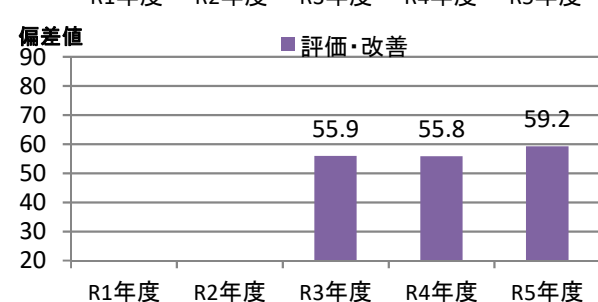
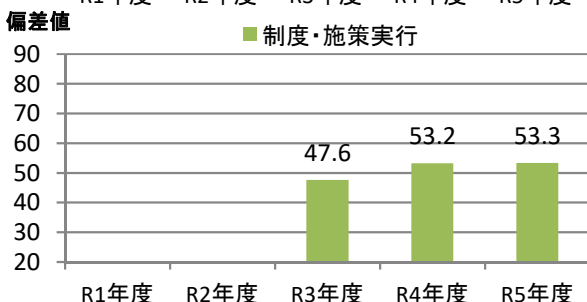
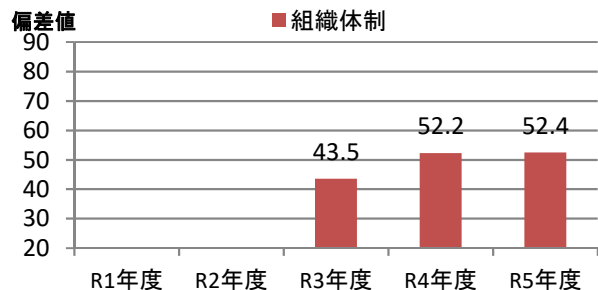
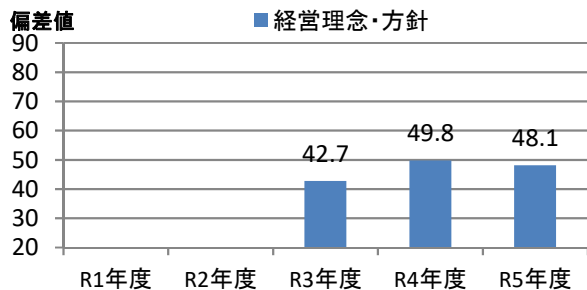
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

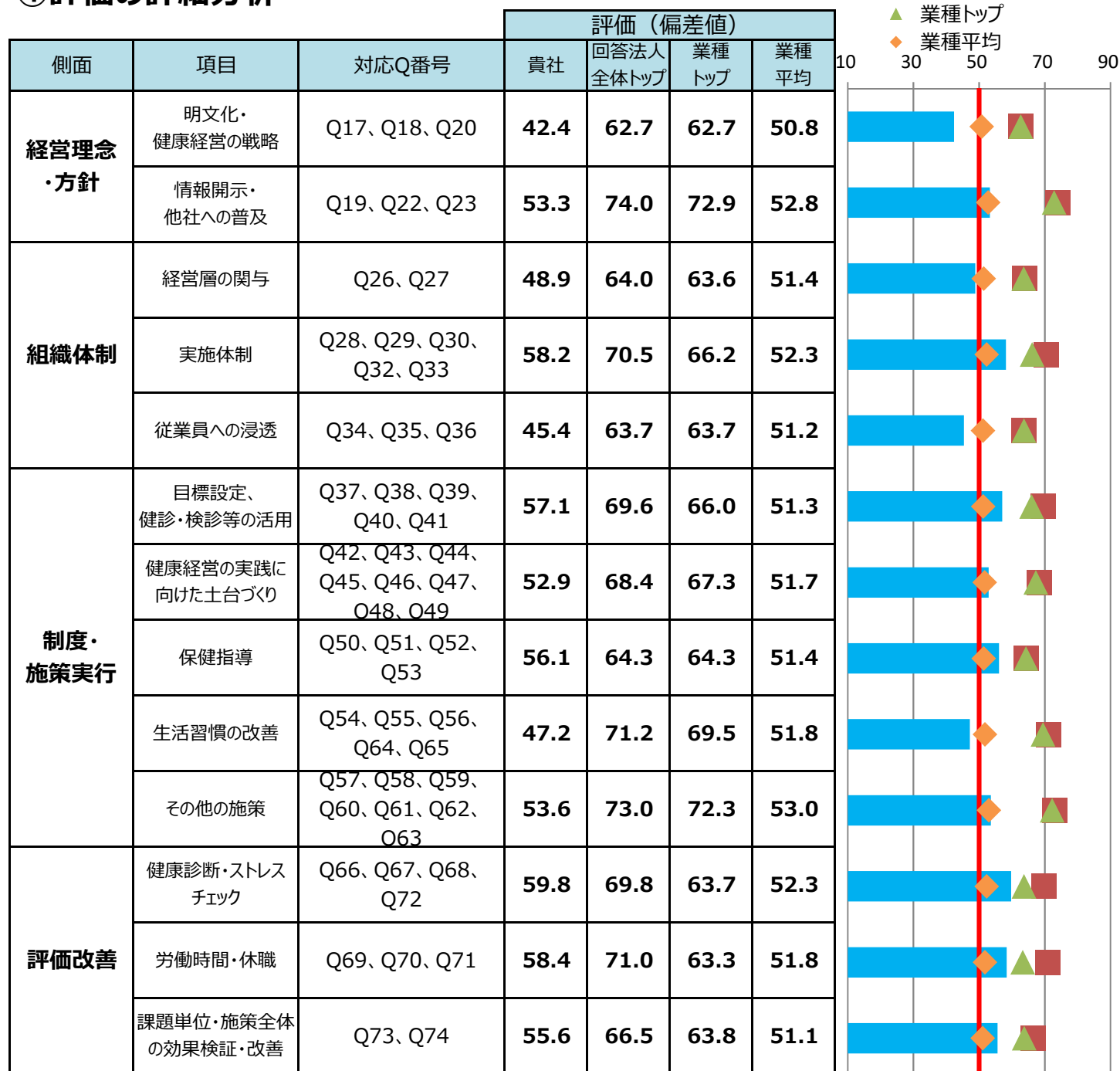
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	1301~1350位	1351~1400位
総合評価	-	-	47.8(-)	52.8(↑5.0)	53.3(↑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	組織の活性化 すべての社員が健康で生き活きと働くことができる安全な職場環境を作り、健康でやりがいをもって働き、個々の能力を最大限に発揮できるウェルビーイングな状態にすること。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> すべての社員が健康で生き活きと働くことができる職場環境ができる すべての社員がやりがいをもって働き、個々の能力を最大限発揮できる 社員エンゲージメントの向上 ヘルスリテラシーの向上 ダイバーシティの推進
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.hayashibara.co.jp/data/3390/sustainability_tp/ https://www.hayashibara.co.jp/data/3400/sustainability_tp/ https://www.hayashibara.co.jp/data/3389/sustainability_tp/

※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	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	96.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営陣と社員と考えや思いを共有する場である『ありがたい姿の対話』を、複数年にわたって実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.5	%

■ 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	毎月定期的に、食堂委託会社および社内看護師監修のヘルシーメニューをそれぞれ提供している。				
(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	14.3	%

■ 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	50歳以上の生産に携わる社員に対して体力テストを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.5	%

■ 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	37.2	%
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	55.9	51.8	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	56.5	51.6	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	56.8	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	52.1	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	43.7	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	51.8	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	52.5	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.9	50.4	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	2019年度まで再受診率が60%と低く推移しており、再検査受診率が低いことが課題であり、看護職による受診勧奨の強化など実施し2021年度84.5%まで再検査受診率が上昇してきたがヘルスリテラシーの更なる向上の為に体制の強化が課題である。
	効果検証結果	会社として健康経営を推進していくことを社員に明示するとともに専門部署として健康推進課新設。 体制が強化された結果として、2022年度は再検査受診率が85.1%と上昇。高年齢化に伴い再検査対象者が増加していく中で一定の効果があったと考える。
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	社員の約25%が女性社員。女性特有のホルモン不調や悩み、不安の訴えが多く、女性の体の変化に関する知識が不足していることも不安の要因にもなっており課題。
	効果検証結果	女性特有のホルモンの不調に関する研修を実施し、アンケート調査を行った。 女性特有のホルモンの不調に関する研修後にアンケートを実施、参加者の98%が良く分かったと回答。さらに聞きたい項目について、更年期と女性の健康のための食事について回答があり、継続的な情報提供を行うことが今後の課題である。

※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：グリコ栄養食品株式会社

英文名：Glico Nutrition Co., Ltd.

■加入保険者：グリコ健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

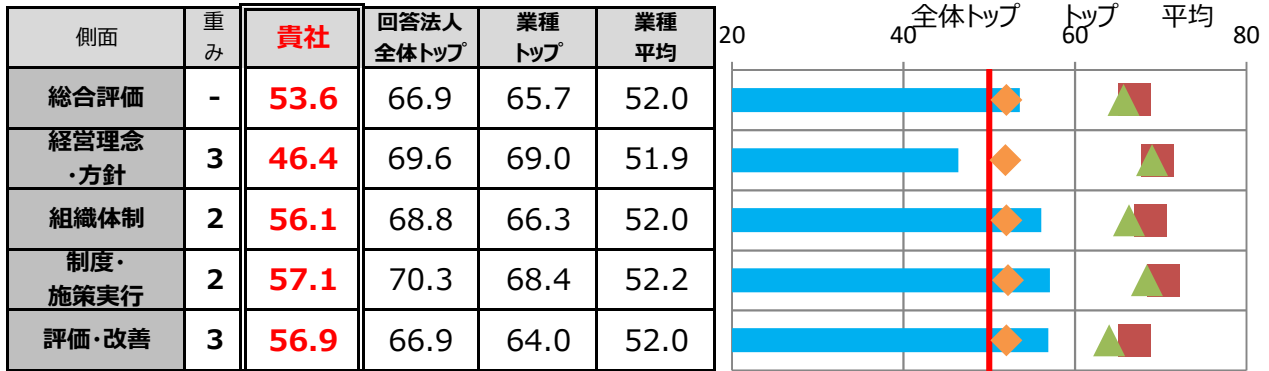
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↓4.9 (前回偏差値 58.5)

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

②評価の内訳



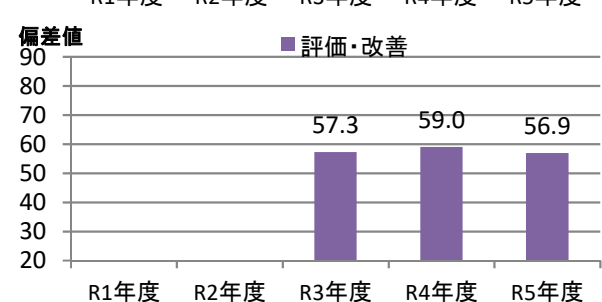
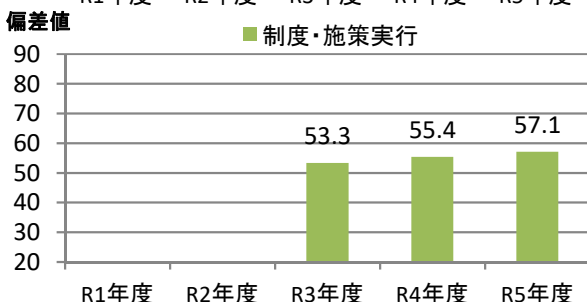
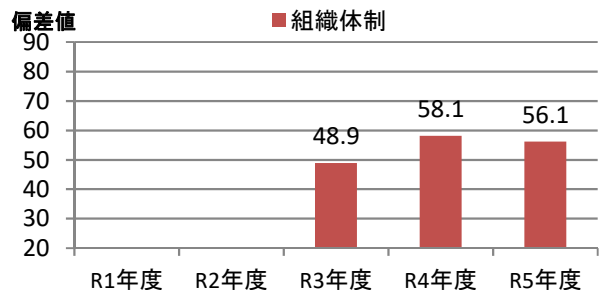
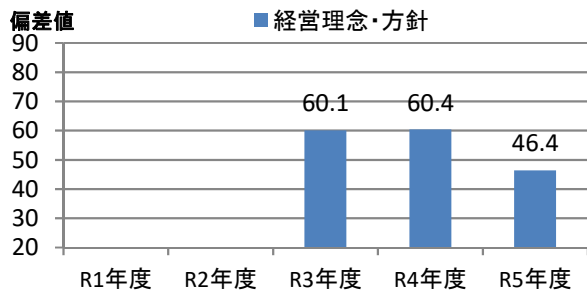
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

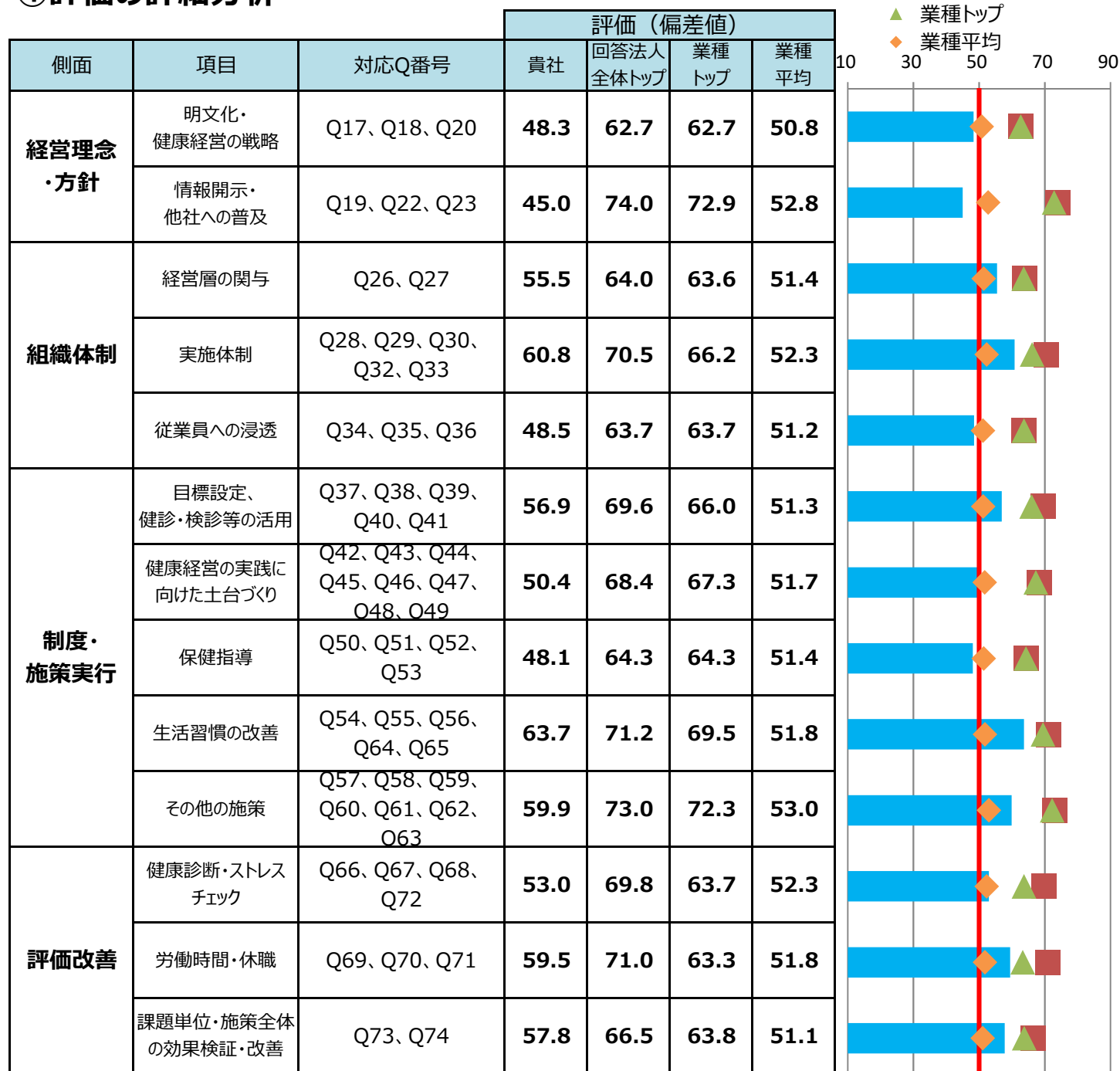
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1301~1350位
総合評価	-	-	55.7(-)	58.5(↑2.8)	53.6(↓4.9)
【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	中長期的な企業価値向上 Glicoグループが中長期的に、持続的に成長・発展していくためにはイノベーションが欠かせないと考えており、多様なバックボーンを持つ人材が部署や部門、会社の垣根を越えてつながる機会を如何に増やすか、知と知の新しい組合せを如何に増やしていくかが課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康な社員が増えること、イキイキと働く社員が増えることで、社員間や組織間のコミュニケーションも活性化され、新しい接点が増えることにより、知と知の新しい組合せが増えることを期待している。 また、健康経営で社員が健康づくりに主体的に取り組むことで、社員の健康に対する理解・洞察が一層深まり、弊社の健康事業で生み出す付加価値を間接的に高めていく基盤が強化され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	従業員のパフォーマンス向上 Glicoグループは、「すこやかな毎日、ゆたかな人生」の実現に向け、「人々の良質なくらしのため、高品質な素材を創意工夫することにより、『おいしさと健康』を価値として提供し続ける」ことを目指している。これを実現するためには、多様な社員が共有する目的に向かって創意工夫し、高い生産性を発揮することが重要であり、その源泉は社員自身が心身ともにすこやかな毎日を送ることにあると捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康保持増進を図ることでプレゼンティーイズムやアブセンティーイズムが低減し、心身ともに健康な社員が強い信頼関係の下にイキイキと働けるようになることでワークエンゲージメントが高まることを期待している。これらが相まってイノベティブなアイデア創出や積極果敢なチャレンジが増え、我々が社会に提供する付加価値、つまりは生産性が高まり、社員も会社も持続的に成長できるという状態を目指している。

※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://www.glico.com/jp/company/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.glico.com/jp/company/health_management/				
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.glico.com/jp/company/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.glico.com/jp/company/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	4	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社で毎日1人ずつ交代でグループチャット内に投稿し、従業員間での雑談等を通して相互理解を				
(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	ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信している。				
(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	38.2	%

■ 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	グループ全体のウォーキングイベントのチーム参加を募集し、期間内にて目的を共有				
(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	53.0	%

■ 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	93.0	%

※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	50.4	51.8	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	52.7	51.6	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	52.7	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	52.1	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	64.2	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.0	51.8	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	56.5	52.6	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）	59.0	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.2	50.4	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	生活習慣の改善があらゆる疾病予防になる上、社員の4人に1人以上が生活習慣病を発症しており、もっとも医療費がかかっている。プレゼンティーズムの要因分析でも運動・栄養・睡眠に関する基本的な生活習慣に課題があることが明らかになった。
	効果検証結果	定期的に全社でウォーキングイベントと生活習慣改善イベントを実施し、ウォーキングイベントは平均27%の社員が参加し、期間中の平均歩数は8,433歩/日/人と目標の8,000歩を大きく上回る結果となった。
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	社内データの網羅的解析から抑うつ傾向がエンゲージメントに強い負の相関があり、抑うつ傾向は個の尊重など信頼関係の強化により改善されることが期待された。また、企業が持続的に成長・発展していくためにはイノベーションが欠かせないと捉えており、イノベーションを起こしやすい組織風土の醸成するために、従業員や組織間の心理的安全性や信頼を強化していくことが重要課題と捉えている。
	効果検証結果	上記のサーベイは今冬に2回目を実施予定のため、心理的安全性や信頼に関する効果検証はできていないが、別途実施しているウェルネスサーベイでは、会社の人間関係が悪いと感じている人の割合が32%から24%に、職場の風土が悪いと感じている人の割合は67%から55%に減少、活力が乏しいと感じる人、自己効力感が低い人、仕事への意欲が低い人の割合も全て10P以上改善し、57%、39%、47%と改善を示している。

※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：中部グリコ栄食株式会社

英文名：Chubu Glico Manufacturing Co.,Ltd.

■加入保険者：グリコ健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

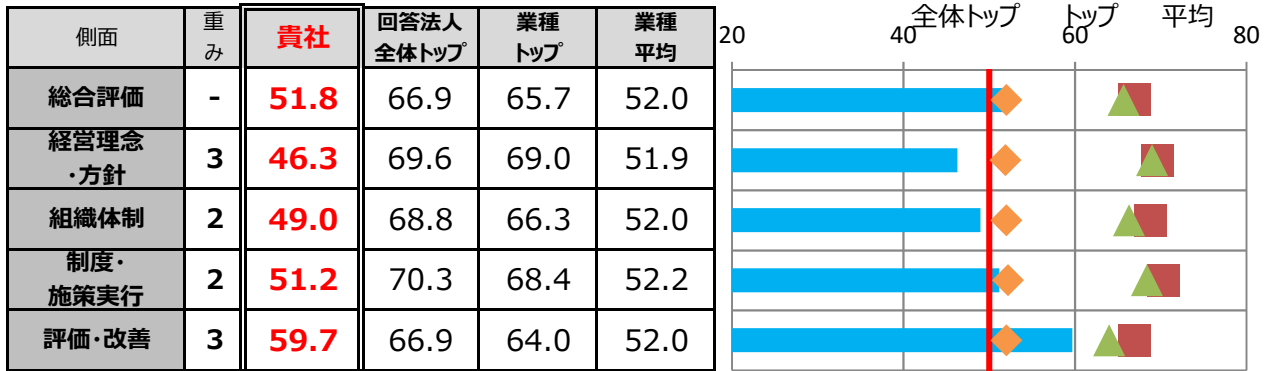
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.8** ↓5.5 (前回偏差値 57.3)

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

②評価の内訳



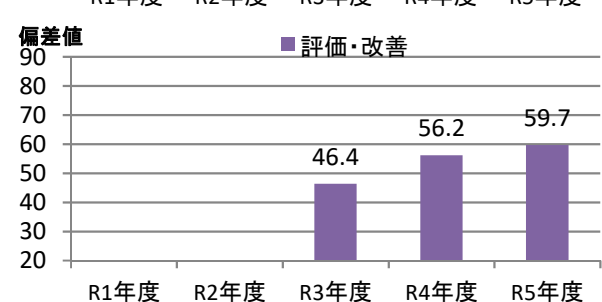
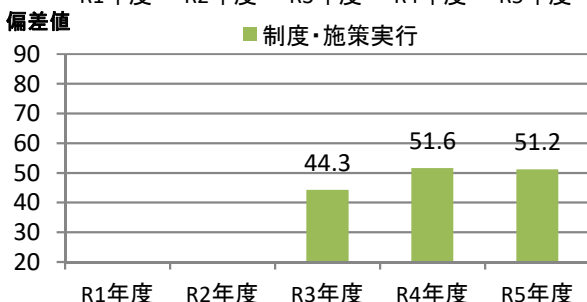
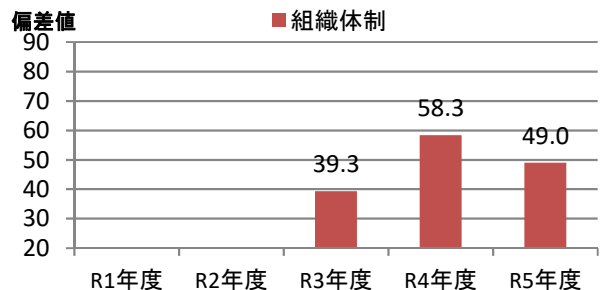
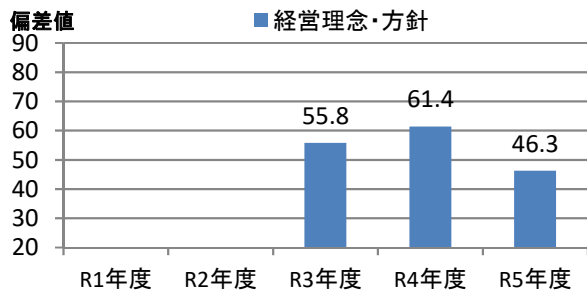
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

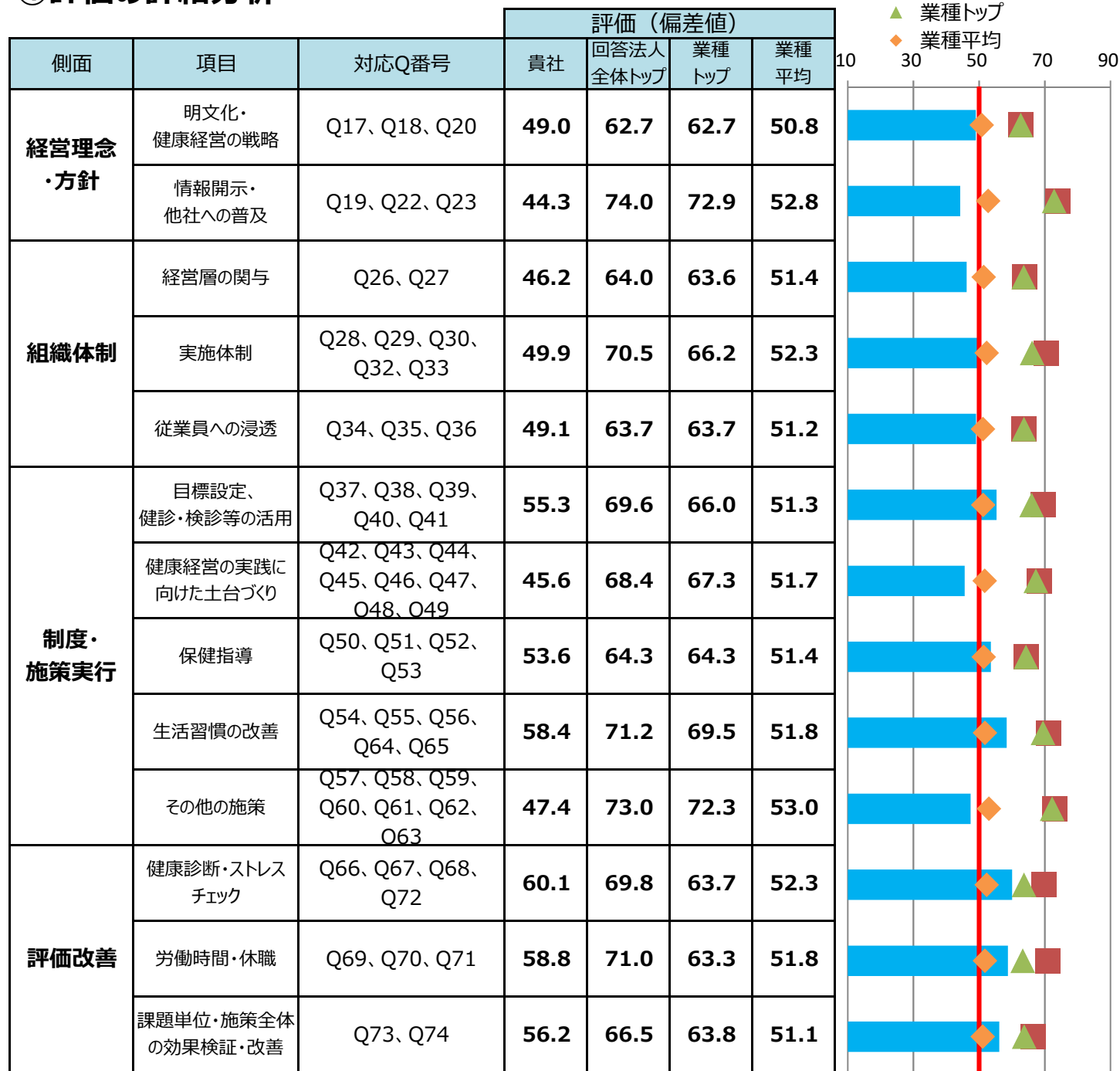
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	801~850位	1551~1600位
総合評価	-	-	47.4(-)	57.3(↑9.9)	51.8(↓5.5)
【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	組織の活性化 社員が長く心地よく働ける会社とするために、職場環境・風土の改善が課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員同士、部署を越えたコミュニケーションを深める活動の中で、ひとりひとりが発言しやすい職場、前向きにイキイキと行動できる職場となることに期待している。具体的な指標としては、ウェルネスサーベイにおける、メンタル面のスコア（偏差値）が標準を上回る50以上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	従業員のパフォーマンス向上 Glicoグループは、「すこやかな毎日、ゆたかな人生」の実現に向け、「人々の良質なくらしのため、高品質な素材を創意工夫することにより、『おいしさと健康』を価値として提供し続ける」ことを目指している。これを実現するためには、多様な社員が共有する目的に向かって創意工夫し、高い生産性を発揮することが重要であり、その源泉は社員自身が心身ともにすこやかな毎日を送ることにあると捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康保持増進を図ることでプレゼンティーイズムやアブセンティーイズムが低減し、心身ともに健康な社員が強い信頼関係の下にイキイキと働けるようになることでワークエンゲージメントが高まることを期待している。これらが相まってイノベティブなアイデア創出や積極果敢なチャレンジが増え、我々が社会に提供する付加価値、つまりは生産性が高まり、社員も会社も持続的に成長できるという状態を目指している。

※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://www.glico.com/jp/company/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.glico.com/jp/company/health_management/				
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.glico.com/jp/company/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.glico.com/jp/company/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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	91.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

- 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	部署を跨いだ複数人での食事会を開催し、金銭支援を行ない、親睦を深める機会を促進している。				
(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		%

- 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	ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（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	グループ全体のウォーキングイベントのチーム参加を募集し、期間内にて目的を共有				
(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	56.0	%

- 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	86.0	%

※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	51.8	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	59.2	51.6	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	51.5	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	52.1	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	52.6	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.8	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	51.6	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.5	50.4	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	生活習慣の改善があらゆる疾病予防になる上、社員の4人に1人以上が生活習慣病を発症しており、もっとも医療費がかかっている。プレゼンティーイズムの要因分析でも運動・栄養・睡眠に関する基本的な生活習慣に課題があることが明らかになった。
	施策実施結果	定期的に全社でウォーキングイベントと生活習慣改善イベントを実施し、ウォーキングイベントは平均27%の社員が参加し、期間中の平均歩数は8,433歩/日/人と目標の8,000歩を大きく上回る結果となった。
	効果検証結果	2022年は計3回、定期的に全社でウォーキングイベントと生活習慣改善イベントを実施し、社員の意識・行動変容を主体的な健康感が低い人は昨年の66%から58%に減少し、プレゼンティーイズムも28%から25%に改善した。今後も良好な生活習慣者の割合を増やしていくことに努めることで血圧やHbA1c等の健康指標の悪化傾向の抑制につながるものと期待している。
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：日本ハム惣菜株式会社

英文名：Nipponham Delicatessen Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種：食料品

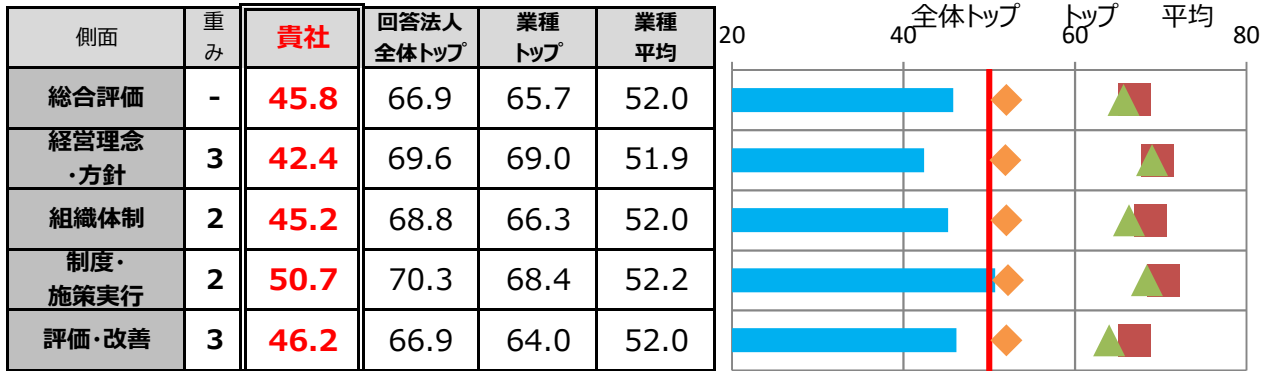
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.8** (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



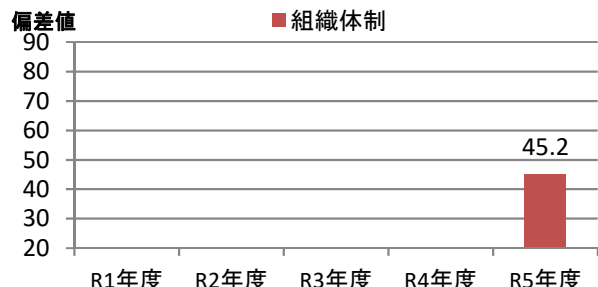
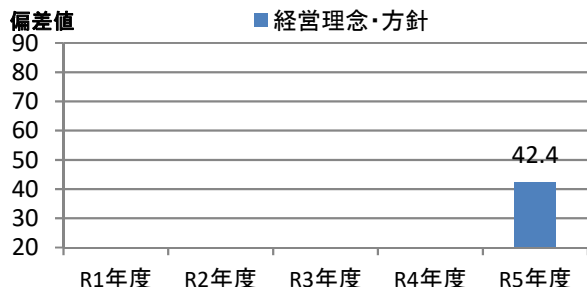
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

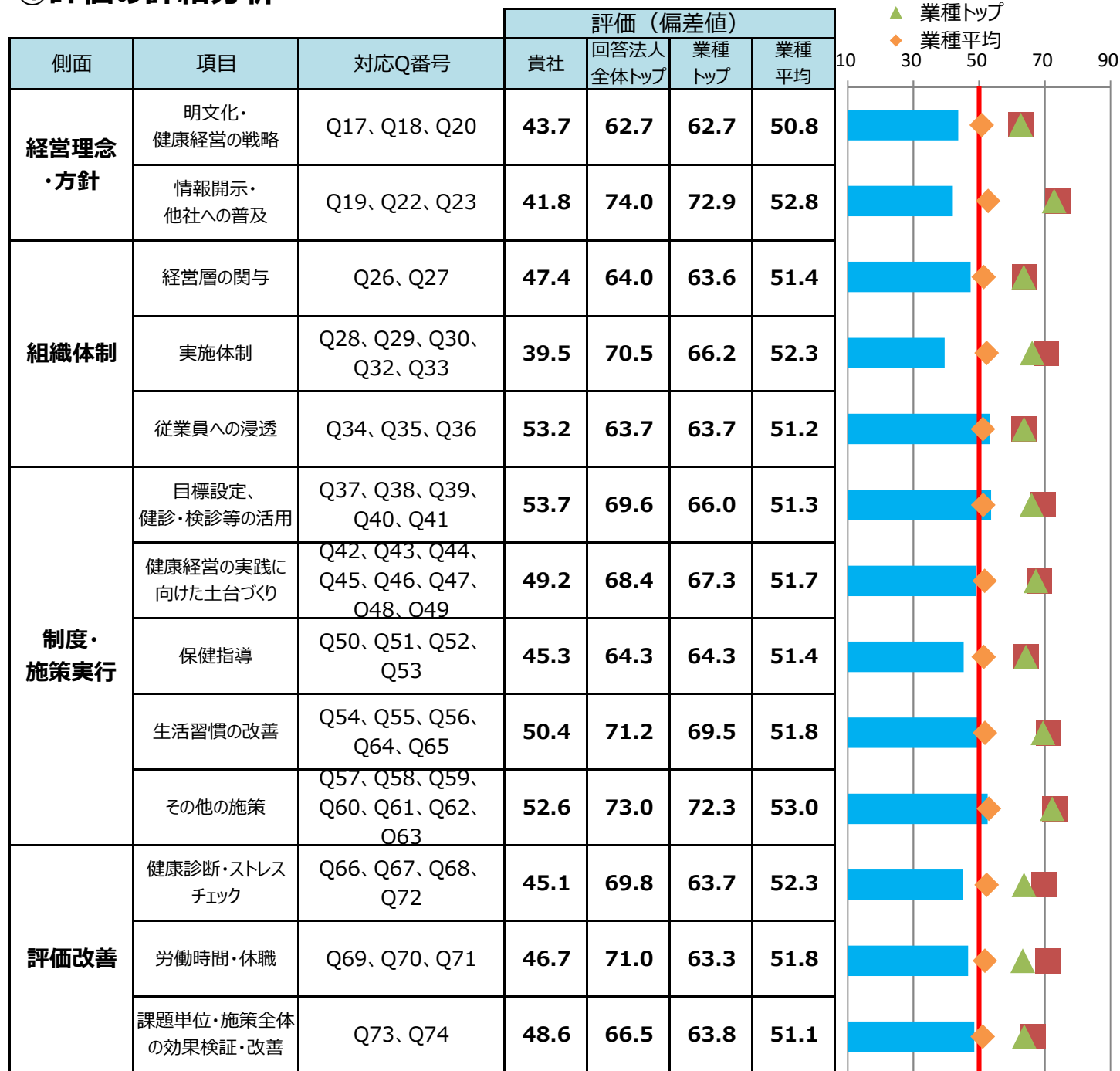
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	45.8(-)
【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 弊社の重要課題として掲げられている重要課題のうち、「従業員の成長と多様性の尊重」を達成するため、従業員の方に元気で生き生きと働いていただくこと
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックの項目である「ワークエンゲージメント」「仕事の身体的負担」の数値改善
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.nipponham-souzai.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	7	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	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	いいねカード（ほめる活動）表彰をおこない、賞品を渡す。				
(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	11.7	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	従業員より健康レシピを提供してもらう				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	33.2	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	33.2	%

■ 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	・工場周辺のゴミ拾いをウォーキング要素も取り入れて実施・工業団地組合でのスポーツ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	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	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	48.2	51.8	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	49.8	51.6	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	58.3	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	52.1	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	57.9	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.8	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	47.4	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	50.4	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	喫煙率が高く、健康に影響を及ぼす危険性があったため、改善が必要である。
	施策実施結果	健康だよりにてタバコの危険性をテーマにし、全体朝礼で従業員へ周知。掲示板に禁煙を促す掲示やアプリも紹介。 喫煙所内にも禁煙推奨のポスター掲示や人数・時間の制限もおこなっている。
効果検証結果	40歳以上の喫煙率は2019年に33.6%だったのが、2022年31.1%まで低下。	
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	転倒によるケガが発生したり、肩こりや腰痛を訴える人が多く、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	全従業員が利用可能な休憩室にマッサージチェアや座椅子などを設置し、肩や足の疲れを解消可。腰痛予防体操を朝礼時に実施。腰痛がある従業員には腰痛ベルト配布。転倒防止のため手すりの設置や現場の床清掃を徹底。
効果検証結果	腰痛や肩こりを訴える人が減ったこと。転倒による労災1件（昨年比減） 生産性の向上 2021年度 生産性13.3kg/h・人 2022年度 生産性13.4kg/h・人 2023年上期見込 生産性13.7kg/h・人	

※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：日本ハム食品株式会社

英文名：Nipponham Processed Foods Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会茨城支部

非上場

■所属業種：食料品

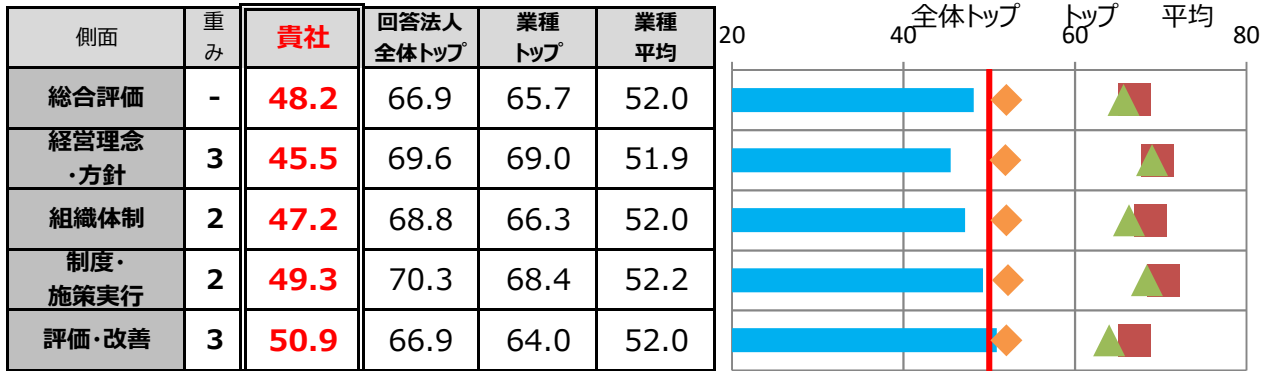
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.2** (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



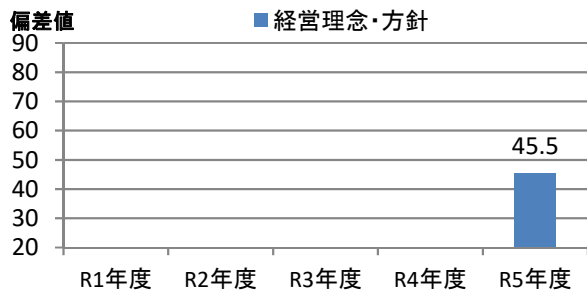
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

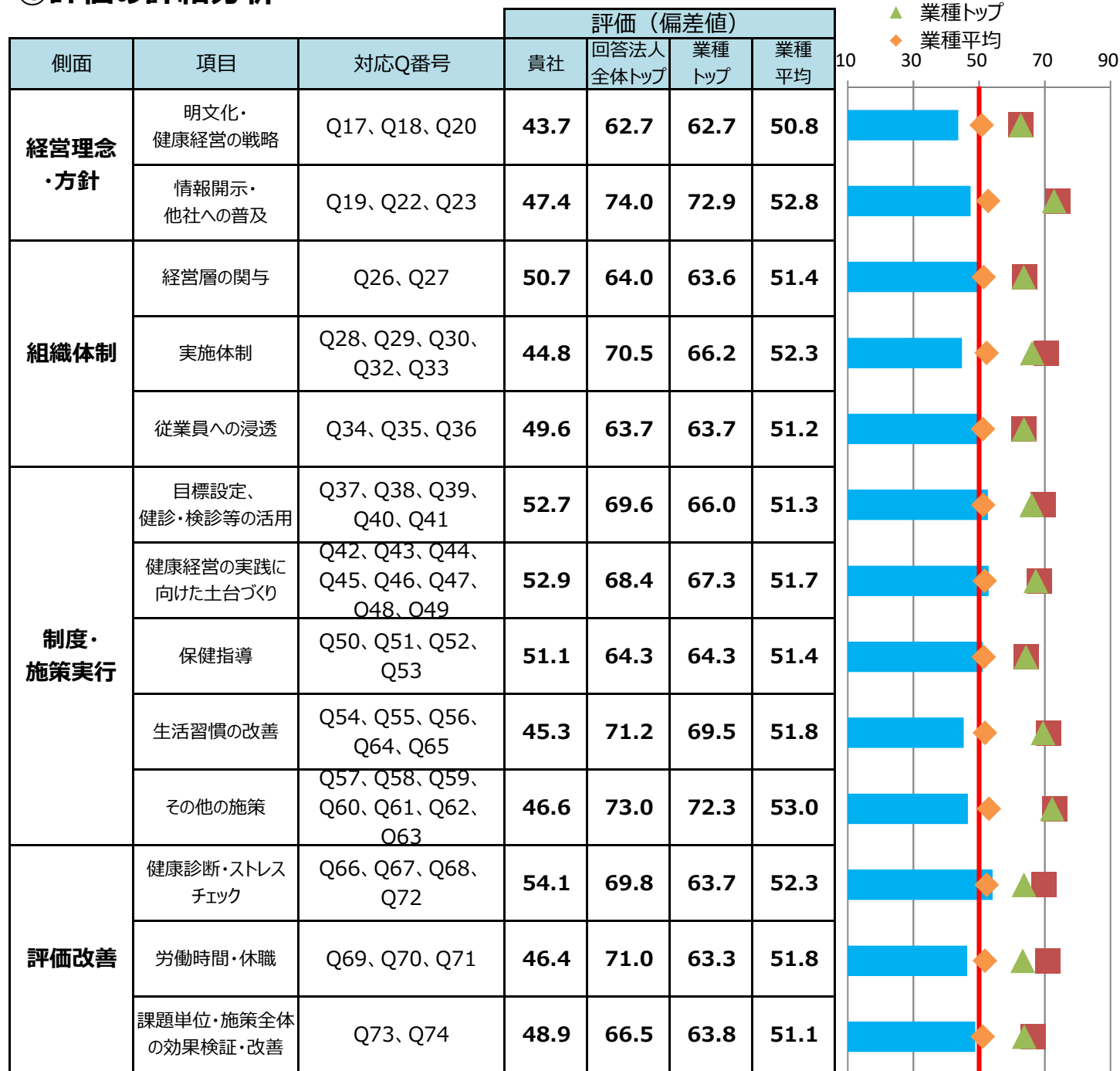
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2051~2100位
総合評価	-	-	-	-	48.2(-)
【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 活躍できる多様性のある人財を確保する中で、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率80%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nipponham-syokuhin.jp/corporate/about/

※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	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	工業団地の環境美化及びモラル向上を目的に、ゴミ拾いを日々改善に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	毎月健康をテーマにしたイベントメニューを考案し提供をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.2	%	(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	地域スポーツイベント及び社内体力測定会の開催、工業会大運動会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	69.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%

■ 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	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	53.2	51.8	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	52.2	51.6	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	50.4	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	52.1	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	52.1	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.0	51.8	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	48.7	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.4	50.4	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	関東プラントでは従業員の高齢化が進んでおり、転倒予防に焦点を当てた取り組みを行う必要がある。
	施策実施結果	2022年度より、朝礼中に足腰の筋力をアップするための安全体操を実施する時間を取り入れた。
	効果検証結果	2022年度の転倒災害は、軽災害全体の19%であった。 今年度の転倒災害は、軽災害全体の6%である。 現状-13%という結果となっており、転倒災害の発生率が低下した。
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：ぼんち株式会社

英文名：Bonchi Company, Limited

■加入保険者：大阪菓子健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

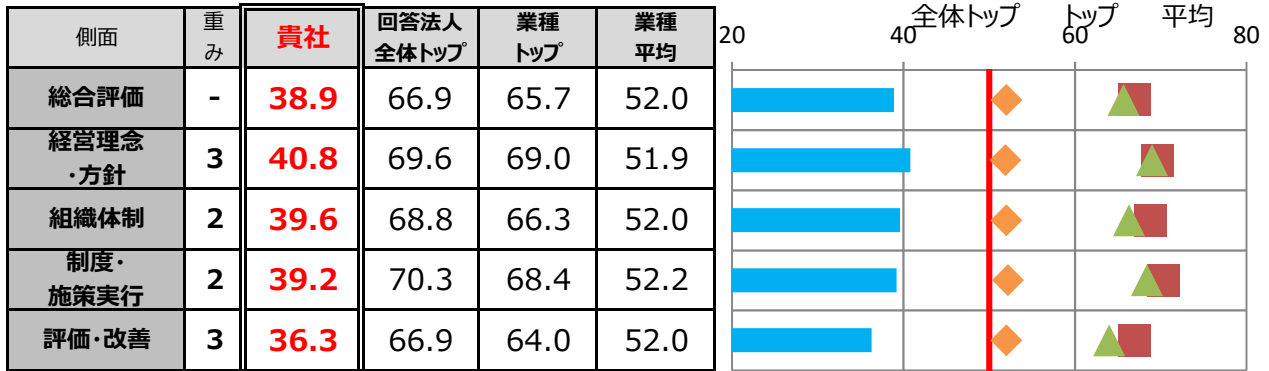
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **38.9** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



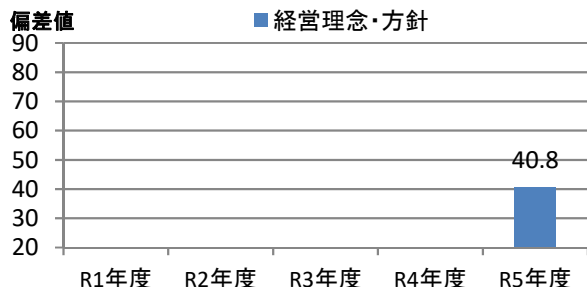
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

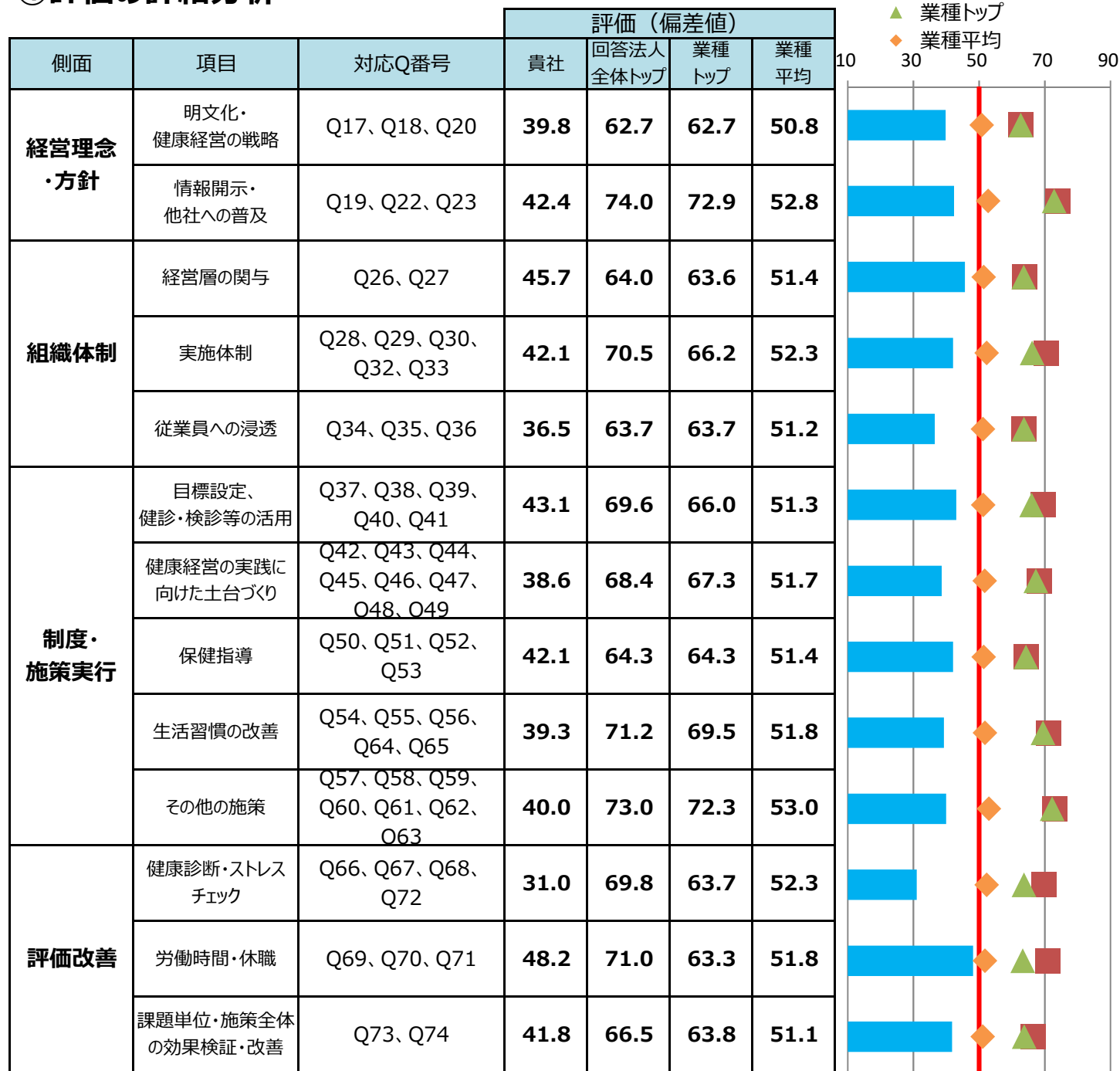
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	3051~3100位
総合評価	-	-	-	-	38.9(-)
【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 現在はストレスチェックのみ実施しており、プレゼンティーズムを把握できていない。従業員が長く健康で働いてもらううえで、プレゼンティーズムの把握は課題を見出すために必須である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で、長く働きながら生産性を高めることを実現する。具体的な指標としてプレゼンティーズムの把握、社員の生産性に関する情報収集を実施し、次年度の健康経営の施策に結び付けたい。
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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.bonchicorp.co.jp/about/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					
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					

※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	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	13.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	グループ会社と共にウォーキングイベントに参加し、コミュニケーションを活性化している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 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	球場を貸し切って野球大会を実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

■ 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		%

※ 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	37.3	51.8	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	39.8	51.6	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	45.5	52.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	52.1	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	52.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.1	51.8	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	40.8	52.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.8	52.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	53.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	50.4	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で、健康リスクが全国平均より高い数値結果となっている。リスク要因に関しても全国平均と比較し、すべての項目でリスクが高い結果となっているため、早急な職場改善の対応が必要と考える。
	施策実施結果	経営会議で健康リスクに対して各事業所に周知。また健康リスクが高値の事業場に対して、保健師が直接ヒアリングを実施し、職場環境の改善等を促した。
	効果検証結果	現時点では、健康リスクの数値効果は得られていない。引き続き健康リスクの低下を目標に、継続した保健師による職場巡視や社員面談を実施していく。
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。