

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事ファッション株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation Fashion Co.,Ltd.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：繊維製品

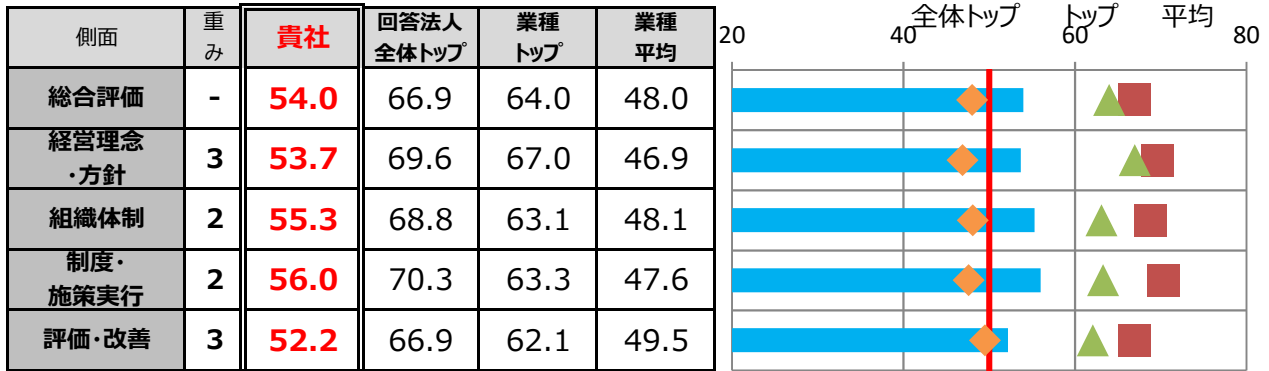
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.0** ↓1.1 (前回偏差値 55.1)

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

②評価の内訳



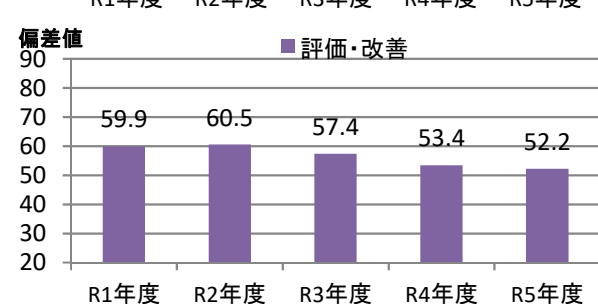
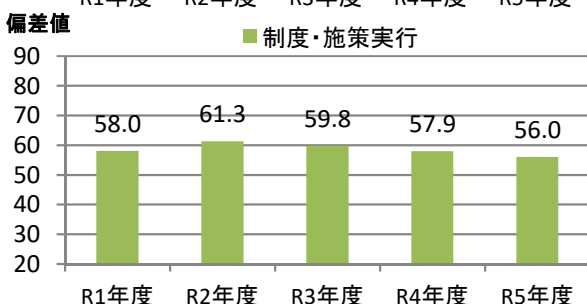
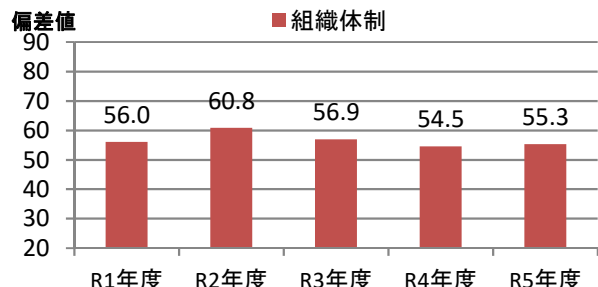
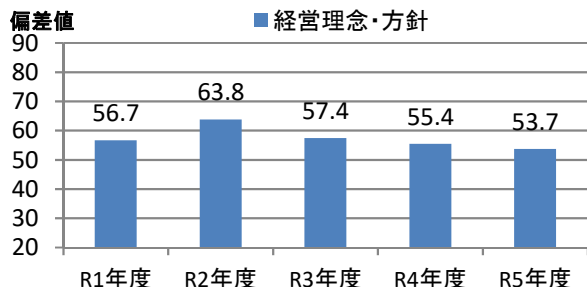
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

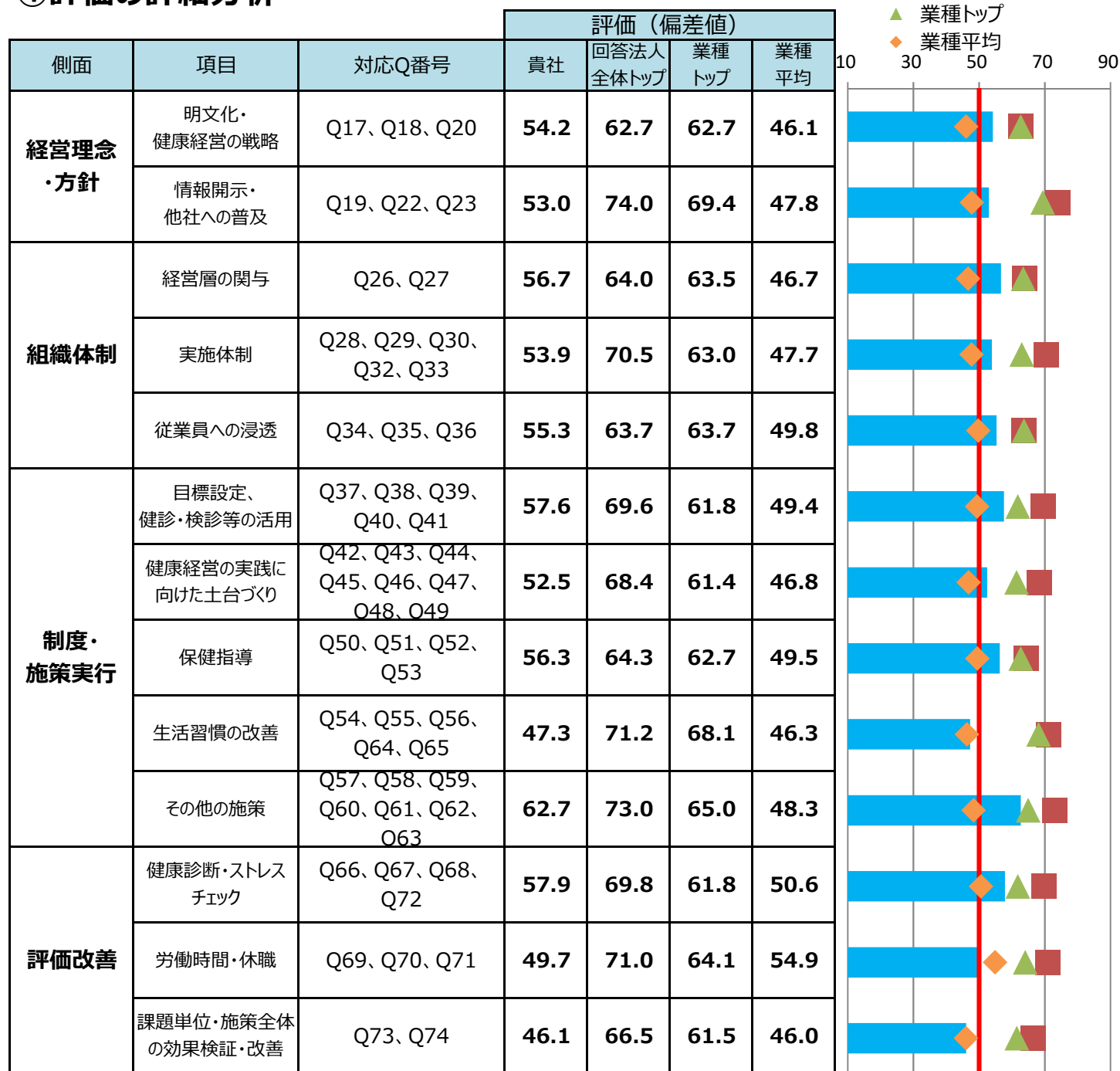
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	201~250位	651~700位	1001~1050位	1251~1300位
総合評価	57.8	61.7(↑3.9)	57.8(↓3.9)	55.1(↓2.7)	54.0(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>社会保険料の増加に伴い、事業主側及び健保組合における保険料率は増加の一途を辿っている。したがって、年1回の定期健康診断の実施による疾病の早期発見・治療を促すことは結果として社会保障費の削減に繋がり、従業員にとっても重症化予防の観点から重要である。現在、定期健康診断受診率は100%を維持しつつも、精密検査受診率が25%と低値であり、いかにして2次検査等の受診勧奨を進めて行くかが課題。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>コラボヘルスが提唱されて久しいが、事業主と健保が連携し、2次検査等へ従業員をスムーズに受診勧奨へと促す仕組みを構築し、産業医を交えて衛生委員会等で議論を重ね、精密検査等の2次検査の受診率を向上させ、重症化予防に尽力することで従業員のプレゼンティーズム向上にも繋がるのが予想される。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>従業員に占める女性の割合が約50%であることから、従前から定期健診時にオプションで乳がんや子宮頸がん検査を採用。健保組合の費用補助も功を奏し、それらオプション項目受診率はほぼ100%となっている。これは特にボリュームゾーンである40～50代の女性疾病罹患者の早期発見に繋がっている。しかし、女性特有の疾患に対する男性管理職の理解や女性のがん等、多様な両立支援における復職プログラムに課題がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>女性管理職の比率も増加しつつある中で、女性特有の疾患に対する管理職の理解促進と女性のキャリア形成におけるロールモデル管理職の台頭は、女性の働き方の多様性を尊重し、結果として社会に対し女性の働き易い職場としての認知が向上。最終的には採用面にも繋がり優秀な人材の確保に効果が期待できる。また、管理職のジェンダーレス化の促進と健康リテラシー向上による相乗効果への期待が高まる。</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.mcf.co.jp/sustainability-csr/sustainability

※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	8	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	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	6.1	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	-----	---

■ 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	ボランティア参加者を社内ポータルサイトにて募り、参加者には必要に応じて特別休暇を付与している。				
(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	5.2	%

■ 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	福利厚生サービスにて利用費用の割引を行っている。				
(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	7.3	%

■ 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	5.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.2	48.8	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	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	49.1	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	53.3	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	51.5	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	56.0	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.9	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調での退職者が総じて通院及び服薬を1~2ヶ月行ったタイミングでの復職を希望する傾向にあり、再発防止及び本人の復職後の安定した就労の為に必要。
	施策実施結果	産業医及び支援企業との連携の下、行動認知療法を行うリワーク施設通所や生活リズムを整える為のリワークブックを推奨。
効果検証結果	リワークを通して本年復帰をした社員は再休職や退職をすること無く、安定した就業をしており、リワーク施設通所継続中の社員は本年中の復帰を目指している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	フレックスタイム制、在宅勤務制度の導入により従業員の個々の事情やニーズ、所属や取引先等、従来の画一的な勤務体制ではない、より効率的な働き方が出来る環境となった一方、個々人の業務や適正な労働時間の把握はこれまで以上に難しくなった。特に長時間労働の抑制に向けては、まず上司が管下職員の業務を確り把握し、業務の精査や効率化を進めていくことが必要。
	施策実施結果	昨年の総残業時間の15%削減を維持すべく、30時間以上乃至45時間以上の時間外労働が見込まれる場合、社長/本部長の承認を得るフローを本年も継続し、23年9月時点で22年度対比3%の削減に至っている。
効果検証結果	承認フローの厳格化に加え、当月の勤怠データと照合の上、未対応者への促進連絡、そして毎月の本部長会での時間外労働の状況確認を行っている。昨年の総残業時間数を維持すべく、当該フローの徹底に加え、本人及び上司双方の意識醸成を図り、組織として労働時間の適正化を目指す。	

※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：東洋紡株式会社

英文名：TOYOBO CO.,LTD.

■加入保険者：東洋紡健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

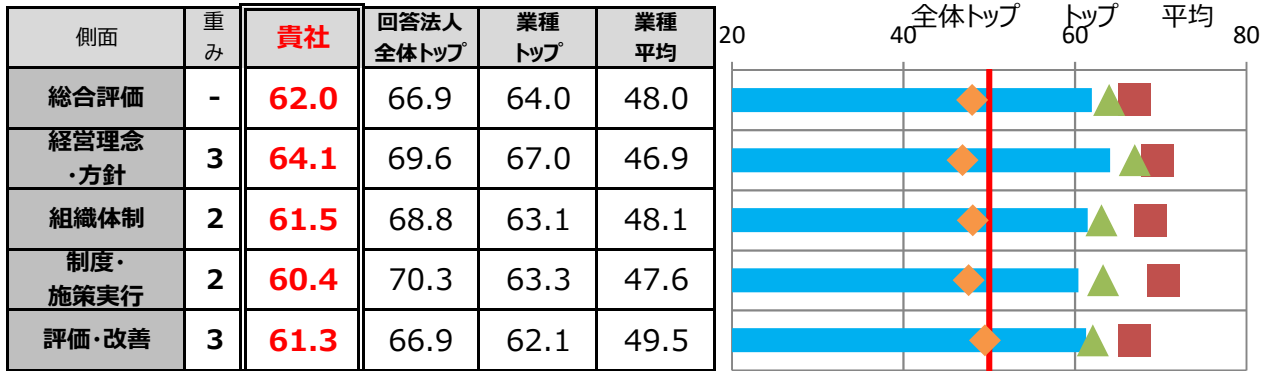
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↑0.9 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳



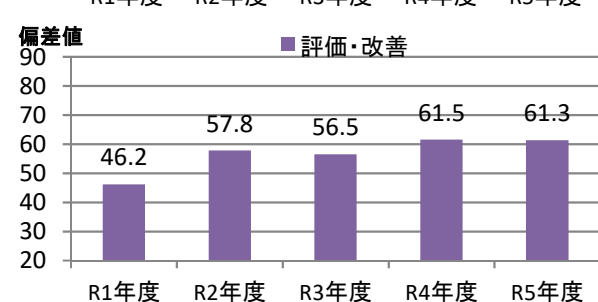
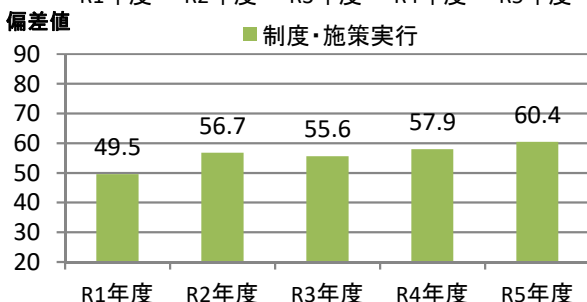
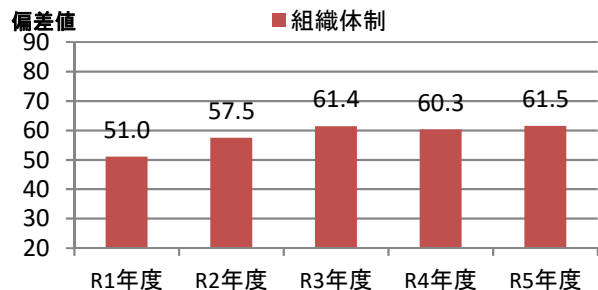
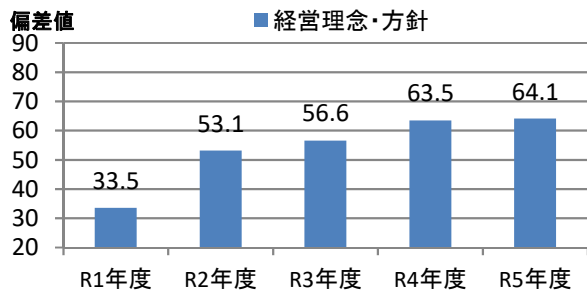
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

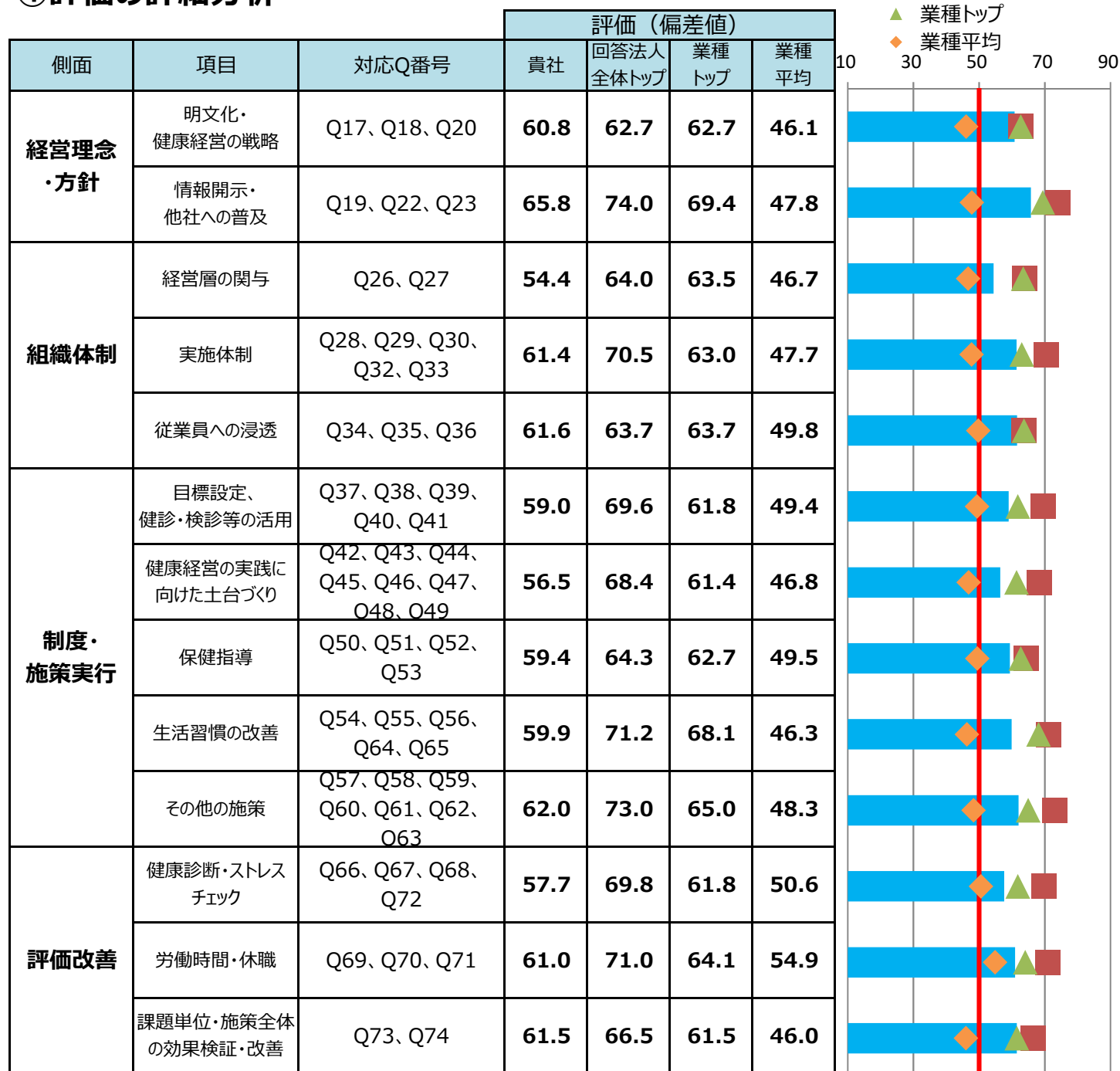
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	751~800位	701~750位	401~450位	351~400位
総合評価	44.0	56.1(↑12.1)	57.3(↑1.2)	61.1(↑3.8)	62.0(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社グループの持続的な成長の鍵を握るのは「人」であり、その力を最大限に発揮させる職場環境の整備は経営の最重要課題だと考えている。昨年度公表したサステナブル・ビジョン2030の元、健康経営を通じて、特に”従業員のパフォーマンスの向上”に向けた課題解決に取り組む。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みにより、従業員が健康でイキイキと働くことができ、誇りとやりがいを持てる組織となることを期待する。そのために、従業員が安心して活躍し、成長し続けられる環境整備を行い、従業員のパフォーマンスの向上につなげていく。具体的な指標としては、生産性指標としてのアブセンティーズム、プレゼンティーズムを活用し、定期的にモニタリングを実施する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 様々な事業環境の変化が想定される中、健康経営に取り組むことで従業員個々のパフォーマンスの向上からつながる組織の活性化は必須である。中期経営企画の実現、その先のサステナブルビジョン2030の実現の基盤として位置付けている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営推進により従業員のパフォーマンスの向上を達成した結果、従業員のウェルビーイング（＝イキイキと頑張る姿・活性化された組織）の実現を目指していきたい。具体的にはエンゲージメントスコアを活用し、70%以上を目指して定期的にモニタリングを実施する。

※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.toyobo.co.jp/sustainability/society/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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.toyobo.co.jp/pdf/sustainability/society/health_management/health_management_kpi_202303.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.toyobo.co.jp/pdf/sustainability/society/health_management/health_management_kpi_202303.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.toyobo.co.jp/pdf/sustainability/society/health_management/health_management_kpi_202303.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士で社内チャットツールから、感謝を贈りたい相手にポイントやメッセージを送信することができる。				
(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	21.0	%

■ 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	各事業所の食堂にて、期間や日付を定め、「ヘルシーメニュー・減塩メニュー」等の提供を従業員に対し実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.0	%

■ 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	従業員の健康増進策として、さつきラン&ウォークに会社として参加し、従業員に参加呼び掛けを行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.1	%

■ 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	10.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.9	%

※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	58.6	48.8	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	59.0	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	49.1	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	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.5	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	60.1	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.1	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果における慢性疾患のうち、高血圧有所見者の割合が高かった。繊維製品製造業と比較して適正体重維持率が低い点、運動習慣者比率が低い点が要因と考えられる。また、テレワークによる運動不足や本社移転（大阪駅・梅田駅最寄）により運動習慣や意識はさらに低下することが懸念される。昨年度から取り組み強化はしていたが、健診結果での改善にまで結びつけるためにはより一層の対策が必要であり、課題と考えている
	効果検証結果	2022年度の運動習慣者比率は23.4%（前年22.2%）と対前年1pt増加、中期的スパンでも増加傾向にある。2022年度の適正体重維持率64.1%（前年64.6%）と対前年0.5pt減少、5年スパンで見ると横ばいであった。このことから、本課題に対する策として特定保健指導だけではない策も必要であると考え、上長経由での受診勧奨の強化などの対策や教育研修も強化し、結果につながる施策を継続していく。
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	ストレスチェックの結果、当社の特徴として、年代や勤務地による傾向が出ていることが確認された。ストレスチェックを受けて高ストレス者へのアプローチは面談受診勧奨等を通じて実施しているが、基盤となるセルフケア・ラインケアの強化も進めていく必要があると認識している。上記を効果的に進めていくうえでも、ストレスチェックの高い受検率を目指していく必要がある。
	効果検証結果	受検率が向上した要因としては、受検のリマインド強化、デジタルサイネージを活用した発信が効果をもたらしたと考えられる。高ストレス者へのフォロー（面談・研修）に関しては引き続き強化をしているが、22年度9.7%（前年10.6%）、中長期的に見ても横ばい傾向。並行してセルフケア/ラインケアを実施して従業員の意識行動変容にもアプローチを実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ユニチカ株式会社

英文名：UNITIKA LTD.

■加入保険者：ユニチカ健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

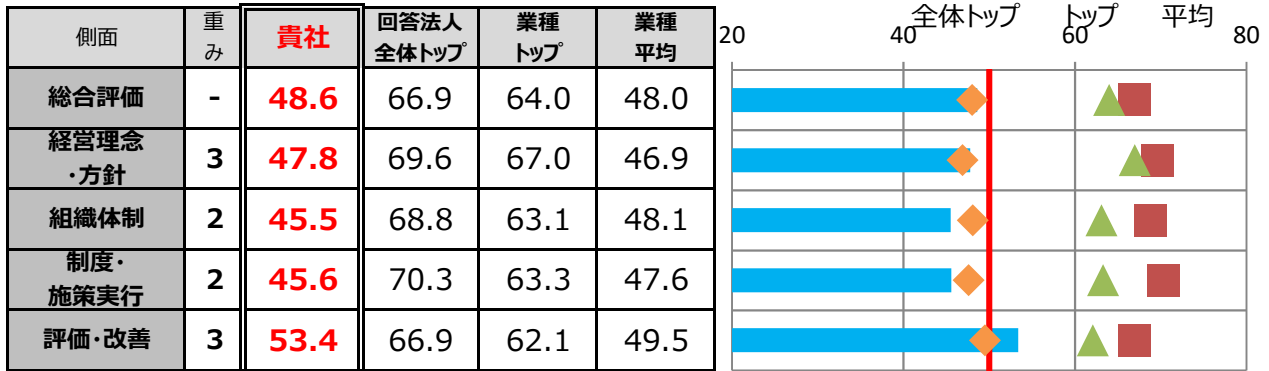
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↑1.2 (前回偏差値 47.4)

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

②評価の内訳



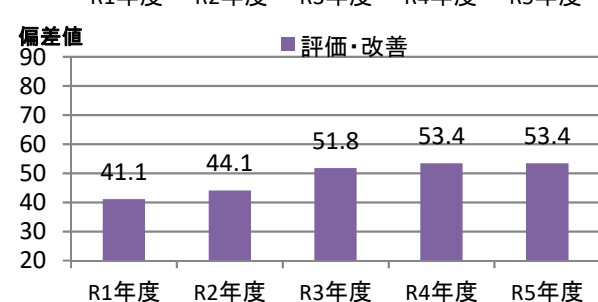
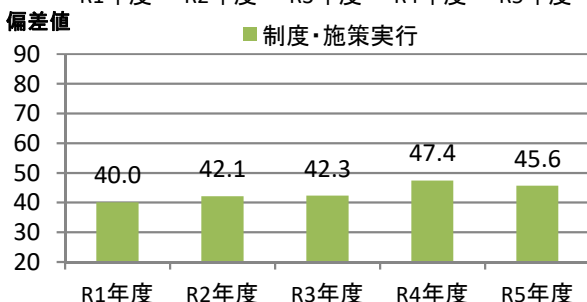
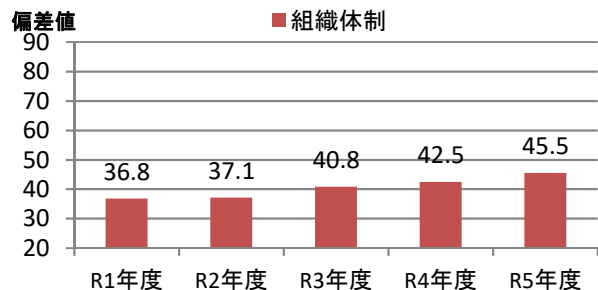
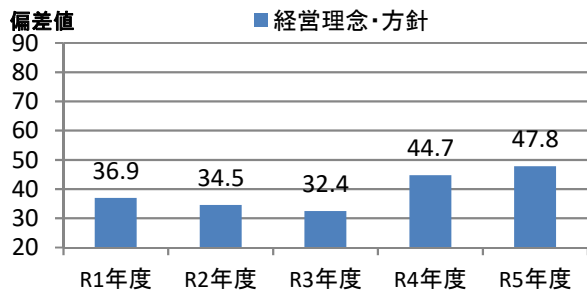
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

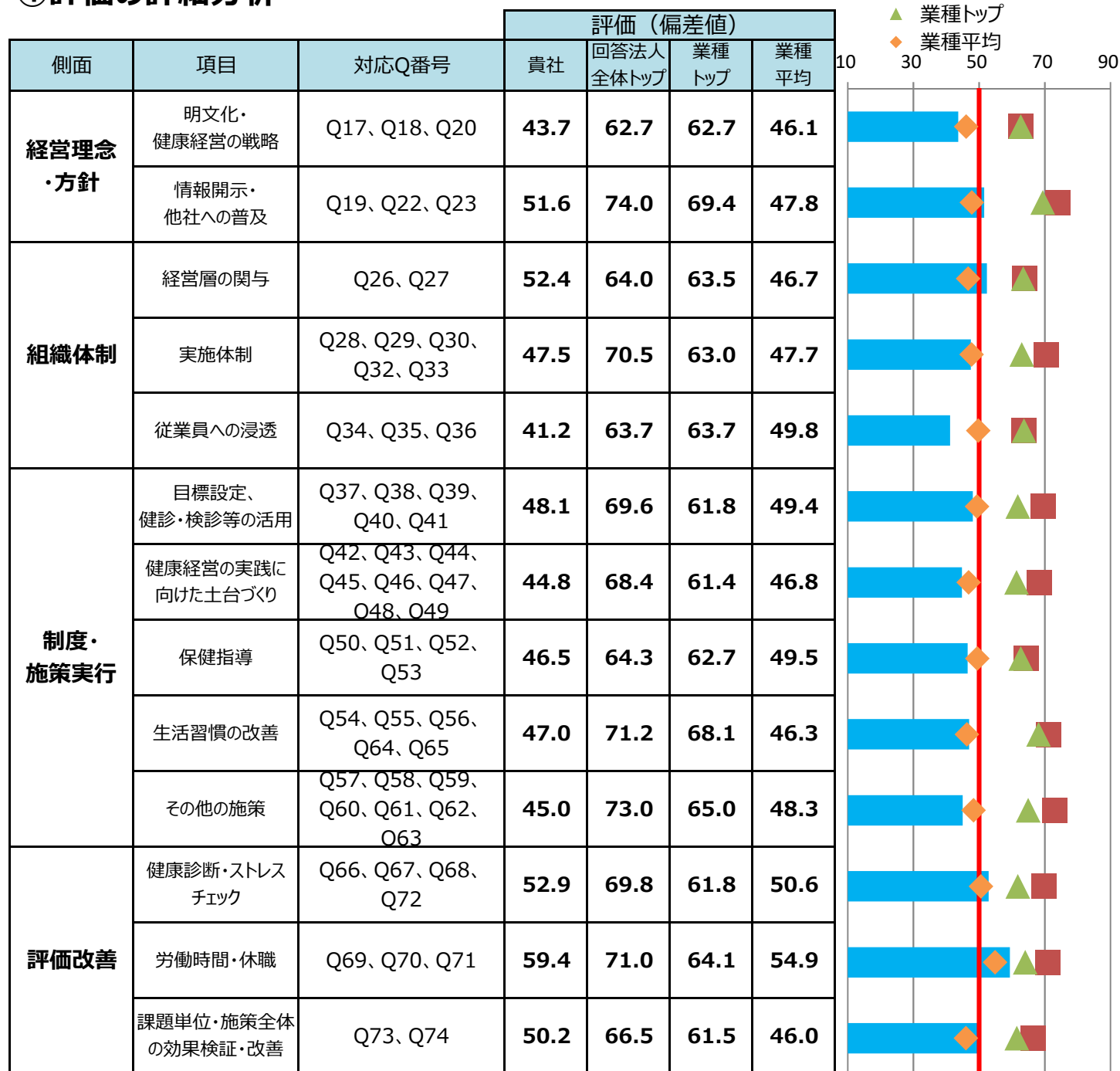
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1951~2000位	2101~2150位	2301~2350位	2001~2050位	2001~2050位
総合評価	38.8	39.4(↑0.6)	41.9(↑2.5)	47.4(↑5.5)	48.6(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の健康状況を把握し継続的に改善する取り組み（健康経営）は、ユニチカグループの企業価値を高める重要な投資と考えています。そのために、うつ病などの精神疾患による私傷病休職者への対策、生活習慣の改善、職場環境の継続的な改善が必要と考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康状況を把握し継続的に改善することで、健康的な生活を確保し、働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の促進により、生産性の向上が図られる事で、企業価値の向上につながると考えています。 具体的には、特保指導実施率の向上や喫煙等の生活習慣の改善等による健康リスク低減に加え、メンタル面としてストレスチェックでの高ストレス者割合や総合健康リスクの更なる減少を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	有価証券報告書
URL	https://www.unitika.co.jp/ir/pdf/report/213th-3.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	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	31.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	事業所外周辺の清掃活動（毎月～年3回）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.9	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合が主催で春と秋に「2カ月で100km歩こう」運動を実施し、会社のイントラで案内を行っている				
(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	4.8	%

■ 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	2.7	%

※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	45.8	48.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.3	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	49.1	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	46.8	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	51.5	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	44.6	49.6	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	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.0	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果の項目で基準値より悪が、服薬せずに放置している従業員が一定数おり、特定保健指導の参加率向上を推進する事が重症化を未然に防ぐ事に繋がるので、特定保健指導の参加率向上を目指す必要がある。
	施策実施結果	2020年からICT型の特定保健指導を採用。 2020年度10.1%→2021年度13.4%→2022年度14.1%
効果検証結果	参加率向上に至った背景として、全社員に特定保健指導実施の重要性を周知するとともに、対象者が面談時間帯を自由な時間に選択出来るようにし、医療機関等で実施する対面型とオンラインで実施するICT型の選択制で行ったことが要因であると考えられる。 今後も引き続き、実施率の向上に努めていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	データヘルス計画における分析の中で、事業所の喫煙率が高い傾向にあることがわかっている。喫煙者の喫煙の悪影響や非喫煙者の職場環境改善を考慮し、事業所の喫煙率を全国平均レベルにまで下げる事が課題である。
	施策実施結果	・健康保険組合と協力して禁煙支援サポートプロジェクトとして治療の補助金や無関心層への働きかけを実施した ・2020年（喫煙率25.6%）→2021年（喫煙率24.7%）→2022年（喫煙率24.1%）
効果検証結果	推進した施策により、喫煙率について低下が見られた。今後については、引き続き、健保と共同で禁煙事例の把握や周知を行うとともに、従業員、管理者層にも禁煙の重要性の理解促進を働き掛けていきたい。	

※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：富士紡ホールディングス株式会社

英文名：FUJIBO Holdings, Inc.

■加入保険者：富士紡健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

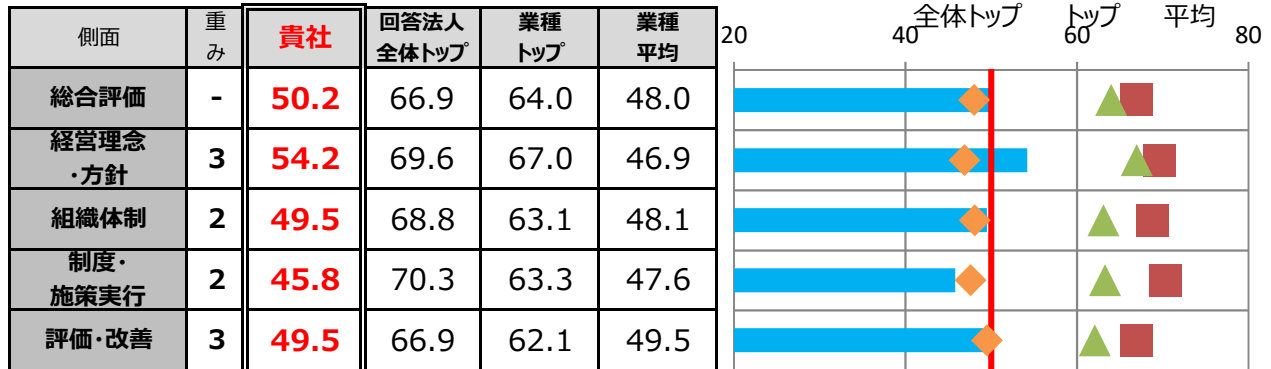
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.2** ↑7.4 (前回偏差値 42.8)

※「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



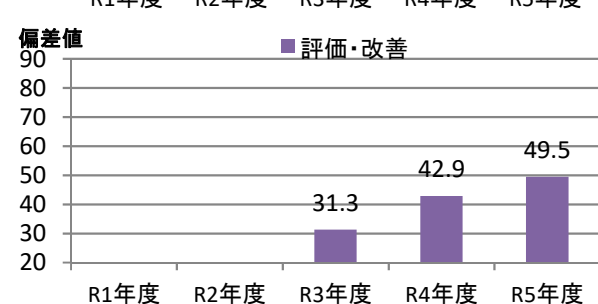
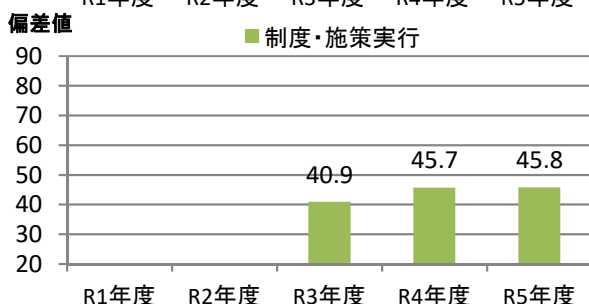
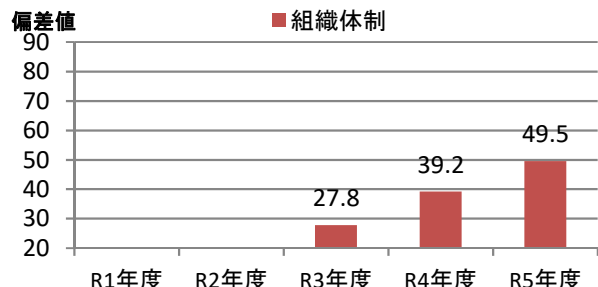
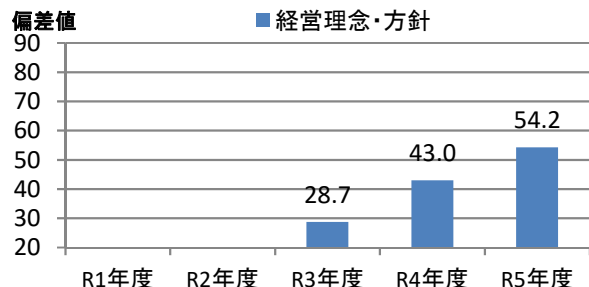
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

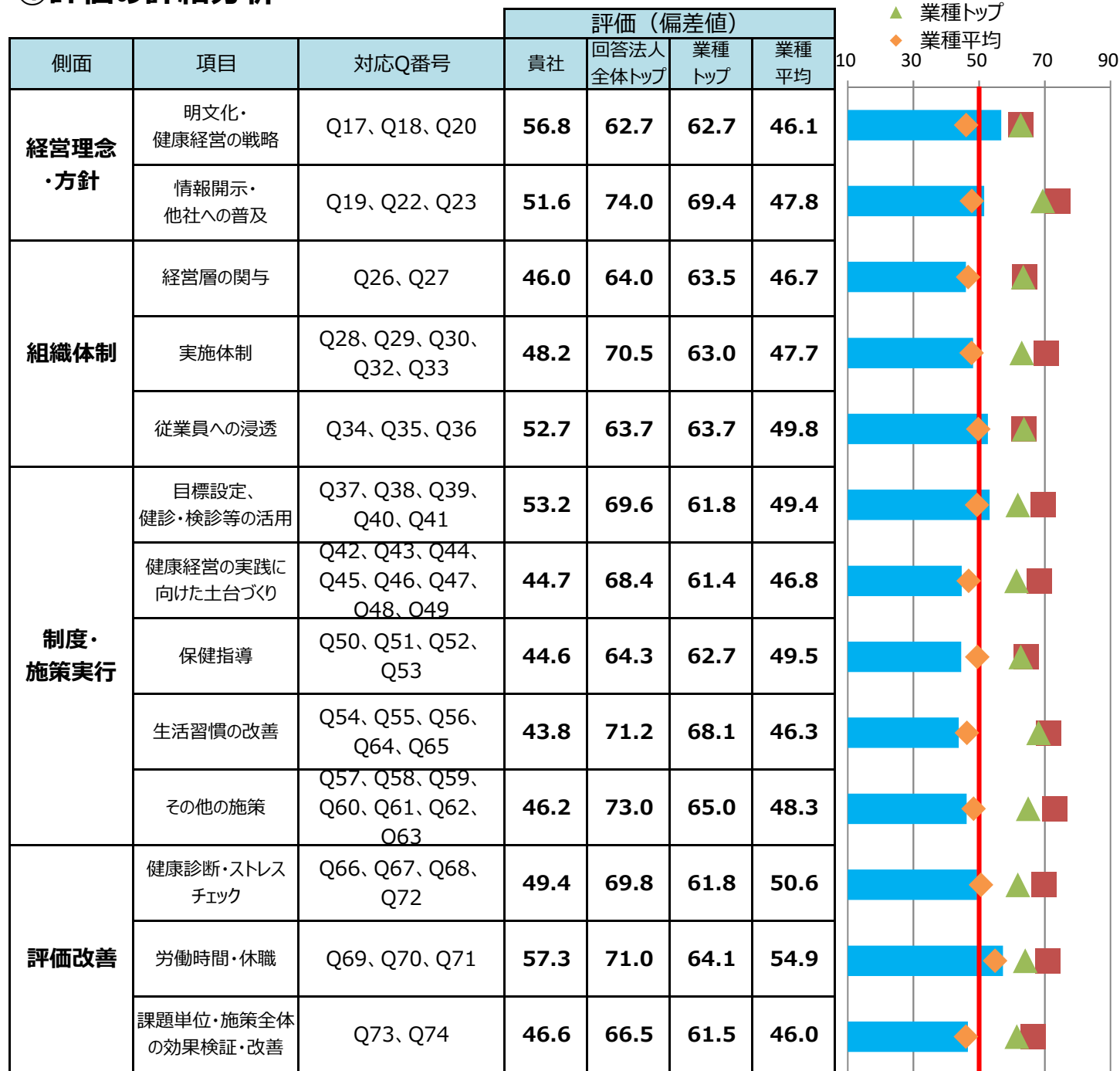
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2701~2750位	2451~2500位	1801~1850位
総合評価	-	-	31.7(-)	42.8(↑11.1)	50.2(↑7.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンスを支えるのは心身の健康であり、健康診断結果やストレスチェックなどの分析結果を従業員にフィードバックし、従業員一人ひとりが健康意識の向上を図り、心と体の健康をよりよい状態にすることでいきいきと働ける職場環境を整備することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ヘルスリテラシー向上を通じ特定保健指導実施率を引き上げ、禁煙支援を通じ喫煙率を低下させることで生活習慣病リスク保有者の減少を期待している。また働きやすい職場環境づくりとして、さらなる有給休暇取得の促進および長時間労働者の削減などの施策を実施してワーク・エンゲージメントの向上を期待している。有給休暇取得率2022年度実績は50.6%であり、3年後に60%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.fujibo.co.jp/sustainability/social/health_productivity/

※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	13	回	2	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	89.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	野球、ゴルフ、陸上など同好会を設けており、グループ各社で普段接点のない従業員との交流を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(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	社内広報誌にアプリのQRコードを載せて各自ダウンロードするよう勧奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	労働組合と協同でボーリング大会を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.6	%

■ 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	89.7	%

※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	53.7	48.8	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	40.5	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	49.1	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	50.1	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	51.5	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	47.2	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.7	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率に関し、2019年度34.8%、2022年度32.9%と徐々に低下しているが、全国平均に比してまだ高い水準にある。喫煙は全ての生活習慣病に悪影響を与えるため対策を打つこととした。
	効果検証結果	希望者に禁煙補助剤を無償で提供する禁煙支援策を実施した。 2022年度は18名が禁煙にチャレンジし、うち5名が禁煙に成功した。また今回禁煙チャレンジ者を対象にアンケートを実施したところ「禁煙する良い機会となった、健康に関わることを定期的に支援して頂けることに感謝している。」との声があった。今後も当施策を実施していくが、喫煙率に対し禁煙チャレンジ者が少ないため、各拠点の健康経営推進担当者へ現状をフィードバックし喫煙者に利用勧奨を進める予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	操業継続のために社内、家庭内での新型コロナウイルス感染予防及び従業員の健康への意識改革が課題である。
	効果検証結果	従業員並びに同居家族にマスク・消毒液の配布をした。また感染者、濃厚接触者発生時および出張時に診断用抗原検査キットを無料配布しスクリーニングを実施した。 従業員の新型コロナウイルス感染に対する意識が薄くなっていく中、施策実施により改めて感染防止意識を高めた。また月間最大感染者数が64名がいたが、施策実施後の直近月度7割削減につながった。長期連休月度に感染者数が増加する傾向にあるので、今後は長期連休前に感染予防に対する意識の向上につながる施策を実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本毛織株式会社

英文名：THE JAPAN WOOL TEXTILE CO.,LTD.

■加入保険者：日本毛織健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

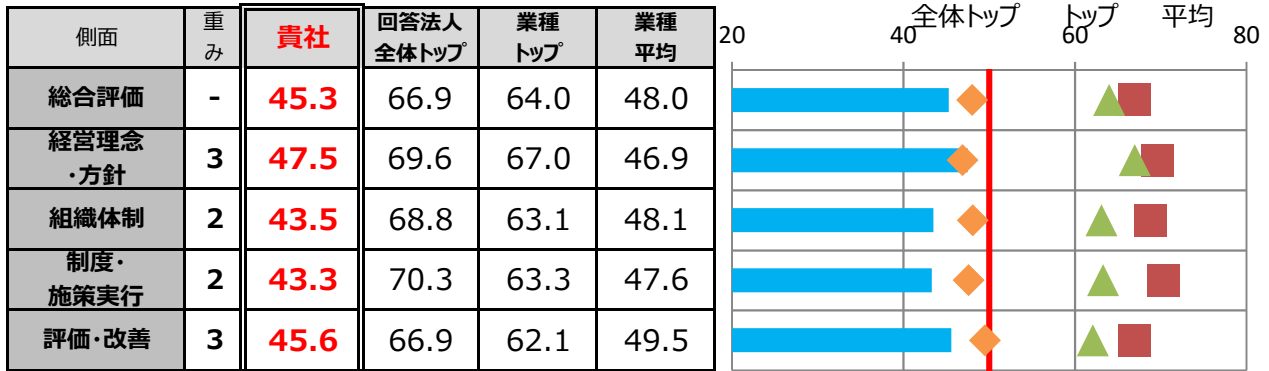
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520 社中**

■総合評価： **45.3** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



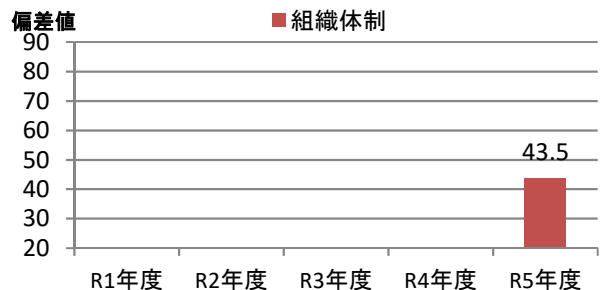
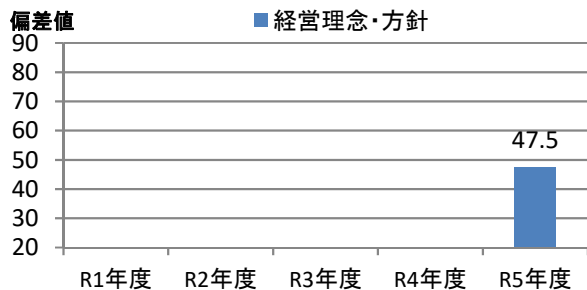
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

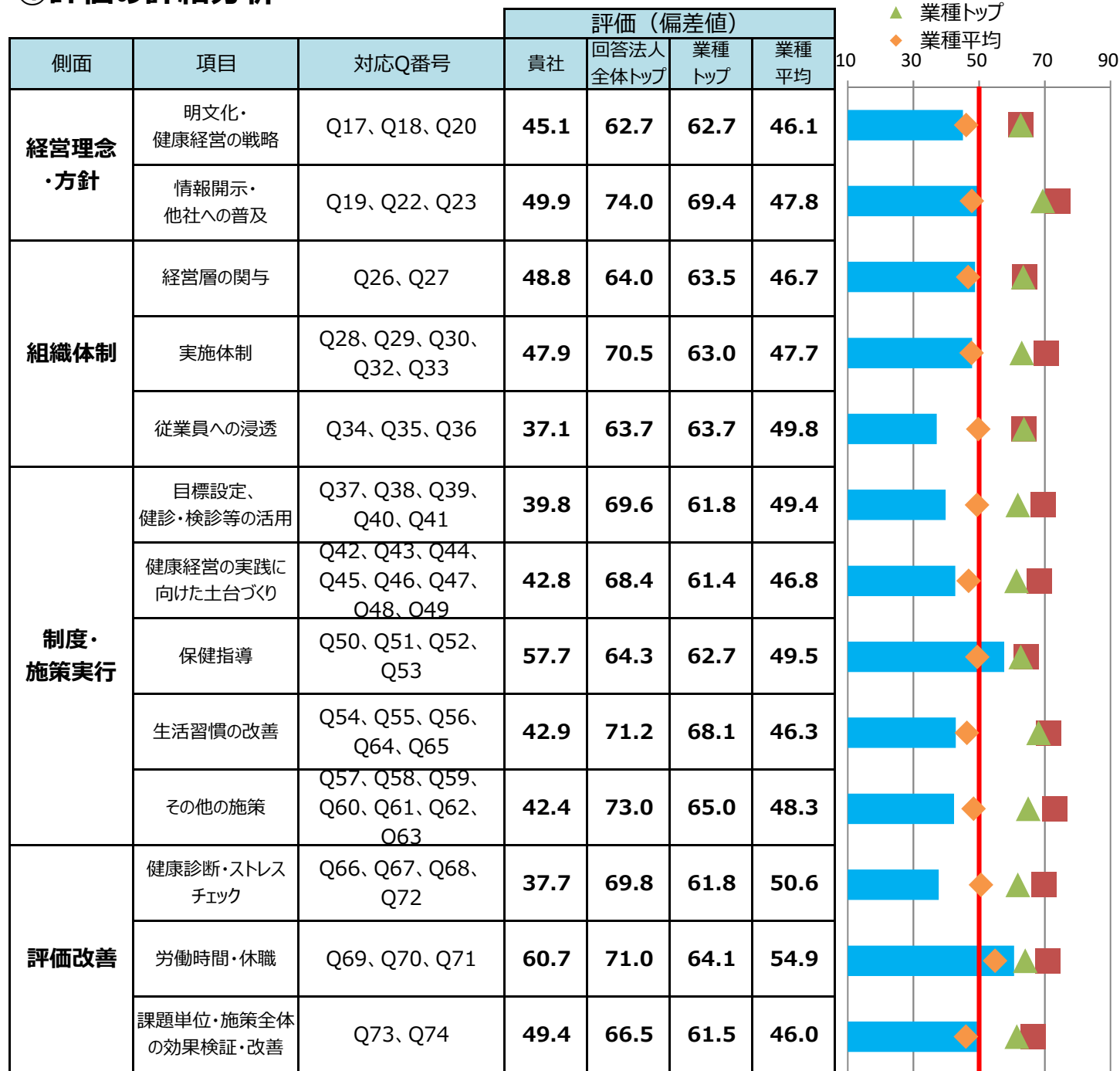
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2451~2500位
総合評価	-	-	-	-	45.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働需要は逼迫しており採用難の中、当社の従業員数は年々減少傾向にある。このような状況の中、組織を活性化させ従業員一人一人の生産性を向上させることが持続的な業績向上、企業価値向上を実現させ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	運動機会の増進に向けたイベント、生産性向上に向けた健康増進セミナー、女性特有の健康関連課題についてのセミナー、病気予防の情報提供を戦略的に実施する。従業員の健康増進、基礎体力と活力の向上により生産性が向上することを期待する。具体的な指標として、製造現場における「1人あたり生産量」を前年度比5%の向上を目指す。
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 当社の年齢別人員構成は50歳以上が46.5%と高く、30歳未満が17.4%と低くなっている。若年層の益々の活躍が組織の活性化に繋がると期待しており、持続的な企業価値の向上、安定的な事業運営を実現する上で、若年層が生き活きと情熱と誇りを持ってチャレンジできる環境整備が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身共に健康であり、特に若年層が益々チャレンジ精神とやりがいと安心感を持って仕事に取り組んでくれることを期待する。具体的な指標として、「入社3年以内の新入社員の離職率」を5%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.nikke.co.jp/csr/sdgs/pdf/health_management.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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	42.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	ウォーキングイベントを開催し、コミュニケーション促進を図っている。参加者に健康飲料を提供している。				
(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	38.4	%

■ 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	ヘルスケアアプリを提供し、食生活改善を習慣づける取り組みをしている。				
(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	46.3	%

■ 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	歩数計機能の付いた健康増進アプリを提供し、運動を促進している。				
(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	46.3	%

■ 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	46.0	%
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	42.8	48.8	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	50.3	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	49.1	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	39.8	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	51.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.6	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康診断結果の分析を行ったところ、当社従業員の喫煙率は20.7%、中でも男性従業員の喫煙率は31.6%と非常に高くなっている。三大疾病等の健康被害を引き起こすリスクが高まるだけでなく、生産性低下に影響を与えていると考えられるので改善が必要である。
	施策実施結果	喫煙セミナーを実施した。加えてその内容をイントラネットに掲載し喫煙している従業員に対して禁煙を促した。また全事業所に禁煙ポスターを掲示している。
	効果検証結果	現時点ではセミナー実施後の喫煙率は出ていないが、セミナー終了後にアンケートを実施したところ、参加者の75%が「禁煙に関心を持った」と回答した。2024年の6月までに喫煙率20%以下（男性従業員の喫煙率28%以下）となるように取り組んでいく。
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：帝人株式会社

英文名：TEIJIN LIMITED

■加入保険者：帝人グループ健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

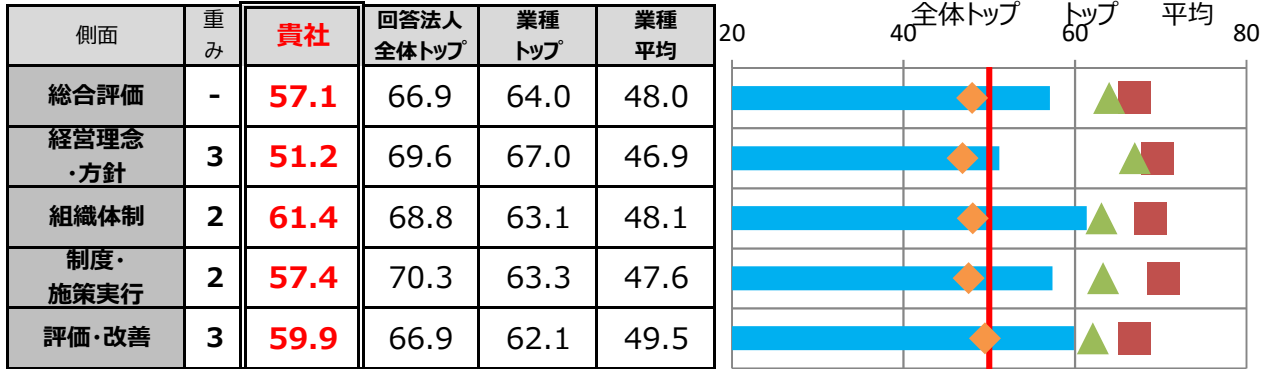
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.1** ↓1.4 (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



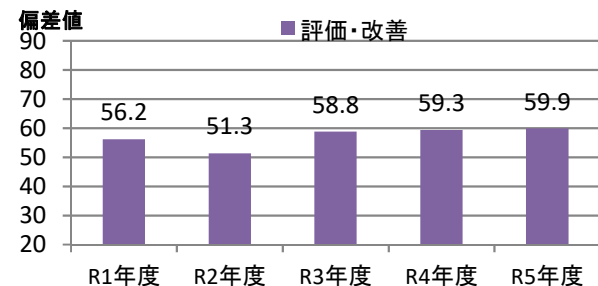
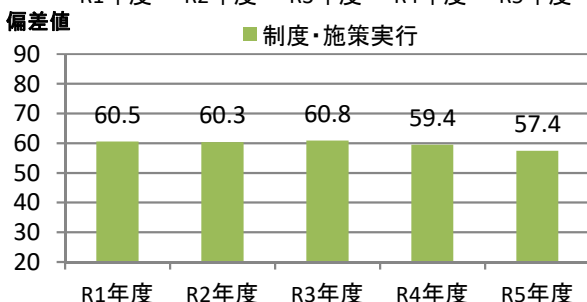
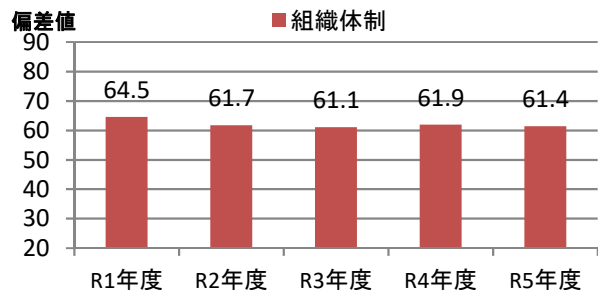
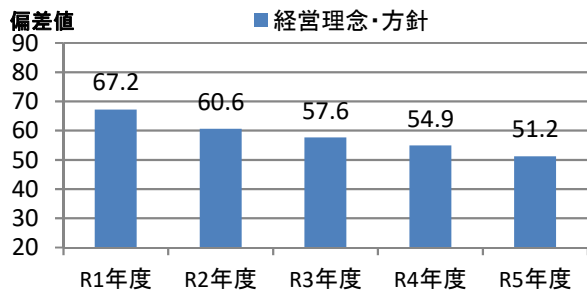
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

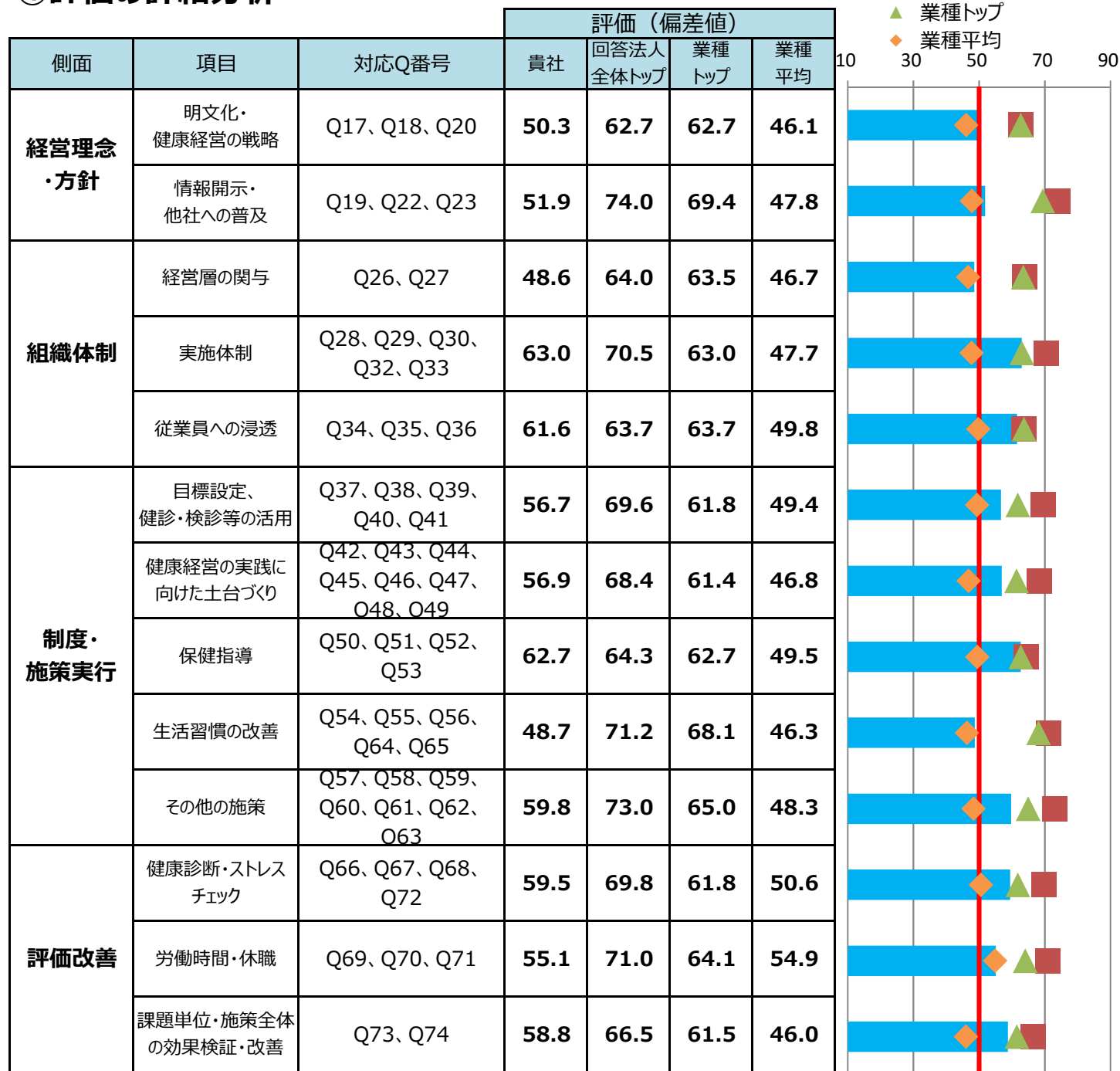
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	601~650位	501~550位	701~750位	901~950位
総合評価	62.0	58.0(↓4.0)	59.3(↑1.3)	58.5(↓0.8)	57.1(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が心身ともに健康であることが健康経営において重要であり、それが「従業員のパフォーマンス向上」という経営課題につながると考え、具体的な施策を打つために「生活習慣改善」「疾病発症リスクの改善」「働き方改革の推進」「ストレスの低減」の4つの課題に細分化して健康経営に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	フィジカル・メンタルの疾病に罹患していない、心身ともに健康である従業員が増加していくことを期待。具体的な指標として、健康診断の適正範囲者比率の目標を算出し、2020年64.9→10年後の2030年には、82.1%になるようまた、従業員の年間総労働時間2,000時間以内達成、年間年次休取得日数全員10日以上、メンタルヘルスの休業者の新規発生及び再発を前年比で減少、などの目標を定めている。
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.teijin.co.jp/csr/materiality5/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※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)	44	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	77.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	本社、事業所に於いて、クラブ活動補助として、場所の提供や部員数に応じた金銭補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	本社、事業所に於いて、クラブ活動補助として、場所の提供や部員数に応じた金銭補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	本社地区等において、スポーツジムとの契約を行ない安く利用出来ることによりスポーツの推奨を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(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	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	59.8	48.8	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	61.0	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.5	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	49.1	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	53.5	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	51.5	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	53.6	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.6	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	<p>血圧危険リスク保有者419名のうち、未受診者262名。 血糖危険リスク保有者350名のうち、未受診者77名。 将来の医療費が増大、かつ、労働損失の発生リスクが高く、これらの低減につなげたい。</p>
	効果検証結果	<p>適正受診および保健指導の結果、116名のうち69名は重症化予防対象者の対象外となった。受診開始による医療費負担は発生するが、疾病イベント発生予防による医療費削減効果が高いと考えている。</p>
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	<p>従業員一人のWLB・健康維持が十分に図られていない。2017年度時点で、全従業員年間総労働時間が2000時間を超える長時間労働が常態化している従業員、有給取得日数が10日を下回る社員がそれぞれ20%以上存在していた。</p>
	効果検証結果	<p>2018年度より「全従業員年間総労働時間2000時間以内、年間有休取得日数10日以上」を目標達成とした取り組みを実施。2022年度：総労働時間2000時間超過者25%、有給取得日数10日未満の方16%</p> <p>2022年度実績…①総労働時間2,000時間超過者：前年比 -6%、②年間有休取得日数10日未満の方：前年比 -2%</p> <p>総評…2021年度に引き続きCOVID-19の緊急事態宣言下だったが、有休の取得実績が向上。有休を取得しやすい風土醸成に繋がっている。年間総労働時間についても、社員各人が労働時間を意識し働いていることが推察される。</p>

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東レ株式会社

英文名：Toray Industries, Inc.

■加入保険者：東レ健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

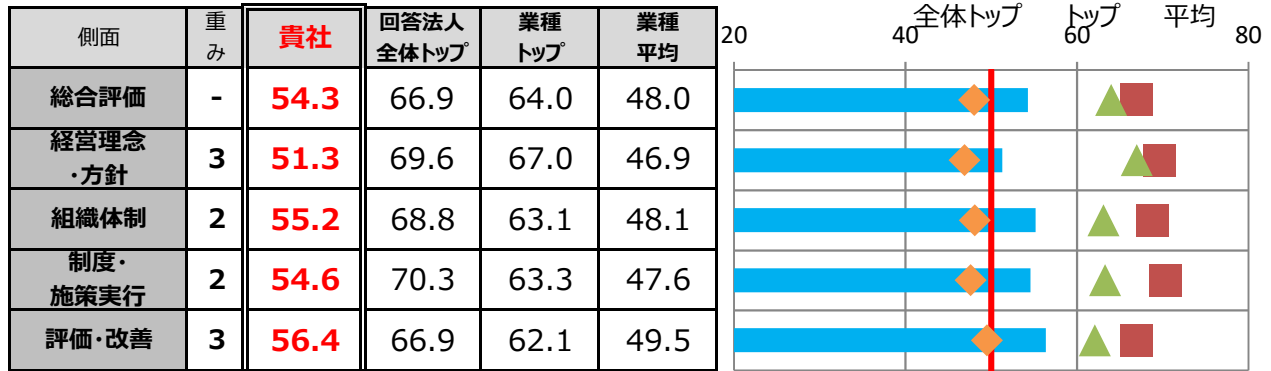
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.3** ↓0.9 (前回偏差値 55.2)

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

②評価の内訳



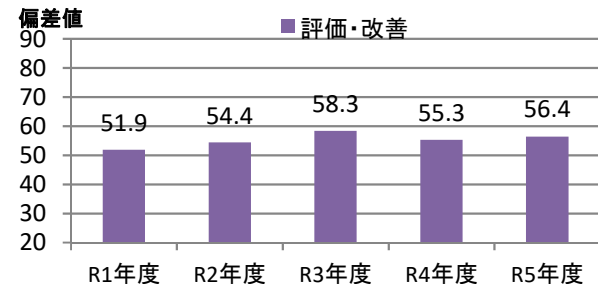
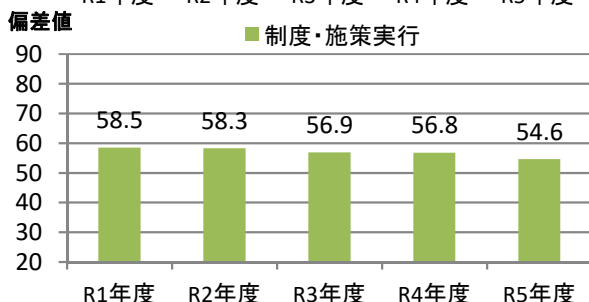
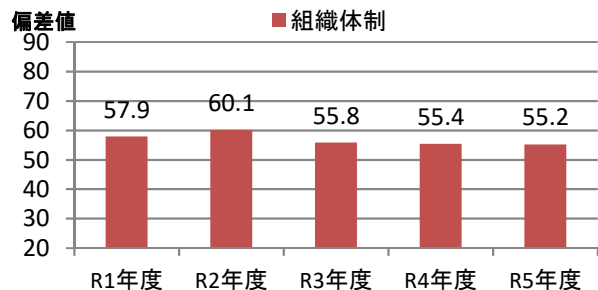
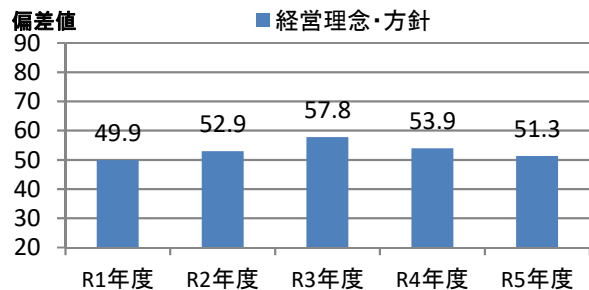
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

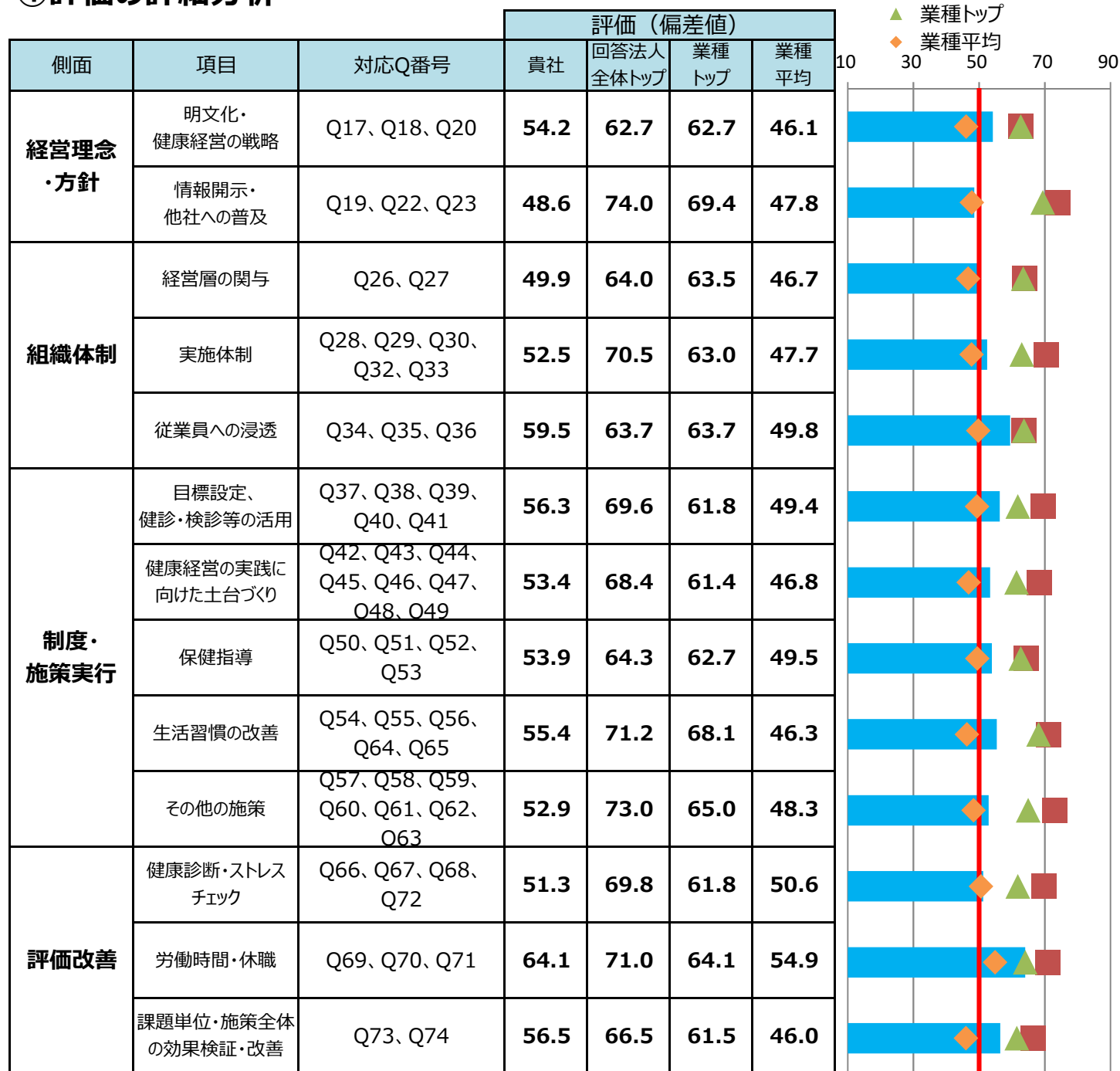
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	801~850位	701~750位	1001~1050位	1201~1250位
総合評価	53.8	55.9(↑2.1)	57.4(↑1.5)	55.2(↓2.2)	54.3(↓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	組織の活性化 当社は創業以来、良き社会人を育成し、社員のモチベーションを向上させて、社内を清新の気で満たすことに努めてきた。「企業の盛衰は人が制し、人こそが企業の未来を拓く」という考え方の下、社員のモチベーションを向上させ、より能力を発揮できる職場風土づくりを実践していくことが当社が持続的に発展していくうえでの課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に配慮した職場環境および誇りとやりがいのある職場風土を実現し、人材を計画的に確保・育成することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toray.co.jp/sustainability/activity/personnel/work.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	1	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.4	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	各拠点で夏祭りやスポーツ大会等の行事を開催することで、従業員の相互コミュニケーションの促進を図った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理Web上での食事内容の記録・アドバイス機能の利用を促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

■ 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Web上での歩数記録の利用促進のためウォーキングキャンペーンを実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

■ 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	2.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.5	48.8	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	55.5	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.1	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	48.6	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	51.5	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	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	将来的な疾病の発生予防のため、生活習慣病高リスク者（特定保健指導対象者）以外を含めた従業員全体の健康意識の向上に取り組んでいる。2020年度健診データに基づくと、当社は「脂質リスク」が他健保平均より高く、各拠点での健康増進活動を通じた従業員の生活習慣の改善を目指す。
	施策実施結果	特定保健指導非対象者で生活習慣病リスクがある者に対して各拠点の健康管理スタッフから医療機関の受診勧奨、保健指導を実施。各拠点の課題に応じた健康イベント（セミナー、体力測定、体操等）を開催。
	効果検証結果	2020年度受診勧奨対象者のうち約33割の数値が2021年度健診で改善。 特定健診問診票に基づく生活習慣の状況は、2021年度は2020年度に比べて7項目のうち4項目が改善。
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：住江織物株式会社

英文名：Suminoe Textile Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：繊維製品

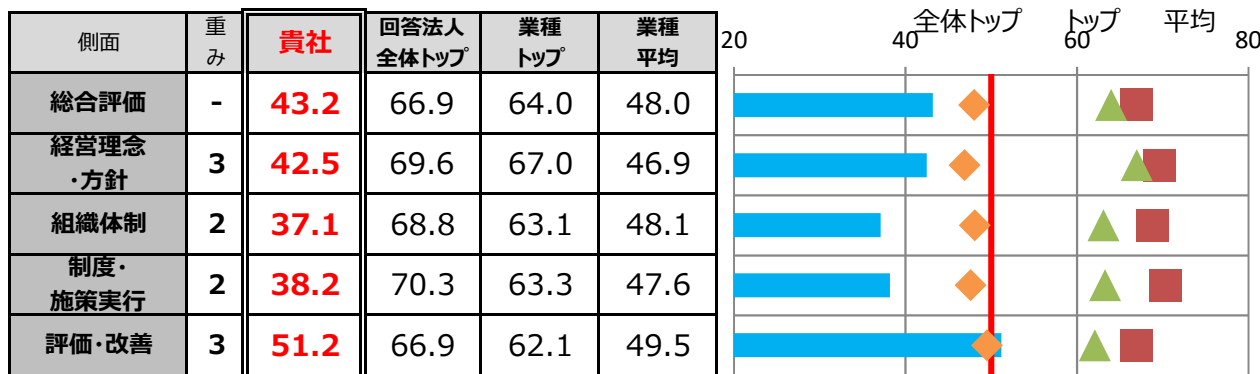
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.2** ↑6.3 (前回偏差値 36.9)

※「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



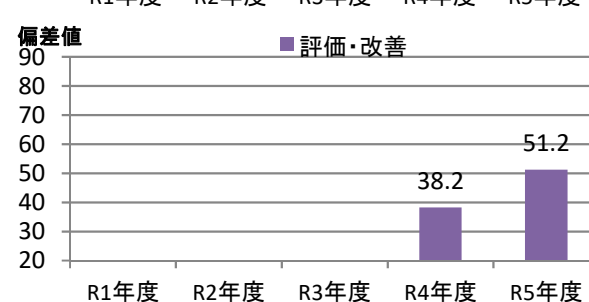
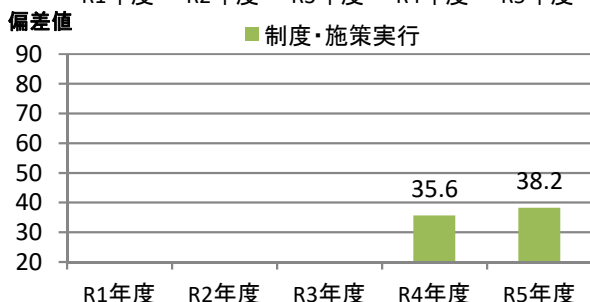
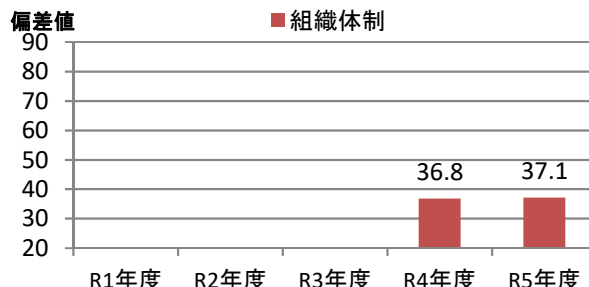
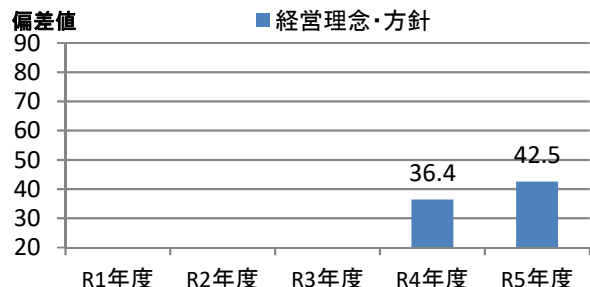
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

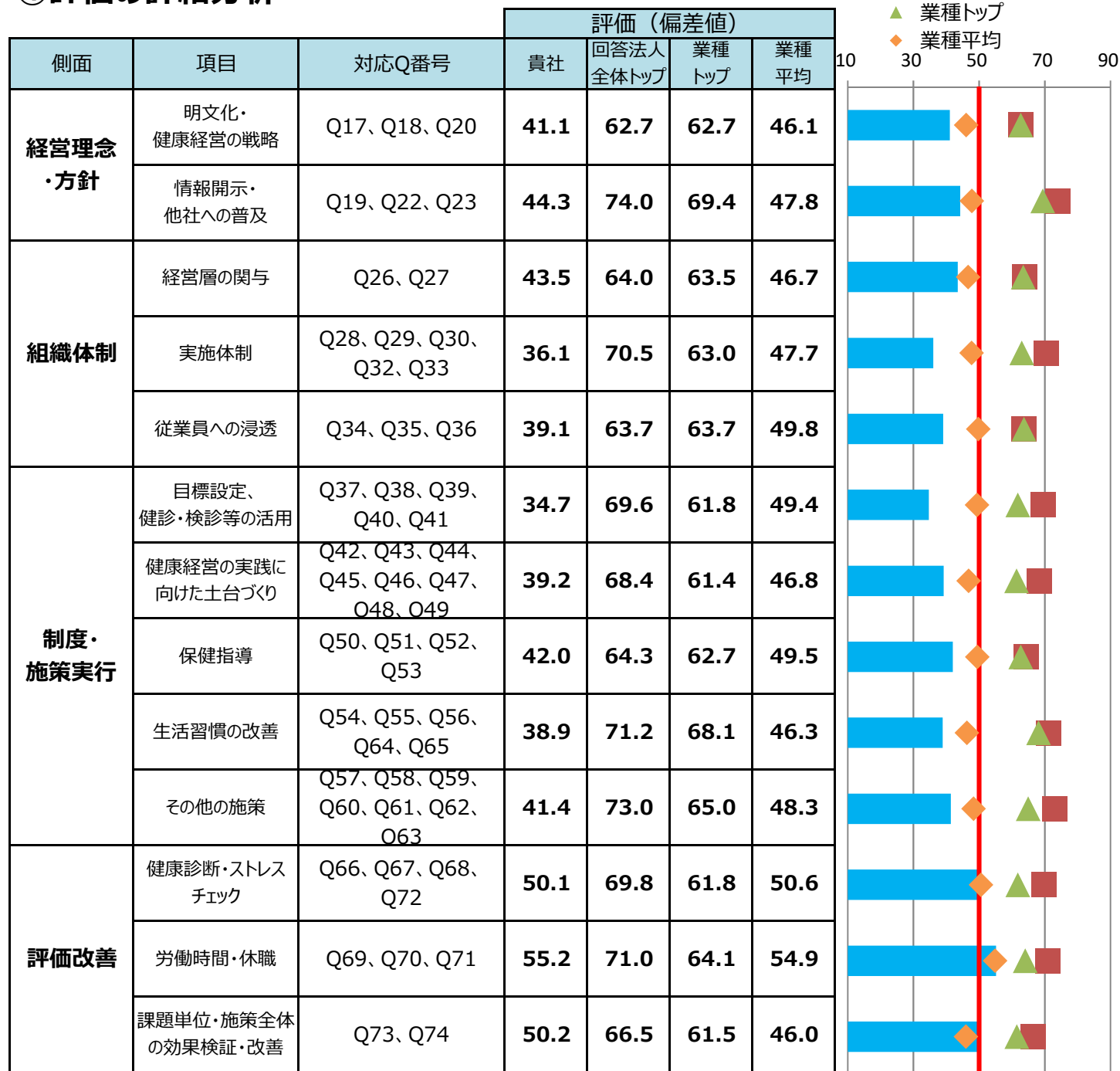
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2851~2900位	2701~2750位
総合評価	-	-	-	36.9(-)	43.2(↑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 ・ワークライフバランス ・長時間労働の削減 ・健康増進への意識向上
	健康経営の実施により期待する効果	会社でも家庭でも健康で充実した生活を送ることが出来、従業員のモチベーション向上や業務のパフォーマンス向上が期待できる。また、離職率の低下も期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	有価証券報告書
URL	https://suminoe.co.jp/uploads/2023/08/20230830_202305_yuho.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	62	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	87.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	つなぐ座談会の実施（社員全員と社長、常務、人事部長との座談会を実施）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.5	%

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.7	%

※ 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	37.2	48.8	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	41.9	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.1	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	43.9	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	51.5	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	44.7	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.1	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	社内でインフルエンザが流行すると、従業員の健康を保てないだけでなく、業務の遂行に多大な影響を与えてしまう。コロナが流行する中、ウイルス感染から従業員を守ることが大きな課題である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種の費用補助は数年前から実施しているが、提携検診機関以外に接種可能な病院の案内など社内周知を実施。
効果検証結果	インフルエンザ予防接種の人数が増加してきている。 2022年度：65名	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内の喫煙ルームで喫煙する社員が一定数おり、健康への影響が心配される。
	施策実施結果	産業医の先生に、「喫煙による健康への影響について」のセミナーを実施して貰い、喫煙の恐ろしさや健康への影響について話を貰った。
効果検証結果	健康診断時の喫煙率を確認したところ、少しずつではあるが効果が出ている。 2020年 27.6% ⇒ 2022年 22.9%	

※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：セーレン株式会社

英文名：SEIREN CO.,LTD

■加入保険者：セーレン健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

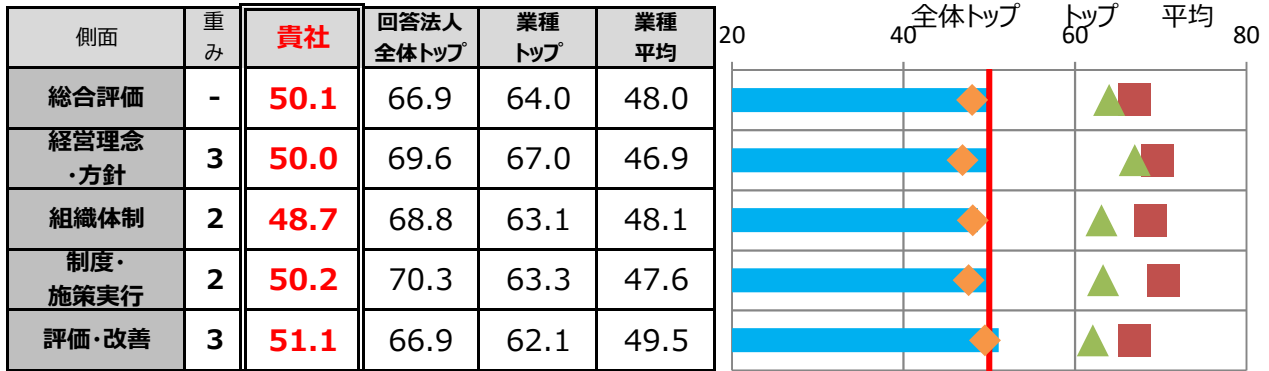
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.1** ↑3.6 (前回偏差値 46.5)

※「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



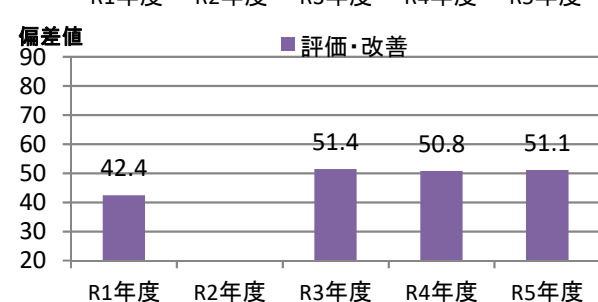
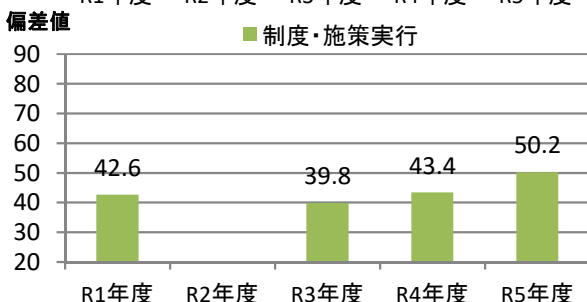
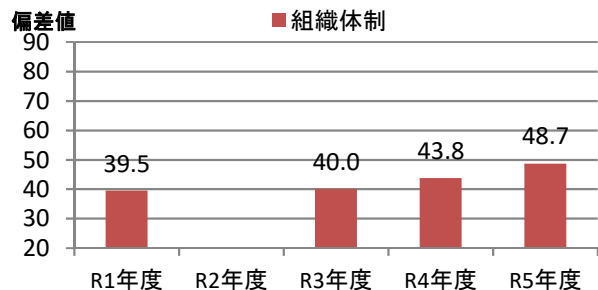
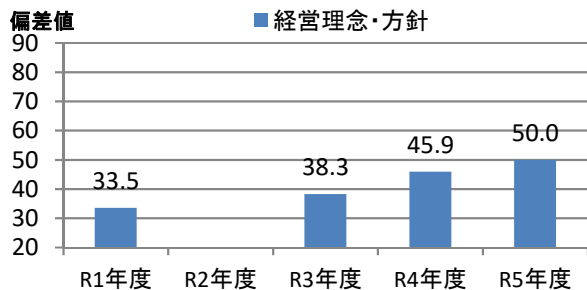
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

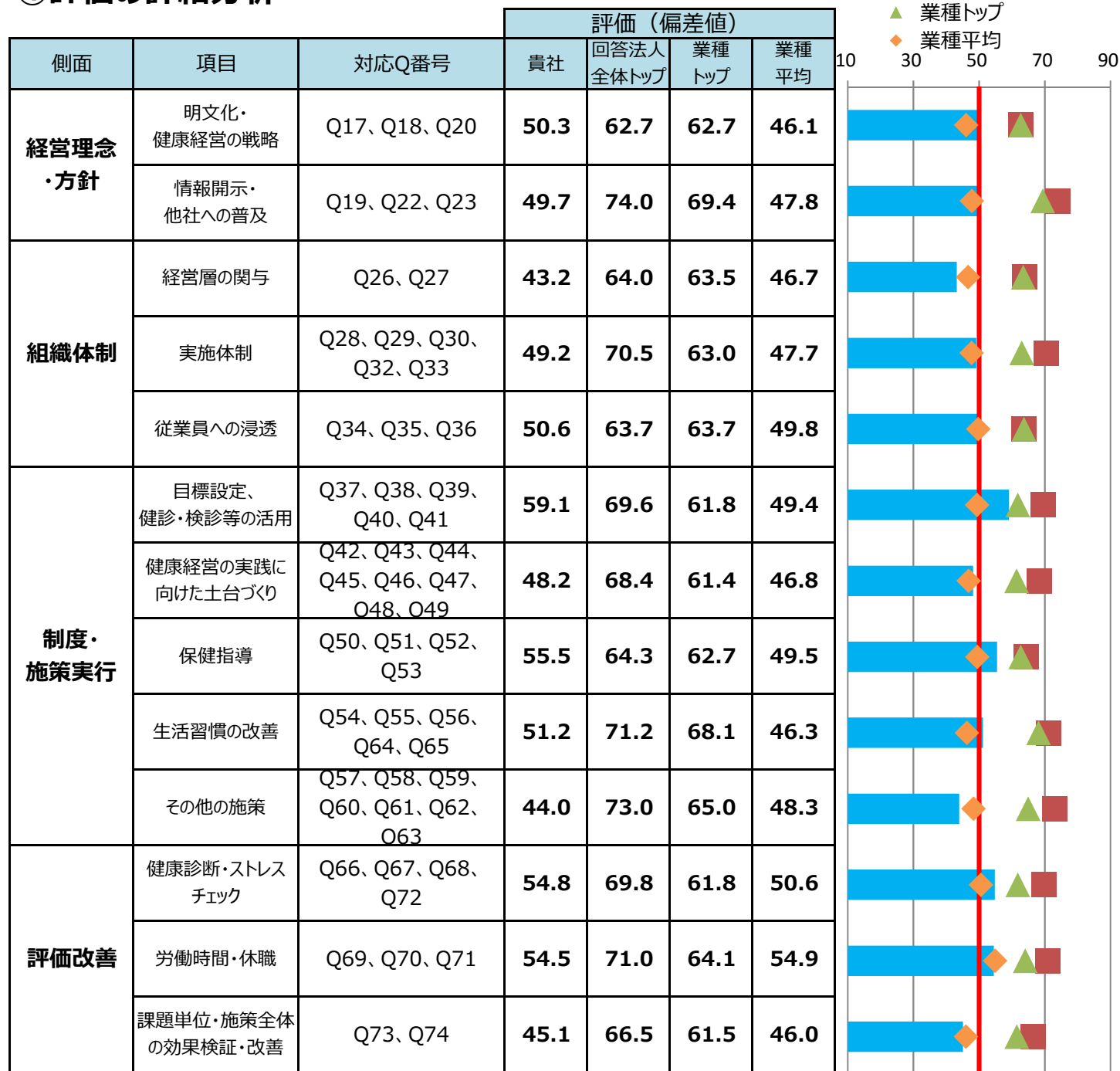
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1951~2000位	-	2251~2300位	2101~2150位	1801~1850位
総合評価	39.2	-	42.9(-)	46.5(↑3.6)	50.1(↑3.6)
【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 社員一人ひとりが心身ともに健康で、ベストパフォーマンスを発揮することにより、生産性・業績を向上させること。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が何らかの体調不良を抱えたまま仕事に取り組むことにより、本来発揮されるべきパフォーマンスが定価している状態の解消、及び欠勤率の低下。ワークエンゲージメントの向上。
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.seiren.com/sustainability/society/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	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	8	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	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	労使共催での旅行等を実施して、従業員のコミュニケーションを図る仕組みを構築している。				
(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	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	従業員食堂で、健康メニューを（減塩、カロリー配分を見ている）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	60.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康づくりイベントへの参加を斡旋				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	5.0	%
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	52.8	48.8	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	56.2	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	49.1	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	43.4	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	51.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.1	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	時間外を前提とした働き方を見直し、時間外ゼロで業務が完了するための業務内容見直しが必要である。
	施策実施 結果	時間外ゼロで退社できるよう、業務内容の見直しを実施している。また、時間外ゼロに安心して取り決めるよう固定残業代制度を活用している。
	効果検証 結果	時間外が完全にゼロになっていないが、時間外の抑制を継続できている。 (2020年度年間平均12時間→2021年度年間平均4時間⇒2022年度年間平均11時間)
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：株式会社ワコールホールディングス

英文名：WACOAL HOLDINGS CORP.

■加入保険者：ワコール健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

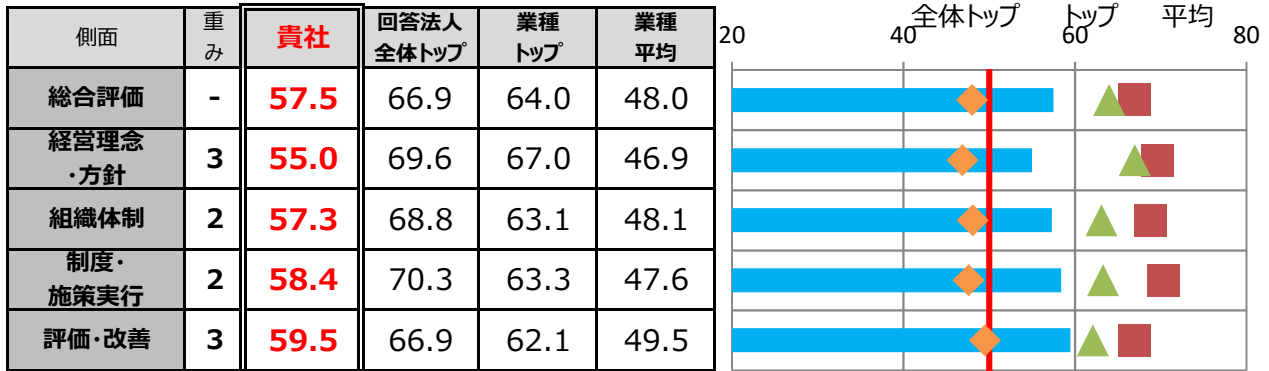
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.5** ↓4.7 (前回偏差値 62.2)

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

②評価の内訳



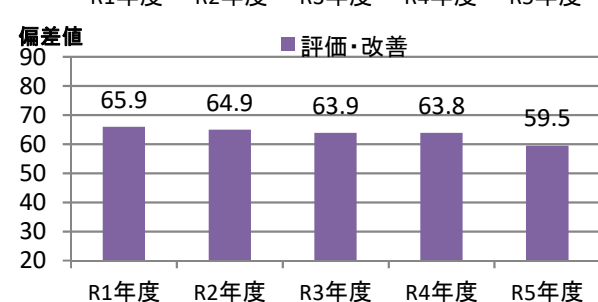
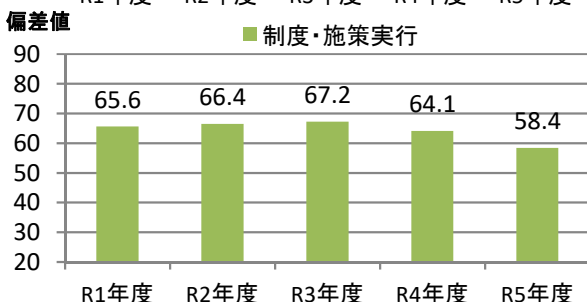
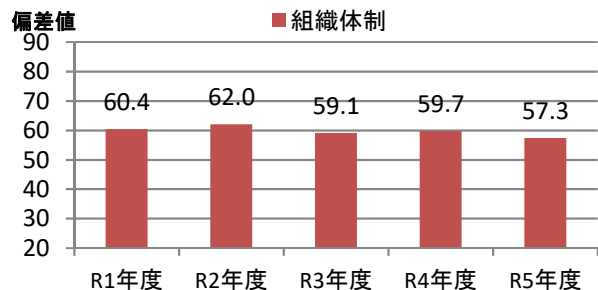
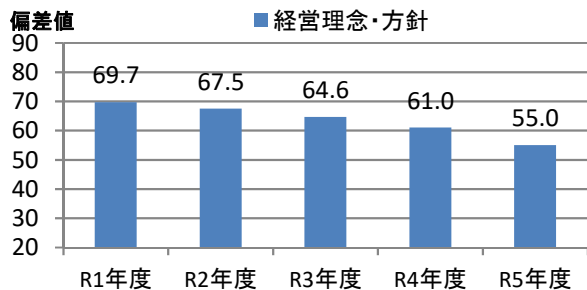
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

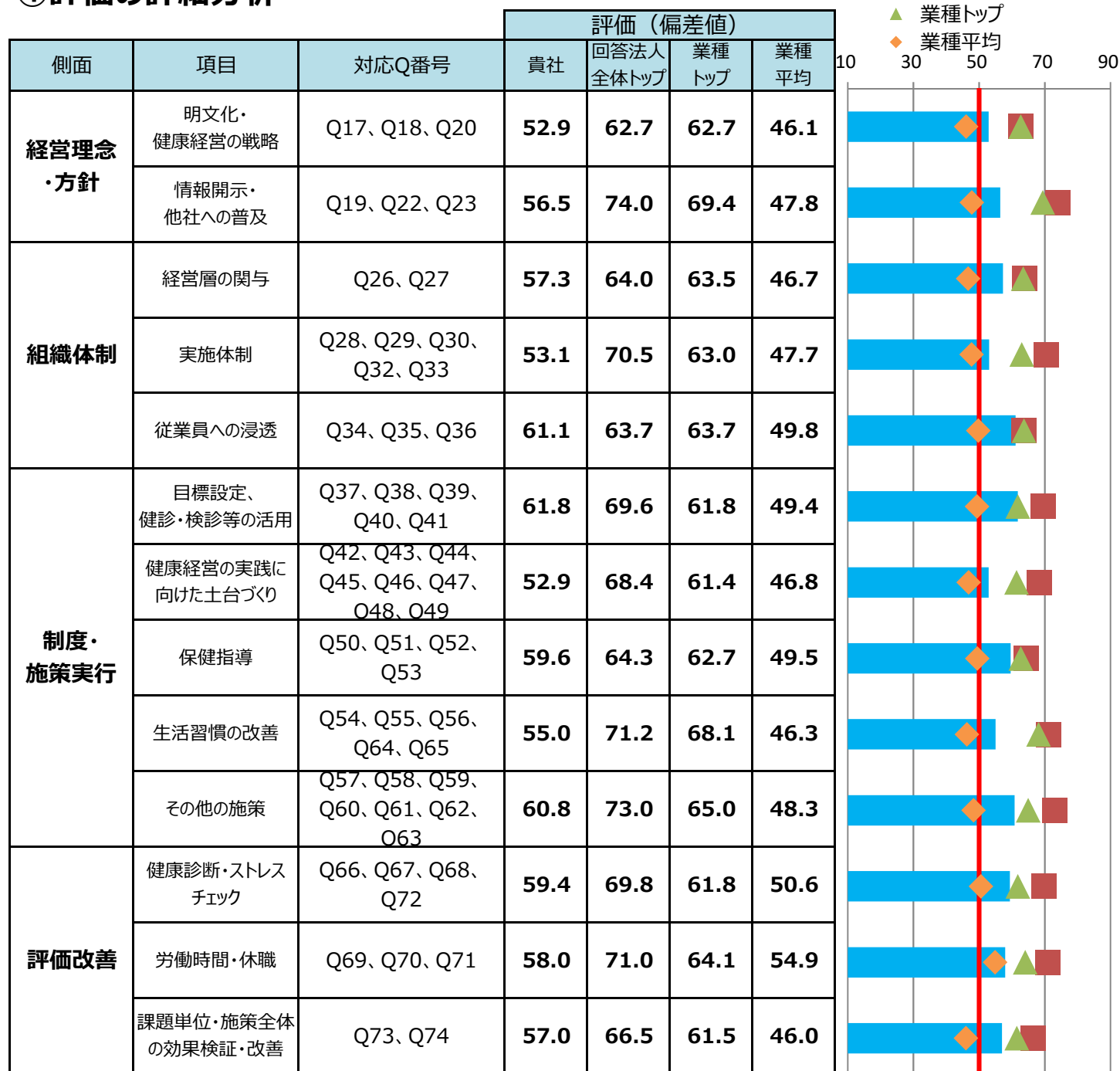
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	51~100位	251~300位	851~900位
総合評価	65.9	65.4(↓0.5)	63.8(↓1.6)	62.2(↓1.6)	57.5(↓4.7)
【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 従業員の心身の健康向上と、健康に関するリテラシー向上への取組みによってベースを整え、アブセンティズム・プレゼンティズムの改善により生産性高く働ける組織とすること。さらにワークエンゲージメントと従業員エンゲージメントの向上によって、従業員と会社が相互信頼の下で共に成長できるウェルビーイングな状態を実現すること。
	健康経営の実施により期待する効果	自律的に健康管理できる従業員の増加による生活習慣病リスクの減少・重症化予防や、生き生きと働く従業員の増加による組織活性化と労働生産性向上を期待している。具体的な指標としてプレゼンティズム、アブセンティズムやエンゲージメント指数(オリジナル調査)の推移を定量的に確認し、目標数値(2025年を目標年度として設定)達成を目指す。
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.wacoalholdings.jp/sustainability/resource/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.wacoalholdings.jp/ir/files/ESG_DATABOOK.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.wacoalholdings.jp/ir/files/ESG_DATABOOK.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					

※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	23	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	5.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	サンクスカードを導入し、従業員の行動指針に基づいた行動を賞賛する文化の醸成につなげている。				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健診前イベントで食生活・飲酒等を改善する企画し、サポートメールを配信し、成功事例を社員と共有				
(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	6.3	%

■ 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	ウォーキングイベント等にFitbitを無料で配布、活動量を可視化し、運動が習慣になるよう支援している				
(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	22.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	48.8	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	61.4	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.1	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	56.5	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	51.5	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	54.5	49.6	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	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.2	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による休業者数が増加傾向にあり、特に販売職（外勤者）の休業率が内勤者に比べて高い状況にある。またストレスチェックにおいても高ストレス率が増加しており、アブセンティズムやプレゼンティズムの悪化による生産性への影響が懸念され、メンタルヘルスへの対策が必要である。
	施策実施結果	ストレスチェック前後に活用セミナーを実施 ストレスチェック前セミナー視聴率10.1%。高SC者には医師面談と保健師による補助面談を実施しその中で高SC者の要因分析を実施し、労務管理部門と共有を図った
	効果検証結果	年度の休業者と平均休業日数を掛け合わせた総休業指数とストレスチェックによる高ストレス率を効果検証指標としているが現状改善には至らず増加傾向にある（総休業指数2021年度16,600/高ストレス率11.2% 2022年度 25,506/高ストレス率13.0%）高ストレス者のストレス要因や休業者の休業要因を分析し会社と共有することで、職場環境改善見直しや今後の対策検討につなげている
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：株式会社マツオカコーポレーション

英文名：Matsuoka Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

上場

■所属業種：繊維製品

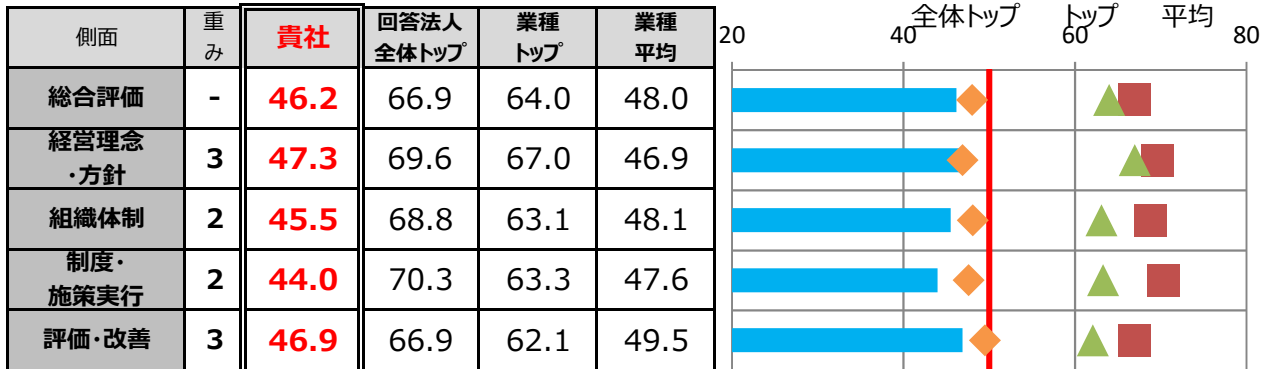
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.2** ↑0.8 (前回偏差値 45.4)

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

②評価の内訳



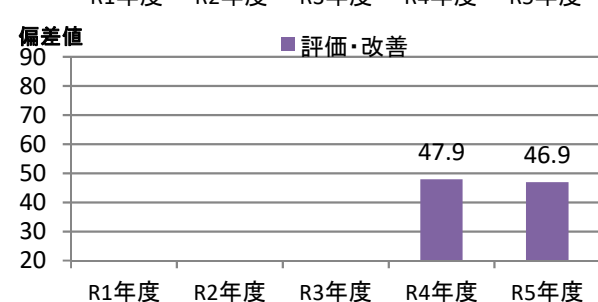
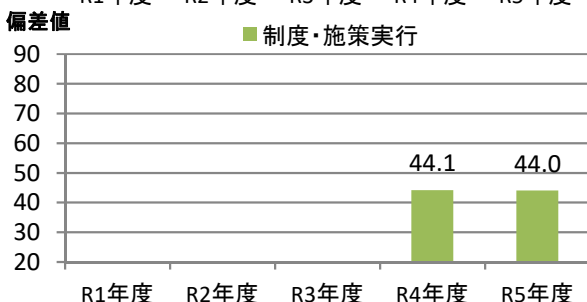
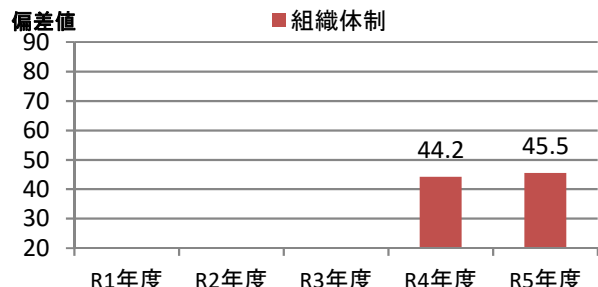
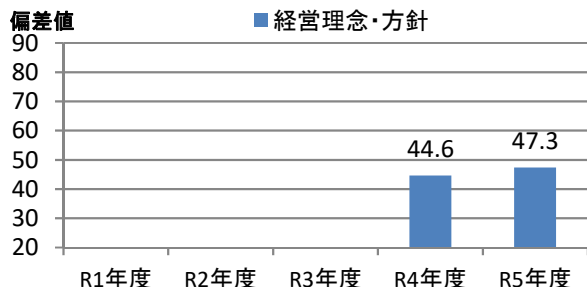
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

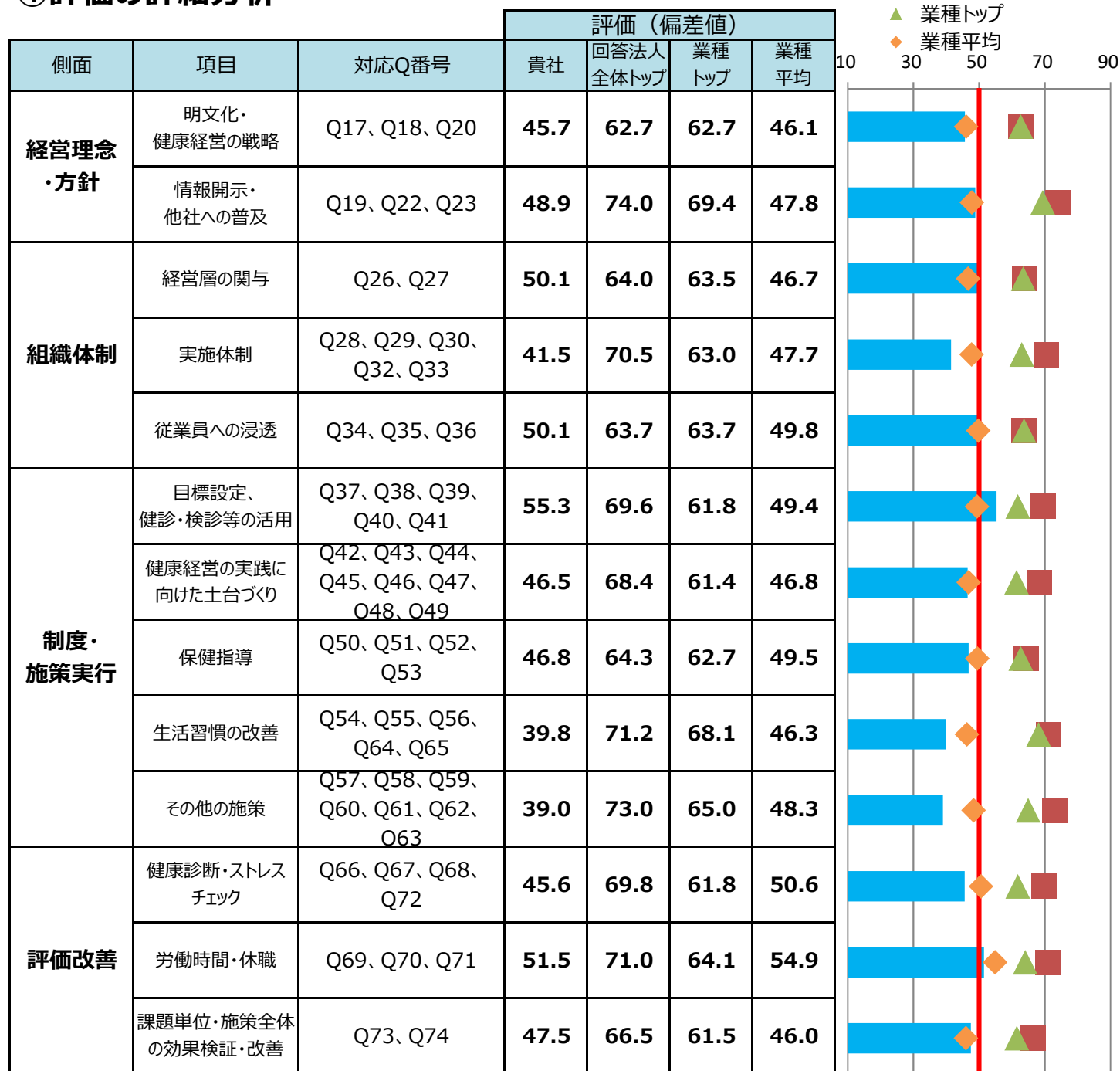
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2201~2250位	2351~2400位
総合評価	-	-	-	45.4(-)	46.2(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化を背景に、服飾市場も労働市場も縮小傾向にあるため、従業員ひとり一人のパフォーマンスを向上させ、少ない人員で大きな成果を生み出す工夫が事業活動における重要な経営課題である
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンスを向上させる為、業務のデジタル化推進、ポジティブな環境作り、チーム内の関係の質向上等施策に力を入れる。具体的な指標として、現在のワークエンゲージメントの偏差50.7を業種平均偏差55.8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 新卒採用、経験者採用、M&Aによる転籍等 多様な社員が在籍する中、社員が長期勤続し、当社固有の技術やノウハウの”見える化”とその伝承を推進することが大きな経営課題になっている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身共に健やかで、いきいきと仕事に臨み、長期勤続することを期待している。具体的には正社員の平均勤続年数を10年以上に引き上げる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS08124/5803a0f9/ac04/457b/b871/653af1889a38/20221011142357782s.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.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ 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	懇親会を定例化。2022は3回実施。従業員がリラックスして交流する場を提供				
(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	45.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	30.0	%
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	46.0	48.8	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	46.2	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	49.1	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	42.1	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.0	51.5	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	49.4	49.6	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	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.6	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員に「あったらいいな」の福利厚生に対するニーズを確認したところ、「肩こりがひどくて頭痛がする」と回答した従業員の割合が高い結果となった。生産性の低下に影響を与えていると考えらる為改善が必要である。
	施策実施結果	月に4回訪問マッサージができるように整体院と契約し、全従業員にメールで周知させ、20分ワンコインマッサージを行った。現時点までに全従業員のうち50%が利用している。
	効果検証結果	マッサージを利用している従業員の90%が定期的にマッサージを受けることで、心身共にリフレッシュとなり、物事を前向きに捉えるようになり業務に対するモチベーションアップした。専門家からマッサージを受けることで健康維持へのアドバイスなども受けられ、健康への意識改革にもつながったという声があった
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ゴールドウィン

英文名：GOLDWIN.INC

■加入保険者：ゴールドウィン健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

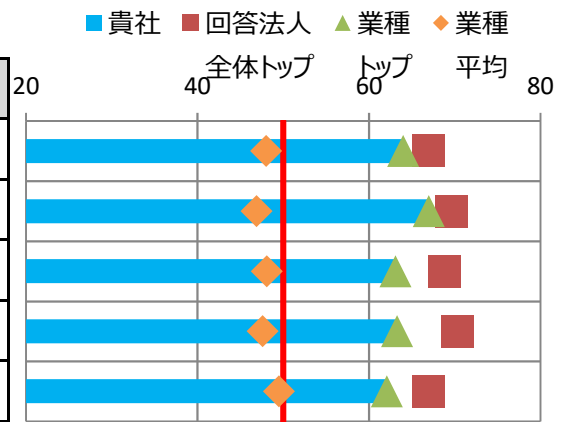
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.0** ↓0.3 (前回偏差値 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	-	64.0	66.9	64.0	48.0
経営理念・方針	3	67.0	69.6	67.0	46.9
組織体制	2	63.1	68.8	63.1	48.1
制度・施策実行	2	63.3	70.3	63.3	47.6
評価・改善	3	62.1	66.9	62.1	49.5



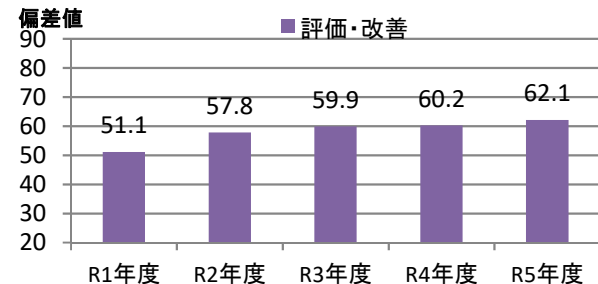
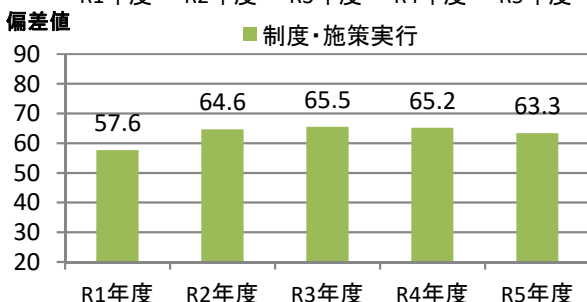
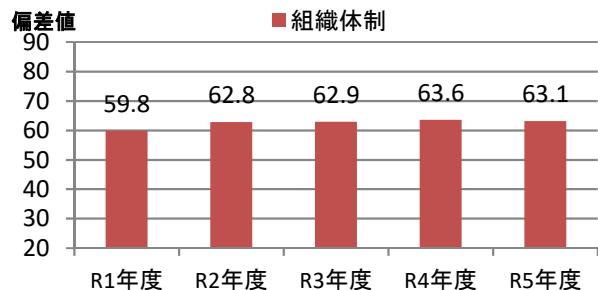
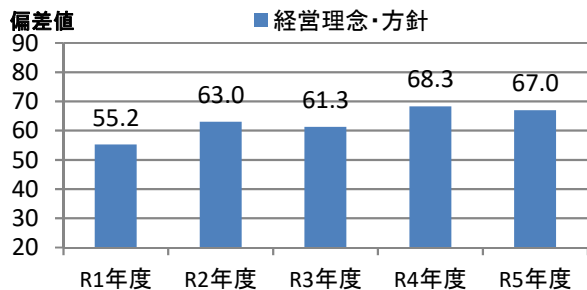
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

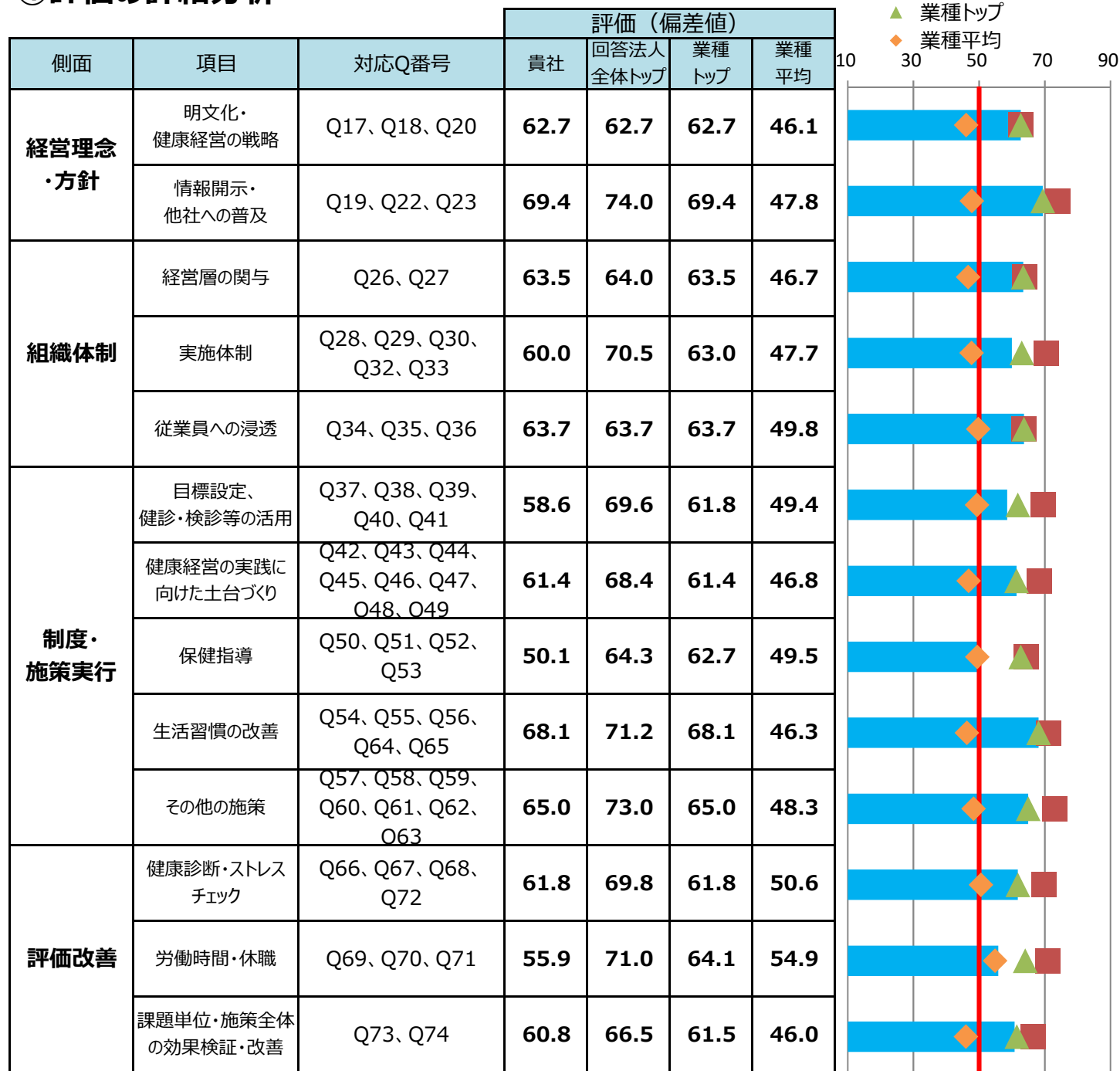
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	151~200位	51~100位	51~100位
総合評価	55.4	61.7(↑6.3)	62.0(↑0.3)	64.3(↑2.3)	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

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 企業と従業員が持続可能な成長を成し遂げるために、従業員が企業理念やMISSION・VISION・VALUEを共有・共感し、主体的に職務・業務に取り組むことでコミュニケーションの活発化とチームワークが発揮できている状態が重要であると考え。そのために組織が健全に機能し活性化された状態で運営され、企業の生産性と従業員一人ひとりのエンゲージメント向上を図る必要がある。結果として社会課題の解決に寄与する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりの心理的安全性が確保される働きやすい職場環境を整備し、成長と活躍の機会を支援することにより、モチベーションとエンゲージメントを向上させ、積極的に意見やアイデアが発信されることで従業員同士の刺激がコミュニケーションとなりチームワークの発揮が期待できる。更に、組織の活性化により生産性の向上や新たな価値創造に繋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	従業員のパフォーマンス向上 企業と従業員が持続可能な成長を成し遂げるために、従業員の心身の安全と健康が最重要であると考え、全ての従業員が安全に勤務し、健康を保持・増進するための環境づくりと多様な働き方へ積極的に取り込むことにより、企業の生産性と従業員一人ひとりのQOL(生活の質)の向上を図る必要がある。結果として社会課題の解決に寄与する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりの心身の健康およびQOL(生活の質)は個人の能力発揮において基礎であり、生産性の向上と従業員同士の繋がりの円滑化と共創によって組織力強化による技術革新と事業拡大が期待できる。更に、企業の社会的責任である長期的・安定的な雇用を前提として、技術や能力を習得する機会が優秀な人材の育成・確保に繋がることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://corp.goldwin.co.jp/ir/integrated

※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://corp.goldwin.co.jp/sustainability/health				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://corp.goldwin.co.jp/sustainability/health				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://corp.goldwin.co.jp/sustainability/health				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	16	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	96.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	東京・富山地区にて運動会を開催し、従業員とその家族が参加して一体感を深める活動として継続				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	アプリにて、食事コラムの閲覧や日々の食習慣を記録をインセンティブを持たせつつ意識向上を推進している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

■ 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	アプリにて、ウォーキング等のイベントを開催し、インセンティブを持たせつつ習慣化を促進している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.5	%

■ 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	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	3.4	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	48.8	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	55.1	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	49.1	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	62.6	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	51.5	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	64.7	49.6	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	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.2	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	厚生労働省の調査によると、仕事や職業生活に強い不安やストレスとなっていると感じる労働者の割合は前年同様、過半数を超えています。当社では高ストレス者該当率は低下したものの、過度のストレスはメンタル・フィジカルに悪影響を及ぼすのみならず、コミュニケーションの悪化・生産性の低下や事故を引き起こす危険性あり、重要課題の「パフォーマンス向上」と「心と身体の健康と安全の確保」の阻害要因となると考えている。
	施策実施結果	オンラインでのカウンセラー・産業医面談の環境を整備。また、人事施策との連携によるセルフキャリアドックが可能な取り組みとして、『キャリア相談室』『キャリアワークショップ』『復職支援制度』を導入している。
効果検証結果	カウンセラー・産業医の面談回数がそれぞれ前年比で157%・232%の増加しており、オンラインを含む環境を整備した事により受け皿として機能している。ストレス関連疾患の発生予防・早期発見に留まらず、組織横断的なコミュニケーションの機会として、オンライン・オフラインでのハイブリット型プラットフォームとしての発展させ、従業員の安心感と新たな発想と学習の機会としての活用が出来ている。	
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	働き方が多様化しリモートワークが定着し、新しい働き方が社会・企業・個人に浸透したが、繁忙期等において管理の難しさからワークライフバランスの悪化を起こす可能性があり、労働時間の適正化を重点課題と位置づけ取り組んでいく必要があると判断している。
	施策実施結果	出退勤の打刻とPCログイン時刻の差を毎日自動集計・報告する管理体制を整備しており、また、有給取得を含む月次での稼働実績を全社共有することで労務管理意識の向上に繋がっている。
効果検証結果	労務管理部門および各部署責任者のみならず、全従業員の労務管理の意識が向上しており従業員一人あたり年間総労働時間が減少、有給休暇取得率も85%を達成しておりワークライフバランスの向上に繋がっている。また、長期休暇取得を目的とするバカンス休暇制度と、スポーツに関する高い目標を立て継続的なチャレンジを支援することを目的とするスポーツエール休暇を設けており、従業員のQOL(生活の質)向上を図っている。	

※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：株式会社デザート

英文名：descente

■加入保険者：デザート健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

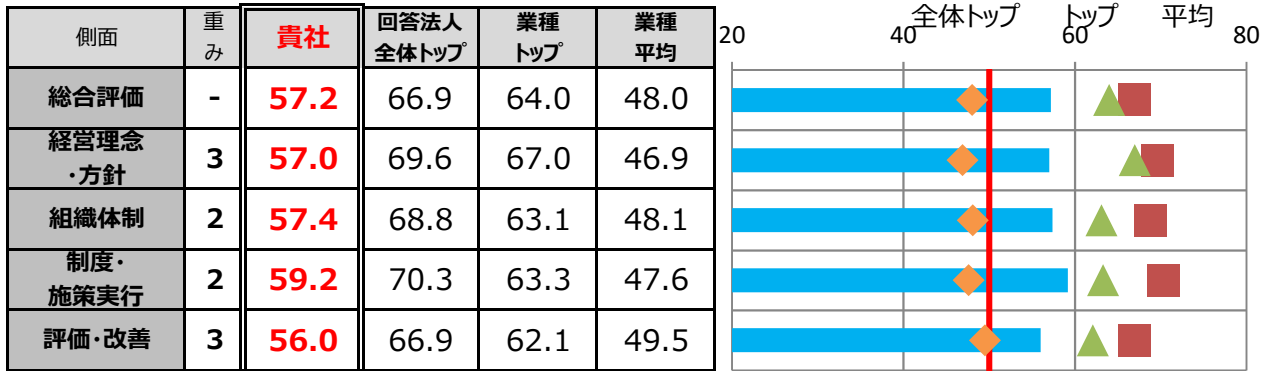
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.2** ↓1.1 (前回偏差値 58.3)

※「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



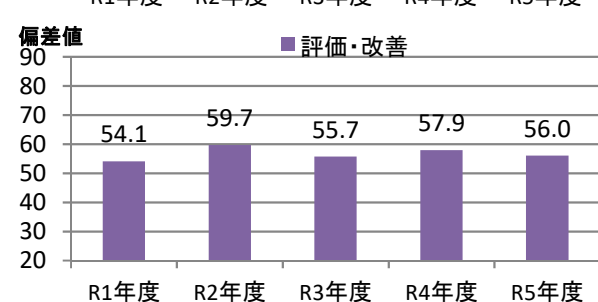
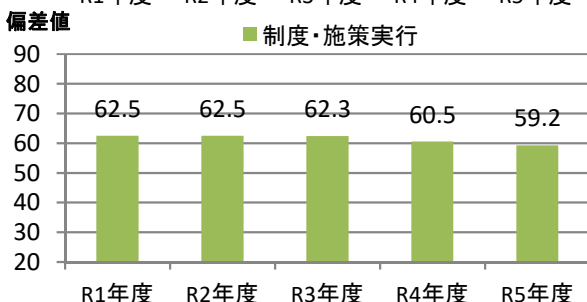
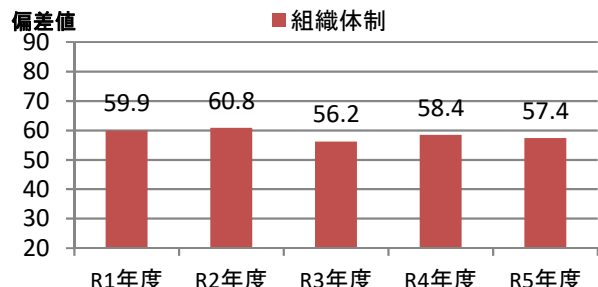
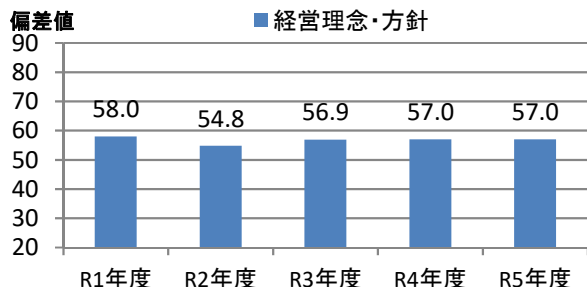
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

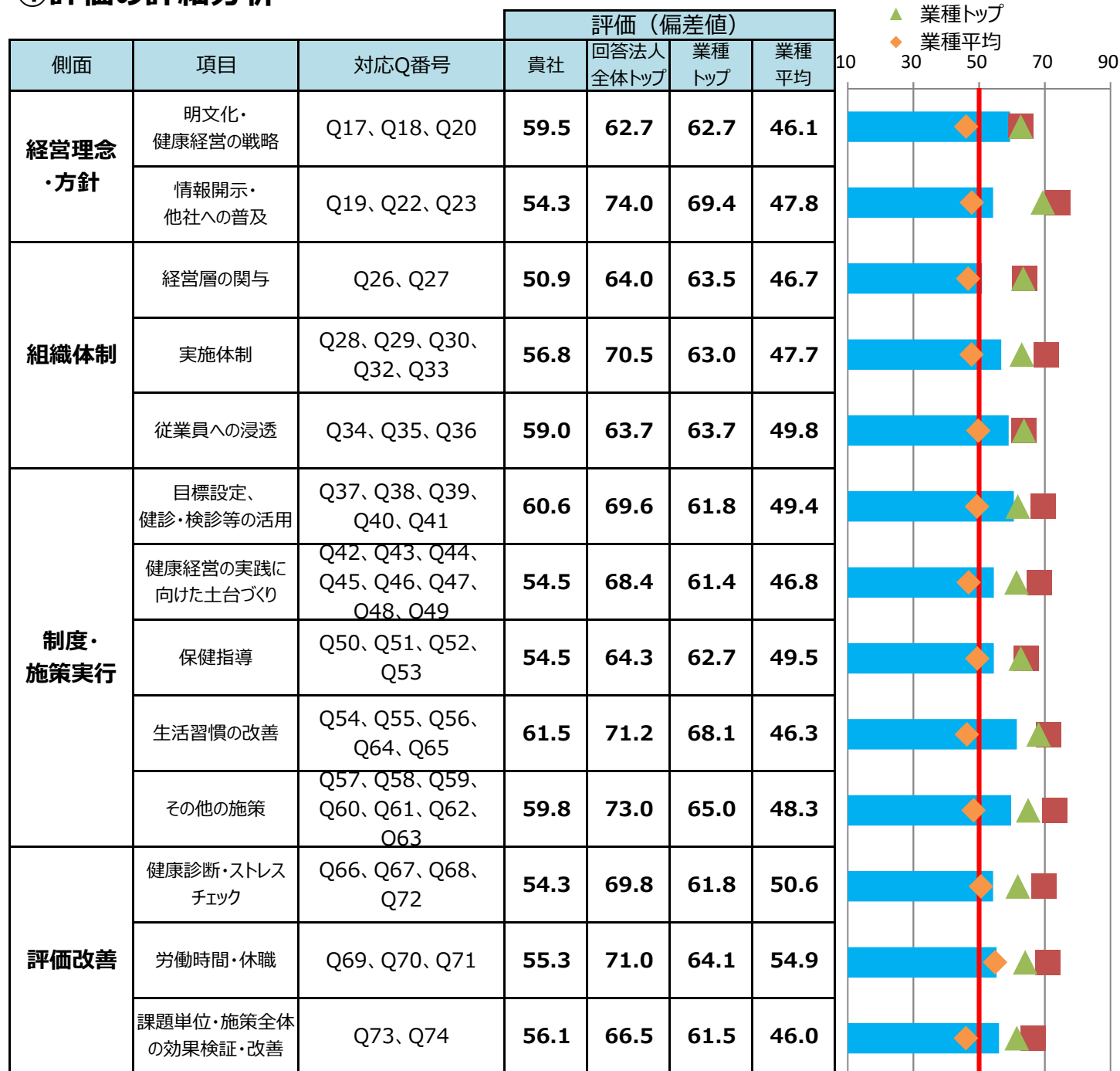
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	501~550位	701~750位	701~750位	851~900位
総合評価	58.1	59.0(↑0.9)	57.5(↓1.5)	58.3(↑0.8)	57.2(↓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 がん罹患者中で、長期休業になる従業員がいる。本人・家族・職場の仲間が心配し、心身への悪影響がある。 また、担当業務を他者がカバーする必要があり、負担が大きい。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員は最大の人的資本であり、その価値を低下させない事ができる。 業務遂行上のリスク軽減となり、業績の安定につながる。 健診結果で要治療、要再検査となった人の再検査未受診を0名を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 中途退職者が増えている。 ベンチマーク（同業界他社スコア）よりもエンゲージメントスコアが高くなく自発的な貢献意欲が低いと判断している。
	健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康でエンゲージメントが高い従業員が増える事で、中途退職率が改善される。そして、全員が職場・組織への自発的な貢献意欲を持ち、イキイキと仕事に取り組んでいる状態になり、会社業績も改善していく。 改善活動を徹底することでエンゲージメントスコアのアップを目指す。

※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.descente.co.jp/jp/csr/activities/employees/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	https://www.descente.co.jp/wp-content/uploads/2023/06/230615_Q4.pdf https://www.descente.co.jp/wp-content/uploads/2023/09/IntegratedReport2023J.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	36	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	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	85.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球、サッカー等の種目を中心に活動費の援助を行っている。50名程度				
(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	10.0	%

■ 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	産業医による「糖質コントロールについて」の健康教室を開催。動画配信で多くの従業員が受講可能に。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 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	アプリを利用したウォーキングイベントの開催など、運動習慣の支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.3	%
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	58.5	48.8	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	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	49.1	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	48.6	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	51.5	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	54.7	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.4	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	30歳以上を対象にした生活習慣病健診（胃カメラ検査・腹部超音波検査）、婦人科健診未受診者が一定数発生しており、受診率が伸び悩んでいる。
	施策実施結果	生活習慣病健診（がん検診）受検の必要性を産業医より動画配信、全社員が視聴するよう徹底した。40歳以上で胃カメラ検査・婦人科検査を受検しない者については、全数産業医面談を受けた結果、受検率が向上した。
効果検証結果	疾病の早期発見・早期治療のために生活習慣病健診（がん検診）受検の意義を理解できる社員が増加。受検率が向上した。 受検率向上に伴い、疾病の早期発見早期治療ができる者が増えた。	
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	健診結果により、精密検査・要治療者判定者のうち、一定数、精密検査未受診者が存在する。
	施策実施結果	健康診断結果より精密検査/要治療と判定され、結果到着後2か月以内に受診報告がなかった場合、所属長に「精密検査/要治療者判定の有無（詳細内容は非公開）」を報告。所属長に業務調整をしてもらい受診徹底を図る。
効果検証結果	精密検査受診率が上昇した。 また、40歳以上の特定保健指導対象者だけでなく、若年層に対しても健診結果にて生活習慣病リスクが高い者については保健指導を実施し、将来の生活習慣病リスク低減することができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ロマンス小杉

英文名：ROMANCE KOSUGI INC.

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：繊維製品

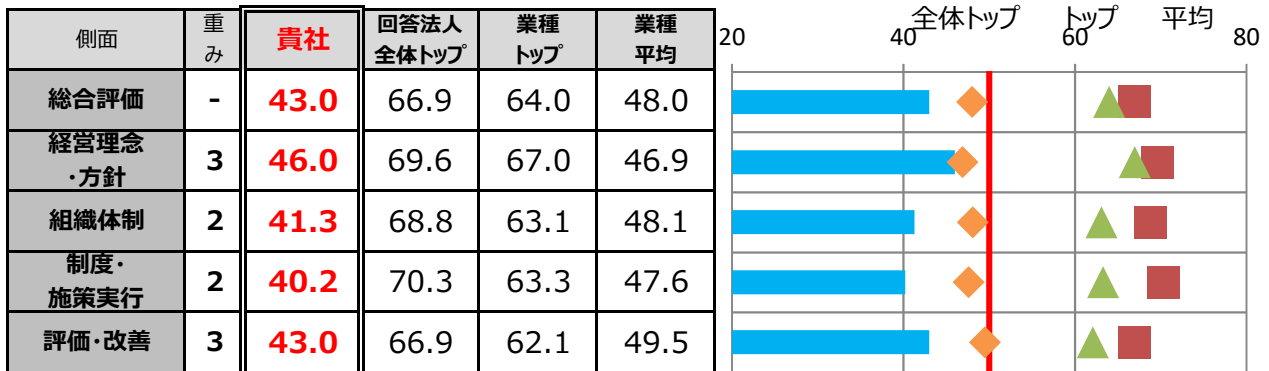
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.0** ↑1.2 (前回偏差値 41.8)

※「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



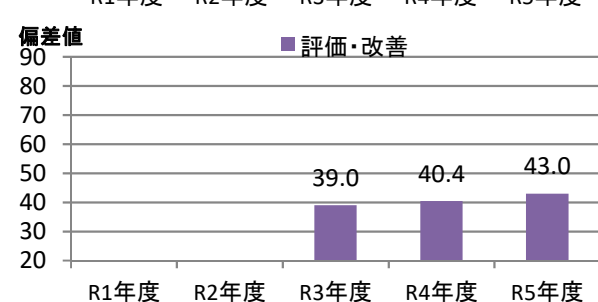
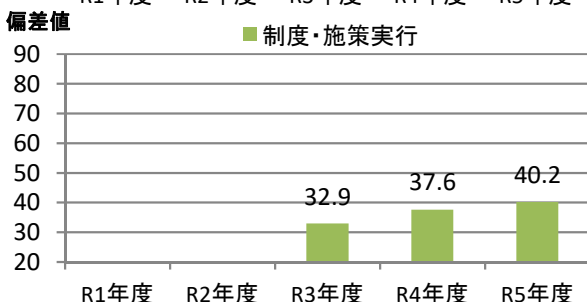
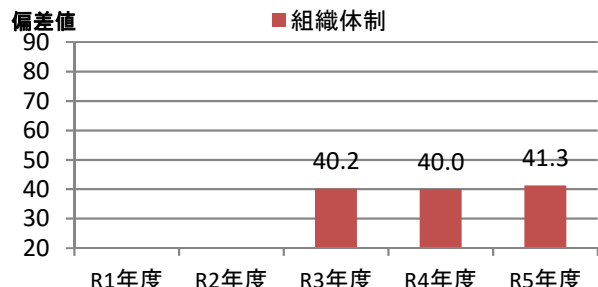
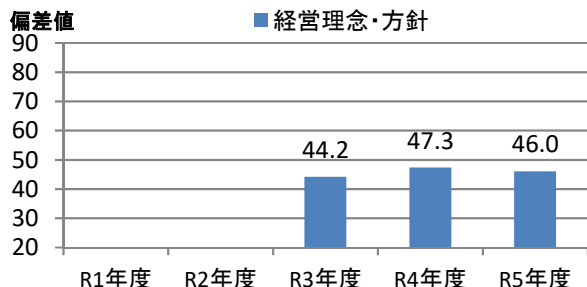
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

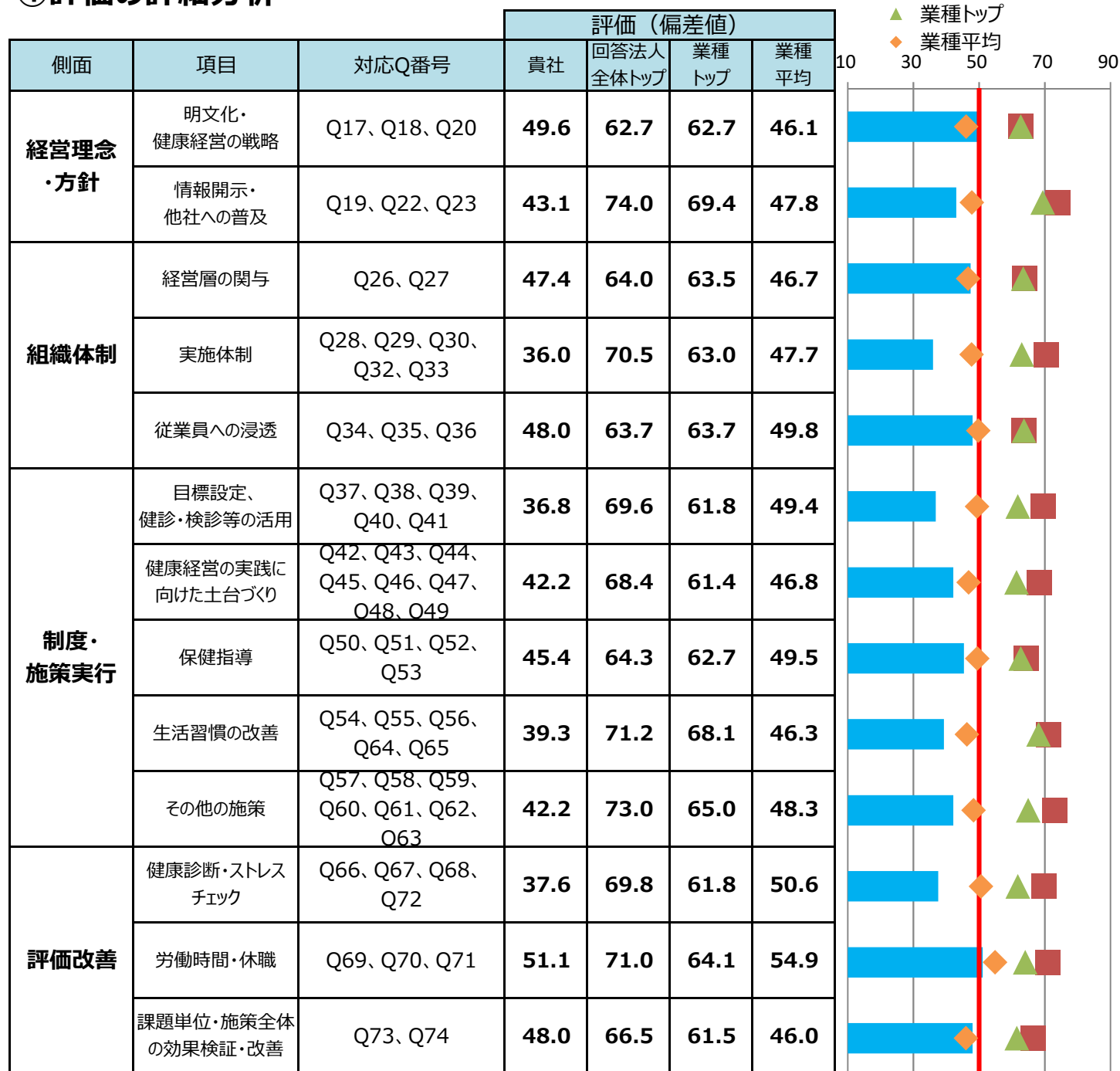
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2451~2500位	2551~2600位	2701~2750位
総合評価	-	-	39.6(-)	41.8(↑2.2)	43.0(↑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

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 睡眠に関する悩みや関心は年齢を問わず増加傾向にあり、新卒採用における応募数は順調であるが、若手社員の定着が課題であると感じている。
	健康経営の実施により期待する効果	若手社員だけに限らず、従業員にとって働きやすい環境を作り長く勤めたいと思ってもらえる事を期待している。そのために社員自身が健康（睡眠）に関心を持ち心身ともに健康である事が重要である。新卒中途入社した社員の5年後の定着率80%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 「快適な眠りと環境のプロデュース」という経営ビジョンに基づいた商品開発やメンテナンス事業、環境保護などに取り組んでおり、SDGsに考え方も賛同し全ての人々が幸せに暮らせる社会の実現の為に「健康」「環境保護」「学び」の3項目をテーマとして協力企業と共に社会の問題解決に取り組み、事業を通じて持続可能な社会の創造に貢献する活動を今後更に強化したいと考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	生産性向上、組織の活性化、地域社会からの信頼獲得、経営の安定化につなげていきたいと考えます。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.romance.co.jp/kenkou-keiei

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員ハネフィットステーション（福利厚生サービス）に加入、その他旅行等各種イベントを支援して				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社内掲示板にて健康アプリ（あすけん、カロママ、カロミルほか）の導入を推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	協会けんぽで糖化度（AGEs）測定器をお借りして、カラダチェックイベントを実施しました。				
(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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
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	40.9	48.8	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	35.3	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	49.1	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	39.0	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	51.5	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	38.3	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.9	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康経営優良法人申請前（2020年度）は百貨店に派遣している社員の健康診断受診率が低い事（66.7%）が課題でした。コロナで実施出来ていなかった販売員の研修会と健康診断をセットで企画し、社内勤務社員同様に一斉健康診断を実施しました。
	施策実施結果	健康優良法人申請を機に受診率100%を目指し、2022年度は91.1%となりました。
効果検証結果	受診率は大幅に改善しましたが、今後は結果に対する特定保健指導の実施率アップの為、健康診断実施時に該当者は健康指導も行い重症化予防を図りたいと思います。	
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	営業部門、企画部門を中心に以前は残業時間多く、ワークライフバランス・生活時間の確保が取れていない事が課題でした。毎週水曜日と金曜日を「ノー残業デイ」と決めメリハリのある働き方を徹底。
	施策実施結果	社長をはじめ各部署の所属長が率先して「ノー残業デイ」実施。社内にも浸透しており、平均残業時間が9時間程度になりました。
効果検証結果	残業時間は大幅に改善出来ましたが、営業部門は休日出勤が多くワークライフバランスの為に振替休日の取得を徹底しています。年5日の計画有給も実施、その他有給申請を容易にするためオンライン申請を導入しています。	

※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：スタイルム瀧定大阪株式会社

英文名：STYLEM TAKISADA-OSAKA CO., LTD.

■加入保険者：ナオリ健康保険組合

非上場

■所属業種：繊維製品

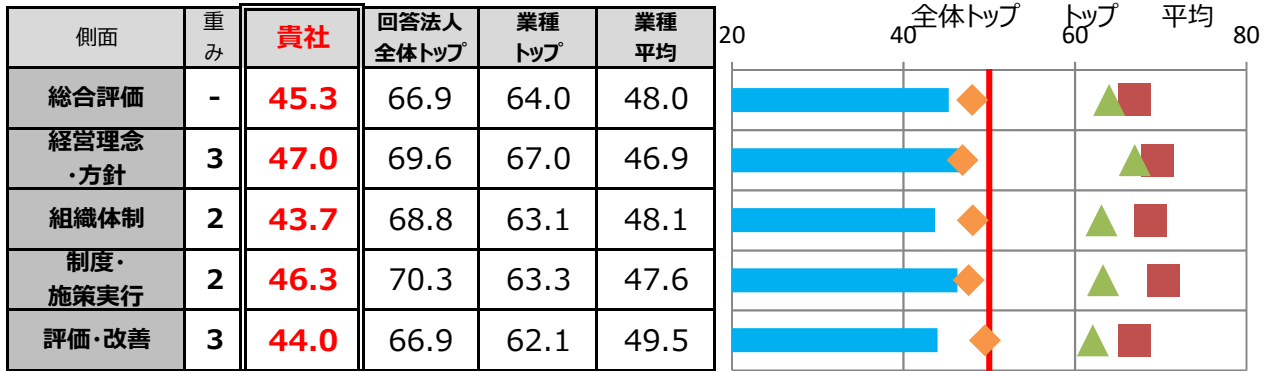
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



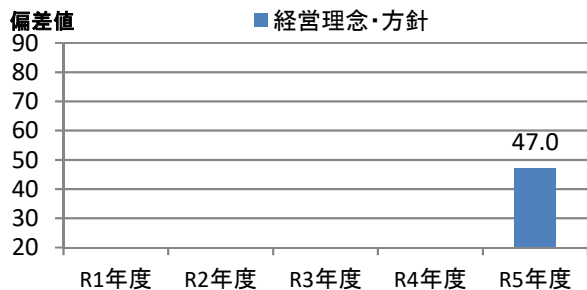
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

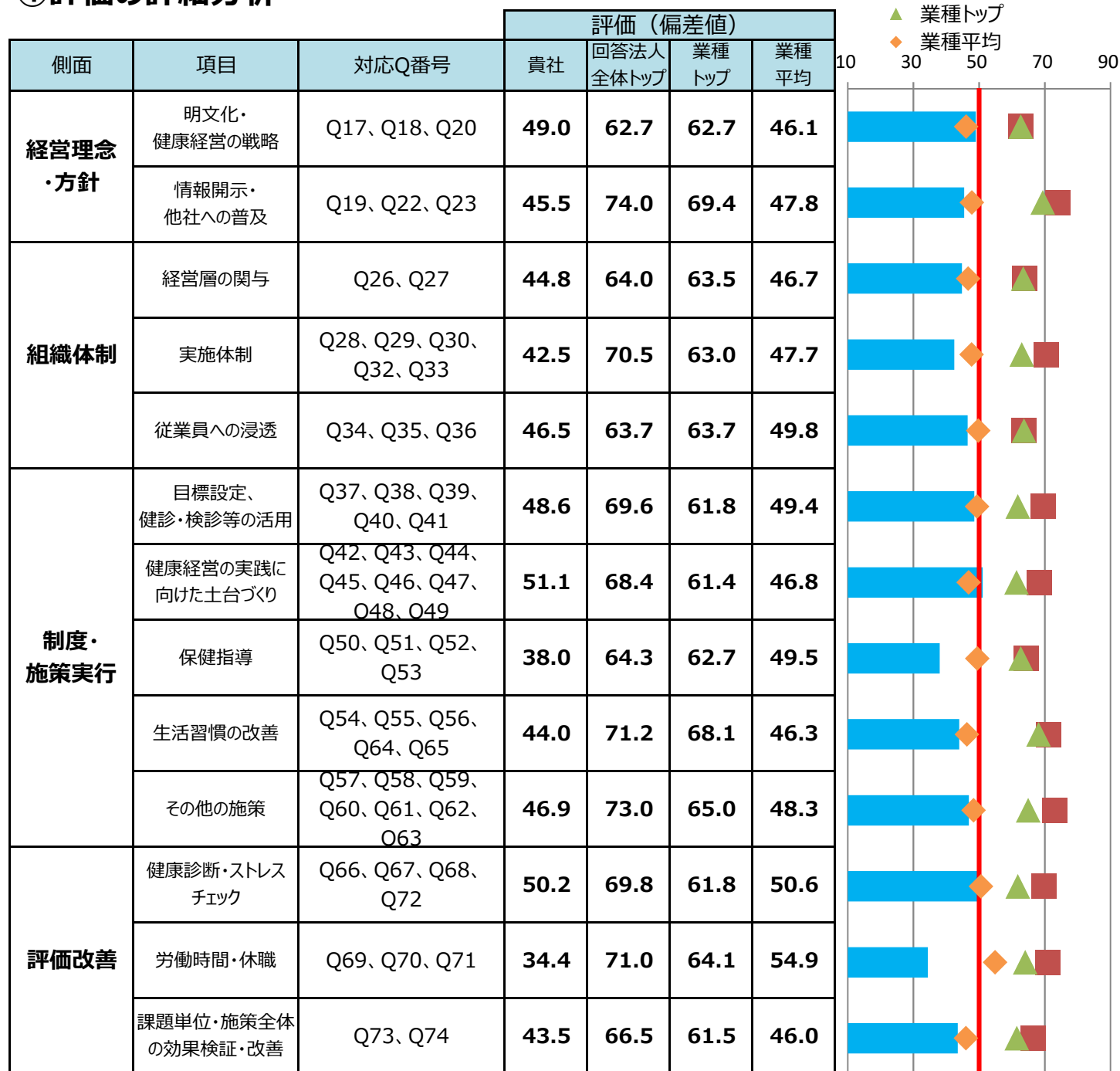
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2451~2500位
総合評価	-	-	-	-	45.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康経営の取り組みにより安心して働ける環境を整え、新規採用力の向上を目指すと同時に、従業員に健康で長く働いてもらうことが、会社全体のパフォーマンスの向上に繋がることとなる。継続的に企業価値を高め、事業活動を推進するための課題の一つ。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の健康と安全を最優先とした健康経営を推進する。「全ての従業員が健康で働き易く、ワーク・エンゲイジメントが高い会社の実現」を目指す。その結果、企業価値向上、従業員の定着につながることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.stylem.co.jp/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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	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	96.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各部署単位で年に1回交流・親睦を深めるため従業員に親睦会費3,000円を支給しています				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.0	%	(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	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	社員食堂の栄養管理者がカロリー計算・塩分計算し、減塩・野菜接種メニューを含め毎日4種類提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社員及び家族参加のイベントを実施、運動機会の提供に加え社員コミュニケーション促進も実現。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	23.0	%
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	51.2	48.8	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	42.2	49.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	49.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.3	49.1	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	41.9	46.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	51.5	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	44.9	49.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.2	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	50.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.4	46.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍によりテレワーク勤務が増加したことで、コミュニケーションが欠如した状況が長期化したため、業務遂行に対する不安、孤独感によるメンタルヘルス不調者が数人見られた。社員一人一人がストレスを感じた時に、気軽に相談できる窓口や専門家からのアドバイスを受けられる体制の早期構築が必要。
	施策実施結果	社内ポータルサイトで社内相談窓口として『社員相談窓口（よろず相談室）』の開設を告知。様々なメンタルヘルスについての情報を提供することにより、20名の社員から相談を受けた。
効果検証結果	カウニングを受けたことで不安や孤独感、ストレス軽減することができ、復帰もスムーズにできた実績がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症（新型コロナウイルス、インフルエンザ等）の罹患者および濃厚接触者が増えると従業員の欠勤により、会社全体のパフォーマンスが落ちてしまう
	施策実施結果	新型コロナ感染対策を継続。職域接種3回目を実施。一般での接種が進み職域接種率は1回目の約90%から約40%となった。インフルエンザワクチン接種は586名を対象として352名の接種となり接種率は60%。
効果検証結果	新型コロナウイルスに関しては、当初より細かな感染症対策を継続実施してきた。2022年度も罹患者は出たが社内でのクラスターは発生していない。またインフルエンザワクチン接種も継続して行い、罹患者はほとんど出なかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北越コーポレーション株式会社

英文名：Hokuetsu Corporation

■加入保険者：北越コーポレーション健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

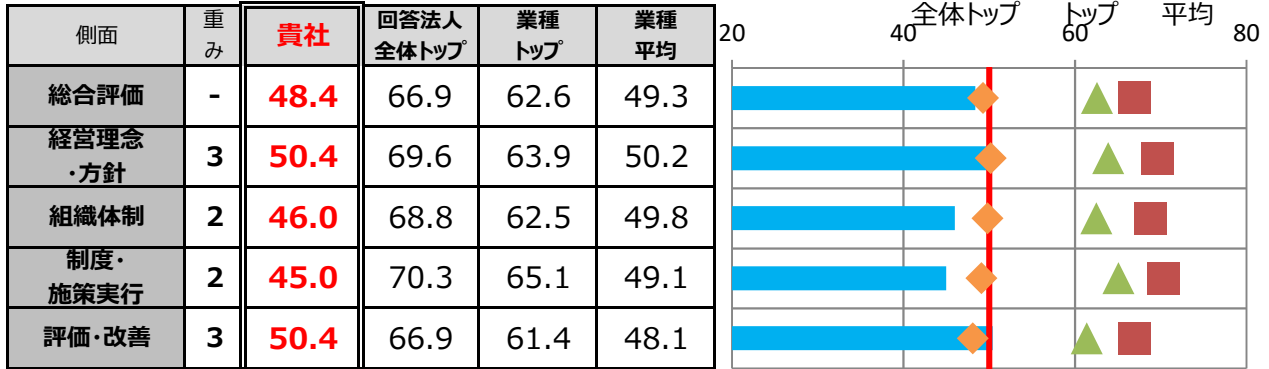
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001～2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↑1.0 (前回偏差値 47.4)

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

②評価の内訳



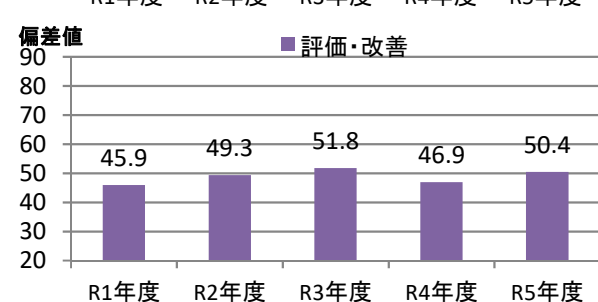
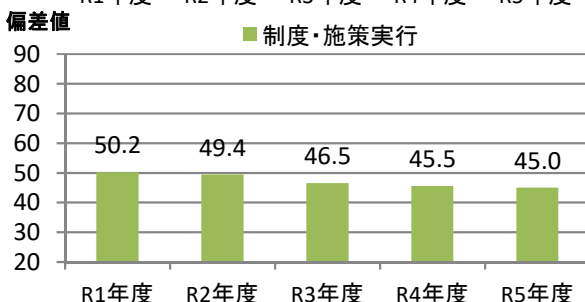
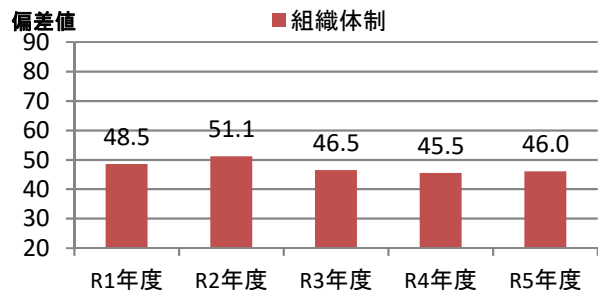
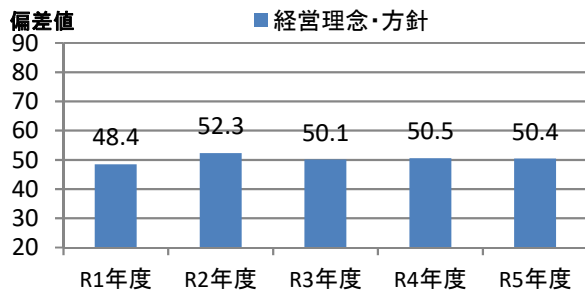
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

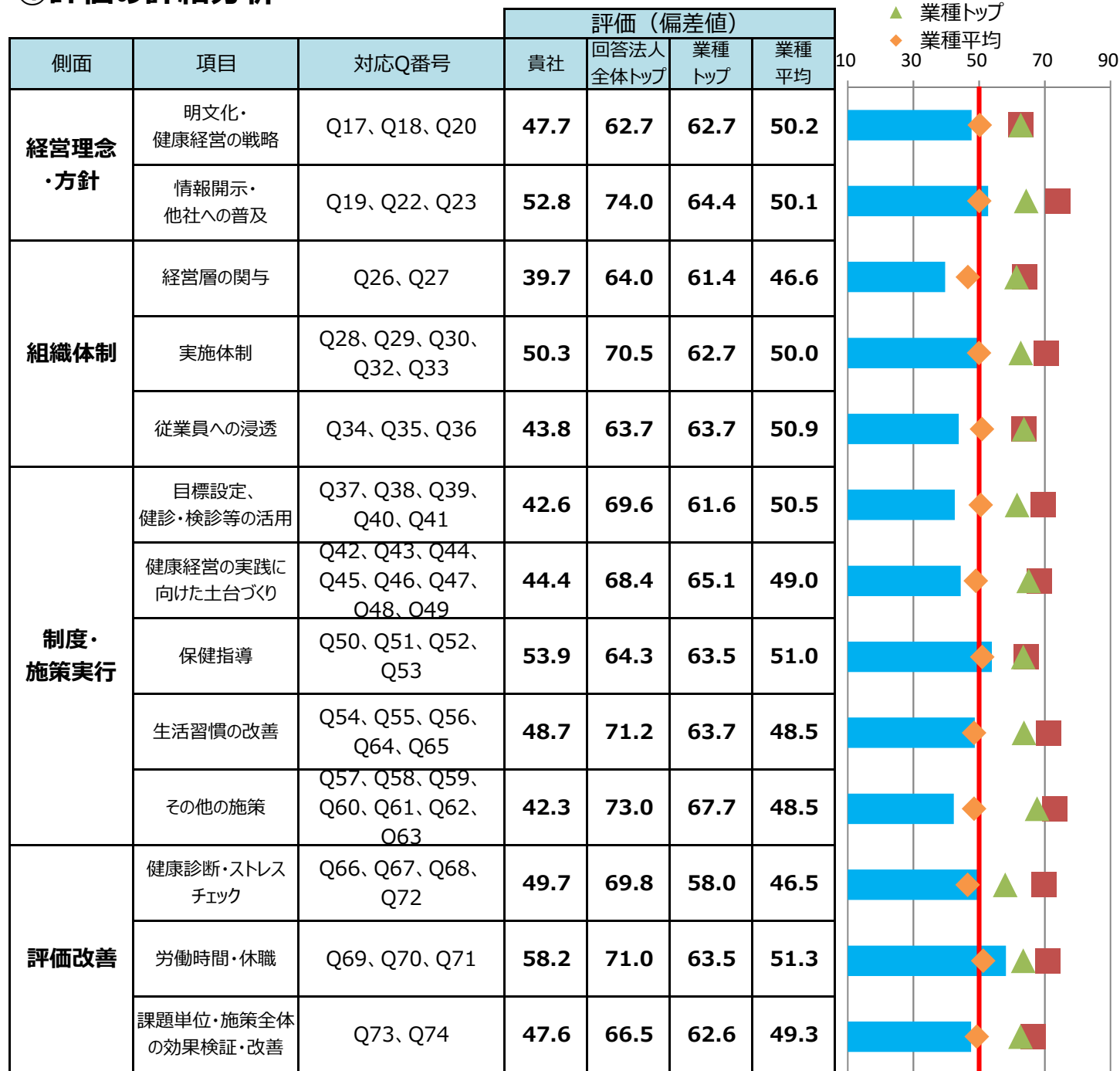
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401～1450位	1301～1350位	1651～1700位	2001～2050位	2001～2050位
総合評価	48.0	50.6(↑2.6)	49.2(↓1.4)	47.4(↓1.8)	48.4(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 北越グループのダイバーシティ委員会の課題のひとつに、経営陣、管理職層における女性、外国人、中途採用者等の割合を現状（2021年度）の約1割から2030年に倍増させる事をあげている。
	健康経営の実施により期待する効果	幹部候補として女性の新卒または経験者採用を積極的に検討し、女性が活躍出来る場を増やし会社組織の活性化に繋げていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 労働災害の撲滅、明るく健康的な労働環境構築
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の安全衛生の確保、従業員の採用、定着への寄与

※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	http://www.hokuetsucorp.com/sustainability/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	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	12.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	体育教養補助費として支出している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康診断結果で生活習慣病もしくは高リスク者について、管理栄養士から個別に面接して栄養指導をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	各事業場職場単位で始業前に「誰でも出来る体操」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	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	49.2	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	46.0	49.2	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	46.7	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	49.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	48.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	50.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	49.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	53.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.3	47.1	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	被扶養者の特定健診実施率が低い。
	施策実施結果	対象者に受診勧奨のハガキを送付した。
効果検証結果	2019年度より実施し、2019年度30.9%、2020年度26.7%、2021年度28.5%、2022年度29.6% コロナの影響で年度による実施率に増減があるが、実施前の2018年度(25.8%)に比べるといずれの年度も増加しており、引き続き受診勧奨を実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者の発生予防、早期発見等の対策を図る。
	施策実施結果	メンタルヘルスケアとしてラインケア研修を管理職にを対象に実施した。
効果検証結果	受講した管理職は聞く力等コミュニケーションの重要性を認識し職場の人間関係改善に役立っている。2022年度の長期欠勤者は昨年24人から8人となった。	

※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：大王製紙株式会社

英文名：Daio Paper Corporation

■加入保険者：大王製紙健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

①健康経営度評価結果

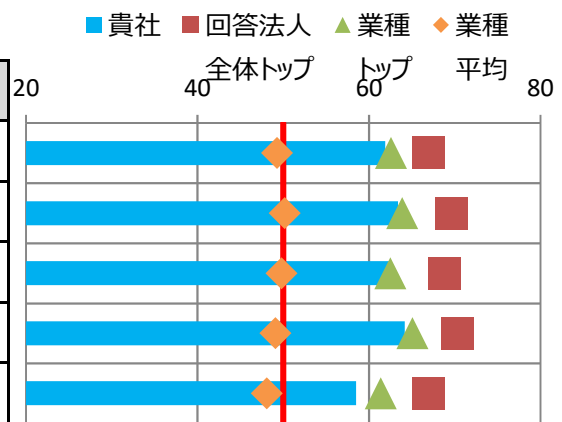
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↑1.3 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	66.9	62.6	49.3
経営理念・方針	3	63.4	69.6	63.9	50.2
組織体制	2	62.5	68.8	62.5	49.8
制度・施策実行	2	64.2	70.3	65.1	49.1
評価・改善	3	58.5	66.9	61.4	48.1



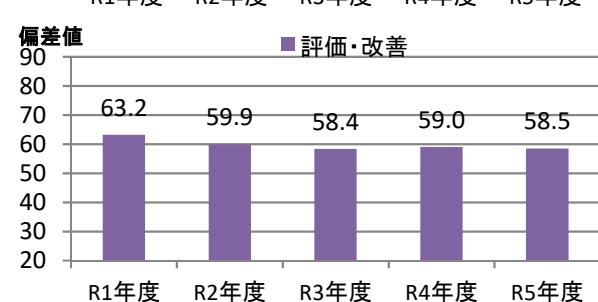
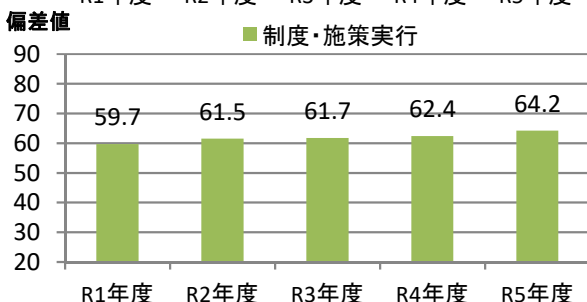
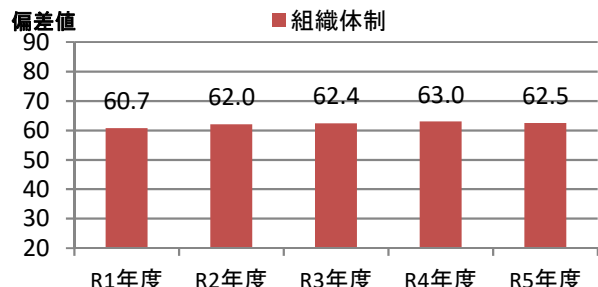
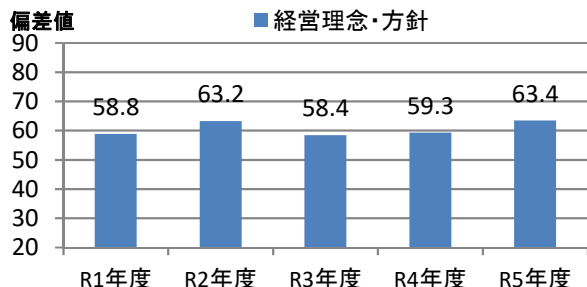
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

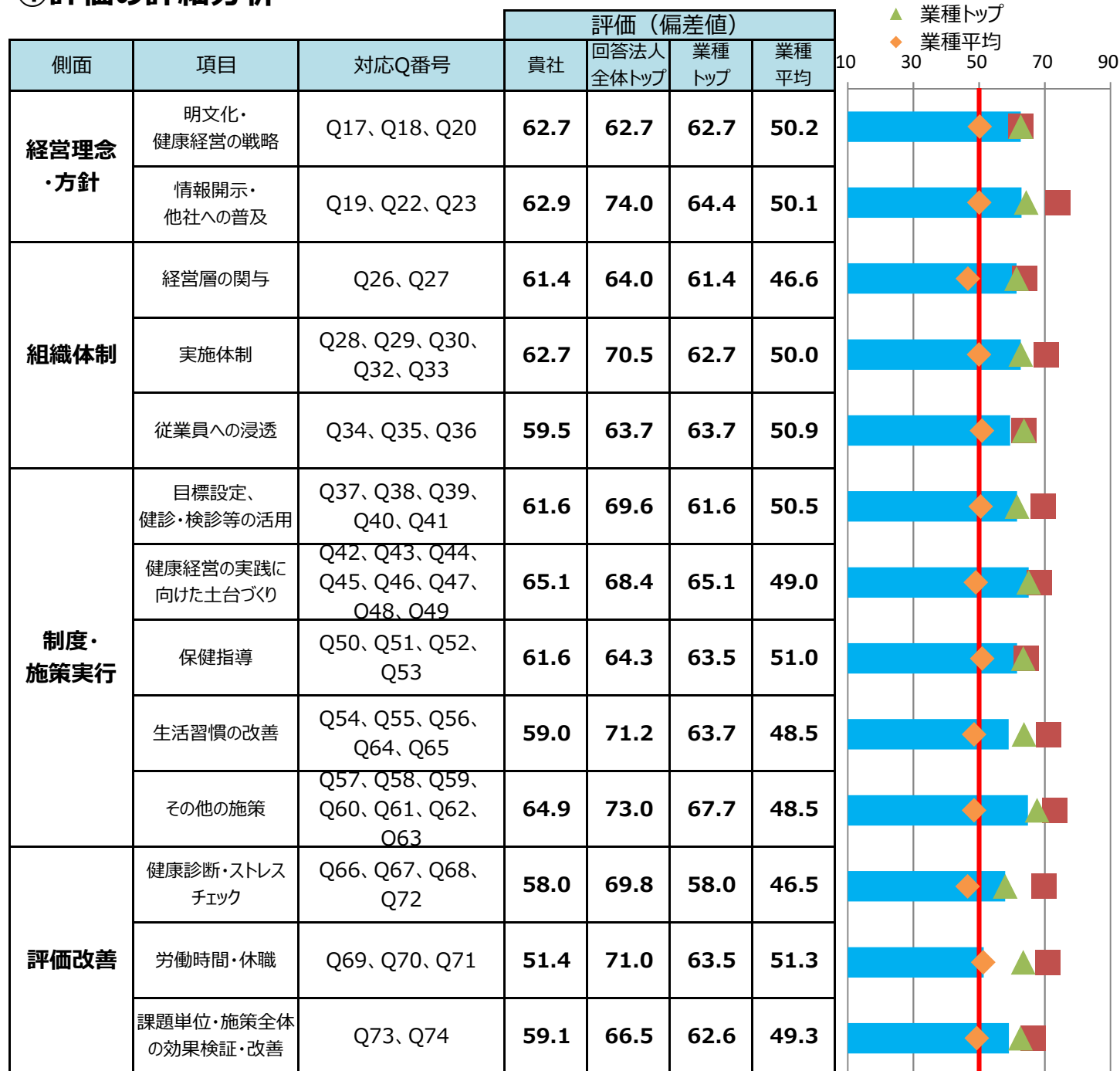
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	201~250位	401~450位	451~500位	401~450位
総合評価	60.7	61.6(↑0.9)	59.9(↓1.7)	60.6(↑0.7)	61.9(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人一人のパフォーマンス向上は、生産性向上、組織活性化、業績向上に直接的に寄与するものである。当社は24時間稼働の工場従事者、営業など外勤者、事務等の内勤者と様々な環境で働く従業員がおり、それぞれの部門に従事する社員一人ひとりが、ヘルスリテラシーを上げつつ、高パフォーマンスを発揮できる状態を維持することは経営課題の一つである。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のヘルスリテラシーが向上し、自分事として生活習慣改善に取り組むことでパフォーマンスが向上し、安定した事業運営ができることを期待。「運動・食事・睡眠」に関するKPIを設定し、従業員全員を巻き込む施策を展開することで、個々のパフォーマンス向上を目指す。 2022年度実績（2030年度目標）：適度な運動習慣者率23.9%（39%）朝食習慣者率68.6%（84%）良質な睡眠者率70.3%（86%）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 これまでの健康経営推進の各施策は、健康経営担当者から社員一人ひとりへ対するものが多く、管理職の部下マネジメントに健康経営の視点が不足しているという課題がある。プライバシーに配慮しつつ、管理職が部下の健康状態に関心をもち、コミュニケーションをとることは、生産性向上・エンゲージメント向上の観点でも重要と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	管理職のヘルスリテラシーが高まることで、日々のマネジメント要素の一つに健康が加わり、上司部下間のコミュニケーションが増えることにより心理的安全性を高め、組織の活性化を図りたい。また、部署部門を跨いだ健康施策の展開により、全社的な一体運営を推進したい。

※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	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.daio-paper.co.jp/csr/integrated/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.daio-paper.co.jp/csr/integrated/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.daio-paper.co.jp/csr/integrated/health/				
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.daio-paper.co.jp/csr/integrated/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	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	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	26.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	心理的安全性を高めるため、社内ドレスコードカジュアル化を推進。取締役会含めてノージャケットとし				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.1	%	(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	「時間栄養学的朝食のすすめセミナー」をweb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		%

■ 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	グループ会社のエリエールスポーツクラブ、大手スポーツクラブと法人契約し、社員とその家族は格安利用				
(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	13.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.1	%

※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	61.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	49.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	49.2	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	46.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	49.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	48.3	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	60.3	50.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	49.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.5	47.1	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	「ライフ・ワークバランスの推進」は当社の健康経営推進4本柱の一つであり、健全な心身の基盤となるライフが整ってこそ、生産性の高いワークが実現すると捉えている。長時間労働により、心身の健康を損ね、生産性が落ち、新たな発想を生み出す余力がない状態に陥ることがリスクであり、早期に対処することが喫緊の課題である。
	施策実施結果	働き方改革の推進を目的とした管理部門の部長職による社内プロジェクト「働き方タスク」を結成し、「やめることから開始」をテーマに書類・会議方法の見直しを実施。役員から担当者まで業務効率化を推進している。
効果検証結果	一般社員の平均年次休取得率が、2020年度67.2%→2022年度75%に改善された。2023年度下期も継続して、「ライフ・ワークバランスの推進」全体の推進として、「働き方タスク」を中心に働き方の見直しと具体的な改善に向けた議論を進める。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2019年度まで喫煙率が30%を超え高い水準を推移していた。役員・管理職に対する禁煙チャレンジを推進した結果、年々減少傾向にあるものの、「20~30代の一般社員」層や「4組3交代制の操業現場で勤務する男性社員」の喫煙率が高く、そのターゲット層の禁煙への関心を高め、喫煙率を低下することが課題である。
	施策実施結果	禁煙チャレンジする人を周囲が応援する仕組みを作るため、健康経営委員会メンバーで「禁煙応援団」を結成した。全社員が参加している社内SNSにて禁煙コラム動画を配信し、卒煙者の禁煙体験談など情報提供を実施。
効果検証結果	2020年度26.1%、2021年度23.9%、2022年度22.2%と喫煙率が改善している。タバコに関するアンケートでは、回答者のうち7%が「できれば禁煙したい」と回答したことから、禁煙に関心のある社員にターゲットを絞り、「禁煙応援団」と対象者の上司・同僚が連携して支援し禁煙にチャレンジする環境を整備する計画である。	

※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：ニッポン高度紙工業株式会社

英文名：NIPPON KODOSHI CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

上場

■所属業種：パルプ・紙

①健康経営度評価結果

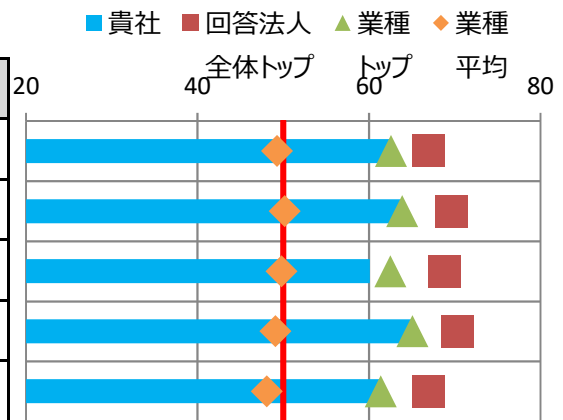
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↓1.2 (前回偏差値 63.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	66.9	62.6	49.3
経営理念・方針	3	63.9	69.6	63.9	50.2
組織体制	2	60.1	68.8	62.5	49.8
制度・施策実行	2	65.1	70.3	65.1	49.1
評価・改善	3	61.4	66.9	61.4	48.1



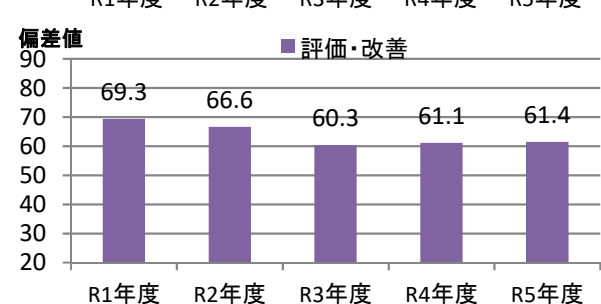
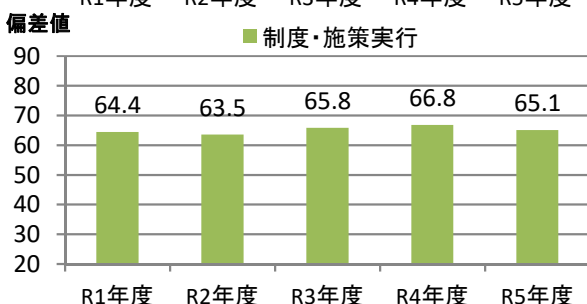
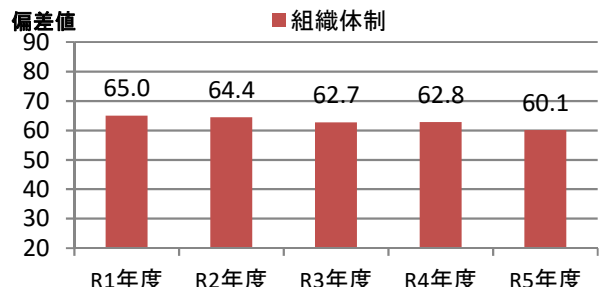
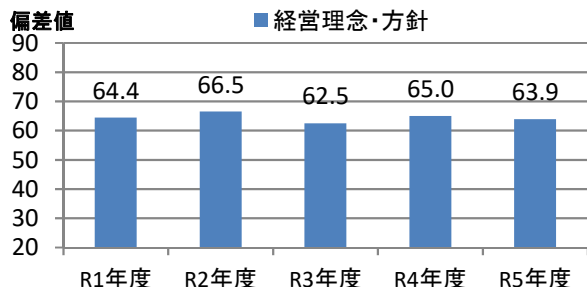
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

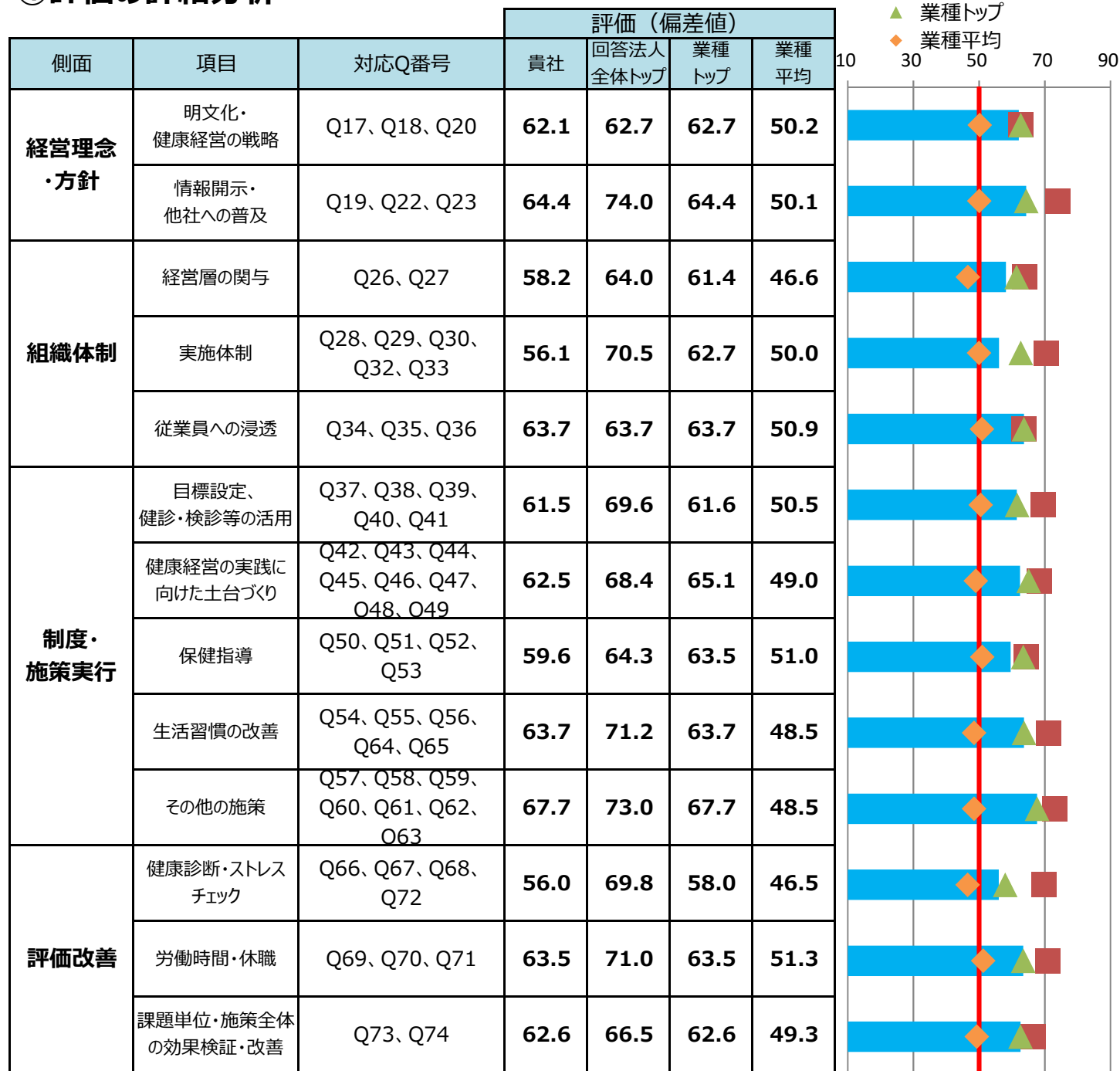
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251~300位
総合評価	66.0	65.5(↓0.5)	62.5(↓3.0)	63.8(↑1.3)	62.6(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では従業員が高年齢化（平均年齢44歳）し、それに伴い健康リスクも上がる中で、自身の健康づくりを一人一人が「自分ごと」と捉えて一層健康意識を高め、病気休業や就業制限もなく健康な状態で就業できる体づくり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	日頃の健康維持・改善を行うことで、高年齢になっても健康な状態で安全・健康に働くことが期待できる。健康維持・改善のための禁煙・運動の取組等、有所見の上昇を抑制する施策を実施するとともに、健康で働くための指標として健康診断有所見率の改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では、従業員の心身の健康が組織の活性化や生産性の向上において重要と考えている。そのためにも、メンタル面を含めた体調不調等の未然防止や安心して働ける心理的安全性の高い職場づくりが重要な課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル面を含めた体調不調等の未然防止・良好な人間関係づくりを通じて組織の活性化・働きがいの向上・生産性向上が期待できる。具体的な指標としてメンタル不調による長期（1カ月以上）休業者ゼロの継続を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kodoshi.co.jp/health_management/bcp.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.kodoshi.co.jp/health_management/bcp.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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	16	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	メンタルヘルス推進委員が各職場を訪問し従業員同士の良好なコミュニケーションの促進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	94.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（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	握力・閉眼片足立ち測定等の運動機能チェック、体組成計を使用した体年齢測定を通じて自身の体の状態を把握				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
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	65.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	49.2	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	65.2	49.2	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	46.7	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	77.1	49.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	48.3	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	66.9	50.6	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	49.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.5	47.1	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社では、年齢が高くなるにつれて健康診断所見率も高くなる傾向にある。そこで、高齢者だけでなく、若い時期から一人一人が健康維持・増進を自分事として捉え、病気の未然防止、健康維持に取り組むためには、若年層も含めた従業員の健康づくりに対する意識向上が課題となっている。
	施策実施結果	全従業員を対象とした健康学習を実施。「ガンを予防する生活習慣改善」をテーマとした座学の他、自身の体の状態を把握し、運動習慣をつけるための体力測定等（実技）を実施し、97%が受講した。
効果検証結果	実施後のアンケートでは、参加者の98%が内容を理解でき、約90%が学習後「自身の健康づくりのために何か取組もうと思う」と回答、また約80%が「運動の継続ができる（声掛けがあればできるを含む）」と回答した。また、従業員が運動を継続できるように、アプリを活用したウォーキングイベントを定期的に開催、2022年度はのべ182名が参加した。次年度も参加者の意見を研修内容に反映させる。	
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	ワークライフバランスが従業員の生活と健康を守るだけでなく、前向きに仕事に取り組むことにもつながると考える。女性従業員の育児休業取得率は毎年100%を継続、男性育児休業取得率も年々増加しているが、取得対象者への聞き取り等から取得しにくいケースがあることも考えられるため、更に取得を促進することを課題としている。（2022年度取得率：女性100%、男性40%）
	施策実施結果	育児休業取得対象者の上長から取得を促したり、人事担当者から対象者に個別に丁寧な説明をおこない取得促進を図った。生産部門では代替要員を確保する等、育児休業を取得しやすい環境づくりをおこなった。
効果検証結果	女性従業員の育児休業取得率は100%を継続、男性育児休業取得率も年々増加し、2023年度の取得率は9月末時点で100%（3名/3名）となっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阿波製紙株式会社

英文名：AWA PAPER & TECHNOLOGICAL COMPANY, Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会徳島支部

上場

■所属業種：パルプ・紙

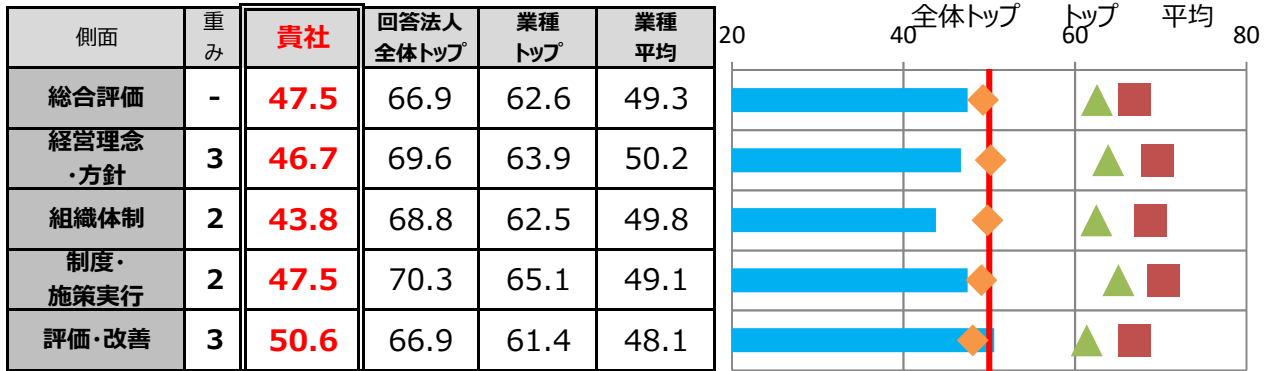
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.5** ↑2.1 (前回偏差値 45.4)

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

②評価の内訳



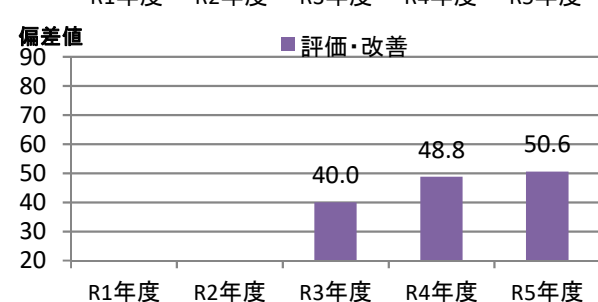
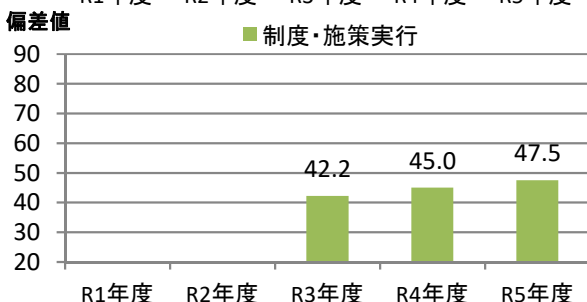
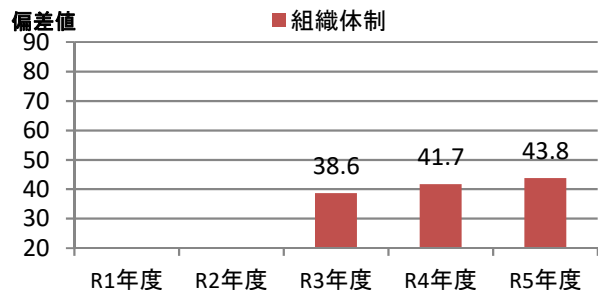
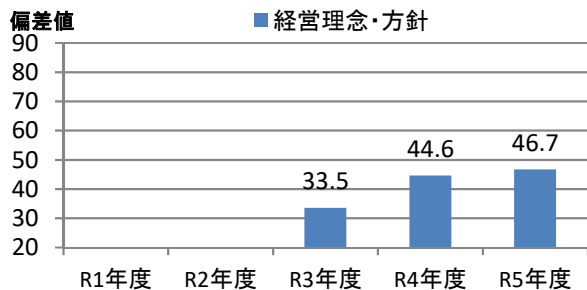
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

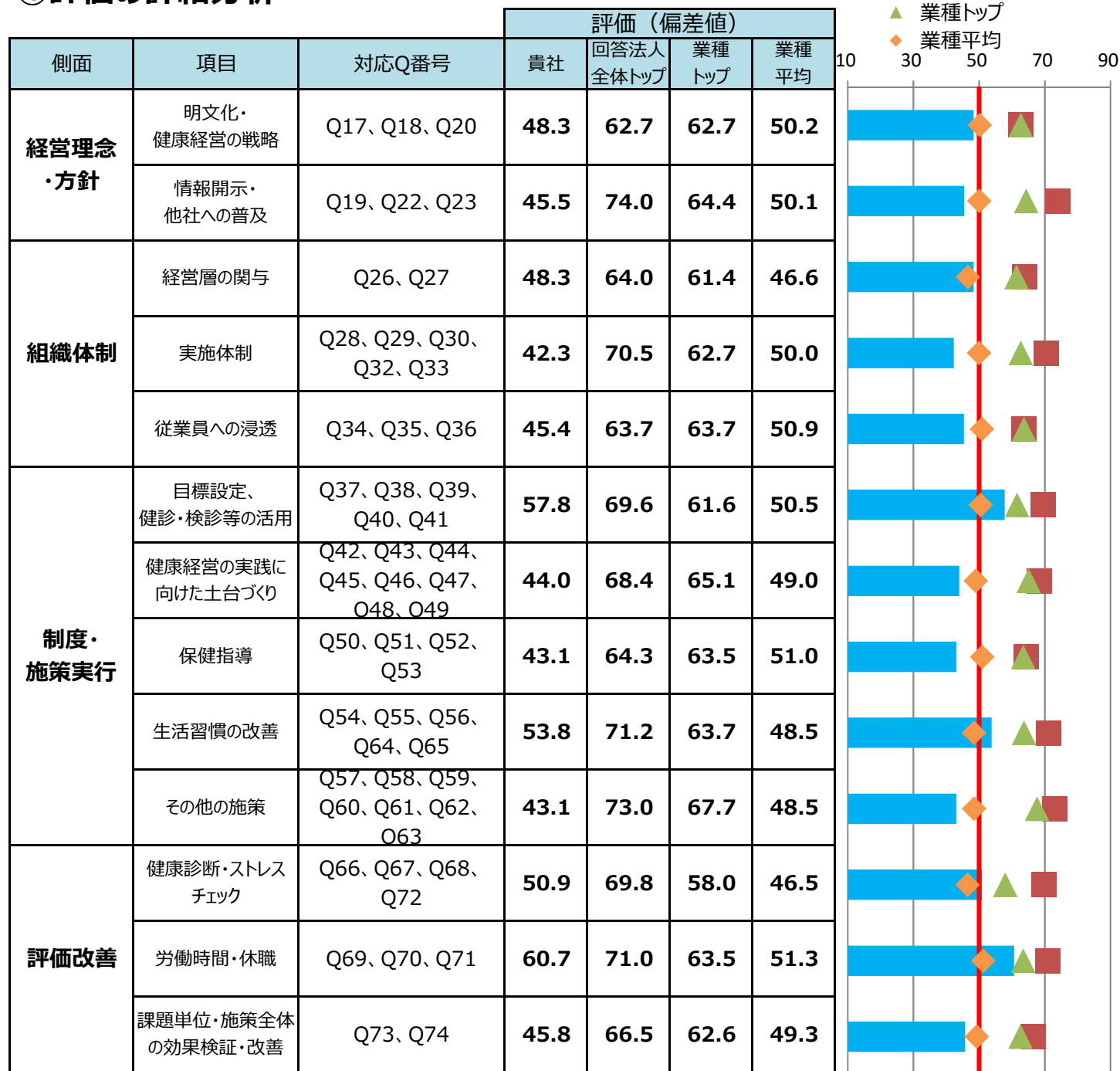
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2501~2550位	2201~2250位	2151~2200位
総合評価	-	-	38.2(-)	45.4(↑7.2)	47.5(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身ともに健康で、働きがいをもつて個性や能力を最大限に発揮するために、生活習慣の改善を図りメタボリックシンドローム該当者を減少させる。
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導を受ける事で、自分の健康状態やリスクを把握し専門的なアドバイスやサポートを受ける事で、生活習慣の改善により病気の発症や悪化を防ぐことで、欠勤者や休業者を減少させ、労働生産性を向上させる。 特定保健指導受診率 目標 35.0%以上 ⇒ 実績 91.7% (2022年度)
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 3年前頃から中途退職者が徐々に増加しているため、離職率を低下させる。また、少子化による労働人口の減少による採用難が続いているため、高卒・大卒生の採用率を向上させる。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健診以外に人間ドックや乳がん検診等の受診の費用補助、感染症等の予防接種費用補助による従業員の経済的負担の軽減やメンタルヘルスケアの一環として、定期的なストレスチェック受診等により、従業員の健康維持、増進へのセルフケアにつなげ、病気の早期発見・治療に役立てることにより、自社に対するエンゲージメントの向上、企業イメージの向上を図り、離職率の低下ならびに採用率を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	有価証券報告書
URL	https://ssl4.eir-parts.net/doc/3896/yocho_pdf/S100R666/00.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	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	20.9	%	(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	ありがとうカードにより、毎月行動が素晴らしい社員を選定（月間賞）、月間賞から大賞を選定し年末				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.9	%

■ 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	毎日の食事や運動、体重などの記録に、管理栄養士がアドバイスをする健康アドバイスアプリの提供				
(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	5.4	%

■ 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	生活習慣病予防として、スポーツ施設（フィットネスクラブ・トレーニングジム等）の利用料金の補助支援制度				
(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	2.6	%

■ 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	38.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.8	49.2	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	46.0	49.2	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	46.7	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	43.8	49.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	48.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	50.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.6	49.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.7	47.1	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	集団分析の結果、組織別の高ストレス者が一番高い部門およびハラスメント（質問例：この半年間に、上司から嫌がらせをされたことがある等）事象が高い部門に対し、環境改善を行う。
	施策実施結果	部門長へのヒアリング、ハラスメント関連の注意、研修実施および高ストレス者に対する産業医面談の実施およびヒアリングによる内容確認と検証
効果検証結果	該当部門の部門長自身の部内会議等での発言内容の変化、面談実施後の検証によるハラスメントに該当していないことを確認、個別ヒアリングによる職場内での明らかな変化、自部門の重点項目に掲げ、業務過多の状態を緩和すべく、ストレス度合いの減少に2022年度末まで努めた。	
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	ワーク・ライフ・バランスの向上に向けて年次有給休暇の取得奨励日設置によるさらなる促進、男性育休参画者のさらなる促進および育休短時間勤務制度の充実
	施策実施結果	年次有給休暇年5日の事前申請や奨励日の設置、男性育休促進制度の導入（5日間の有給）、出産休暇3日間にプラスして、出産後1か月以内で3日間の配偶者出産休暇取得可、育児短時間勤務制度の小学1年生までに拡大
効果検証結果	2022年度は2021度よりも年次有給休暇取得率は約6%向上した。男性育休取得者は、2021年度取得者73.3%から2022年度は90.9%にまで達した。また、男性育休短時間勤務制度も男性社員2名が活用している。また、女性社員は育児休業終了後全員職場復帰し、短時間勤務制度（9名）を利用している。	

※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：レンゴー株式会社

英文名：Rengo Co., Ltd.

■加入保険者：レンゴー健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

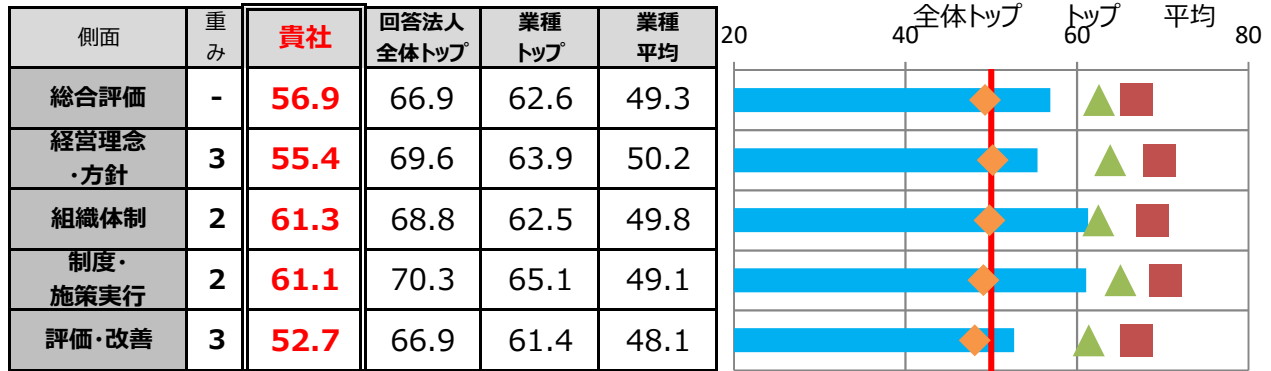
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.9** ↓0.5 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



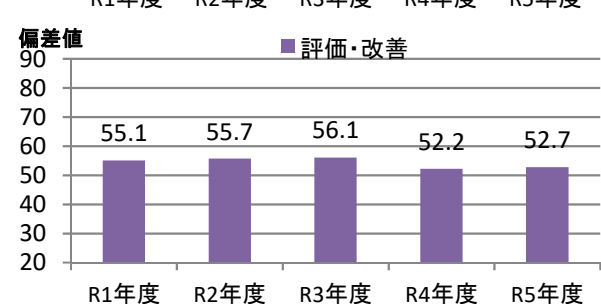
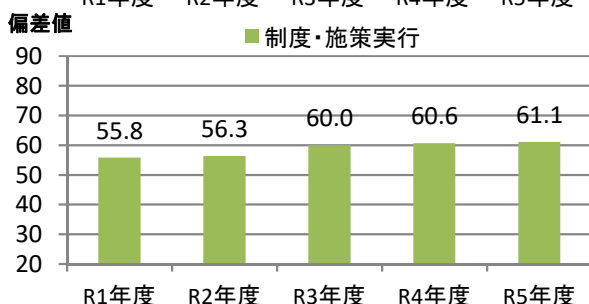
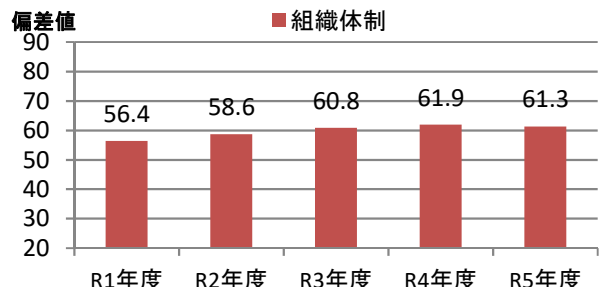
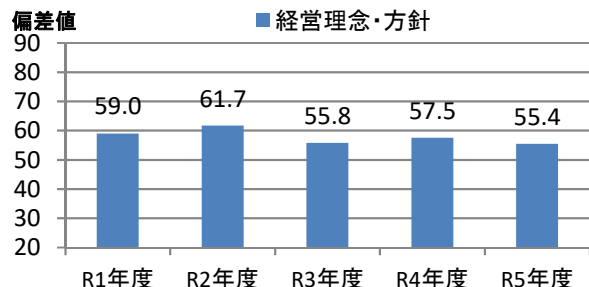
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

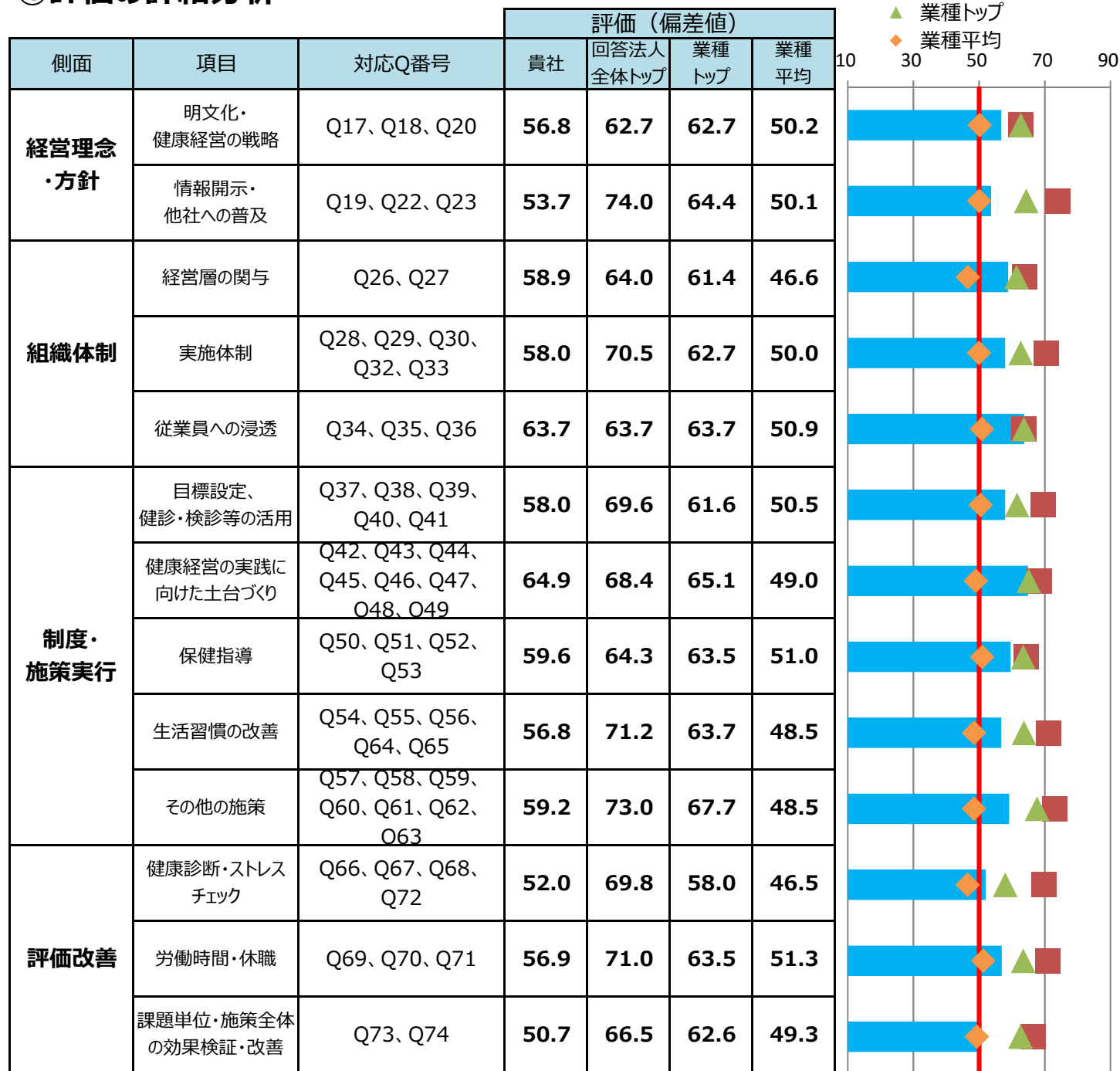
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	551~600位	651~700位	801~850位	901~950位
総合評価	56.7	58.2(↑1.5)	57.7(↓0.5)	57.4(↓0.3)	56.9(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生涯現役を意識しながら、健やかで心豊かなはつらつとした生活を実現するために、日々の健康づくりと安全・安心な職場づくりを実践している。具体的には「健康増進に向けた取組み」「こころの健康に向けた取組み」「すべての人が働きやすい職場づくりに向けた取組み」の3つの課題に細分化して取組みを進めている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康である従業員が増加し、一人ひとりの意欲・能力と生産性の向上が図られることを期待している。所定外時間の削減や、年次有給休暇取得の促進に取り組み、特に年次有給休暇については、2014年度まで平均取得日数が10日未満であったが、啓発活動や職場環境整備を推進し、2022年度の取得率は目標とする60%を超えた。
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 当社は、人本主義（人間中心主義）を会社経営の柱に据えて、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）に積極的に取り組むこと、および、仕事と生活の調和のとれた働き方を推進することも健康経営の基本と認識し、人材の確保、育成、定着を推し進めている。
	健康経営の実施により期待する効果	育児・介護の両立支援のみならず、適切な働き方を実現することは、ワーク・ライフ・バランスの充実や、誰もが働きやすい環境となり、従業員エンゲージメントが高まる。あわせて、多様な人材が互いに尊重かつ受容し、持てる能力を最大限に発揮して活躍できるよう、ストレスチェック結果を活用し、ストレスの軽減やハラスメント防止につなげている。

※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	統合報告書
URL	https://www.rengo.co.jp/financial/ir.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	健康とコミュニケーション促進を目的に全国工場の労使共催でボーリンク大会を実施。				
(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	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	生活習慣病予備軍対象に保健師による健康指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	始業時や昼休憩時間後にラジオ体操を行う。また専門指導士によるラジオ体操指導研修も実施				
(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	4.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.1	%

※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	60.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	49.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	49.2	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	46.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	49.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	48.3	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	67.0	50.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.4	49.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	53.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.3	47.1	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	こころの健康に向け、ストレスチェックの分析結果を活用。より有効活用するため、2019年度より設問や集計・分析方法などの実施内容を見直した。「上司・同僚からのサポート」が不足している点については、声かけや相談行為が気軽に行える良好な職場環境を築くことが喫緊の課題と認識し、管理職へのマネジメント力向上研修のほか、若手社員へのコミュニケーションカアップに向けた教育機会を増やしている。
	施策実施結果	事業所・工場の総務部門長対象に自職場の分析結果を確認する研修を継続実施。組織改善に向けた作成したアクションプランに基づき、2021年度より「相談行動」のポイントが上昇、2022年度も維持できている。
効果検証結果	課題が強くみられていた「周囲からのサポート」の数値が平均値以上となり、積極的な声かけや相談しやすい雰囲気づくりが進み、互いにサポートし合う体制が整うなど、コミュニケーション促進の効果が見られている。また、生産性研修の全社展開にあわせて、管理職や職制に対してハラスメント防止やマネジメント力向上の研修を実施し、「働き方改革」を進化させ、職場環境の改善を通じた従業員の心身の健康増進を推進していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の100%受診やストレスチェック受検だけでなく、「自分の健康は自分で守る」という従業員一人ひとりの能動的な意識と行動は「はつらつとした心豊かな未来」につながる。2022年12月にレngo健康保険組合に協力し、健康ポータルサイト「PeepUp」を導入し、自らの健康状態を「見える化」し、生活習慣の見直し・変容を促進し、健康リテラシーの向上に役立てることを期待している。
	施策実施結果	現在、1,933名（39.2%）が登録。健診結果のほか、健康年齢、日々の歩数や体重などを記録して健康づくりを行う。
効果検証結果	年間を通じて自らの健康状況等の記録や閲覧をすることで、健康サイクルを作ることができる。また、個人だけでなく、チーム戦で参加することができるウォーキングイベントを開催し、コミュニケーション活性化の一助としている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ザ・パック株式会社

英文名：THE PACK CORPORATION

■加入保険者：西日本パッケージング健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

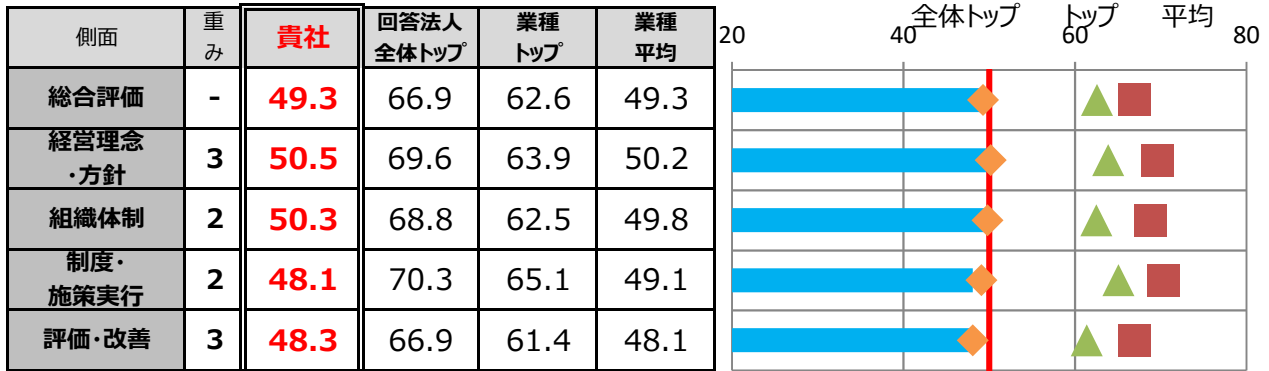
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.3** ↑1.4 (前回偏差値 47.9)

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

②評価の内訳



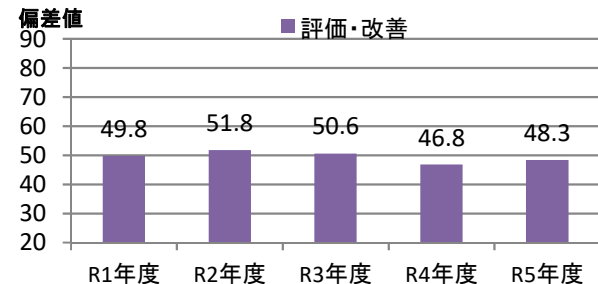
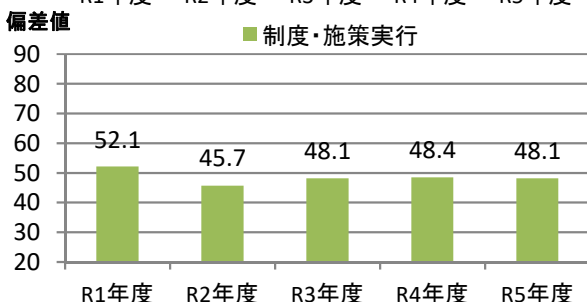
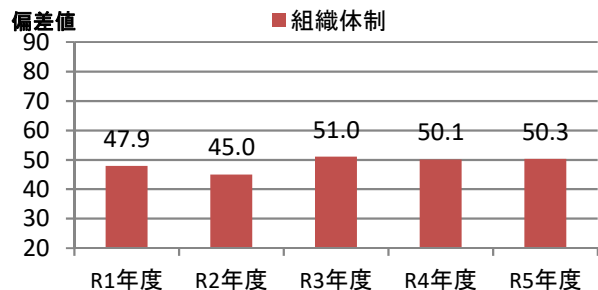
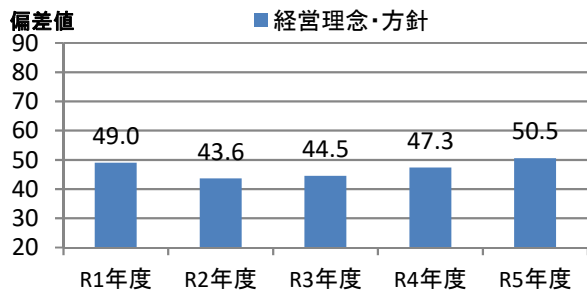
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

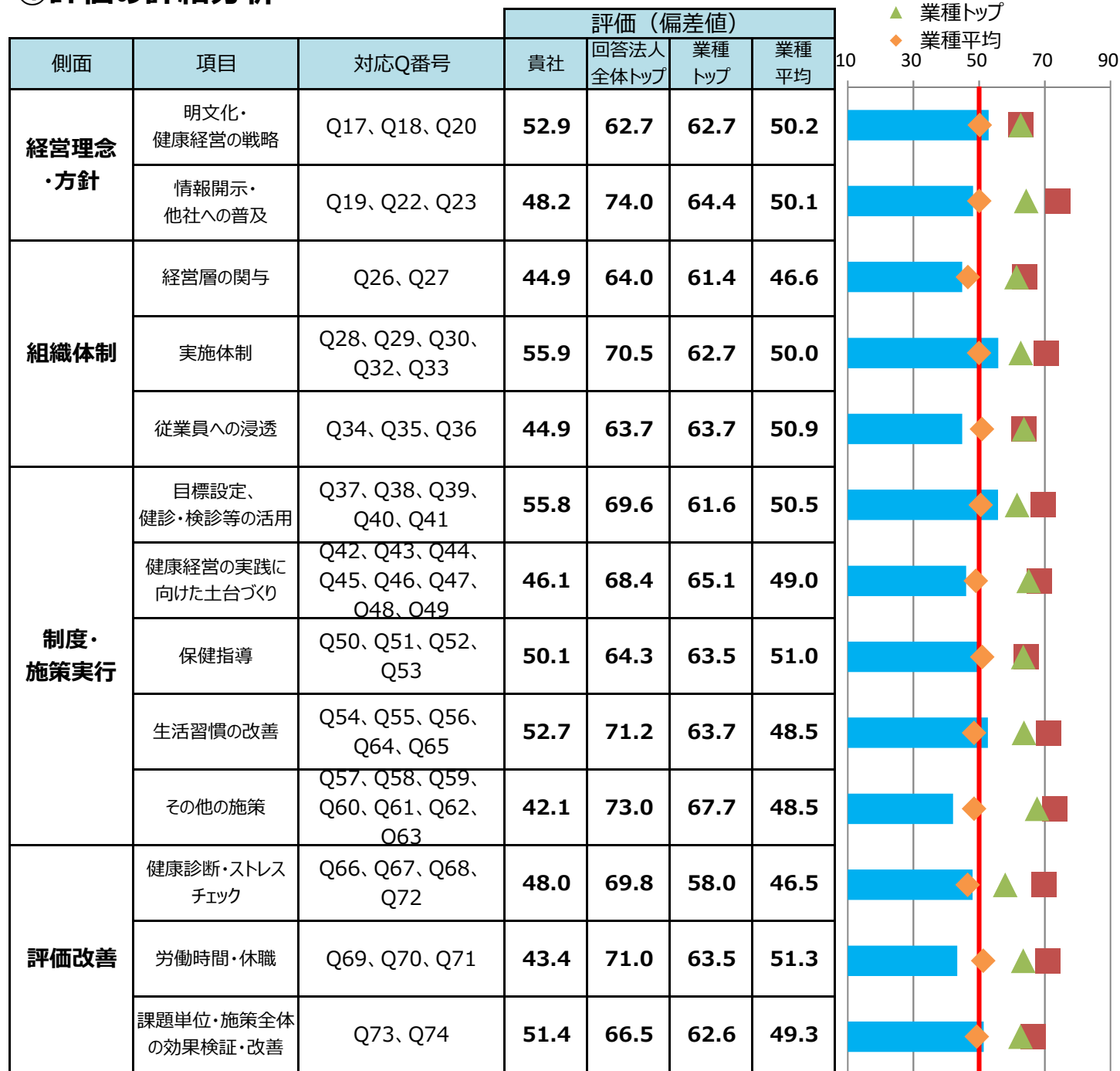
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1751~1800位	1901~1950位	1901~1950位
総合評価	49.6	46.8(↓2.8)	48.4(↑1.6)	47.9(↓0.5)	49.3(↑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	従業員のパフォーマンス向上 メンタル疾患により休職してしまう従業員が増加し、他の従業員の負荷が増え職場のパフォーマンスが低下してしまうことが課題
	健康経営の実施により期待する効果	自己申告書やストレスチェックを定期的に全従業員に行う。ストレスチェックにより自分でも気づかないストレスを早期に発見し、対処することができる。会社は事業所分析でメンタル不調の早期発見・早期対応を行うことで、メンタル不調休職の低減と、職場のパフォーマンス向上につなげる。
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 傷病による休職者と退職者の増加が課題。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断の二次検診受診率を向上、ストレスチェックや自己申告書での面談により傷病者を早期発見、早期治療で傷病休職者及びそれによる退職者を減少させる。健康経営を積極的に推進し、社員満足度を向上させ、会社の魅力を社内外へ発信する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.thepack.co.jp/company/declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	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	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	その他				
取組内容	社員間のコミュニケーションを活性化させる目的で、期間限定で飲食を通じた交流を金銭支援した				
(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	52.1	%

■ 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	健保提供の健康アプリで、食生活改善への特典や健康記事を見たり、日々の食事記録を入力し活用できる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.3	%

■ 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	健保主催のチャレンジウォーキングや健康アプリ内のふれんどウォークへの参加を呼びかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	3.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.7	49.2	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	46.6	49.2	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.4	46.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.9	49.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.9	48.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.1	50.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.8	49.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	53.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	47.1	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	2021年3月に実施した喫煙アンケートで喫煙者は27%と多く、従業員とその家族の健康を守るためにも、喫煙率の低減に取り組む必要がある。
	施策実施結果	全従業員対象に喫煙アンケートを実施。社内報に「健康特集（禁煙）」や「禁煙サポート事業の案内」を寄稿。新卒採用面接時に喫煙の有無確認と当社取り組みを紹介している。
効果検証結果	2021年4月より管理職の禁煙チャレンジをスタート、担当部長から役員までの役職者全員が率先垂範で禁煙を宣言。第1回喫煙アンケート（2021年3月）27%、第2回（2021年11月）24.3%、第3回（2022年4月）23.7%と3.3ポイント減少。今回は25.6%になり前回より1.9ポイント増加。中途採用の喫煙者が多い事が原因の一つ。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍で、会社が多様な働き方を推奨し、テレワーク勤務や時差出勤などを利用する社員が増えた事と、社員旅行や誕生祝賀会やビアパーティなどのイベントを開催できず、社員同士のコミュニケーションが希薄になった。
	施策実施結果	コロナ禍があげ、コミュニケーションサポートキャンペーンを実施し、ビアパーティを再開した。
効果検証結果	2023年7月から9月で、正社員と継続雇用社員の893名を対象にコミュニケーションサポートキャンペーンを実施し、福利厚生費約400万円を投入。今回のストレスチェックの回答では高ストレス者が前年16.9%に対し、13.8%と3.1ポイント減少し、こういった取込みも寄与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：出光ユニテック株式会社

英文名：Idemitsu Unitech Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：化学

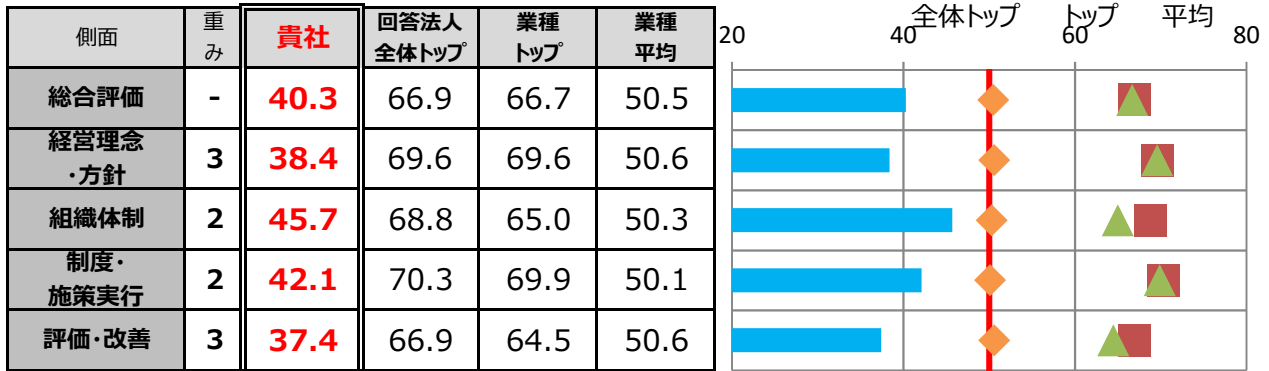
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.3** ↑8.9 (前回偏差値 31.4)

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

②評価の内訳



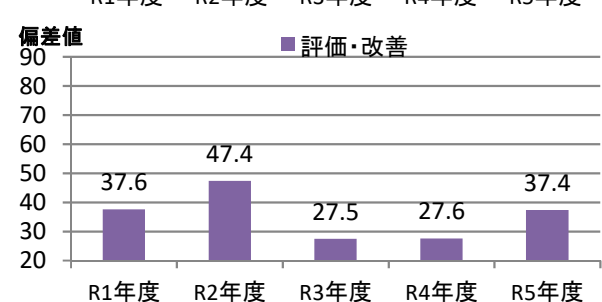
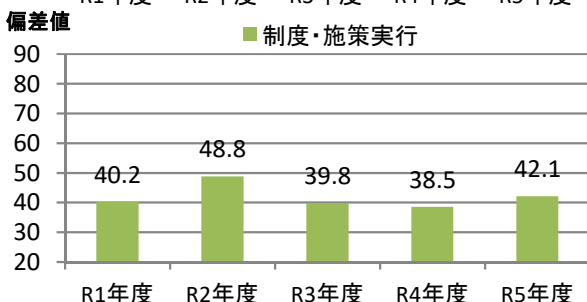
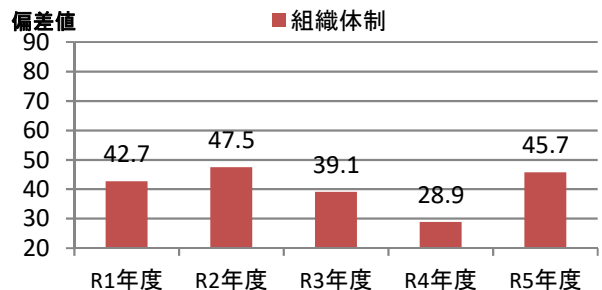
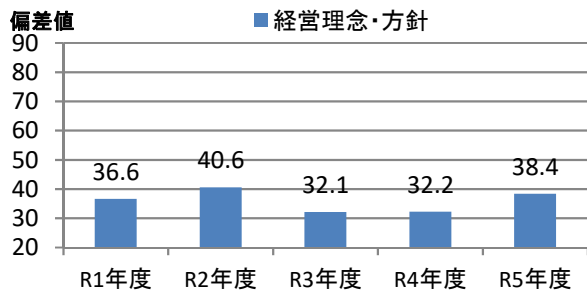
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

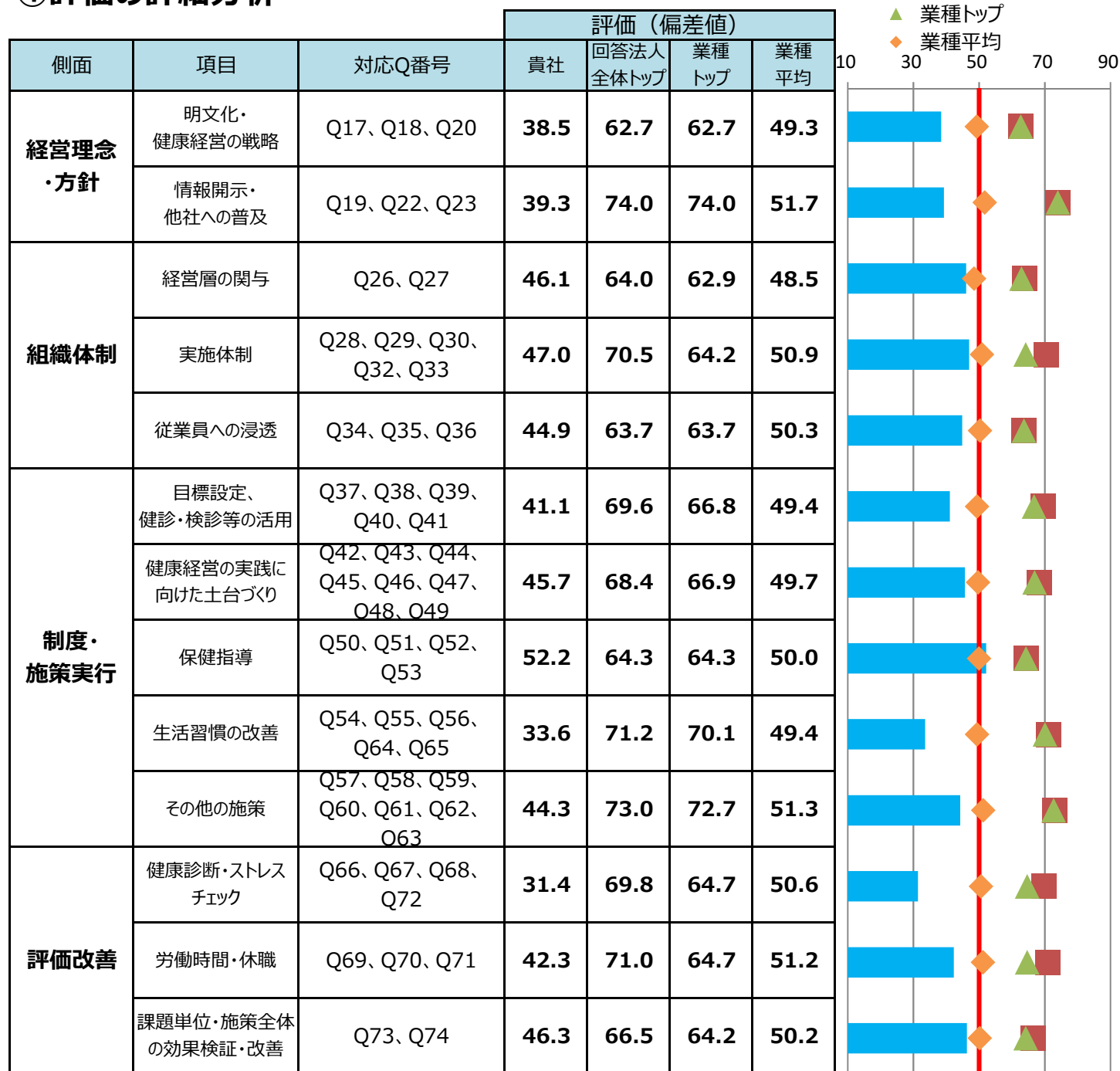
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1951~2000位	1701~1750位	2651~2700位	3001~3050位	3001~3050位
総合評価	38.8	45.7(↑6.9)	33.7(↓12.0)	31.4(↓2.3)	40.3(↑8.9)
【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 健康リテラシーの低さによる健康および健康関連制度への関心の低さがあり、健康関連の制度充実が福利厚生として正しく人材定着に繋がっていないことが課題となっている。また、健康リテラシーの低さは将来的な疾患による離職にも繋がりをため、広義での人材定着にも課題があると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康に関する法定以上の取組み実施と制度等周知による総合的な処遇水準周知（インナーブランディング）による社員のエンゲージメント向上および将来的な発症の回避。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.idemitsu.com/jp/iut/sustainability/social/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	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	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	会社が主として費用負担する忘年会・夏祭り等の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣に繋がるウォーキングイベント等を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	34.2	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.1	49.6	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	41.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.7	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	28.9	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員の疾病・健康課題の検討・分析において前提となる健康診断結果のデータ化と集約管理。
	施策実施 結果	全従業員の健診結果のデータ化および分析が100%完了。
	効果検証 結果	製造現場勤務者における高血圧等生活習慣病関連スコアの低位傾向が見られるため、分析結果を元に翌年の改善活動に繋げることができる。 その他、問診データ等、全従業員分を抽出できていないデータがあるため、データの質向上にも引き続き取り組む必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人サンスター財団

英文名：SUNSTAR FOUNDATION

■加入保険者：サンスター健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

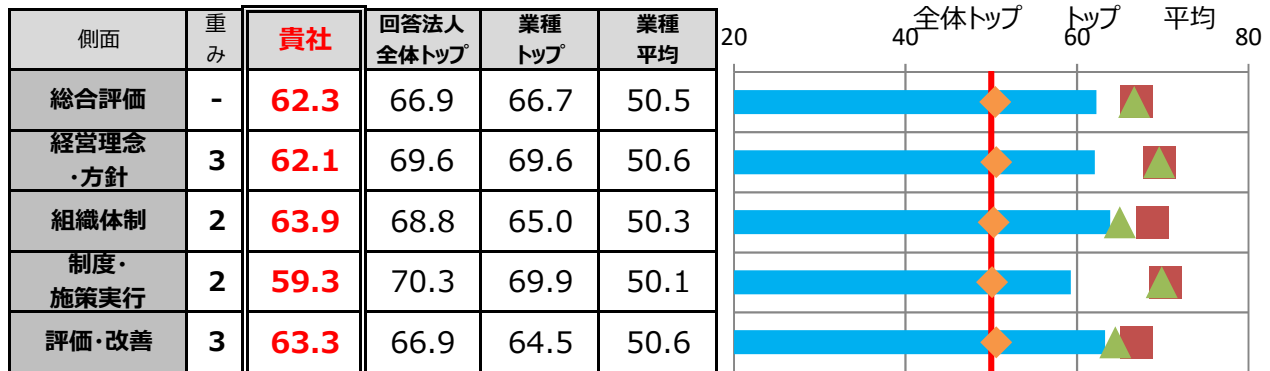
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↓0.9 (前回偏差値 63.2)

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

②評価の内訳



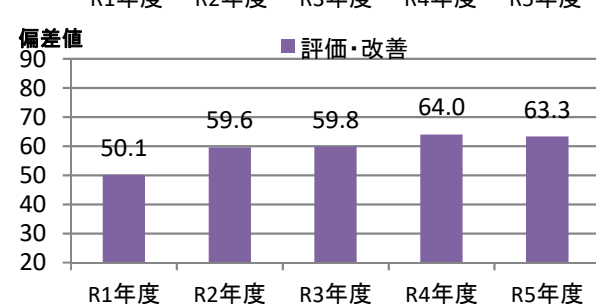
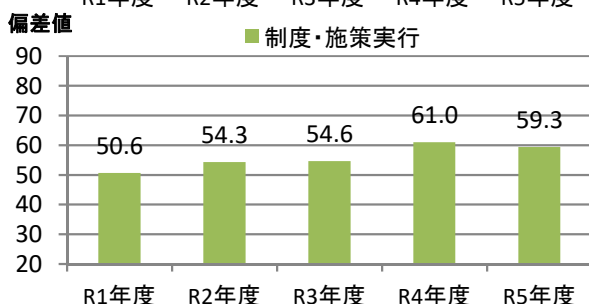
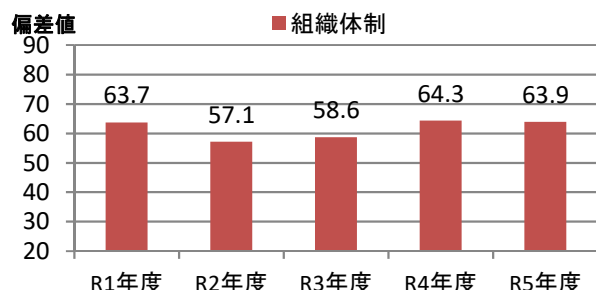
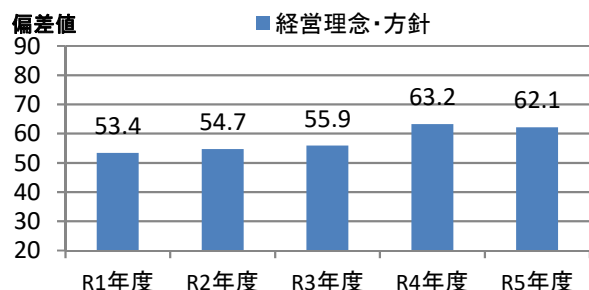
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

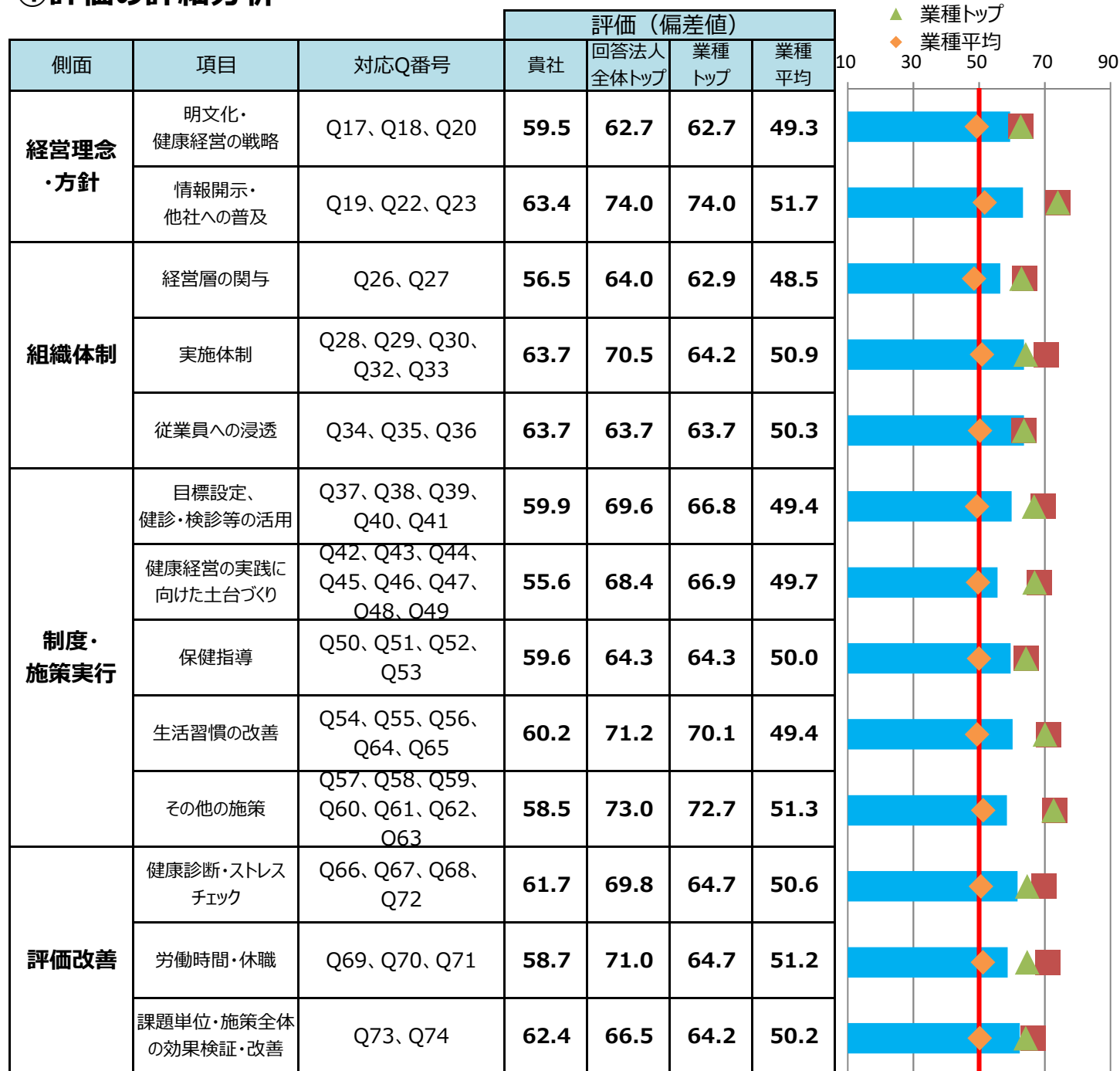
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	751~800位	701~750位	101~150位	301~350位
総合評価	53.9	56.6(↑2.7)	57.4(↑0.8)	63.2(↑5.8)	62.3(↓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、「社是」「サンスター人の行動規範・8精神」「サンスターグループ長期ビジョン2032」の中で従業員の健康増進への基本的な考え方を示し、従業員の健康を最優先に考え、すべての従業員の心と体の健康が維持・増進され、いきいきと健康的に働き続けられるよう支援します。このことが会社経営の持続性につながると考えます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>当社のパーパス「心と体の健康を増進し、人生の楽しさを実感できる世の中を作る」を実現するために、従業員の働きやすさ、働き甲斐を持ってもらえること、個人と組織の成長を促進、個人それぞれの特質を活かした活躍を促進していきます。評価指標としては、プレゼンティーズム損失率の低減、アブセンティーズムの損失率の低減、ユトレヒト・ワークエンゲージメントの向上を目指します。</p>
②	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>長きにわたり人々のお口と全身の健康をテーマに企業活動を続けている。ウェルネスや生活環境の健全化の関連事業を通じて、人々の幸せに貢献する会社として認知されることを経営上の課題と認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員やその家族が健康でいられるようサポートすることで従業員一人一人の業務パフォーマンスを高めると同時に、従業員の健康意識を高めることで、世界の人々の心身ともに健康的な生活を支える製品・サービスの創出に対する意識を高め続ける。評価指標としては、従業員のeNPS「Employee Net Promoter Score」のスコアの向上を目指します。</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	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://jp.sunstar.com/health_promotion/

※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://jp.sunstar.com/health_promotion/hp_003.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://jp.sunstar.com/health_promotion/hp_003.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://jp.sunstar.com/health_promotion/hp_003.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	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	43.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	全国の社員と家族を対象に、オンラインによる双方向の参加型クイズ大会を開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂でスマートミール認証の食事選択の推奨を通年の企画として実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%

■ 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	歩数集計アプリを利用し、1か月間の歩数を個人やチームで競うイベントをしました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.0	%	(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		%
限定しない	○	全従業員の	7.4	%

※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	62.2	49.7	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	59.8	49.6	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	62.0	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	50.7	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	52.5	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.5	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は歯周病の発症・進行に関係し、歯周病は全身の健康に悪影響を与えることが解明されつつあります。オーラルケアメーカーであるにも関わらず2009年の喫煙率は34.0%と高い状況にありました。創業100年になる2032年には喫煙率0%を目指し禁煙事業を推進する必要性がありました。
	効果検証結果	2021年5月の就業時間内禁煙を宣言したことにより、出勤時だけでなくテレワークにおいても喫煙することへの抑制効果が見られた。喫煙率は、2020年16.8%、2021年13.7%、2022年12.6%と減少している。今後はオンライン禁煙プログラムに加え、禁煙ガムの配布やプログラム回数を増やし、禁煙率の改善につなげていく。
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	従業員の平均年齢も45.4歳となり高齢化が進む中、運動習慣のある従業員の割合が34.1%と低い状況にある。健康課題のひとつに運動能力の低下に伴うつまづきや転倒があり、2018年は8件、2019年は5件、2020年は4件の転倒災害があった。従業員の安全や健康のために運動機会の増進し、転倒災害の防止を進める必要があった。
	効果検証結果	足腰の筋力の強化による転倒予防を目的とした「サンスター体操」を2021年7月に導入し、就業前に社員が体操ができるように環境整備を実施。約半数を超える従業員が毎日行うようになっている。
	効果検証結果	アンケートの結果では体操参加率は、2021年12月に54.7%、2023年1月には63.8%となっており、転倒災害も2021年3件、2022年1件と減少している。参加率向上を目指して周知・勧奨を推進し、加えて体操の重要性の情報提供や体力測定の実施により運動能力の自覚を促すことで、運動習慣のある従業員の割合の向上（目標2023年：35%、2032年：45%）、年間の転倒災害0件を目指す。

※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：株式会社クラレ

英文名：Kuraray Co., Ltd.

■加入保険者：クラレ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

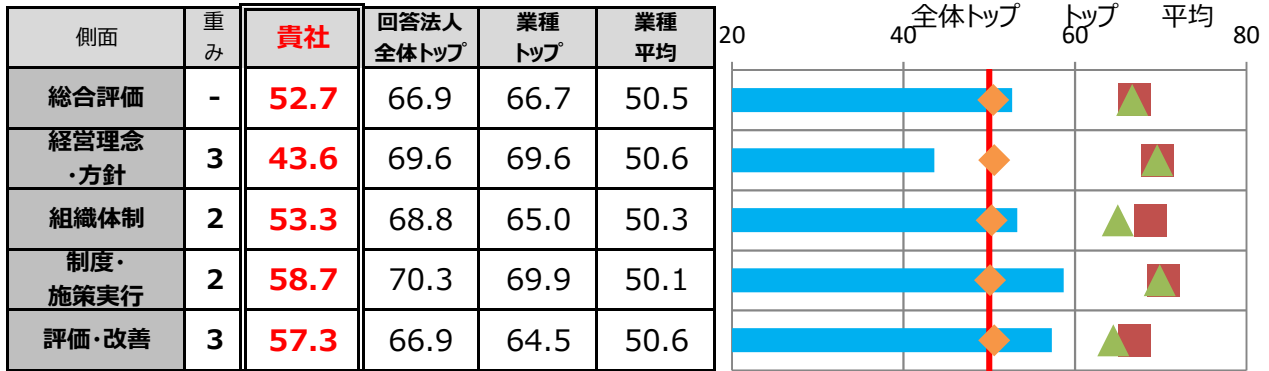
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.7** ↓0.5 (前回偏差値 53.2)

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

②評価の内訳



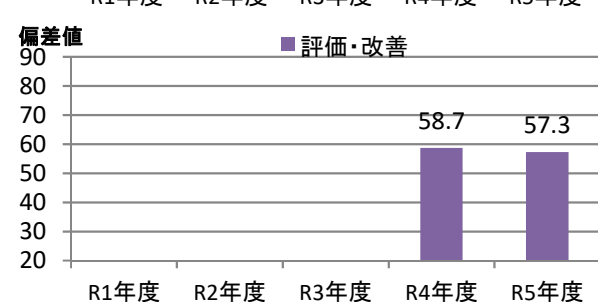
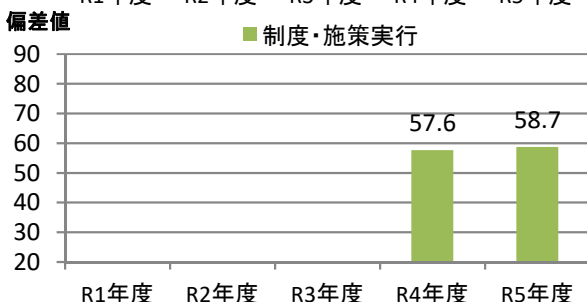
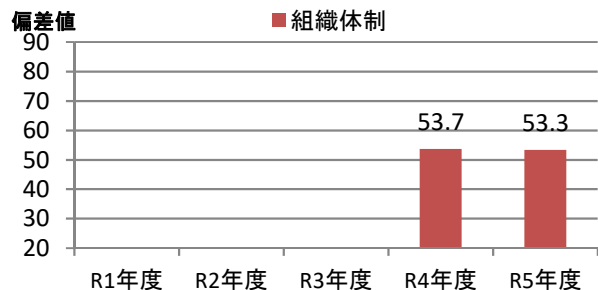
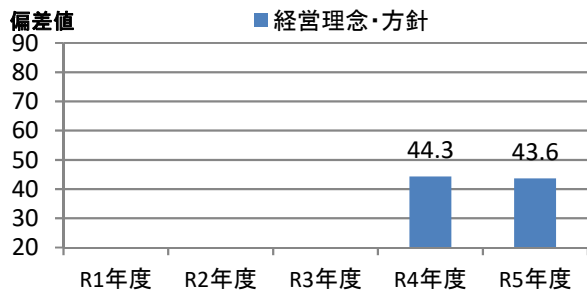
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

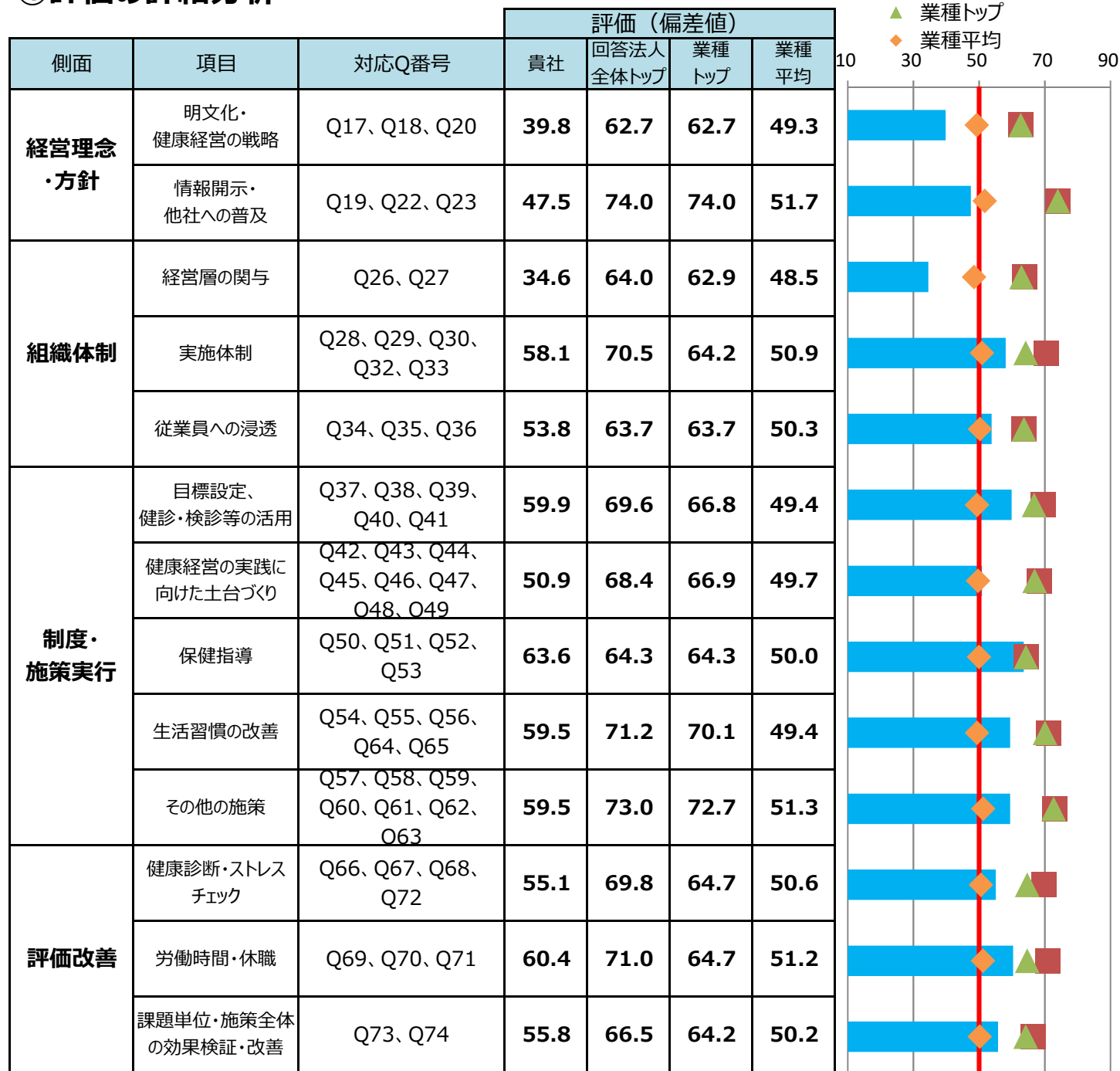
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451~1500位
総合評価	-	-	-	53.2(-)	52.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働くすべての人が、携わる業務や場所にかかわらず、各自の仕事の遂行を通じて会社の成長に貢献し、且つ自らの成長と幸せを追求できるような人事施策、制度、職場環境の実現を目指しており、その前提として、従業員の健康の維持・増進が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に働き、パフォーマンスを発揮することを期待している。病休率を重要指標としており、特にメンタル疾患による病休率を2.5%未満とすることを目標にしている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kuraray.co.jp/csr/report2023/workplace

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	9.1	%	(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	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	地元住民や社員家族を対象とした夏祭り開催、市主催イベントに対する協力、一斉清掃活動の実施など。				
(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	健康意識の向上、健康行動の習慣を目的としたイベントの実施、広報活動の実施など。				
(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・体組成・筋肉量測定を行い、結果をもとに運動指導士による指導実施を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	51.8	49.7	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	62.2	49.6	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	47.1	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	51.3	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	64.1	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.9	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調の疾患による休業増加を防ぐため、発生予防・早期発見と対応強化を目指す。具体的施策としては、ストレスチェック結果の部署フィードバックによる職場改善、ハラスメント研修・コミュニケーション研修等の研修実施による意識改善、傷病休業統計による効果検証をおこなっていく。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェックによる結果検証・各部署へのフィードバックを実施。 ・ハラスメント研修を管理職社員と一般社員の全員に対して実施。 ・傷病休業統計を作成し、メンタル疾患関係の病休率を経年で把握。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・実際の病休実績を元に傷病休業統計を作成し、経年でのメンタル疾患関係の病休率を把握している。（2022年度のメンタル系疾患病休率：4.3%（全休業日数の43%を占める）） ・ストレスチェックによる結果検証・各部署へのフィードバックを実施している。（2022年度の高ストレス者割合：8.1%） 	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	男性喫煙率は順次低減しているが全国水準より若干高く、疾病リスク軽減のためにも改善の必要が有る。※2020年度のクラーレ喫煙率は（男：31.0%）は、2019年度の全国平均喫煙は（男：27.1%）より高く、男性喫煙率の更なる改善が望まれる。（2022年現在のクラーレ男性喫煙率は29.2%だが、20%を下回る拠点群と、31~36%となっている拠点群があり二極化している。）
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所での禁煙活動実施 ・各事業所で禁煙タイム等を実施 ・各事業所での保健指導を実施
効果検証結果	2022年度の男性喫煙率：29.2%となり、2020年度（31.0%）から着実に改善しているが、目標としていた27.1%（2019年度の全国平均）にはまだ届いておらず、今後も継続した改善活動が必要である。	

※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：旭化成株式会社

英文名：

■加入保険者：旭化成健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

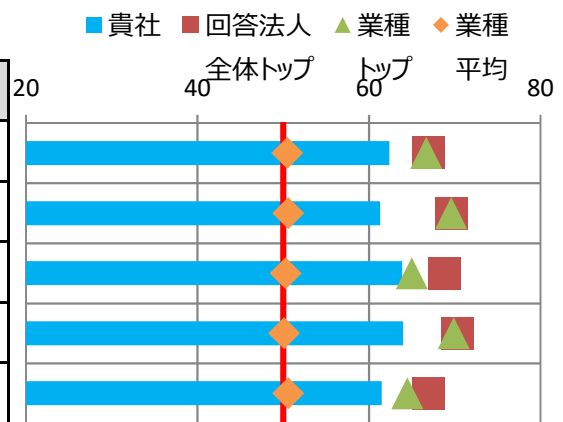
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑0.9 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	61.3	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	63.9	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	64.0	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	61.5	66.9	64.5	50.6



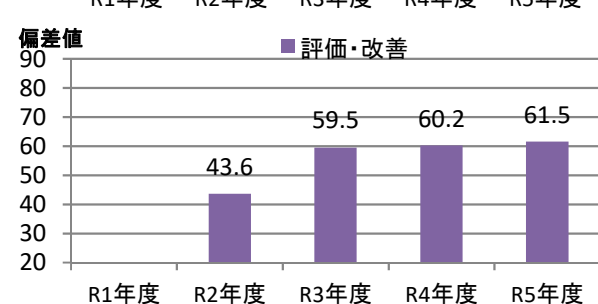
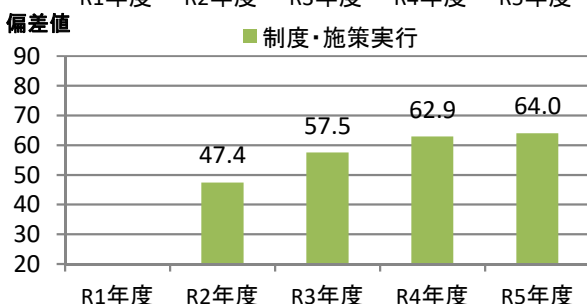
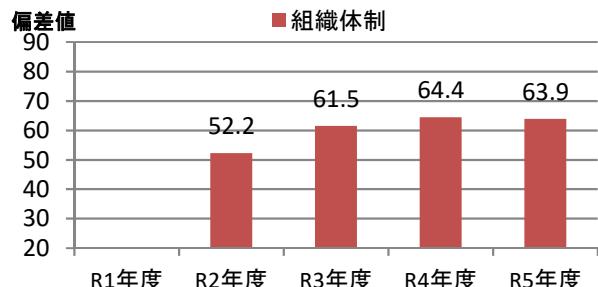
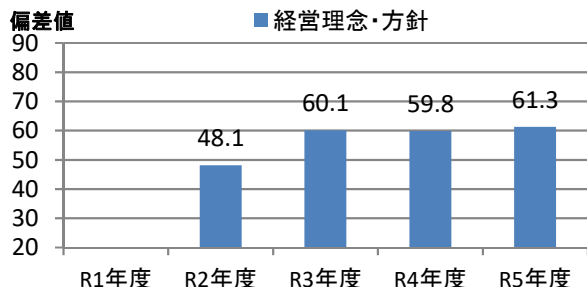
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

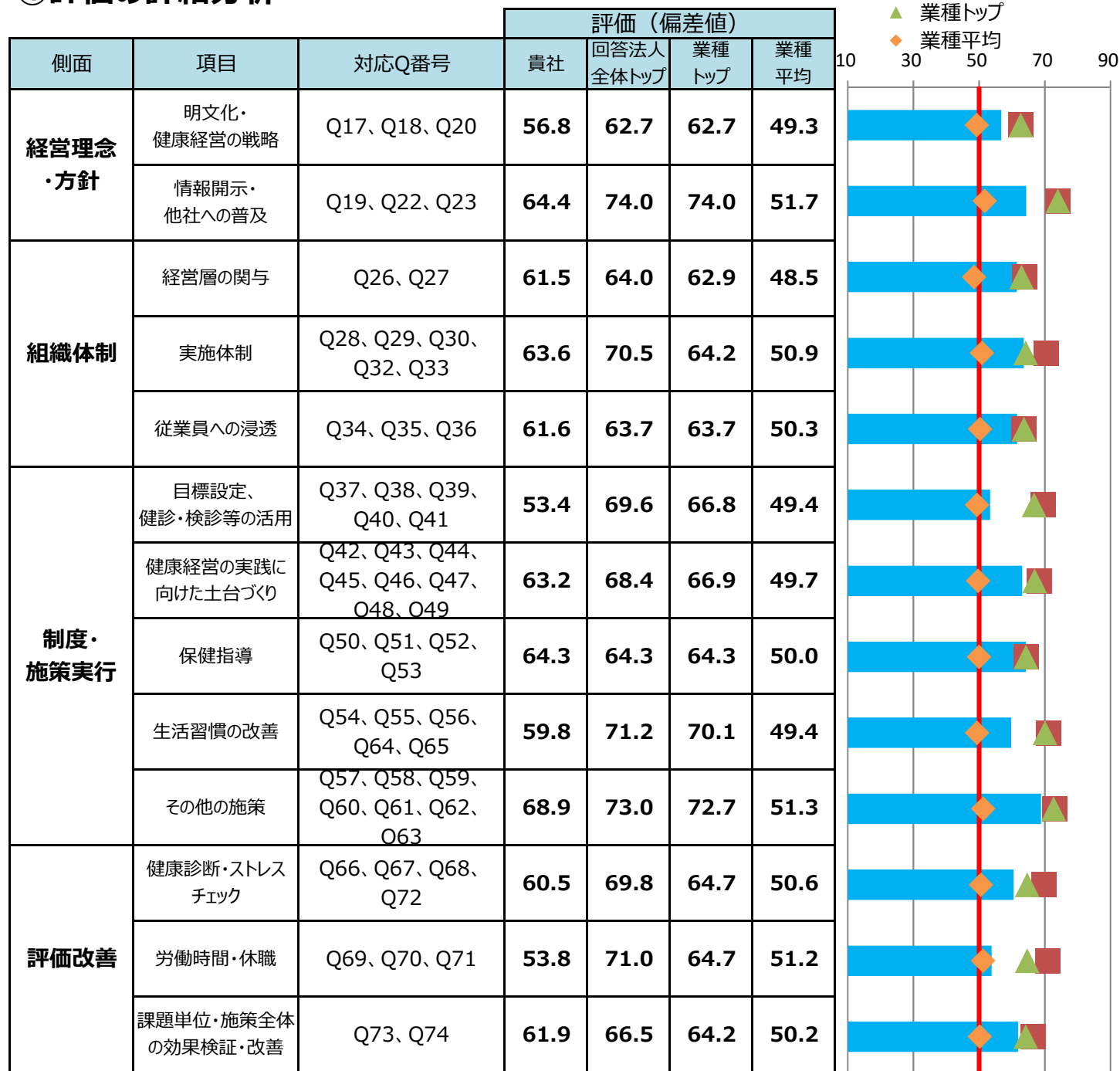
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1551~1600位	451~500位	351~400位	301~350位
総合評価	-	47.4(-)	59.7(↑12.3)	61.5(↑1.8)	62.4(↑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

	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 「従業員と家族の心身健康保持・増進」を、健康経営の基盤と位置付けている。これらの基盤の上にある、従業員の「活躍・成長機会創造」「働きがい・生きがいの実感」「活気あふれる強い組織風土」がグループの生産性を向上・発展に繋がると考えている。これらが、更に「持続可能な社会への貢献」をベースとした「持続的な企業価値向上」を経営上の大きな課題として捉えている。
①	健康経営の実施により期待する効果	①従業員の活躍・成長機会創出の為、24年度には、メンタルヘルス不調による休業者率1.07→0.64%、生活習慣病重症者率10.7→7.7%、メタボリック症候群該当者率10.7→7.8%、喫煙率22.5→15.5%、がん一件あたりの休業日数88.6→67.3日、②個人・職場活性化の為、ワークエンゲージメントスコアの改善、③睡眠で休養が十分取れていない者の割合28.0→22.7%、の3つを目指す。
	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 安全で健康的で、働きやすい職場を目指して職場環境を改善することは、そこで働く従業員の疲労やストレスを減らすことに寄与する。単にメンタルヘルス不調者を減らすだけでなく、従業員がいきいきと活躍するためには各組織長が中心となって従業員や組織の現状を的確に捉え、職場改善活動を行う必要がある。
②	健康経営の実施により期待する効果	社員が主体的に働きやすい環境に改善することで、生産性に良い効果をもたらすことを期待している。当社独自開発のサーベイとしてKSA（活力と成長アセスメント）と、ストレスチェックを同時に実施し、ラインマネジャーへレポートを提供し、メンバーとの対話を通して「より良い職場づくり」を目指す活動を推進している。（職場対話実施率…20年：41.0%、21年：61.0%、22年：68.6%）

※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.asahi-kasei.com/jp/sustainability/social/workplace/

※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.asahi-kasei.com/jp/sustainability/esg_data/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.asahi-kasei.com/jp/sustainability/esg_data/				

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーションを深め、風通しの良い職場作りのため、弁当・お茶菓子・飲料等の購入支援を行っている。				
(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	62.4	%

■ 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	全国の事業所にあるすべての食堂で、スマートミール認証を取得した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	40.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.8	%

■ 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	運動習慣定着の為、ウォーキングラリーを行っており、数事業所ではアプリを活用しチーム戦や個人戦を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.3	%

■ 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	17.6	%
管理職限定	○	全管理職の	0.8	%
限定しない	○	全従業員の	95.7	%

※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	61.0	49.7	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	63.8	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	51.3	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	61.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.9	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	睡眠時間の不足と睡眠障害等、睡眠に関する問題は健康面だけでなく仕事や日常生活へ影響する。健診結果から「全国調査と比較して十分に睡眠がとれている者が少ない」、「睡眠が十分とれていないと答えたものに労働機能障害が多い」ことが明らかとなっていた。また、工場地区の交代勤務が睡眠に与える影響も大きいと考えられ、睡眠の質・量の向上に向けた対策が必要である。
	施策実施結果	不眠重症度質問票 (ISI) 問診票により、睡眠問題を抱える従業員を抽出。産保スタッフ面談を実施し、希望者に睡眠改善プログラムを提供。参加者は21年度69名、22年度87名（内、18名が交代勤務）だった。
効果検証結果	睡眠プログラム提供開始後2年間の結果では、2年間とも、プログラム参加者の満足度は88%であった。睡眠改善率は21年81.3%、22年73.0%と概ね良好な状況であった。22年度は交代勤務者も参加したが、交代勤務者においても、78%が睡眠が改善したと回答していた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルスを原因とする休業者が社会全体として増加傾向にある。当社でも近年は、全休業日数の2/3をメンタルヘルス疾患が占めるに至っており、特に、若年層のメンタル罹患率・退職率が増加している。メンタルヘルス対策には職場の組織風土改革が重要であり、管理監督者が主体となって、従業員や組織の現状を的確に捉え、職場改善活動を行う必要がある。
	施策実施結果	当社独自開発サーベイ；KSA（活力と成長アセスメント）と、ストレスチェック結果を管理職へ提供している。結果の読み解き教育を実施するとともに、メンバーと対話しながら「より良い職場づくり」を推進している。
効果検証結果	組織長向けに組織改善の取り組み状況に関してアンケート調査を実施している。職場対話の実施率は20年：41.0%、21年：61.0%、22年：68.6%と年々増加しており、取り組みが浸透してきていることが分かった。また、職場対話を行った有意義度に関しても8割を超えており、施策の妥当性も評価できる。組織長へ希望するサポート内容も確認しており、支援策を実施している。	

※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：共和レザー株式会社

英文名：KYOWA LEATHER CLOTH CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：化学

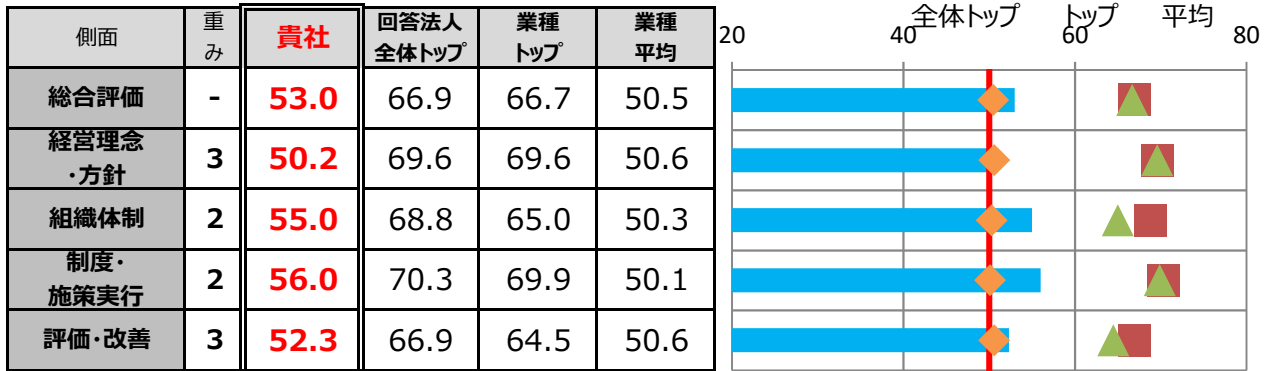
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.0** ↑0.4 (前回偏差値 52.6)

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

②評価の内訳



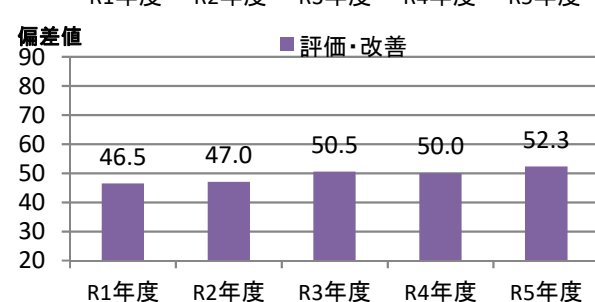
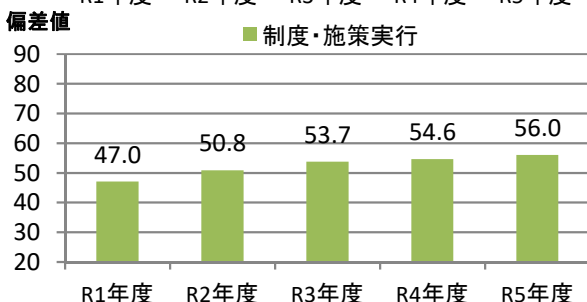
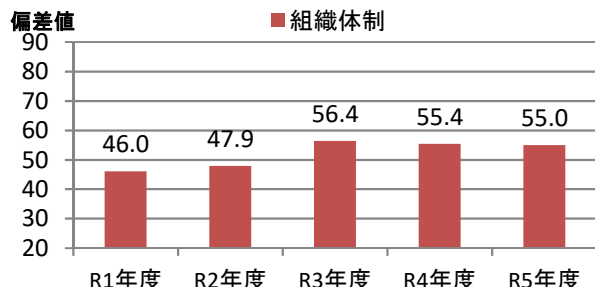
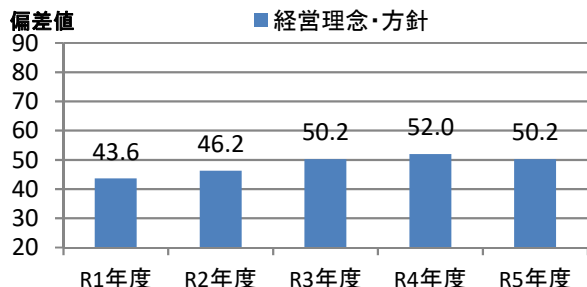
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

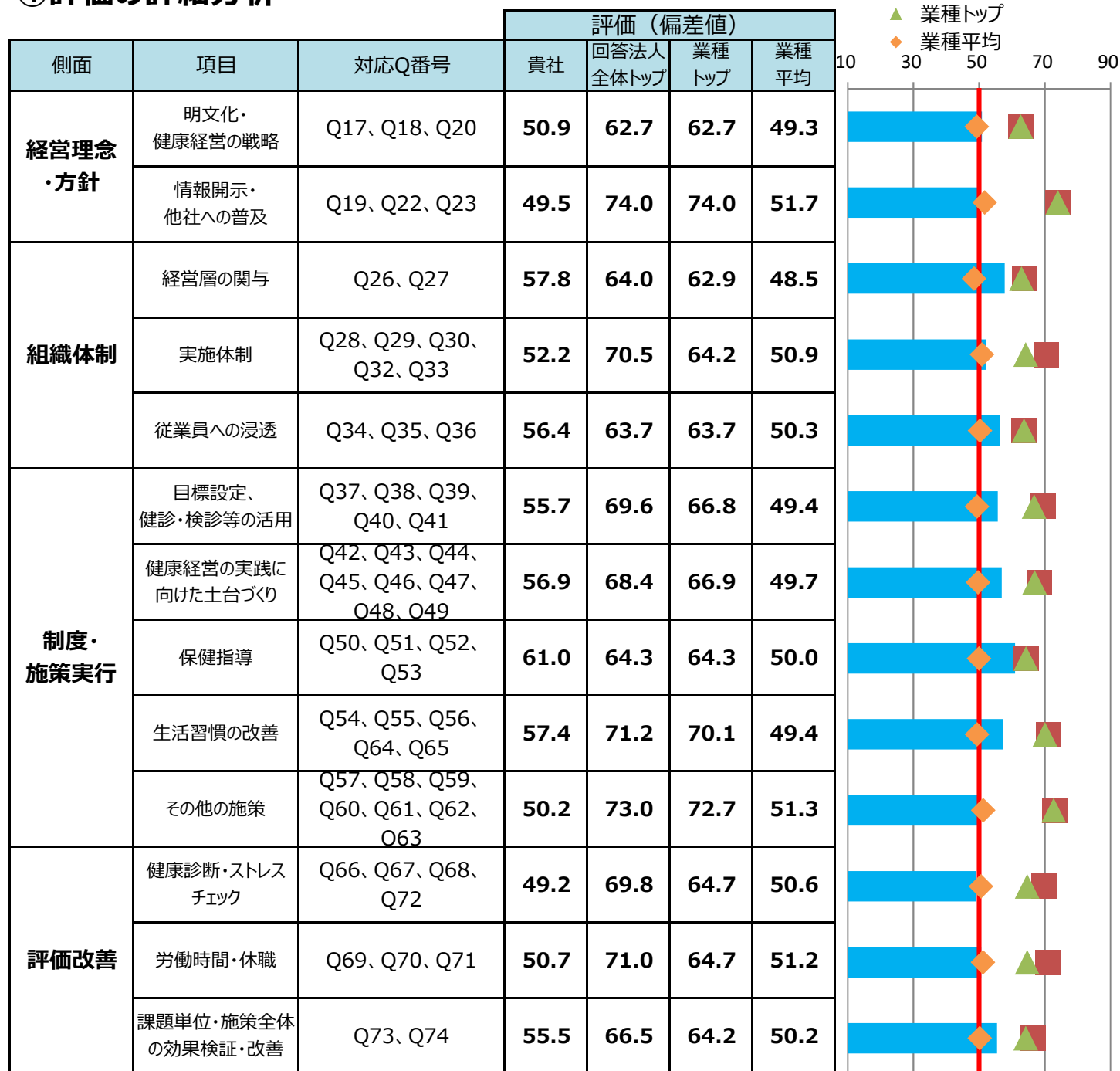
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1551~1600位	1301~1350位	1351~1400位	1401~1450位
総合評価	45.6	47.7(↑2.1)	52.2(↑4.5)	52.6(↑0.4)	53.0(↑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	人材定着や採用力向上 少子高齢化・労働人口減少による人材確保難、女性活躍という社会的課題がある中で、多様な人材を確保し、労働環境を整備することが、企業基盤を強化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	女性の採用比率を毎年20%以上を目標とし積極的に採用を行う。作業環境を改善し職域を拡大させ、職場環境を見直すことで女性が活躍できる場を増やす。
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 今後益々人材確保が難しくなる中で、100年企業を目指して事業を継続させていくためには、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が非常に重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	皆が生き生きと働ける職場環境を整えていくとともに長く勤められる会社を目指し、活力あふれる社会・地域づくりに貢献していく。男性の平均勤続年数17年以上、女性の平均勤続年数12年以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	
URL	https://www.kyowale.co.jp				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.7	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ 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	近隣地域の清掃活動に参加している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	3か月の食習慣改善キャンペーン				
(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	92.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	3か月の運動習慣改善キャンペーン				
(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	83.1	%

■ 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	10.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	49.7	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	49.6	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	47.3	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.7	50.7	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	47.1	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.9	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.8	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	特定保健指導実施率が元々低かったため（2017年度56%）、実施率100%を目標に、積極的な参加を促す。また、対象者が2021年47人から2022年78名に増加したため、対象者を減らす必要がある。
	施策実施結果	オンラインによる面談も取り入れ、積極的な参加を促した。また、面談を2回⇒4回に増やし、内容を充実させ、生活習慣改善を図った。
効果検証結果	実施率は100%となったが、対象者は67名と、減りはしたが微減にとどまった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全社建物内全面禁煙になっても喫煙者がなかなか減少しない。当健保組合の中でも喫煙率は高めである。禁煙を促す施策が必要。
	施策実施結果	健保組合主催の禁煙運動（脱たばこ作戦）に参加。参加者（禁煙チャレンジ）を募り、禁煙の取組みを呼びかけ。禁煙パッチやニコチンガムなど補助品も無料支給。
効果検証結果	喫煙率 2021年30.2% ⇒2022年28.7%と若干改善がみられた。	

※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：株式会社レゾナック・ホールディングス

英文名：Resonac Holdings Corporation

■加入保険者：レゾナック健康保険組合

上場

■所属業種：化学

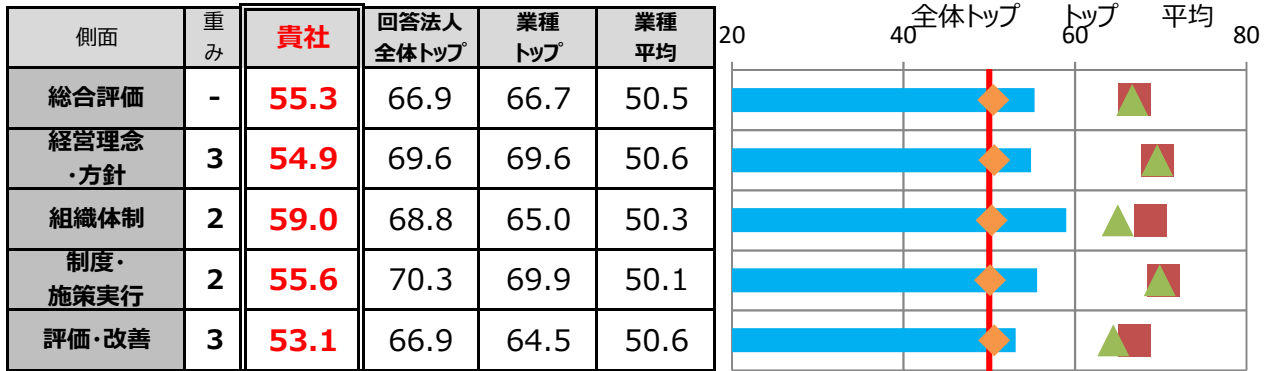
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.3** ↑2.7 (前回偏差値 52.6)

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

②評価の内訳



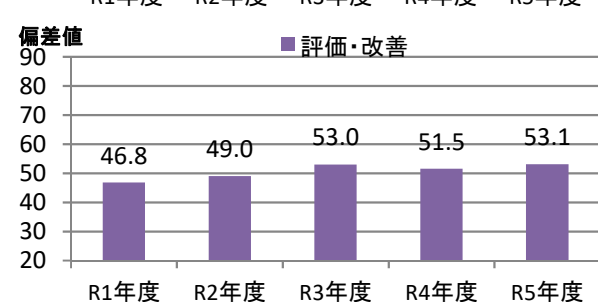
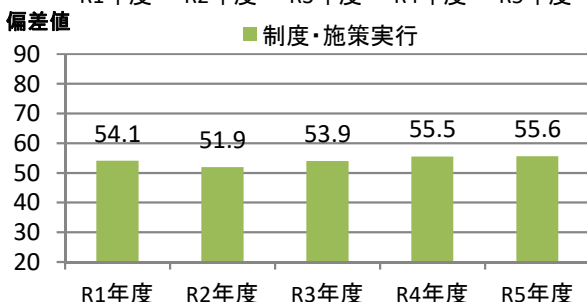
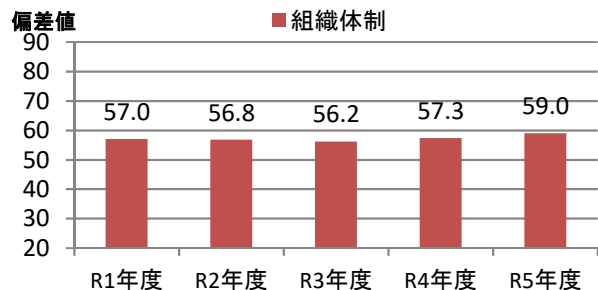
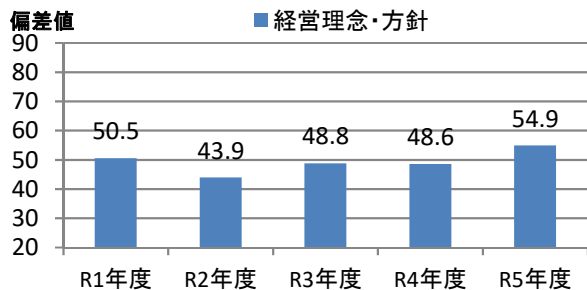
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

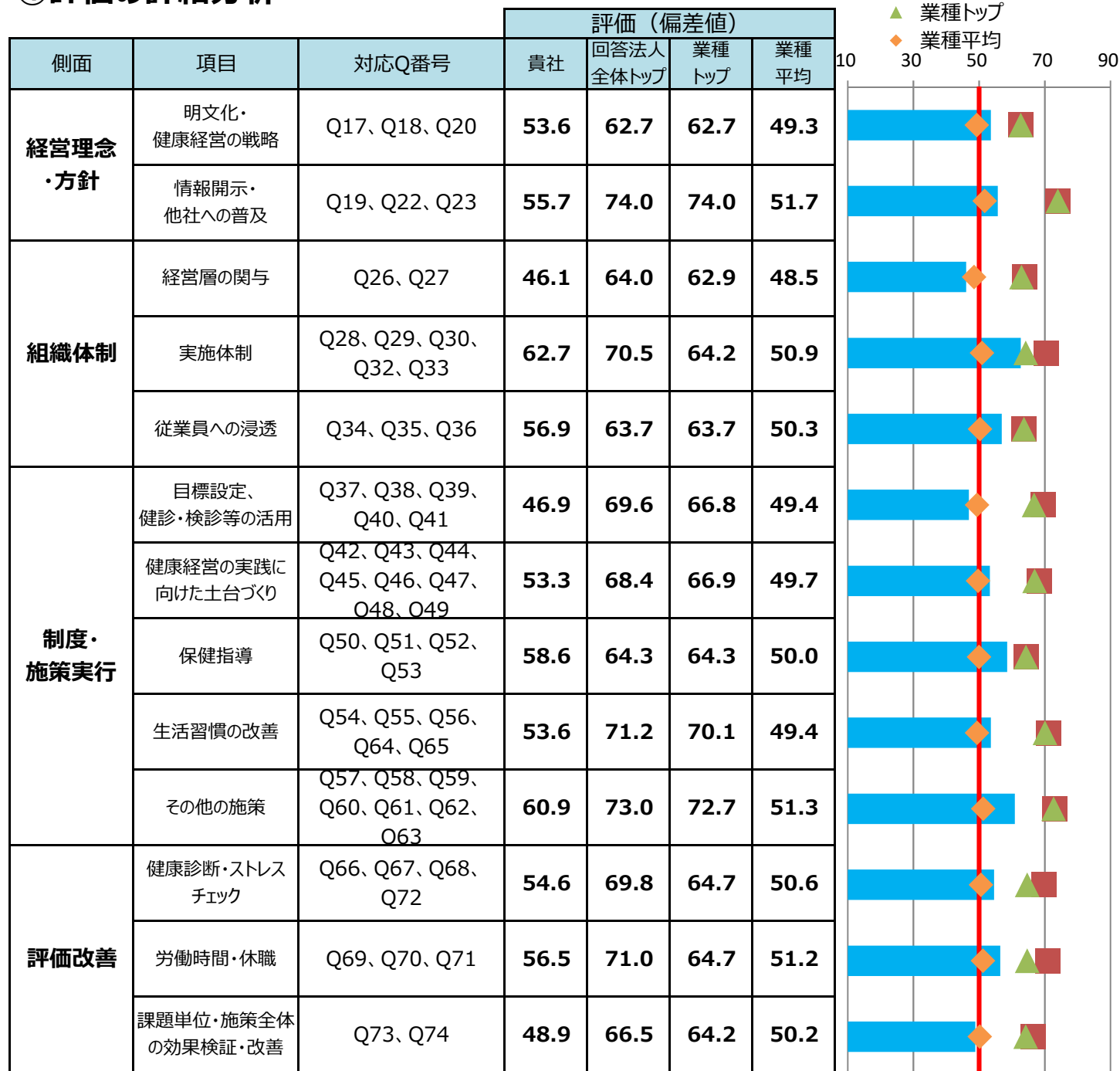
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	1401~1450位	1251~1300位	1351~1400位	1101~1150位
総合評価	51.4	49.6(↓1.8)	52.6(↑3.0)	52.6(↑0.0)	55.3(↑2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「健康経営を通して誰もが健やかに活躍できる環境をつくり、人と企業の持続的成長と豊かな未来の創造に貢献する。」という健康宣言の通り、健康経営を通して従業員やその家族の健康を支え、安心・安全な環境で従業員が高いパフォーマンスを発揮することが、企業の持続的成長と社会への貢献を実現すると考える。そのために必要な具体的な目標を設定し健康経営のPDCAサイクルを可視化し、社内外へ発信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	健康経営戦略マップで、①従業員の健康意識向上させる②病気にならない・させない会社作り③産業保健の充実をはかり従業員の健康サポートを強化する④病気があっても働ける職場作り⑤地域・社会の皆さまの健康づくりを応援する、の5点を掲げている。 これらを実現し、社内外へ健康経営の取り組みを発信することで、社外へ魅力を伝達するとともに従業員のエンゲージメントやWell-beingの向上につながる事を期待する。
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 全従業員向けの健康サーベイを実施したところ、「疲れ・疲労」「肩こり」「腰痛」「睡眠不足」といった健康上の問題により、仕事に集中できず、業務パフォーマンスが低下している従業員が多く存在しているという課題が判明した。
	健康経営の実施により期待する効果	「疲れ・疲労」「肩こり」「腰痛」「睡眠不足」など従業員の業務パフォーマンス低下の要因になっている課題に対し、課題に応じた具体的な施策を実施することで、従業員の生産性向上が期待できる。さらに、エンゲージメント向上や健康増進に前向きに取り組む従業員が増えることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.resonac.com/jp/sustainability/social/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	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.resonac.com/jp/sustainability/social/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.resonac.com/jp/sustainability/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	14	回	0	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	ボランティアの参加募集・実施報告用のポータルサイトを全社に公開。清掃活動・出前授業・募金等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社員食堂メニューに栄養素を表示するほか社内掲示物による健康情報提供や栄養士セミナー等を実施している。				
(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		%

■ 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	過去Fitbitを配布し端末等を活用したウォーキング推奨。ウォーキング大会やセミナー等を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	4.6	%

※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	49.7	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	49.6	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	64.3	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	51.3	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	57.3	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.3	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	会社統合前の男性育休取得率は2017年の旧昭和電工で31.7%、2020年の昭和電工マテリアルズで8.1%と低い水準であった。男性が育児参加できる制度風土を作るとは多様な働き方の実現に繋がり、家庭との両立だけでなく、病気を抱えた人の治療と仕事の両立、余暇や自己啓発との両立など、従業員の健やかな活躍に繋がるものともいえるため、改善が必要である。
	施策実施結果	上司から育児休業取得対象者に対して制度内容や育児休業申請書などの書類を直接本人に渡している。プレパパセミナー、保活セミナーの実施、相談窓口設置、社内サイトでの情報公開やコミュニティ醸成等を行っている。
効果検証結果	個別の施策についてはアンケート等で効果検証を実施。総合的な施策効果として2022年の男性育休取得率は93.5%となり、民間企業平均（令和4年度雇用均等基本調査）の17.1%を大きく上回る結果となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	会社統合を控えた業務の増加や環境の大幅な変化により、メンタルヘルス不調を訴える社員が複数発生している状態である。特に、管理職層にはより適切な部下の支援が求められるとともに、職業経験の乏しい新卒社員へのフォローまでを細やかに対応することが難しい等の課題があり、退職や離職につながるケースが存在している。
	施策実施結果	ラインケア、セルフケア等、階層別にターゲットを絞った研修を実施したほか、新卒社員については定期パルスサーベイの配信及び結果を受けての面談や職場環境改善の申し入れなどを育成担当者と連携しながら実施した。
効果検証結果	各研修で受講者アンケートを実施し、職場で実践していく等前向きなコメントが多数寄せられた。ストレスチェック結果分析については統年初年度のため精緻な検証が難しく、次年度以降継続して定量評価を行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友化学株式会社

英文名：SUMITOMO CHEMICAL COMPANY, LIMITED

■加入保険者：住友化学健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

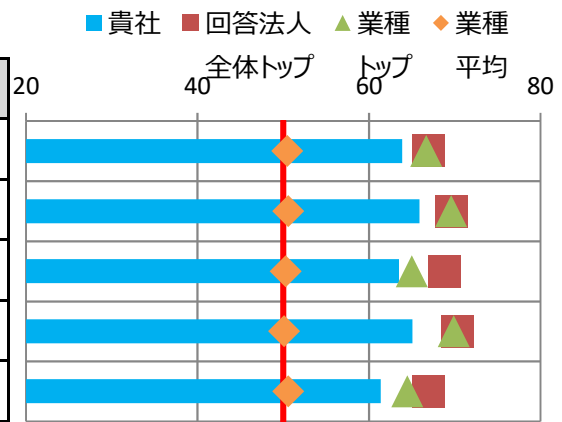
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.9** ↑1.1 (前回偏差値 62.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	66.7	50.5
経営理念・方針	3	65.9	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	63.5	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	65.1	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	61.4	66.9	64.5	50.6



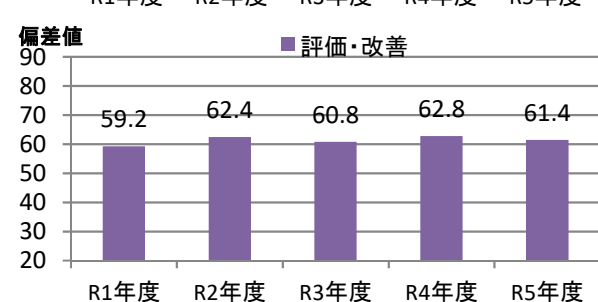
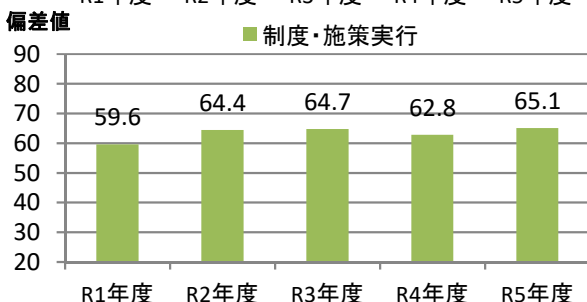
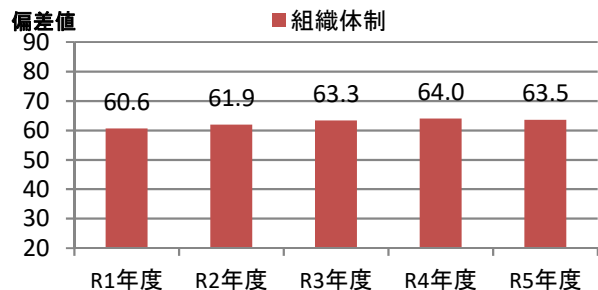
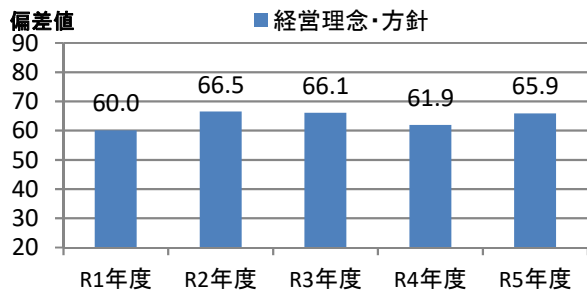
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

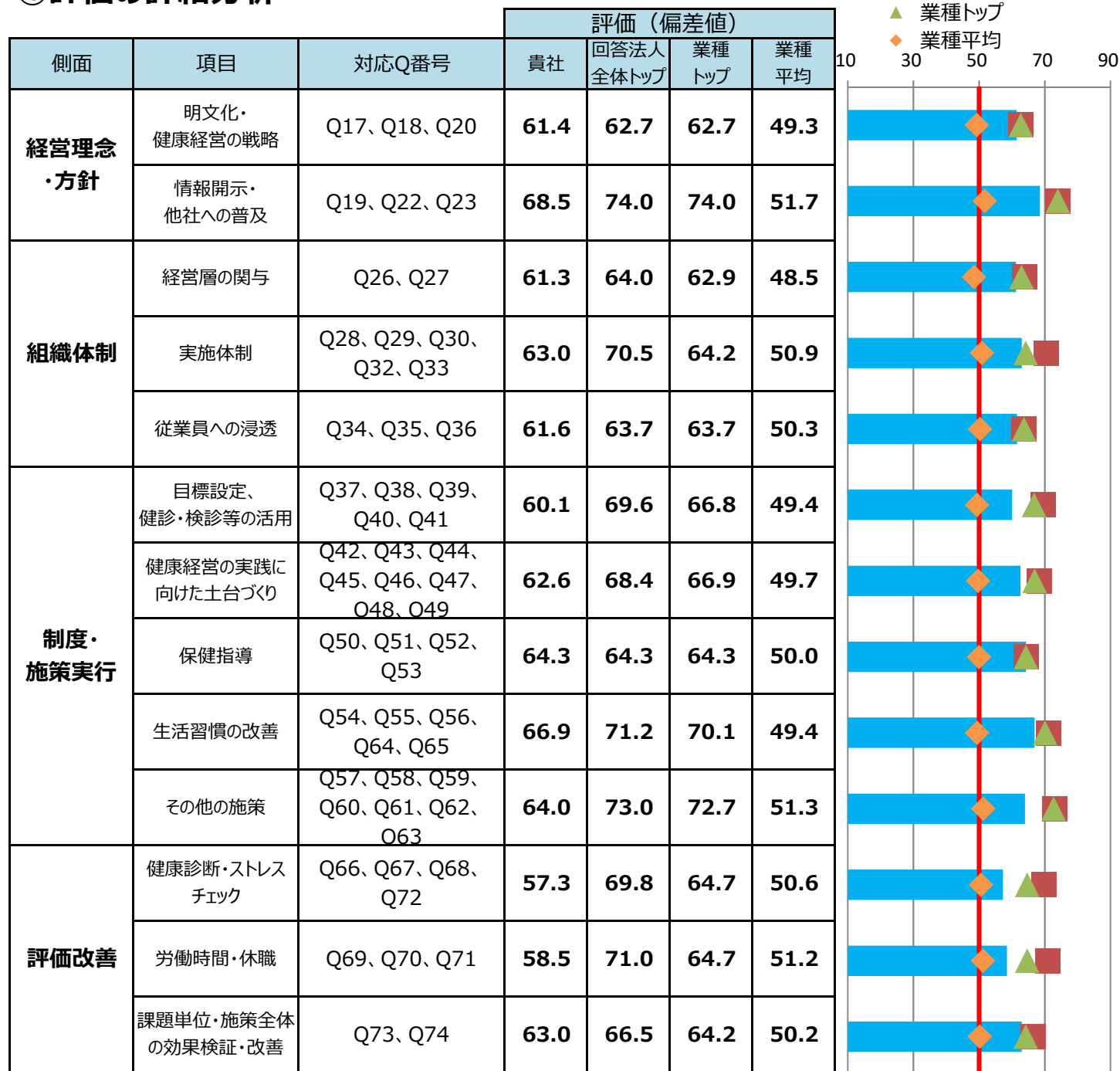
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	51~100位	151~200位	101~150位
総合評価	59.8	63.9(↑4.1)	63.7(↓0.2)	62.8(↓0.9)	63.9(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では、人材は最重要の経営資源であるとの考えのもと、従業員のハイパフォーマンスにつなげる健康保持増進が重要課題であると考えます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が当社で働くことに意義と誇りを感じ、心身ともに健康で充実した人生を送れるよう、「すみか健康社員宣言」の5分野（食事、運動、睡眠、禁煙、こころ）に基づくさまざまな取り組みを実施し、結果を検証、改善し、PDCAサイクルを回すことで、より効果的な健康保持増進施策を展開し、従業員のパフォーマンス向上につなげる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業の競争力の大きな源泉は「人」であり、人材の確保・育成は当社の将来の価値創造に向けた重要課題である。この人事理念のもと、当社では「経営として取り組む重要課題（マテリアリティ）」の1つに「人材：DE&I、育成・成長、健康」を掲げている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>最重要の経営資源と考えている人材の確保と育成を長期的な視点で推進するとともに、社員が心身ともに健康な生活を送り豊かな人生を実現できるよう、社員の健康課題の解決・改善に向けた様々な支援施策を推進し、エンゲージメントの強化を通じて、当社グループの持続的成長・企業価値の向上を実現する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/society/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	https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/information/library/ https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/society/management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	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	49.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	安全・環境・健康の確保、次代を担う子どもたちの育成、自然災害に対する支援の視点で、社会貢				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.9	%

■ 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	カゴメ(株)提供の「ベジ選手権」アプリを利用し、チーム・個人単位で野菜摂取量等を競う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.3	%	(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	歩数計アプリ「Renobody」を使い、グループ単位（事業部・部・室・チーム）で歩数を競う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.8	%

■ 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	16.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.2	49.6	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	51.7	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.7	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2021年6月に従業員に睡眠に関するアンケート（有効回答数：3,695）をとったところ、睡眠に課題を抱える従業員が全体の約60%いることが判明し、生産性に影響している可能性が懸念された。
	効果検証結果	上記のうち、その傾向が顕著な従業員に対して、専用の機器により、睡眠状況を可視化することで睡眠課題を明確にし、専門家の個別指導により睡眠習慣や生活習慣の改善を図るプログラムを行った。 プログラム開始前と比べ、睡眠知識の習得・実践等により、参加者の約83%が睡眠満足度の向上、生活習慣の見直し、心身両面の安定化により生産性の向上を実感している。 定期健康診断による「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合も開始前の56%（2019年度）から61.3%（2022年度）に上がった。 については、上記プログラムの課題を改善・見直した上で、今後も継続して本施策を実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	定期健康診断を分析すると、従業員の喫煙率が高い傾向にあった。喫煙は様々な疾患発症につながりかねないため、会社・健康保険組合として喫煙率を低下させることが課題であった。
	効果検証結果	喫煙所の廃止および勤務時間中の禁煙を定めるとともに、禁煙を後押しするための「禁煙サポートプログラム」を開始したことで、2022年度の喫煙率は2017年度と比較し、約6.6%減少している。 従業員の禁煙に向けた環境整備により、「禁煙サポートプログラム」の参加者・達成者ともに増加しており、禁煙風土の醸成ができつつある（参加者は2019～2022年度で160名）。定期健康診断による「喫煙率」も22.4%（2019年度）から17.4%（2022年度）に減少した。 この効果をより高めていくべく、本プログラムにオンラインコースを導入するなど、より参加しやすい内容に見直している。

※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：住友精化株式会社

英文名：Sumitomo Seika Chemicals Company, Limited.

■加入保険者：住友精化健康保険組合

上場

■所属業種：化学

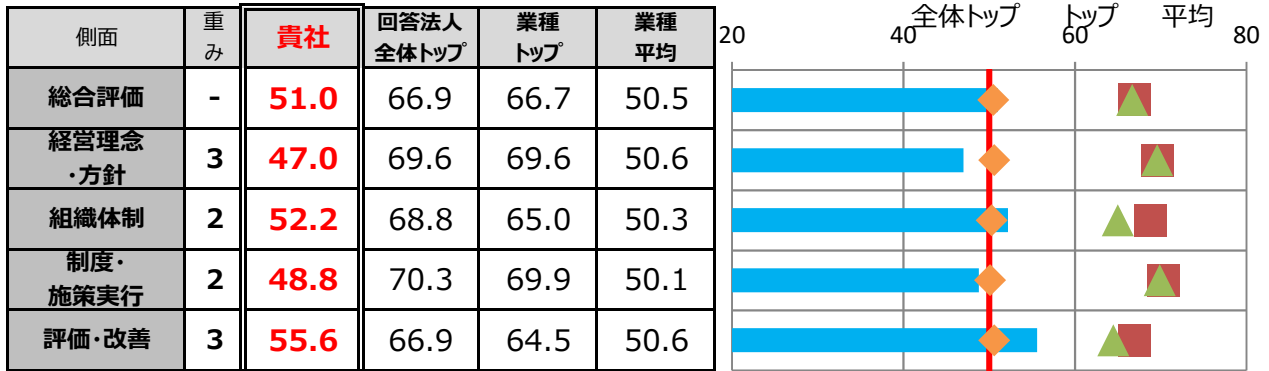
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **51.0** ↓1.6 (前回偏差値 52.6)

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

②評価の内訳



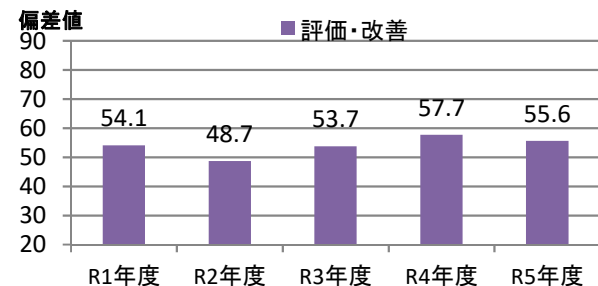
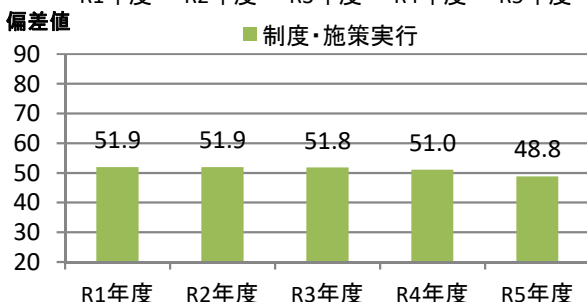
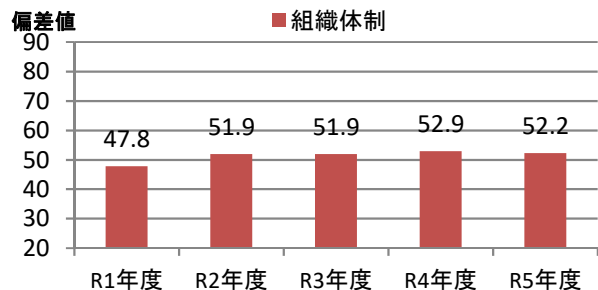
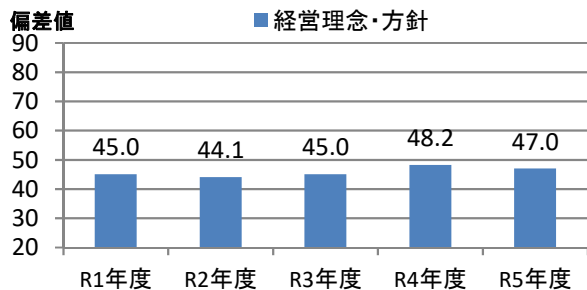
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

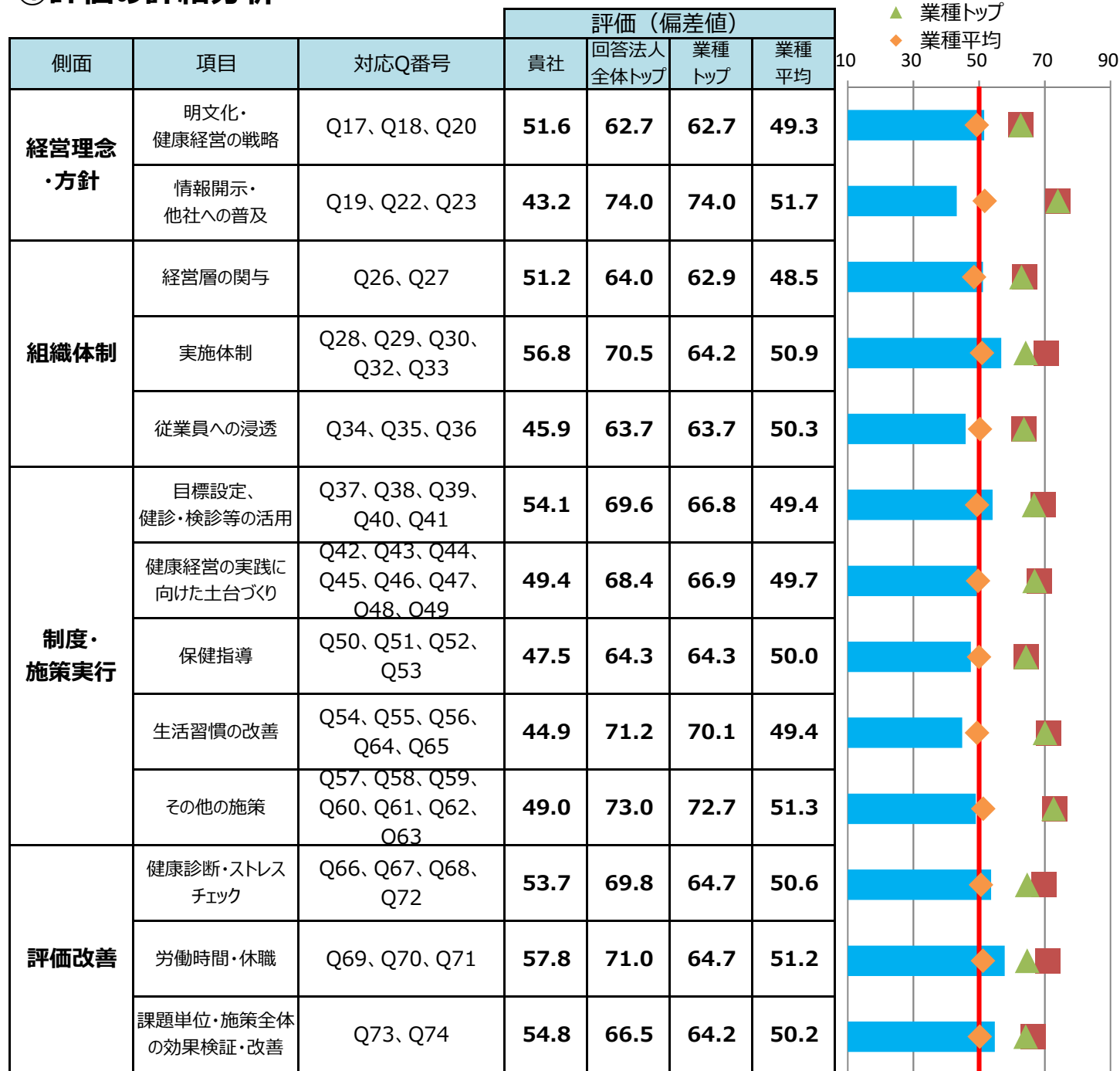
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1451~1500位	1501~1550位	1351~1400位	1701~1750位
総合評価	49.7	48.6(↓1.1)	50.4(↑1.8)	52.6(↑2.2)	51.0(↓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 当社は、従業員（人）が企業に欠かせない財産（人財）であると位置づけ、従業員が安全かつ健康的にいきいきと働くことが、従業員個々のワークライフバランスの充実と会社の持続的な成長に繋がると考える。そのため従業員一人ひとりが健康で明るくやりがいをもって働くことのできる職場環境づくりを経営の重要課題の一つとして捉え、積極的に取り組んでいく。
	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ともに健康を維持し、欠勤や不調が減ることで業務の効率・生産性が上がり、ひいてはワークライフバランスの推進や業績の向上に繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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.sumitomoseika.co.jp/sustainability/employees/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	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	4.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンスポイントの導入により、褒める文化の醸成およびコミュニケーション活性化を図っている。				
(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	78.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	オンライン形式での健康セミナーを実施。				
(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	6.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進アプリを提供し、歩数を競うウォーキングチャレンジを定期的実施している。				
(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	20.6	%

■ 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	27.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	49.7	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	49.7	49.6	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	55.9	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.3	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断の有所見率が、全国平均よりは低いものの上昇傾向にある。スコアリングレポートによると運動習慣リスクが高いため、全社的に運動が必要という意識付けが課題である。
	施策実施結果	インセンティブ有のウォーキングキャンペーン（個人対抗・エントリー式のグループ対抗）を実施した。また、就業時間中にオンライン運動セミナーを実施し、日常に取り入れられる運動を紹介した。
効果検証結果	現時点では健康状況への効果はまだ出ていないが、運動習慣が少しずつ定着してきており、スコアリングレポートの運動習慣リスクのランクが1つ上がった。引き続き取り組みを続けていくことで最高ランクを目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年、メンタルヘルス不調者数が過去に比べて高水準となっている。ストレスチェックにおけるストレス反応の偏差値も低い傾向にあり、メンタルヘルス不調者増加のリスクがあると考えている。
	施策実施結果	カウンセリングサービスの周知徹底、メンタルヘルスに関する研修を階層別研修や全従業員を対象に複数実施、WLBの推進など風土改革にも取り組んでいる。
効果検証結果	メンタルヘルス不調者数の改善はまだ見られないが、カウンセリングの利用者数や人事への相談は微増しており、早期発見や発生予防には一定の効果が見られている。	

※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：日産化学株式会社

英文名：Nissan Chemical Corporation

■加入保険者：日産化学健康保険組合

上場

■所属業種：化学

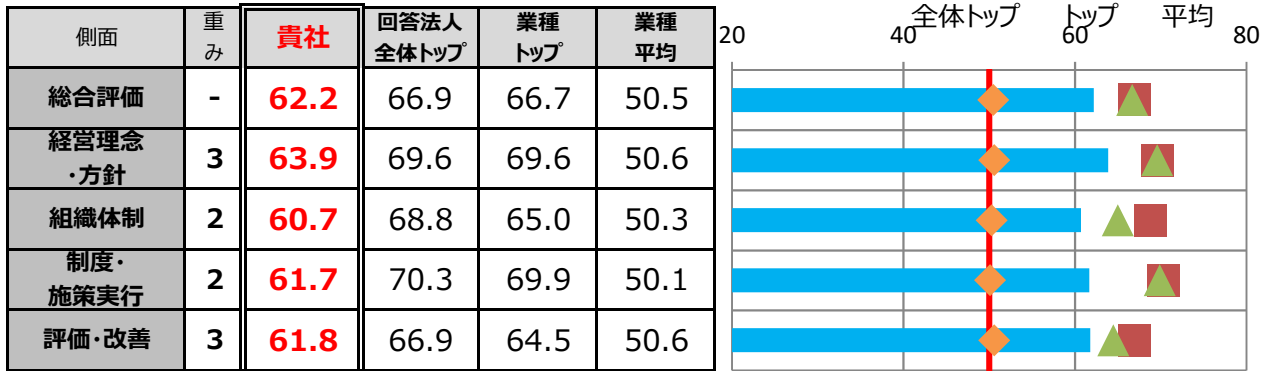
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.2** ↓0.5 (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



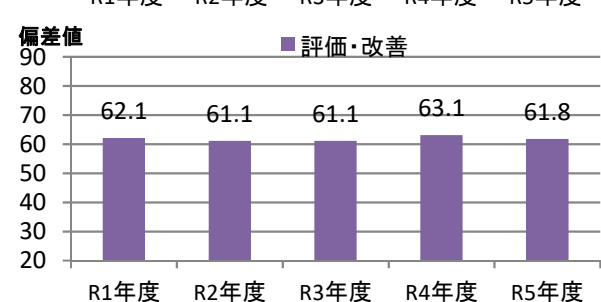
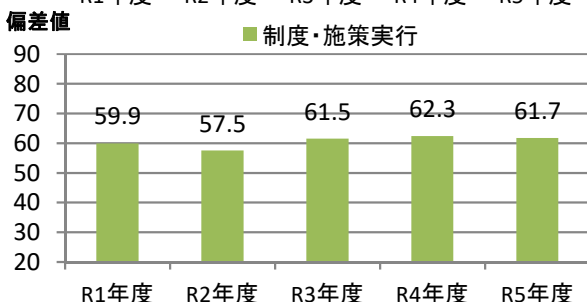
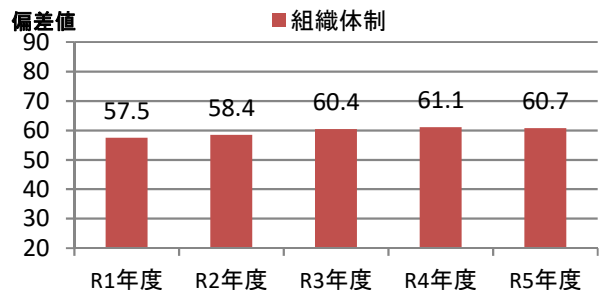
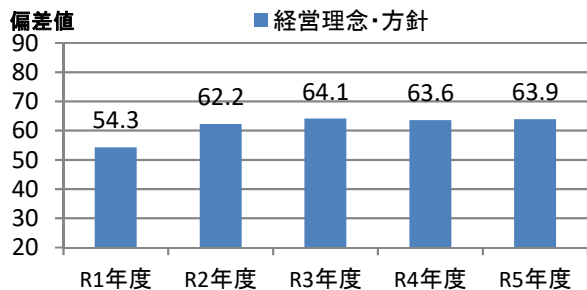
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

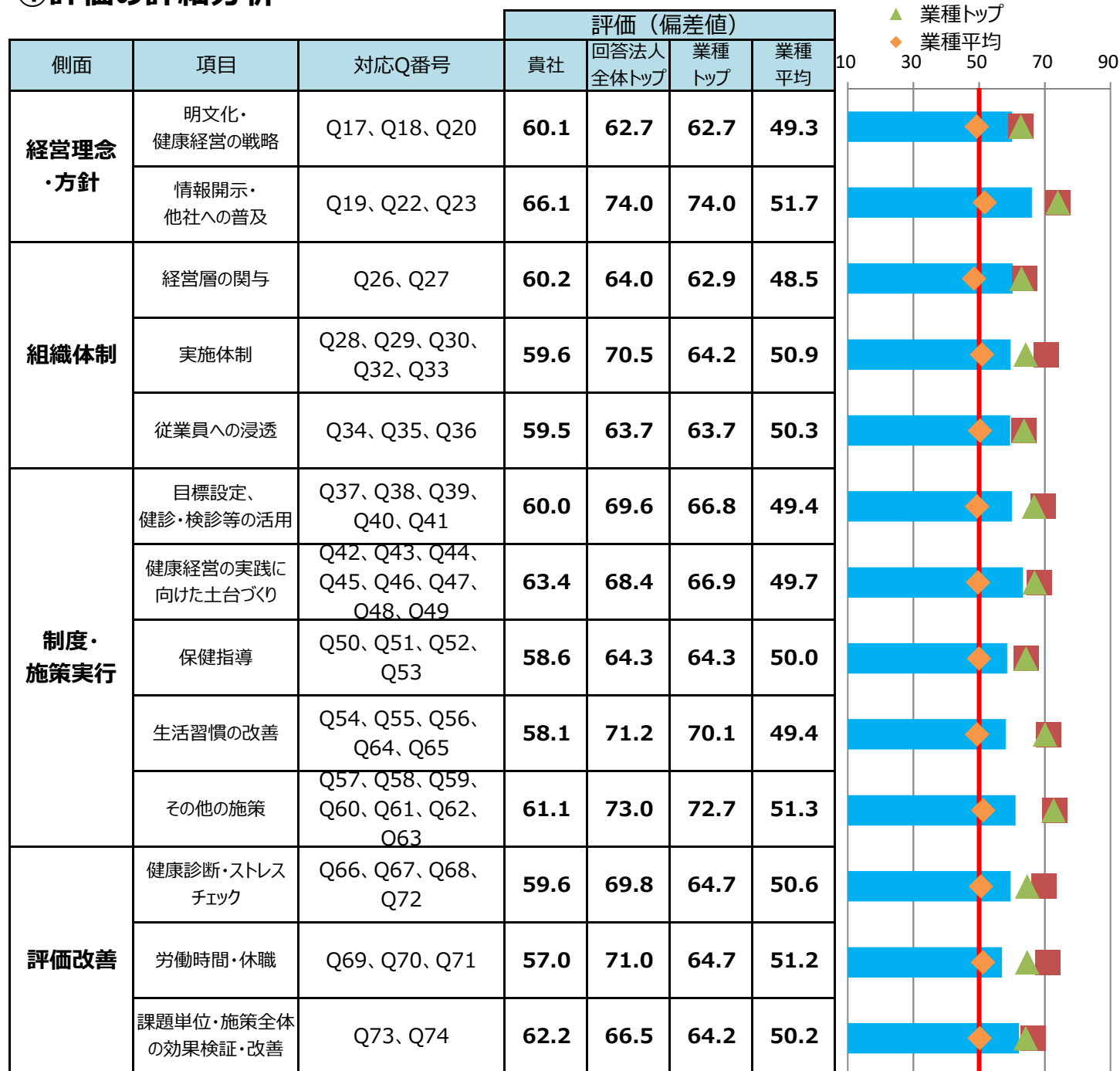
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351~400位	151~200位	151~200位	351~400位
総合評価	58.4	60.2(↑1.8)	61.9(↑1.7)	62.7(↑0.8)	62.2(↓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 当社は、従業員の健康を「健全な企業の成長を支える基盤」と考え、国内グループ会社の健康基本方針として明文化し、社長のトップメッセージとして発信、グループ一丸となって健康経営に取り組んでいる。社会・経済・環境が大きく変化する中で、健康経営は人的資本経営の根幹であり、「従業員が心身ともに健康でいきいきと働き、生産性の向上や組織の活性化を実現すること」が、当社が持続的な成長をするための大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で、働くことに喜びと生きがいを見出すことを期待している。組織別のストレスチェック結果の分析及び職場改善策を工場長や研究所長等の役員を巻き込んで継続的に実施し、具体的な指標としては、高ストレス者割合の低減（直近8.1%、目標2024年7%以下）、高エンゲージメント者割合の向上（直近16.3%、同18%以上）、メンタル不調による休職者ゼロ（2022年度末6人）を目標に掲げている。
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.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/workplace.html https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/dialogue.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/workplace.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/workplace.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.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/workplace.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)	73	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	92.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	各事業所の地域における福祉活動を応援し、支援を必要としている福祉施設への助成や交流を实				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.7	%

■ 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	各人の生活習慣病リスクに合わせた食生活等の改善行動のタスクを選択し、習慣化するアプリを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.8	%

■ 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	ウォーキング大会を実施。事業所別対抗、個人戦への上位者を表彰・景品を贈呈し運動習慣の定着を推進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.4	%

■ 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	33.3	%
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	62.8	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	50.7	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	57.4	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	51.3	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	62.7	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルスによる退職者数が2016年度19人、2017年度14人と多く、高エンゲージメント者割合も2016年度13.5%、2017年度15.1%と比較的高い水準ではあるが伸び悩んでいることが課題であった。2017年度に健康経営に取り組み始めた時点から、最も解決したい経営課題を「生産性の向上」や「組織の活性化」と考えており、早急に改善が必要であると感じていた。
	効果検証結果	役員20名を含む200名以上の管理監督者が出席する組織分析報告会を全事業所で開催。職場毎に改善計画を作成し衛生委員会等で進捗確認、他職場の改善事例も全社で共有。悪化部署は専門家との相談も個別に実施。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の月平均残業時間は2018年度で19.7時間であり、45時間超過者が841人、80時間超過者が53人と多く、年休取得率も75.8%で伸び悩んでいた。長時間労働の是正と年休取得の推奨は労働者の健康と生活に寄与するだけでなく、心身疲労回復、生産性向上など会社側にも大きなメリットがある。一方、長時間労働は高ストレス、エンゲージメントや生産性の低下等、悪影響を及ぼす可能性があり、改善が必要であった。
	効果検証結果	当社独自の労働時間管理ルール（残業月40時間上限、40時間超は年6回まで月80時間上限）および、休日出勤・月40時間超時の事前申請を徹底した。年休も法定以上の10日取得を目標に掲げ、取得を推奨した。
	効果検証結果	2022年度の月平均残業時間は17.7時間で、18年度比で平均2.0時間減少した（年間約33,000時間削減）。月45時間超人数（延べ）は、18年度の841人から22年度で248人となり、71%減少。また、同80時間超人数も53人から2人となり、年休取得率も80.6%まで上昇。その結果、メンタル不調退職者の減、高エンゲージメント者割合が16.3%へ上昇（18年度比+1.1%）等、好影響が出ている。

※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：石原産業株式会社

英文名：Ishihara Sangyo Kaisha, Ltd.

■加入保険者：石原産業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

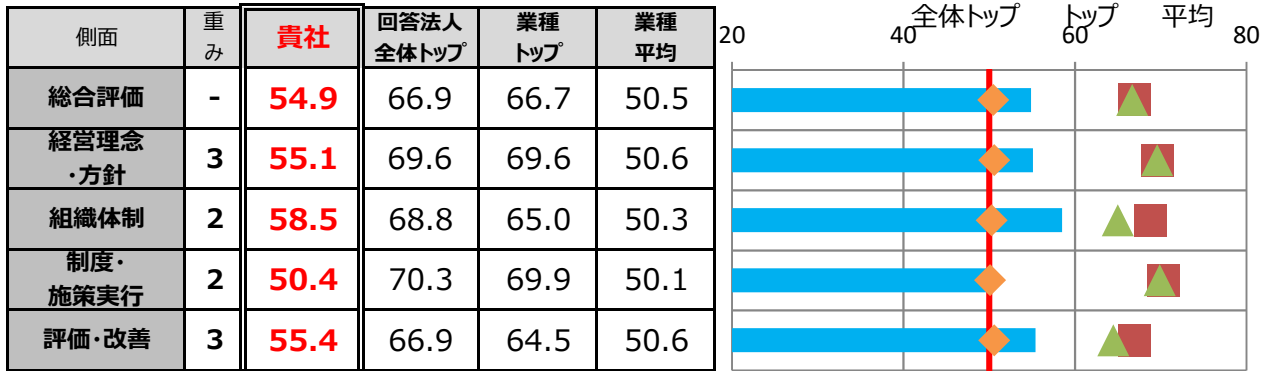
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **54.9** ↑5.1 (前回偏差値 49.8)

※「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



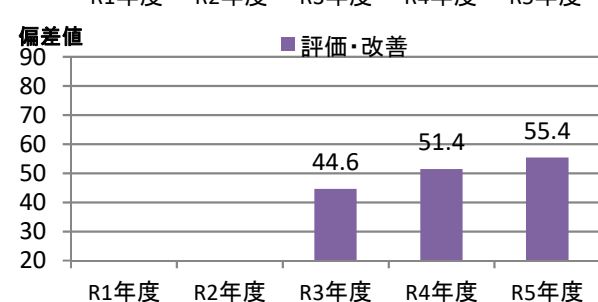
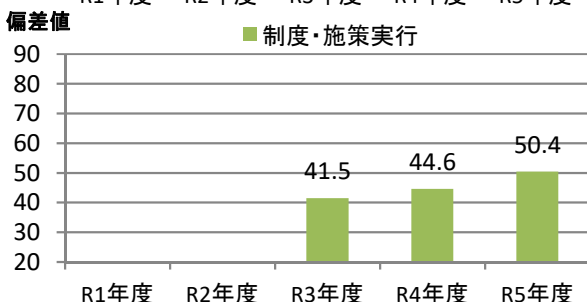
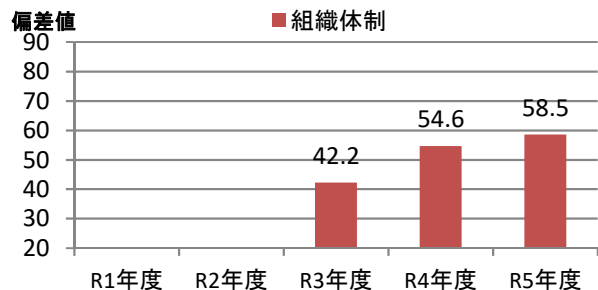
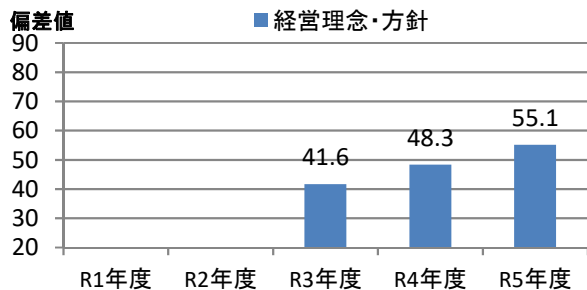
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

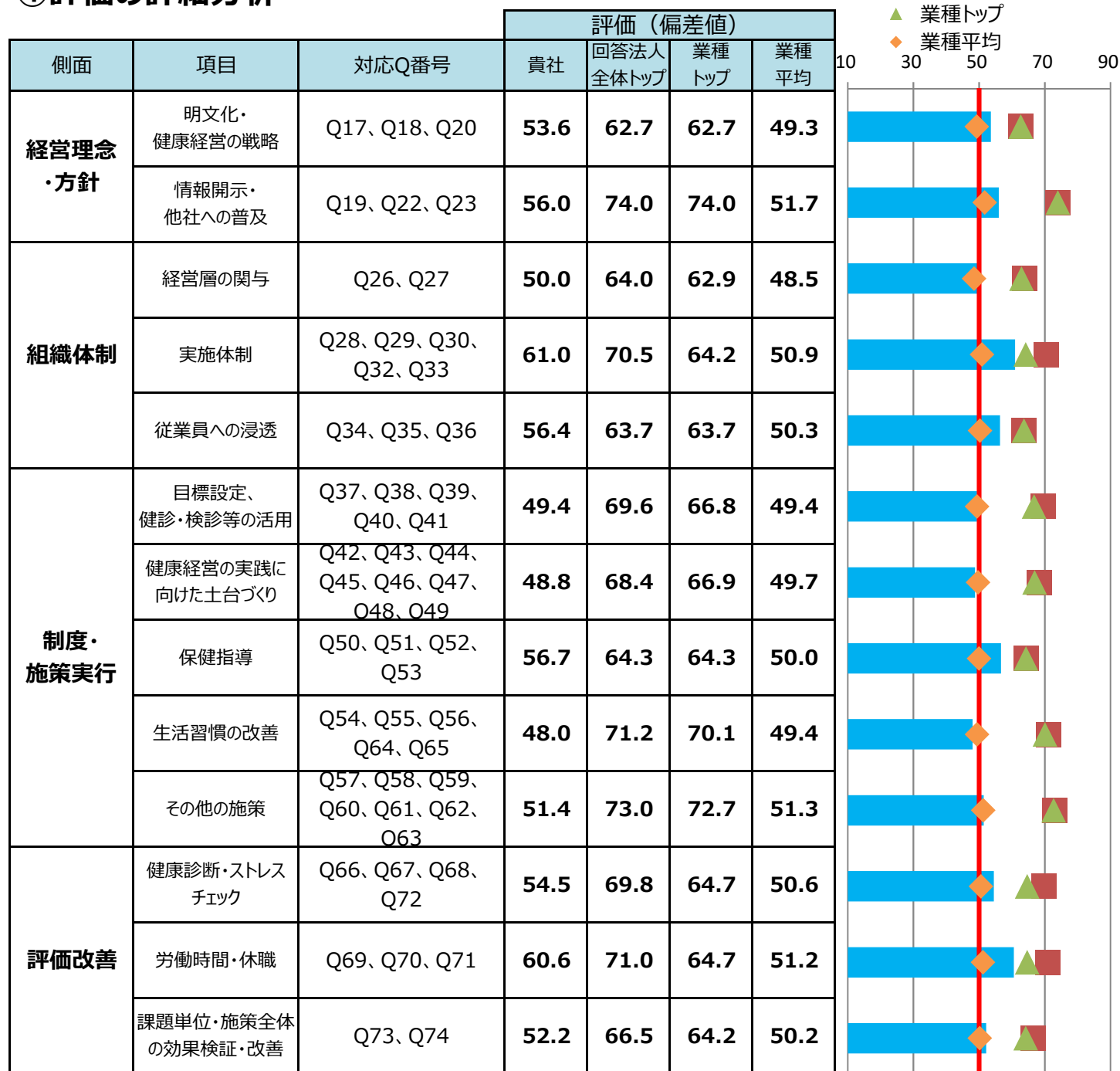
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	2251~2300位	1701~1750位	1101~1150位
総合評価	-	-	42.6(-)	49.8(↑7.2)	54.9(↑5.1)
【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 従業員の雇用期間が長期化することが想定されるため、健康維持・増進することで、生産性を維持・向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の病気を未然に防ぎ、従業員が健康で生き生きと過ごせ、個々のパフォーマンスが最大限に発揮できることで、組織が活性化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	企業の社会的責任 従業員の健康に対し、会社と一人ひとりが共に責任を果たし、皆の心身が健康に維持された状態で働くことのできる会社を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の従業員が高いQOLを維持し、退職後も働き続けることによる社会への貢献

※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.iskweb.co.jp/environment/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.iskweb.co.jp/ir/pdf_viewer.php?pid=515&fid=601				

※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	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	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	98.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	クラブ活動や同好会の運営を推進しており、申請費用の補助や体育館を利用することができる				
(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	20.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	新入社員の内、夜勤を伴う交替勤務者に対して食事摂取（カロリーや時間等）に関して助言機会を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.1	%	(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	運動促進、運動習慣定着の支援のため動画配信を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.7	%

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.3	49.7	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	54.5	49.6	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	62.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	50.7	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	41.5	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.3	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	55.1	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.3	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.4	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有課題について全女性従業員を対象にe-ラーニングを実施した。
	施策実施結果	受講率100%を達成した。
効果検証結果	受講後のアンケートにて、約6割から自身の健康管理に役立ったとの回答を得た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者に対して。喫煙は様々な健康リスクの要因となることを意識付けし、禁煙者を増加させたい。
	施策実施結果	禁煙促進のポスター貼りだしや、従来の禁煙治療費の補助金に加え、禁煙パッチ、禁煙ガムの導入を行った。また、保健師による喫煙の有害性に関する教育を行った。
効果検証結果	取り組みを継続して実施し、5年連続で喫煙率が低下した。2018年：26.7%→2022年：21.8%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本曹達株式会社

英文名：NIPPON SODA CO.,LTD.

■加入保険者：日曹健康保険組合

上場

■所属業種：化学

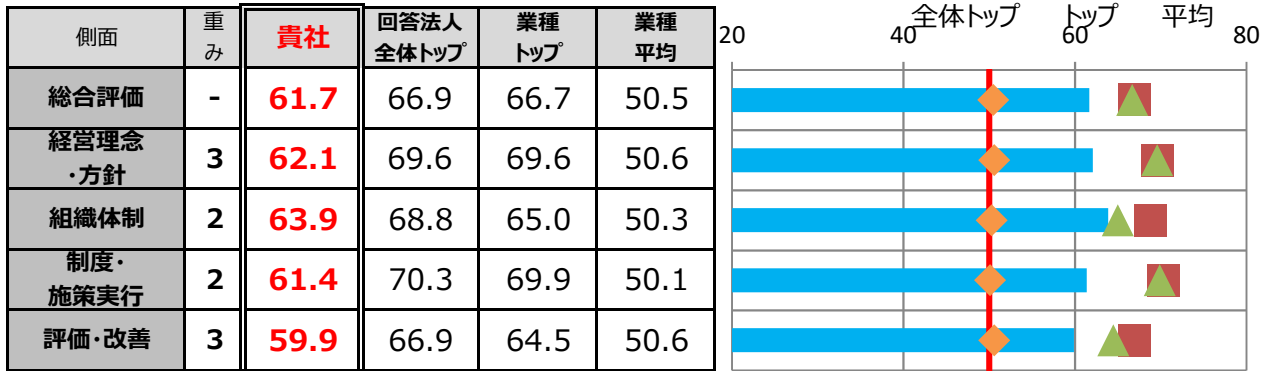
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.7** ↑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



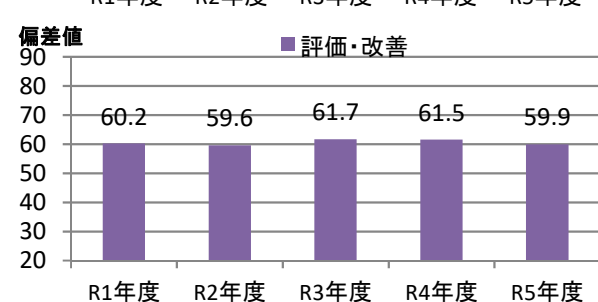
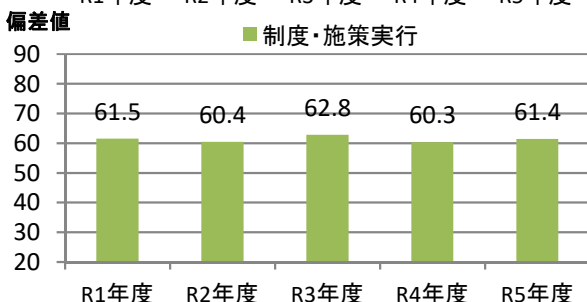
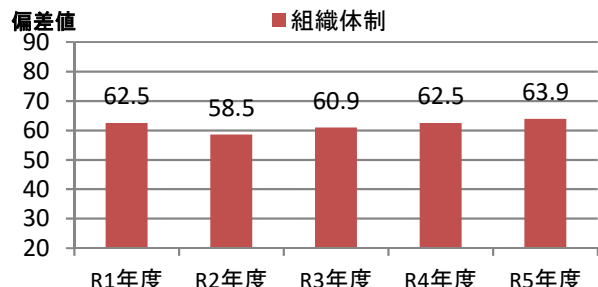
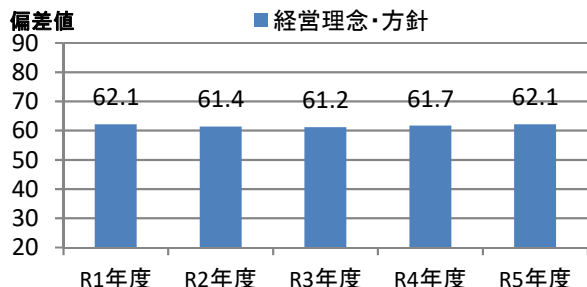
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

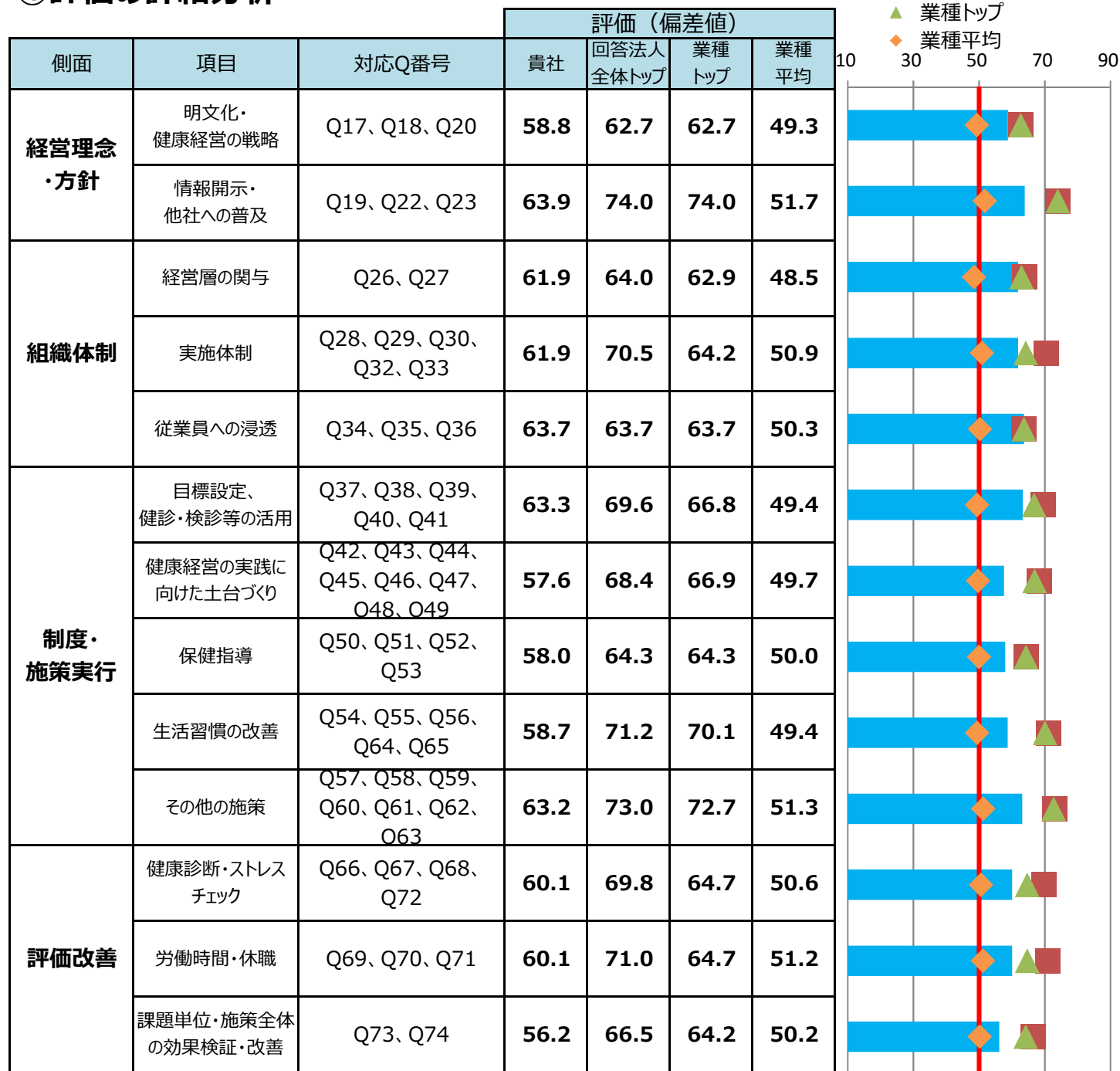
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	351~400位	201~250位	351~400位	401~450位
総合評価	61.5	60.1(↓1.4)	61.6(↑1.5)	61.5(↓0.1)	61.7(↑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	中長期的な企業価値向上 企業の競争力を高め、持続的成長をもたらすには、「人」が最も重要な経営資源であると考え。そうした観点において、一人ひとりが意欲を持ち、活力ある職場を実現するためには、健康であることが基本である。そのためには、可能な限り疾病およびその予兆を早期に発見し、その治療や改善につなげていくことが必要であり、そのためには定期健康診断後に要精密検査となった場合の受診率向上を課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標としては、定期健診後の要精密検査となった場合の受診率について、これまで年5%改善、2022年度での受診率92%以上の達成を目指してきた。2022年度は91.3%という結果に終わったが、引き続き92%の達成を目指し、活動を継続する。活動を通じ、疾病の予兆把握・早期発見につなげることで、アブゼンティーイズム、プレゼンティーイズムを維持改善し、企業価値向上を実現していきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 前段と関連して、当社は「人」が最も重要な経営資源であると捉え、社員の健康を重視しているが、その維持改善のためには、会社として機会を提供することに加え、各人それぞれが自律的に、健康や医療に関する情報を入手、理解、評価、活用できることが重要である。以上を踏まえ、今年度より社員のヘルスリテラシーの向上を経営上の課題として捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	ヘルスリテラシーの向上については、従業員アンケート調査の形式で、2023年度より測定を開始した（測定中）。設問を通じて各人の気付きを促すことで、ヘルスリテラシーの醸成と更なる向上に繋がることを期待している。また測定後のアウトプットから、全社的健康課題を把握し対処していくことで、社員の健康の維持改善を図り、意欲向上、職場の活力向上に繋げ、企業価値向上を実現していきたい。

※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	統合報告書
URL	https://www.nippon-soda.co.jp/ir_fact/library/integratedreport.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 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブゼン ティーイズム	○	○	○	○	○
URL	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4041/ir_material3/215914/00.pdf				
b.プレゼン ティーイズム	○	○	○	○	○
URL	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4041/ir_material3/215914/00.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4041/ir_material3/215914/00.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	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	43.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.1	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	事業所単位で、地域清掃に参加し、近隣住民との交流の機会を設けている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	希望者にはヘルシー弁当を提供し、昼食時には栄養士と看護師によるラジオ形式の健康教育を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	各事業所ごとにウォーキングキャンペーンを開催。達成率に合わせたインセンティブを配布				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ 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	4.2	%
管理職限定	○	全管理職の	2.4	%
限定しない	○	全従業員の	1.9	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	49.7	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	49.6	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	57.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.6	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	新型コロナ以降、生活様式の変化や勤務体系の多様化などにより、疾病構造の変化が生じている。これまで、脂質代謝における要再検査、要医療の対象が高く、生活習慣病リスクが高くなっている。この背景には、運動不足や食生活の影響などがあげられるため、疾病予防として、セミナー開催、動画配信などポピュレーションアプローチを行い、ヘルスリテラシーを高め、アブゼンティーイズム、プレゼンティーイズムの向上つなげる。
	施策実施結果	要精密検査・特定健診・特定保健指導の受診勧奨の徹底や健康教育等を行い、疾病予防及び、既存疾患の重症化予防を継続的に実施した。社内風土として根付いてきた結果、健診事後対応率90%以上を継続している。
効果検証結果	健康診断結果を活用した健康保持増進は行えるようになってきた。疾病予防としてより効果的な健康支援を行うためヘルスリテラシー調査を実施、結果を踏まえた健康支援計画を策定する取り組みを開始した。また、体調不良などによるアブゼンティーイズム、プレゼンティーイズム低下を未然に防ぐため、パルスサーベイを開始した。サーベイにより従業員の心身の健康を測定し個別対応を行うことで、対応の強化に繋がっている。	
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	メンタルヘルス休職からの復職後、再休職をする社員がおり、復職後の安定した就業が課題であった。休職は、社員本人だけでなく、所属部署のメンバーに及ぼす影響も大きく、会社としての生産性の低下につながる可能性がある。休職後も安定して働ける好事例を重ねることで、社員が安心して治療に専念でき、安定して復職できる仕組みを整えることは、生産性の向上にもつながるため重要な取り組みと考える。
	施策実施結果	休職者の対応を復職時からではなく、休職前、休職中から多職種連携で行うことで、復職後の安定就業に繋がりが、復職後1年以内の再休職者が発生しなくなった。
効果検証結果	所属部署、人事、専門職（産業医など）と休職中から連携して対応することで、休職者が復職した際も、多職種で継続的に支援する体制を構築。その結果、体調不良時の発見、対応を早期に行うことができ、再休職を未然に防げた。また、事業所間での連携強化、リワークなどの外部支援を積極的に活用することで、復職支援のバリエーションが増え、これまで復職困難であった事例も復職できる仕組みができてきた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東ソー株式会社

英文名：TOSOH CORPORATION

■加入保険者：東ソー健康保険組合

上場

■所属業種：化学

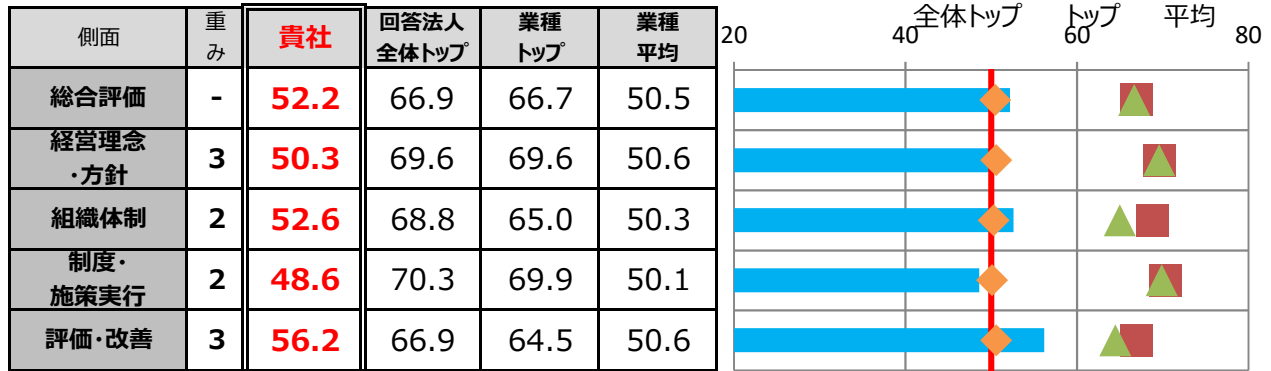
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.2** ↓0.6 (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



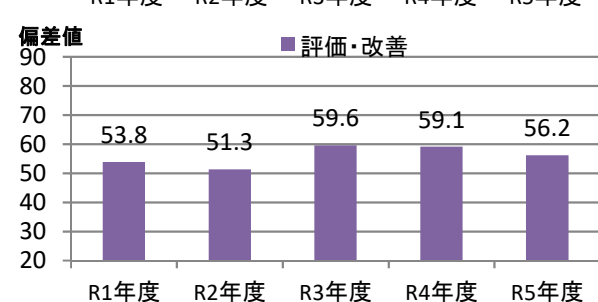
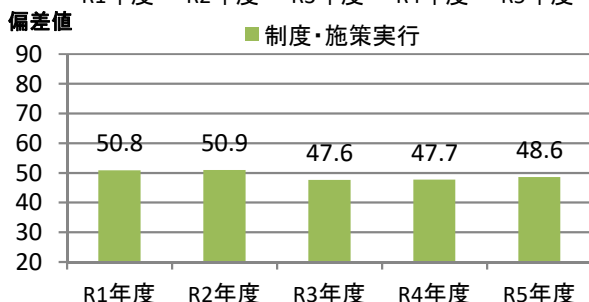
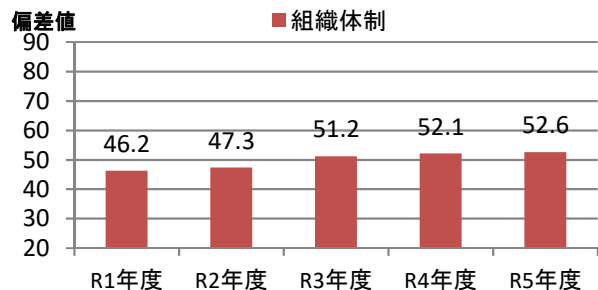
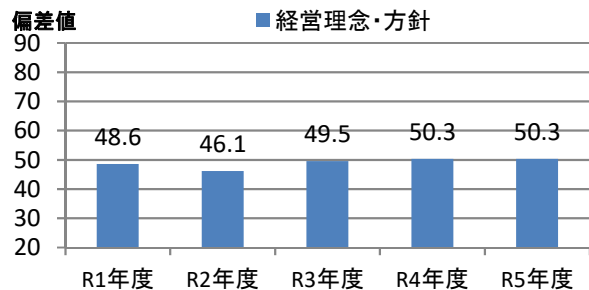
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

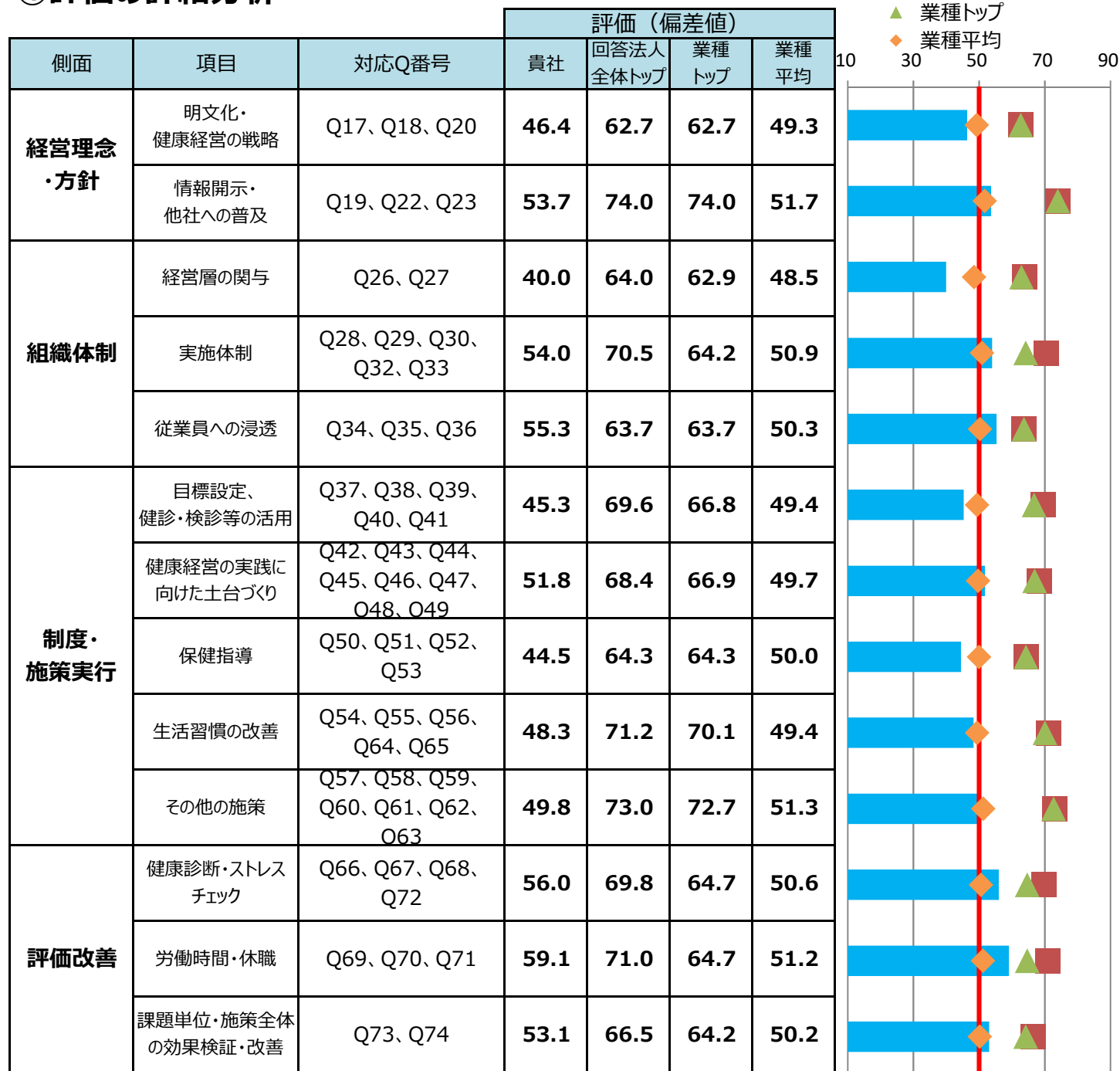
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1251~1300位	1451~1500位	1251~1300位	1301~1350位	1501~1550位
総合評価	50.1	48.9(↓1.2)	52.5(↑3.6)	52.8(↑0.3)	52.2(↓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	組織の活性化 経営の中核に位置付けているCSR基本方針にて「自由闊達な企業風土の継承・発展」を掲げており、働きがいがあり、人権と多様性を尊重する風通しの良い職場環境を育むことで、活力にあふれ、従業員とその家族が誇りを持てる企業風土を実現することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が働きやすい職場であると感じられることを期待している。そのために、多様な人材が仕事と家庭を両立し、やりがいを持って働き続けられるように職場環境を整備することで、ワークライフバランスの実現を積極的に推進する。
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ESGについての独立したページ
URL	https://www.tosoh.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各職場の懇談会に年2回（上期・下期の年1回ずつ）の金銭的な補助を行い、社員の親睦を測つ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	1ヶ月間、1日に必要な野菜の量が取れているか毎日チェックする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	53.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.1	%

■ 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	3ヶ月間に平均歩数8000歩を目指すイベントを年2回で開催（4-6月、10-12月）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.9	%

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

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.9	49.6	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	47.7	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.8	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.9	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内アンケートの結果、「睡眠が十分にとれていない」と回答した従業員が3割以上もあり、全社的に睡眠習慣の改善が課題としてあがった。また、睡眠が十分にとれていないと回答した層は、とれていると回答した層より、高ストレス者割合が約7倍も高く、睡眠不足が生産性の低下やメンタルヘルス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	睡眠に関するセミナーやelearning、参加型のイベント、啓蒙活動などを実施し、全社的に睡眠習慣の改善に取り組んだ。
効果検証結果	「睡眠が十分にとれていない」と回答した従業員が36.7%（2021年）から36.6%（2022年）と前年並みで推移し、目標としていた28%以下は未達となった。実施した施策の見直しを行い、2023年度も引き続き、同様の目標値を設定の上、継続して各施策の実施に取り組む。	
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	社内アンケートの結果、運動習慣がある従業員の割合が低いことが課題としてあがった。肥満率の改善についても数値目標を設定しており、数値目標の達成に向けて、まずは運動習慣の醸成が重要であると考えた。運動習慣醸成のためにも、社内で開催しているウォーキングイベントに、より多くの従業員に参加してもらうことが必要である。
	施策実施結果	ウォーキングイベントの参加を促すようイントラネット等による積極的な告知を実施した。その結果、2022年度における参加率は前年より増加したが、目標としていた参加率40%は未達となった。
効果検証結果	運動習慣ありの従業員が56%（2021年）から59.8%（2022年）まで上昇した。一方で、目標の60%には未達となった。	

※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：株式会社トクヤマ

英文名：Tokuyama Corporation

■加入保険者：トクヤマ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

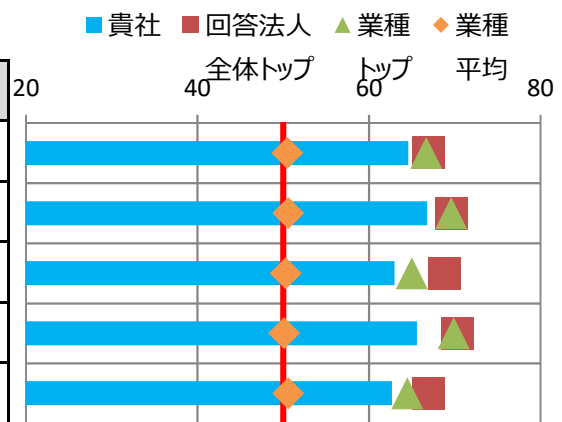
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.6** ↑0.0 (前回偏差値 64.6)

※「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

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	-	64.6	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	66.8	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	63.0	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	65.6	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	62.7	66.9	64.5	50.6



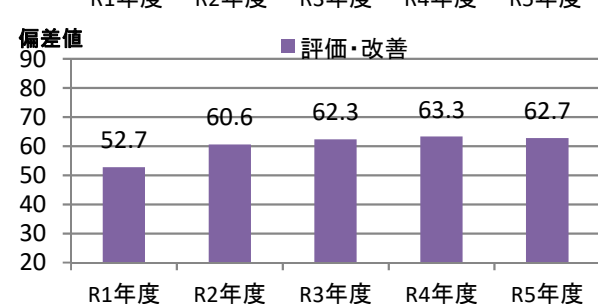
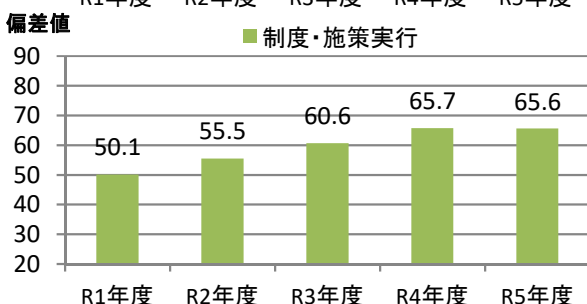
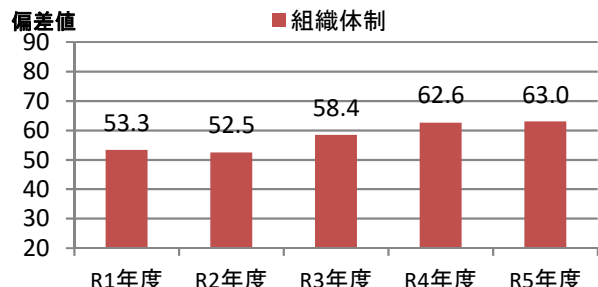
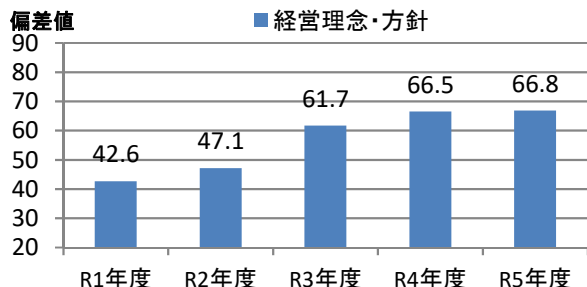
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

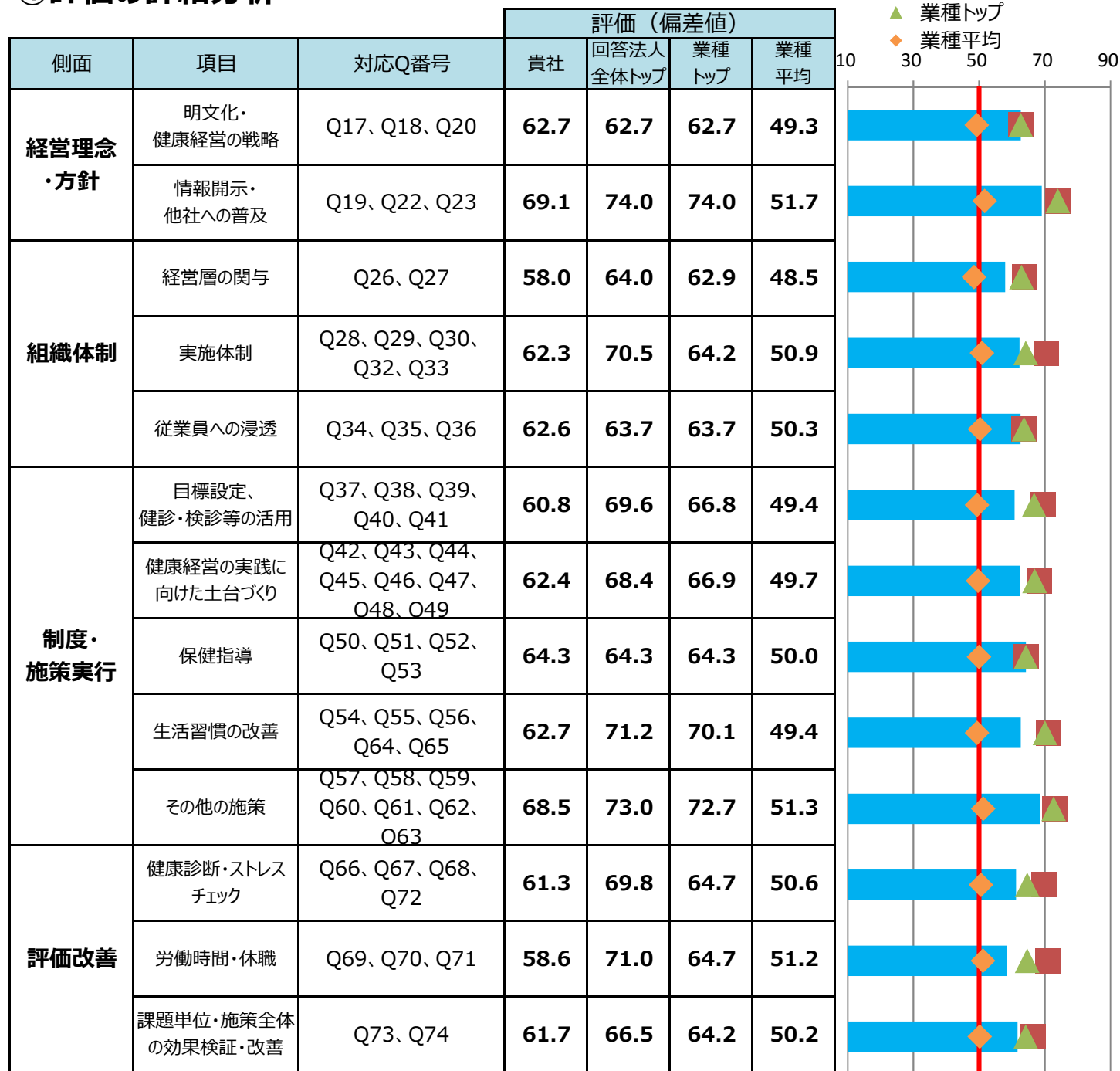
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	951~1000位	301~350位	1~50位	51~100位
総合評価	49.3	53.9(↑4.6)	61.0(↑7.1)	64.6(↑3.6)	64.6(↑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	中長期的な企業価値向上 健康経営に取り組むことで働きやすい職場づくりを実現することが重要な課題だと考えている。従業員自身の健康に対する意識向上を図り、健康保持・増進に向けた教育や指導を行うことによって、従業員とその家族の心と体の健康づくりを推進し、病気や不調の発生を防ぐことが目的である。中でも本人だけでなく家族の健康にも非常に大きな影響があるとされる喫煙問題に優先的に取り組むことを健康宣言の基本方針に掲げている。
	健康経営の実施により期待する効果	引き続き健康診断受診率100%を維持しつつ、従業員がより健康に良いとされる生活習慣を身につけることを期待する。また禁煙に取り組む従業員への支援施策をさらに拡充し、喫煙率を現在の17.6%から2025年度までに15%未満、2030年度までに10%未満とすることが目標。健康経営を実施し、良好なコミュニケーションが取れる環境を整え、相互の信頼感が生まれることで働きやすい職場となることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は現在、事業環境の変容に即応しつつ、新たなビジネスに挑戦する若々しい会社に生まれ変わろうとしている過程にある。今後も発展を続けていくには、カーボンニュートラルへの取組や経済社会の構造変化に柔軟に対応できるよう事業ポートフォリオの再構築が強く求められており、組織風土と社員の意識の変革し、成長性のある海外市場への展開が不可欠である。そのためには組織と従業員それぞれのパフォーマンス向上が重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員にとって働きやすい職場づくりと組織や人材の再活性化を実現し、従業員の生産性向上に寄与することを期待している。具体的には、ストレスチェックのハイリスク者の低減に加え、プレゼンティーズム・アブセンティーズム（休業率）それぞれの減少とワーク・エンゲイジメントの向上を目標に設定している。特に、アブセンティーズム（休業率）を現在の0.7%から2025年には0.5%に引き下げることを目指す。

※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.tokuyama.co.jp/csr/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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.tokuyama.co.jp/csr/health_management.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.tokuyama.co.jp/csr/health_management.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tokuyama.co.jp/csr/health_management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	課外社外のメンバーと特定のテーマ活動のプロジェクトを進める。延べ160テーマ、1,600名が参加。				
(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	7.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	夏にWEB料理教室を実施。野菜たっぷりのサンドウィッチを講師がいる会場とWEB参加者で同時に作った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.4	%

■ 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	職場レクリエーションとしてグランドゴルフ大会や1チーム3～5名でウォーキングイベントを年2回実施。				
(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	12.5	%

■ 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	19.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.5	49.7	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	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	50.7	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	64.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	51.3	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	61.7	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.0	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年度より喫煙対策の施策として、トクヤマ禁煙キャンペーンを実施している。キャンペーンの認知度向上による参加者増加と、参加者の禁煙成功につなげることが課題である。2022年度は禁煙外来・ニコチンガムの提供・禁煙本の提供といった従来の施策に加えて、禁煙サポーターによる禁煙継続支援を実施した。これは、職場の同僚に禁煙宣言し、半年間禁煙を応援してもらうことで禁煙の成功につなげる施策である。
	効果検証結果	トクヤマ禁煙キャンペーン参加者とそのうち禁煙に繋がった者がそれぞれ減少しただけでなく、例年40名以上いた禁煙者が2022年度では21名へと半減した。さらに、喫煙する新規採用者が増加したことに加え、禁煙しても喫煙を再開する従業員の増加に歯止めがかかっていない。このため2023年10月から、喫煙機会低減と受動喫煙防止を目的に、就業時間内の喫煙所使用時間を2時間に制限する「喫煙タイム」を実施している。
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	糖尿病は悪化すると通常勤務が困難になる可能性が高いだけでなく、良好なコントロール状態を維持するために就業制限の検討が必要な場合もある。HbA1c8.0%以上の従業員が2022年春は0.39%、うち12.5%が未治療者であり、治療への働きかけが必要であった。また治療中でもコントロール不良の場合は自己管理指導の実施だけでなく、従業員の上司及び主治医と連携をとりチームで重症化を防ぐ体制作りが課題。
	効果検証結果	HbA1c8.0%以上の者は2022年春の0.39%から翌年の春には0.75%に微増した。2022年春の8.0%以上の者は未治療者を治療につなげ、翌年春には33.3%が8.0%未満の数値となった。
	効果検証結果	2022年春のHbA1c8.0%以上の者のうち、産業医が必要と判断した者に上司同席での産業医面談を実施し、治療の継続と生活習慣改善の保健指導を実施した。治療中であるがHbA1c8.0%以上のコントロール不良の方への対応とともに、新規発生を防止することが今後の課題である。特にコントロール不良の方には、合併症予防の観点からも必要に応じて主治医と連携を取りながら、根気強く指導を継続することが大切である。

※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：東亜合成株式会社

英文名：TOAGOSEI CO., LTD.

■加入保険者：東亜合成健康保険組合

上場

■所属業種：化学

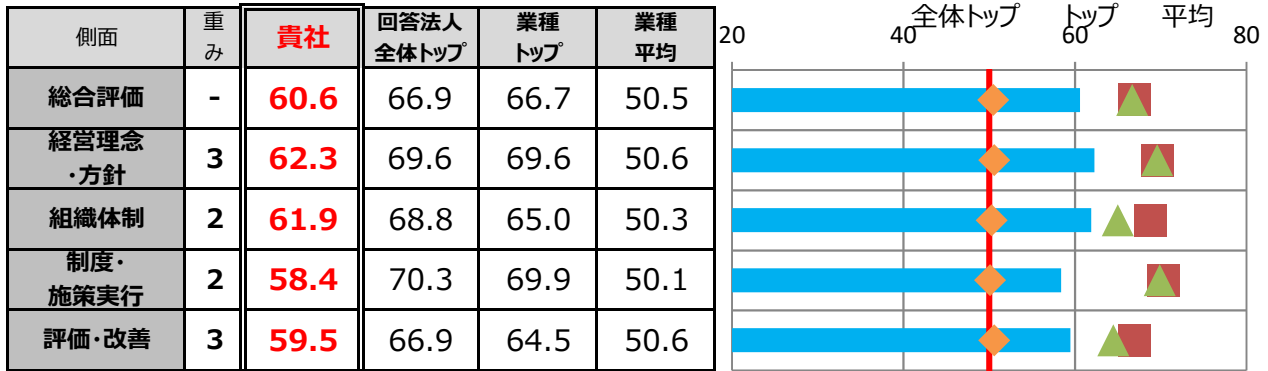
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.6** ↓0.1 (前回偏差値 60.7)

※「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



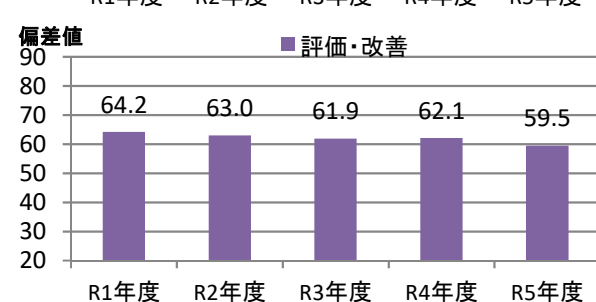
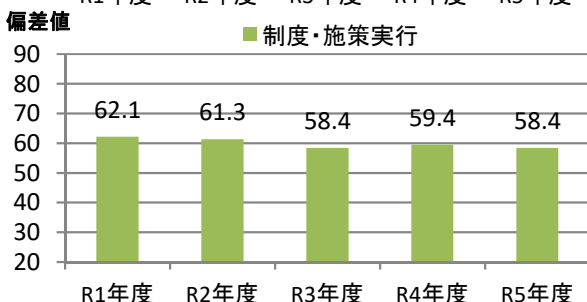
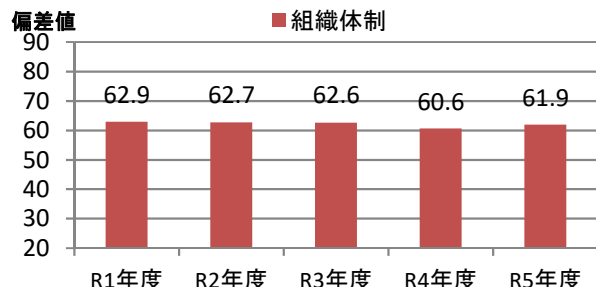
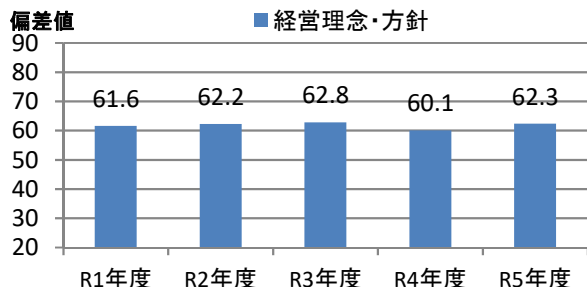
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

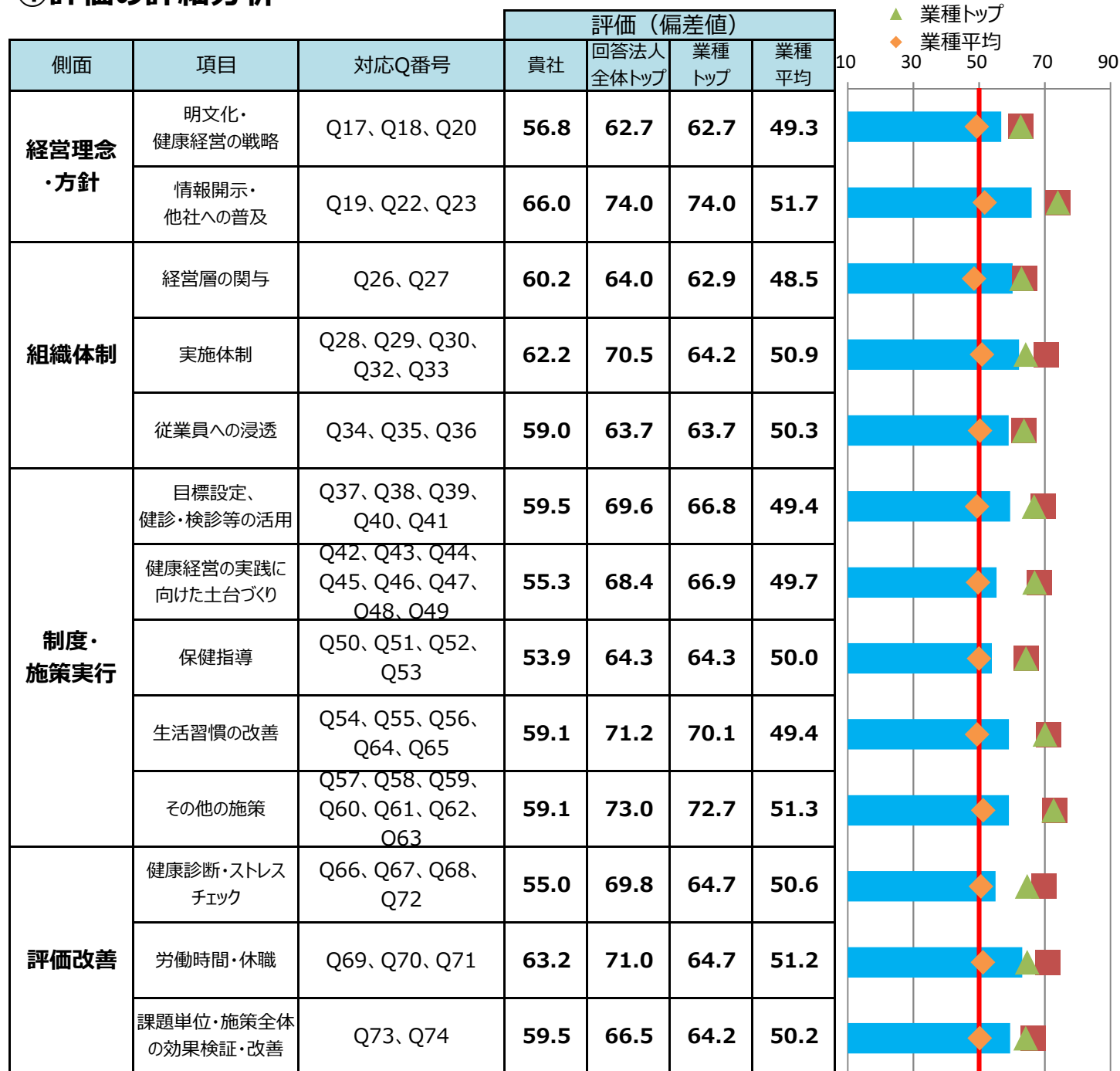
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	201~250位	451~500位	551~600位
総合評価	62.7	62.4(↓0.3)	61.6(↓0.8)	60.7(↓0.9)	60.6(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社グループが持続的に成長するための源泉は「人」であり、企業価値・創造性の向上には従業員一人ひとりの生産性向上が不可欠である。健康経営に取り組む中で、生産性を阻害する要因として、生活習慣病の改善（適正体重維持者率61.6%、血圧異常者の比率1.9%）や喫煙率（24.9%）の高止まり、運動習慣の定着（運動習慣者比率30.4%）が進まないことが主な課題であることから、各種健康施策の見直しが必要と認識。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病の改善や禁煙の推進、運動機会の拡大（スポーツジム支援等）等、従業員の健康保持・増進を進めることにより疾病リスクを軽減することで、アブセンティーズム（1.2%（疾病による欠勤休業者の率））やプレゼンティーズム（79%（ストレスチェックの実施結果を元に算出した生産性指標））の低減を図る。ひいては、一人ひとりがやりがいをもって生き生きと働くことが、職場環境を改善し、組織の活性化にも繋がる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.toagosei.co.jp/csr/effort/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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.toagosei.co.jp/csr/effort/pdf/c231011.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toagosei.co.jp/csr/effort/pdf/c231011.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.toagosei.co.jp/csr/effort/pdf/c231011.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	13	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	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	66.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	全社参加型のウォーキングイベントを実施。運動増進やチーム・職場内のコミュニケーション促進を図				
(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	54.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜推定摂取量を測定するベジチェックを3日間レンタルし測定会を実施、食生活改善の機会を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進・定着を図るため、スマホアプリを活用した全社参加型ウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.7	%

■ 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	62.5	%
管理職限定	○	全管理職の	40.1	%
限定しない	○	全従業員の	63.9	%

※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	57.8	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	49.6	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	46.9	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	51.3	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	64.6	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.1	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	新型コロナウイルスの流行や柔軟な働き方の促進により、運動習慣者比率は2020年の28%から2021年には23.5%と大幅に低下した点は課題であると認識。その解決策の一つとして、運動習慣の定着、およびヘルスリテラシー向上に向けたきっかけ作りを目的として、全社員が参加できる全社一斉のウォーキングイベントを企画・開催したが、引続き参加率の向上、および更なる運動促進・定着に向けた施策等の検討は必要と認識。
	効果検証結果	健康保険組合との共同企画として、全社一斉のウォーキングイベントを開催。参加率向上のためチームまたは個人での参加を可能とし、目標到達者に賞を用意するほか、期間中にスマホアプリ内でフォトコンテストを実施。
効果 検証 ②	効果検証結果	2022年の運動習慣者比率は29.5%と増加。2022年度特定健診の適正体重維持者率（61.8%）、血糖リスク者（空腹時血糖が200mg/dl以上）の割合は0.3%と改善。一方で血压リスク者（収縮期血压180 mmHg以上または拡張期血压 110 mmHg以上）の割合は1.6%、血压の治療（78.1%）やコントロール率（50.8%）は前年より悪化し、血压を意識した個別の保健指導の拡充が求められる。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	会社が持続的に成長するための源泉は「人」であり、全従業員が生き生きと働き、最大限のパフォーマンスを発揮するためには、健康経営の一環としてワークライフバランスの充実も重要と認識。社員の2022年度の平均月間所定外労働時間は11時間であるが、事業所や部署毎でのバラツキが見られる。所定外労働時間の長い部署に対し、過重労働や長時間労働を削減し、プレゼンティーズムの改善を図ることは重要課題と認識している。
効果 検証 ②	施策実施結果	各事業所の管理職会議において時間外労働の実態把握の定着指導に加え、時間外労働時間数の管理上限を設定し該当者およびその上司に対し、勤怠システムからのアラート通知（3回/年）による注意喚起を行なった。
	効果検証結果	平均月間所定外労働時間は、2022年度で11時間と昨年とほぼ変わらず。法定外労働時間数が45時間/月を超える年間延べ従業員数は、2022年度で326人（昨年は250人）と増加する一方、法定外労働時間数が80時間/月を超える年間延べ従業員数は、2022年度で16人（昨年は23人）とやや減少する結果となった。プレゼンティーズムは横ばい状況となるも部署や個人毎の差が大きい点については今後の課題と認識。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：デンカ株式会社

英文名：Denka Co.,Ltd.

■加入保険者：デンカ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

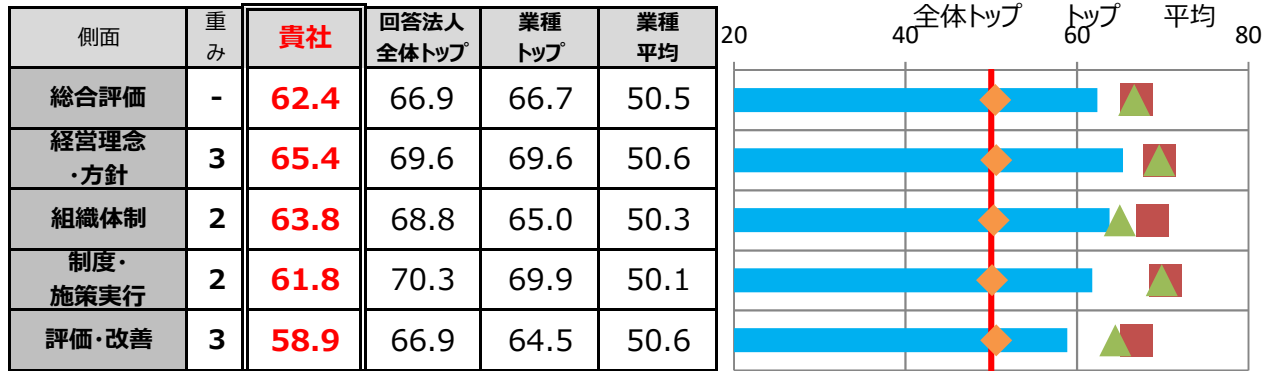
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑0.7 (前回偏差値 61.7)

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

②評価の内訳



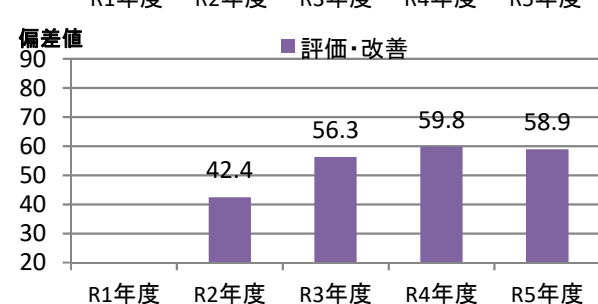
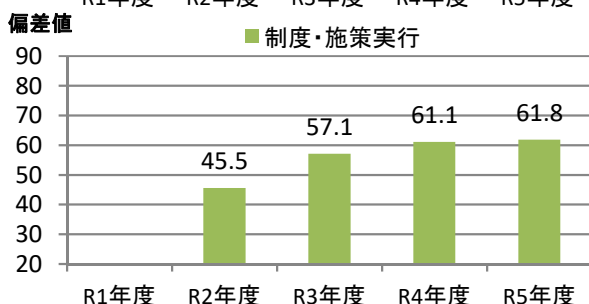
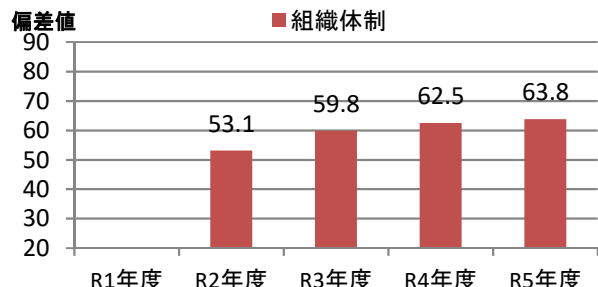
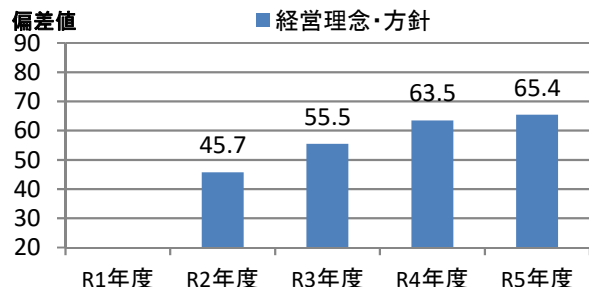
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

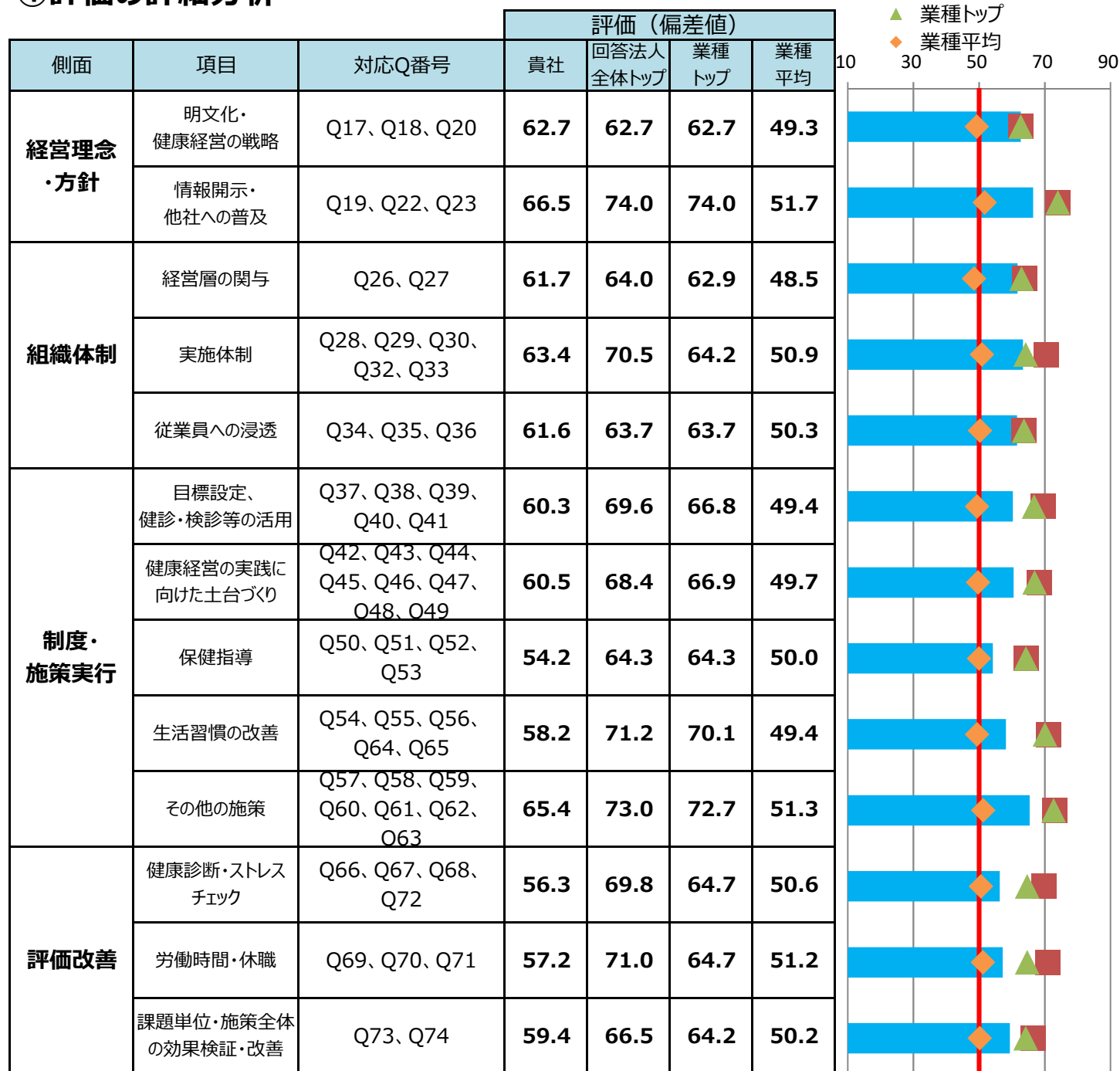
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1651~1700位	751~800位	301~350位	301~350位
総合評価	-	46.2(-)	56.9(↑10.7)	61.7(↑4.8)	62.4(↑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 中期経営計画『Mission2030』にて、人財価値を高めるための施策1つとして、健康経営強化を掲げた。健康経営では働き方改革と合わせて、「明日も来なくなる職場」を実現することを重要課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	この実現に向けて、健康KPIを設定した。具体的には、①体重適正者、②高ストレス者、③いい運動習慣、④喫煙者の4指標を重点指標と位置づけ、2030年目標を企業HP等でも公開している。
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 高齢従業員が増加傾向にあり、パフォーマンスの維持・向上に対して、従業員の健康保持・増進が経営上の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	これまでの生活習慣病リスクに対する施策において、高値にある喫煙率の改善にむけて更に施策強化を行うとともに、高齢者対策として、転倒リスクを把握し、予防意識・行動を活性化するための『転倒予防測定会+実践指導』を本社および工場の主要拠点で実施。喫煙率は2025年度21.0%を目標としている（2022年度実績26.8%）

※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://denka.disclosure.site/ja/themes/772

※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://denka.disclosure.site/ja/themes/772				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	5	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康アプリを活用した労使共催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	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリを導入し、関連コンテンツの閲覧、自身の生活習慣記録を登録・振り返りを促している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

■ 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	主要5拠点で転倒リスクの測定会を開催。実践指導も実施。実施結果を集計し組織的な転倒リスクも把握。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	60.8	49.7	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	49.6	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	54.8	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.7	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	51.3	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	61.3	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.4	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢の上昇や、女性従業員の増加などが見込まれており、従業員の健康課題が多様化したり、深刻化するリスクがあると考えている。疾病予防により早期発見・早期対策を図ることにより、労働生産性の維持・向上にも寄与すると考え、全従業員に対して、リテラシー向上および健康習慣の実践機会を提供することが重要だと考える。
	施策実施結果	全従業員が等しく利用でき、リテラシー向上から健康習慣の実践機会提供まで一貫して実施できるプラットフォームとして健康アプリを2021年に導入し、2022年度より本格運用開始。
効果検証結果	健康アプリを利用する他社企業も交えた企業対抗のウォーキングイベントにも参加するだけでなく、5月には労使共催のデンカウォークイベントを開催した。結果、従業員の約半数が参加し、2022年度の『よい運動習慣』比率は、全年齢で32.5%だった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康データ分析結果から、当社は、生活習慣病リスクが大きく、かつ当該リスクに大きな影響を与える喫煙率が未だに高値である。生活習慣病に留まらず、また、家族など周囲の人への受動喫煙の影響も考慮し、継続して最優先課題とする。
	施策実施結果	遠隔禁煙指導サービスを導入し、その周知に合わせて、健康セミナーや上長からの案内において、禁煙に関する啓もう活動を展開した。
効果検証結果	2022年度の喫煙率が、26.8%と前年より大きく改善した。	

※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：エア・ウォーター株式会社

英文名：AIR WATER

■加入保険者：エア・ウォーター健康保険組合

上場

■所属業種：化学

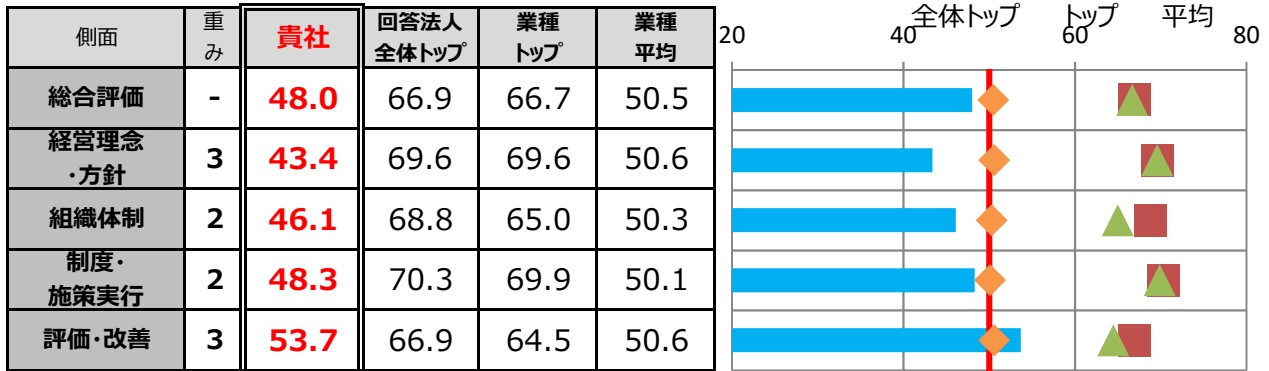
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.0** ↓0.4 (前回偏差値 48.4)

※「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



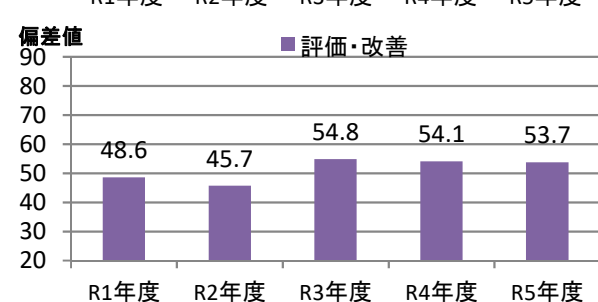
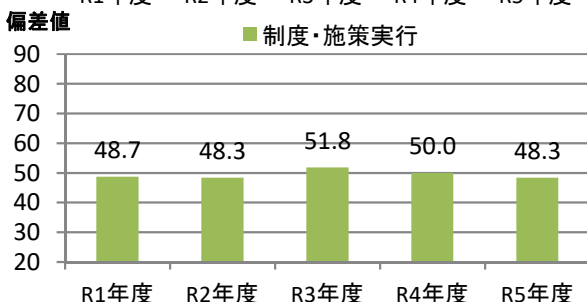
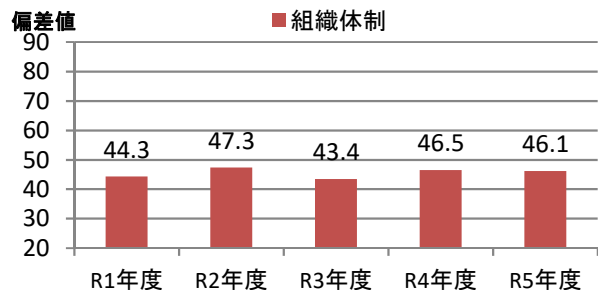
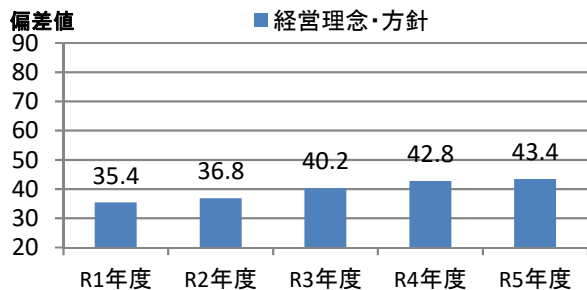
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

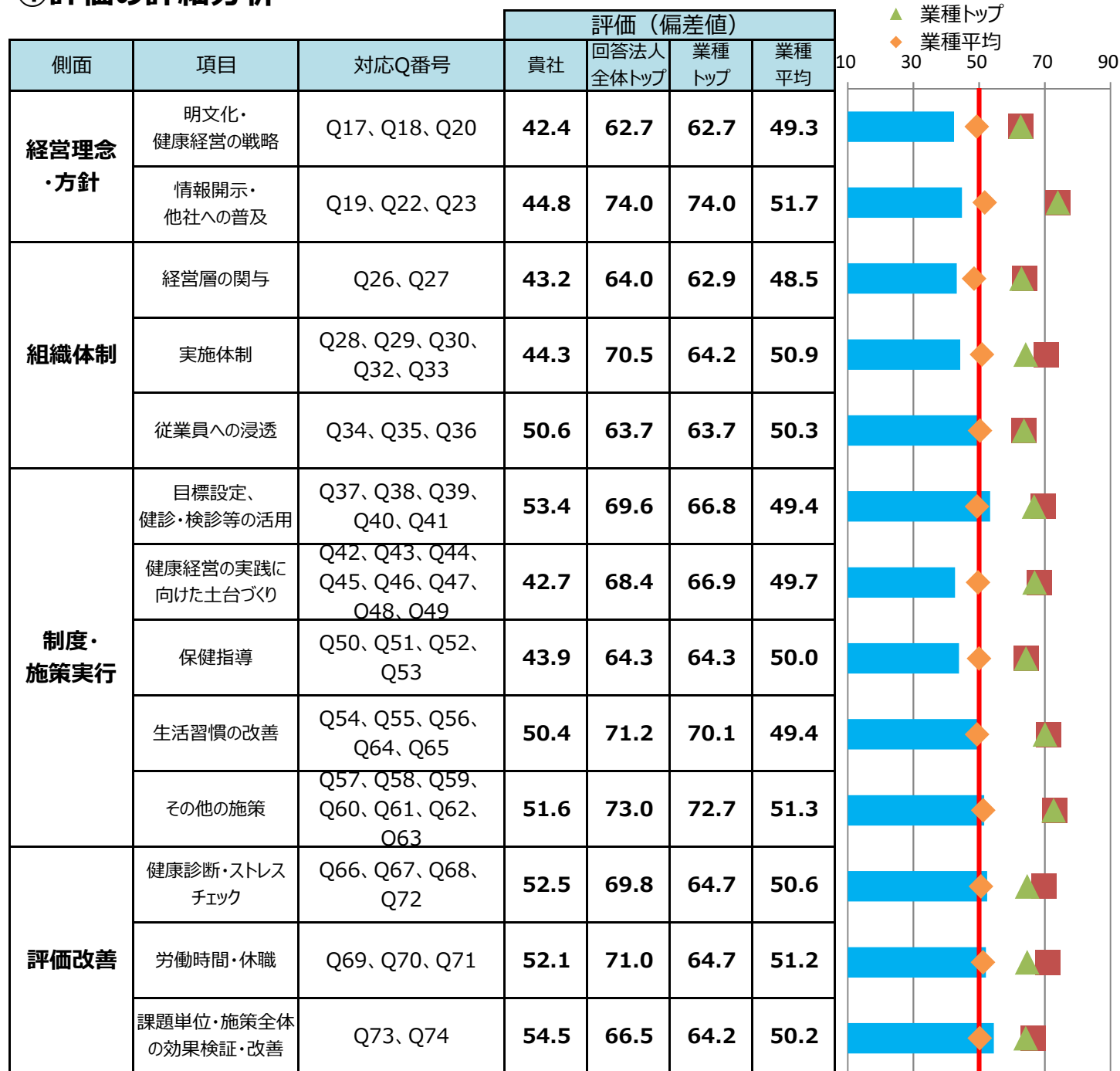
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1701~1750位	1801~1850位	1851~1900位	1851~1900位	2051~2100位
総合評価	43.8	43.9(↑0.1)	47.5(↑3.6)	48.4(↑0.9)	48.0(↓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 コロナ禍の影響もあるが、大きく働き方が変わる中で、従業員のパフォーマンス向上は生産性や業績アップのためにも重要です。今後、企業として生き残っていくためにも分業化が進むことから、どのようにしてパフォーマンスを高めて行くことができるのか課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のコンディションが良くなり、従業員が病気（メンタル）で欠勤することが低下しパフォーマンスを100%発揮できることを期待しています。これにより、生産性も上がることを期待している。指標としてはWLQの数値がすべての部署等で平均値を超えること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 企業は従業員の健康と働きやすさを追求することがより大切な時代であり、企業は社会的に責任ある行動（CSR）を取らなければ社会からの信頼は得られません。企業にとって、従業員の健康の追求と社会的責任を全うすることは必須項目です。従業員の健康と社会的責任の両方を追求していきます。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の体の健康をサポートできるCSR活動として、ウォーキングイベント（体の健康）、ストレスチェック、メンタルヘルス（心の健康）などがあります。CSR活動により、従業員のやるきアップ、企業のモラル向上、イメージアップにつなげていきたいです。

※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.awi.co.jp/ja/sustainability/social/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	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	56.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	労働組合と健康保険組合と会社が主催して、従業員参加のボウリング大会を全国で実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	AW健康保険組合と質のよい睡眠を身につけるための食生活を踏まえたセミナーを本年10月24日実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	1日8,000歩を目指し、1か月間で個人、チーム参加でウォーキングラリーを実施。年に2回実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.1	%

■ 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	25.6	%

※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	42.3	49.7	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	50.1	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	50.7	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	49.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	51.3	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	53.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.1	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	従業員が働きやすく、業務に集中できる環境構築が課題であり、そこに則した規則整備が必要。また、昨今の新型コロナウイルスの脅威から従業員を守るため、いかに生産性を保ちながら安心・安全な環境を整備していくかが課題である。また、多様な働き方の中で、労働時間の適正化を図るために労働時間の管理を行うことが必要。
	施策実施結果	フレックスタイム制度の対象者を拡大。時間単位有給休暇規則の制定。2021年10月より在宅勤務取扱規則の制度導入。2022年1月より、新勤怠システムの導入により、パソコンのON/OFF時刻の管理を行う。
効果検証結果	直近3か年一人当たり月残業時間 2022年度：14.0時間/月平均 2021年度：14.0時間/月平均 2020年度：13.3時間/月平均 直近3か年一人当たり有給取得率 2022年度：56.8% 2021年度：54.8% 2020年度：53.9% 新勤怠システムによりパソコンON・OFF時間と始業・終業時刻の乖離についても検証し、指導していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙場所の撤去等物理的制約及び就業時間中の喫煙禁止等ルール作成だけでは、大きな結果を生むことが難しく、一方的な施策展開という観点だけではなく、双方向（会社・喫煙者だけではなく、喫煙者・非喫煙者間）の実現に向けた議論や歩み寄り等により、着実に喫煙率低下を図る必要性を感じる。
	施策実施結果	就業時間中の喫煙禁止、事業所内及び敷地内完全禁煙の実施。禁煙セミナーの実施により喫煙率低下を実現。 直近3か年禁煙率 2023年度：18.1% 2021年度：20.2% 2020年度：23.6%
効果検証結果	当社の喫煙率については、全国平均よりは少し下であり、毎年減少傾向にあるが、2025年の目標は喫煙率0%を目指しており、その実現のためには一義的な考えではなく、社員の喫煙理由も多様となっているので、健康面・金銭面・環境面等様々な角度からアプローチをする必要があると考える。	

※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：日本酸素ホールディングス株式会社

英文名：Nippon Sanso Holdings Corporation

■加入保険者：大陽日酸健康保険組合

上場

■所属業種：化学

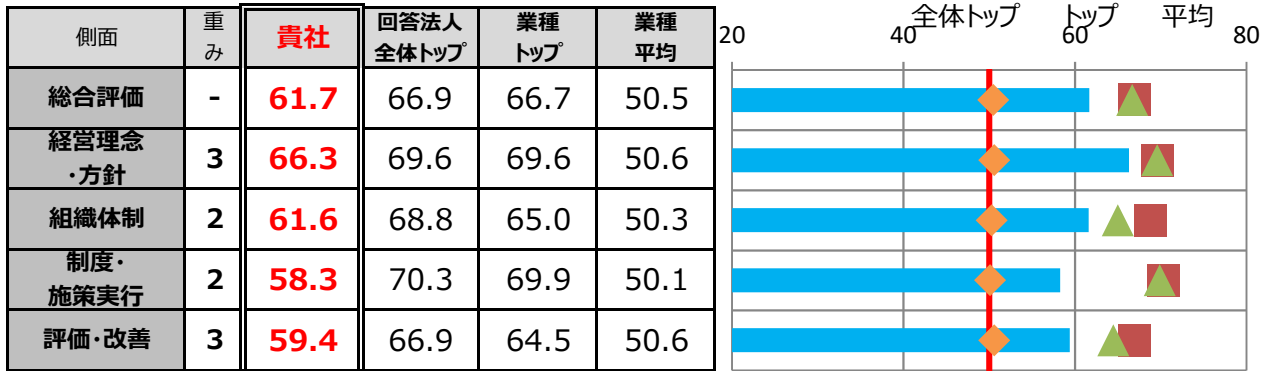
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.7** ↑0.6 (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



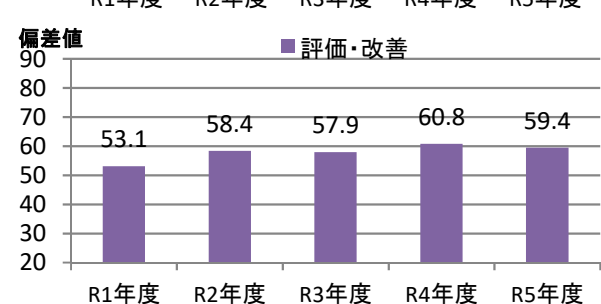
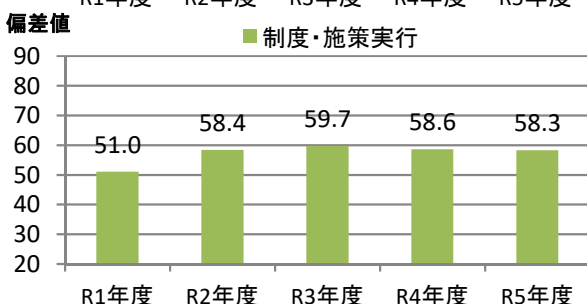
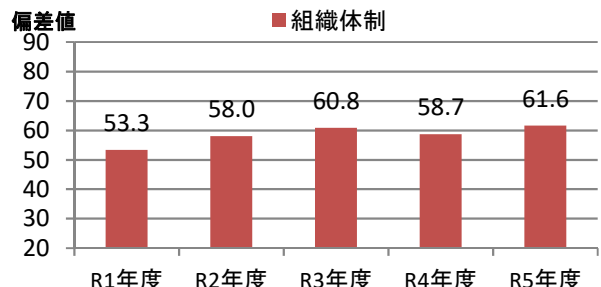
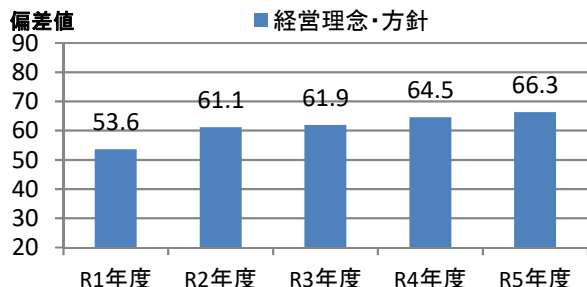
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

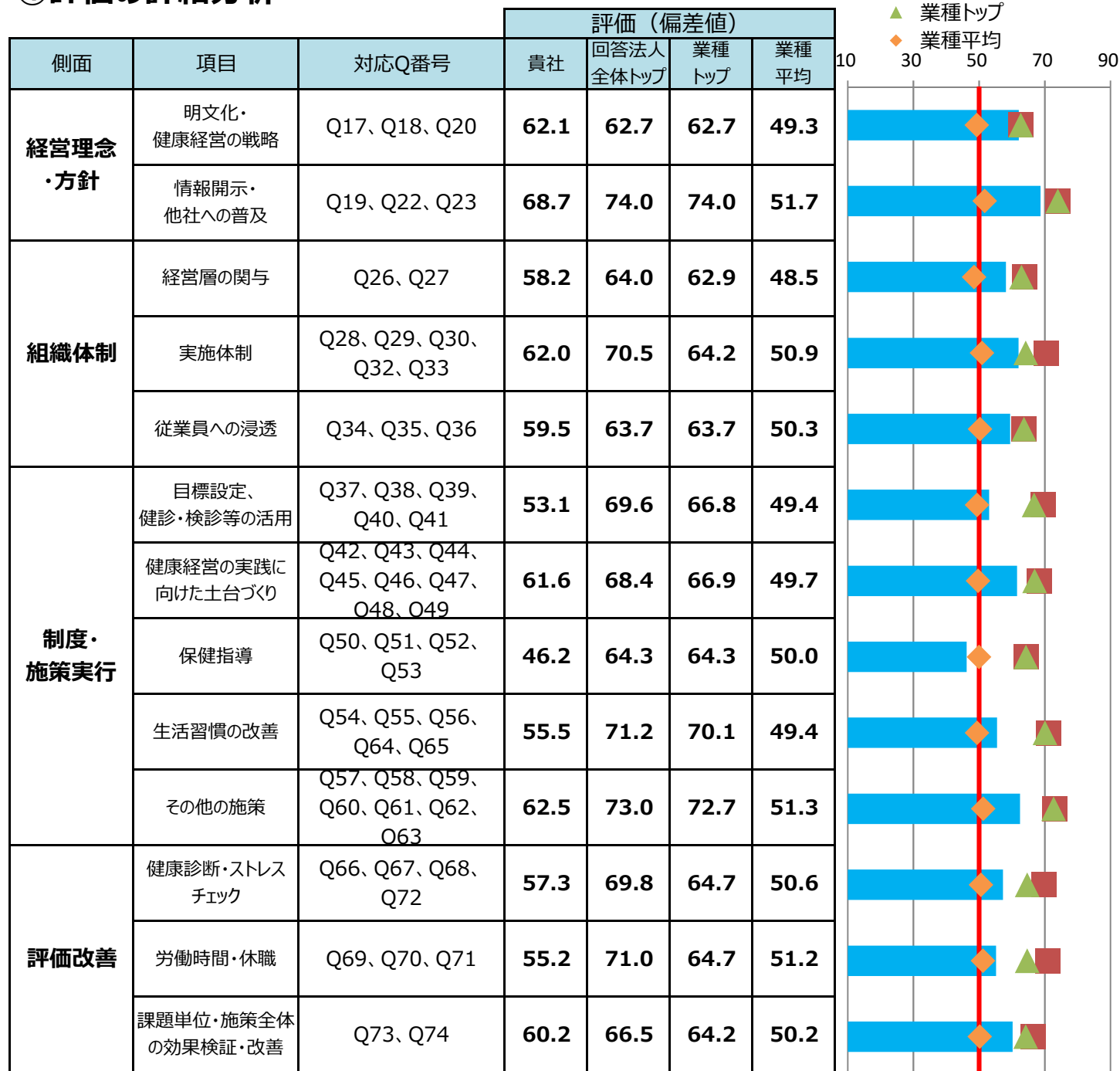
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位	501~550位	401~450位	401~450位	401~450位
総合評価	52.9	59.1(↑6.2)	60.0(↑0.9)	61.1(↑1.1)	61.7(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 心とからだの健康保持増進に取り組み、企業の成長を担うのは生き活きと働く従業員であり、個々人の健康保持増進が欠かせないと考えている。従業員の働きがいややりがいを創出し、個人のパフォーマンスを向上させ、不健康や疾病による生産性低下を防止する事が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康的な職場環境の実現・維持に取り組み、一人ひとりが自らの健康管理に主体的に関わり、生き活きと働くことに専念できる企業体を目指す。従業員が健康な社会生活を送り、前向きな姿勢で組織力を発揮する事で、企業価値の向上を企図する。
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 入社～定年まで健康を害する事なく、健やかな生活を送り会社や社会に貢献出来る人財を育成していく事が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	少子高齢化による人材不足に対応し、病気による退職を防ぐ事を期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tn-sanso.co.jp/jp/csr/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.tn-sanso.co.jp/jp/csr/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.tn-sanso.co.jp/jp/csr/health-management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.tn-sanso.co.jp/jp/csr/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	13	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	31.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	ラフティング中に多摩川の清掃、登山中に足尾銅山の植樹活動をしてNPO法人経由で国交省に報				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食の健康とダイバーシティ浸透のために無農薬有機野菜の他、添加物・保存料不使用のパンを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.3	%

■ 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	ウェアラブルデバイスを全社員対象に配布しており、歩数に応じてポイントが貯まる制度を構築しています。				
(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	69.1	%

■ 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	5.8	%

※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	59.5	49.7	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	51.3	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.3	51.3	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	61.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.5	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	主観的健康観ではなく、自身の健康や生活習慣病を予防する事を意識させるために、健康管理システムの導入（見える化）またウェアラブルデバイスの配布をして検証
	施策実施結果	運動の習慣や自己の睡眠時間、過去の健診データを見える化した。また歩数に応じてポイントを付与して利用できるようにした結果、ウェアラブルデバイスの所有率は69.1%。
効果検証結果	ウェアラブルデバイス配布後の、定期健康診断時のアンケート結果から 運動習慣者比率が2019年度（25.5%）→2020年度（30.6%）→2021年度（29.4%）→2022年度（29.5%） 「睡眠により十分な休養が取れている人」2019年度（61.0%）→2020年度（72.2%）→2021年度（71.2%） →2022年度（73.3） へと推移しており直近3年では落ち着いた数字となっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	毎年のインフルエンザによる長期休暇や体調の不調者を防ぐために、予防接種の補助を開始。
	施策実施結果	2019年～スタートをして4年目となる、出張型のインフルエンザ予防接種を2022年11月に実施。毎年200名以上の社員が社内にてインフルエンザワクチンの予防接種を受けている。
効果検証結果	流行期である1月～3月の私傷病休の比較を行った、2018年度は381名、2019年度は354名（▼27名）、2020年度は283名（▼71名）、2021年度は180名（▼103名）、2022年度は249名（+69名）との結果が出た。プラスに転じた理由としては、新型コロナ第8波の時期である事が理由として考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大日精化工業株式会社

英文名：Dainichiseika Color & Chemicals Mfg. Co., Ltd.

■加入保険者：大日精化健康保険組合

上場

■所属業種：化学

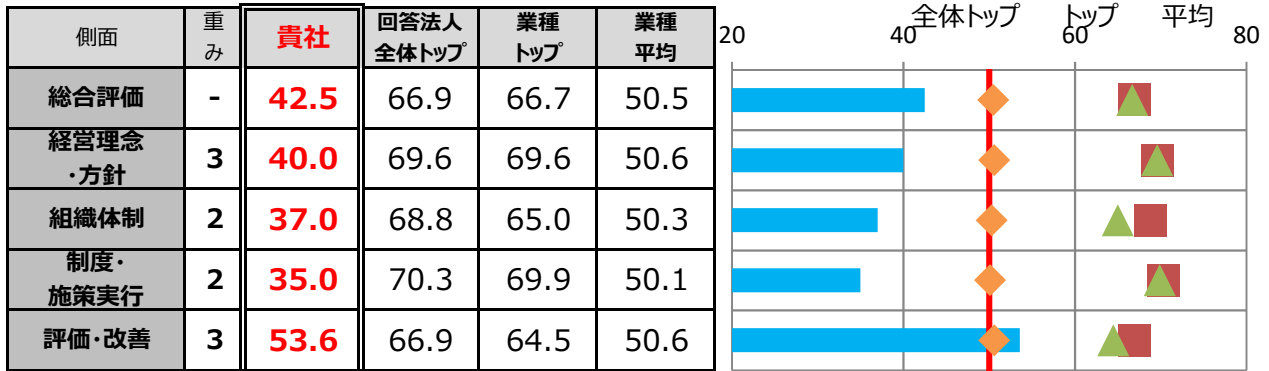
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.5** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



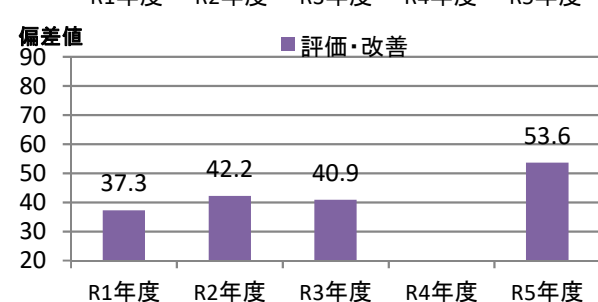
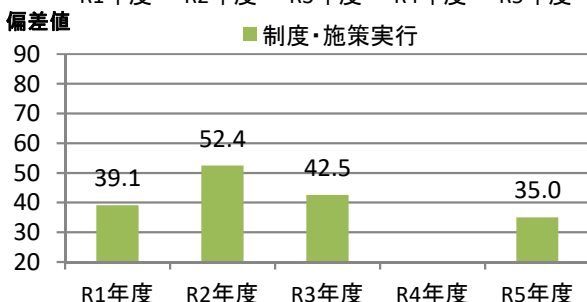
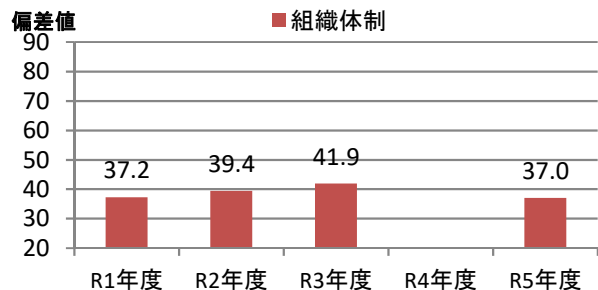
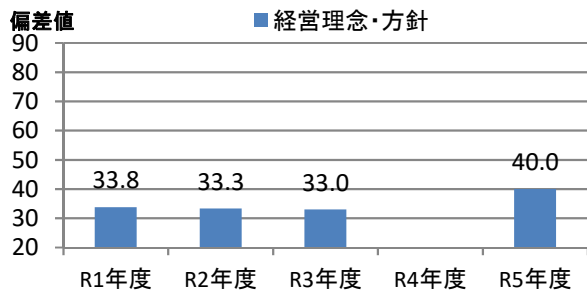
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

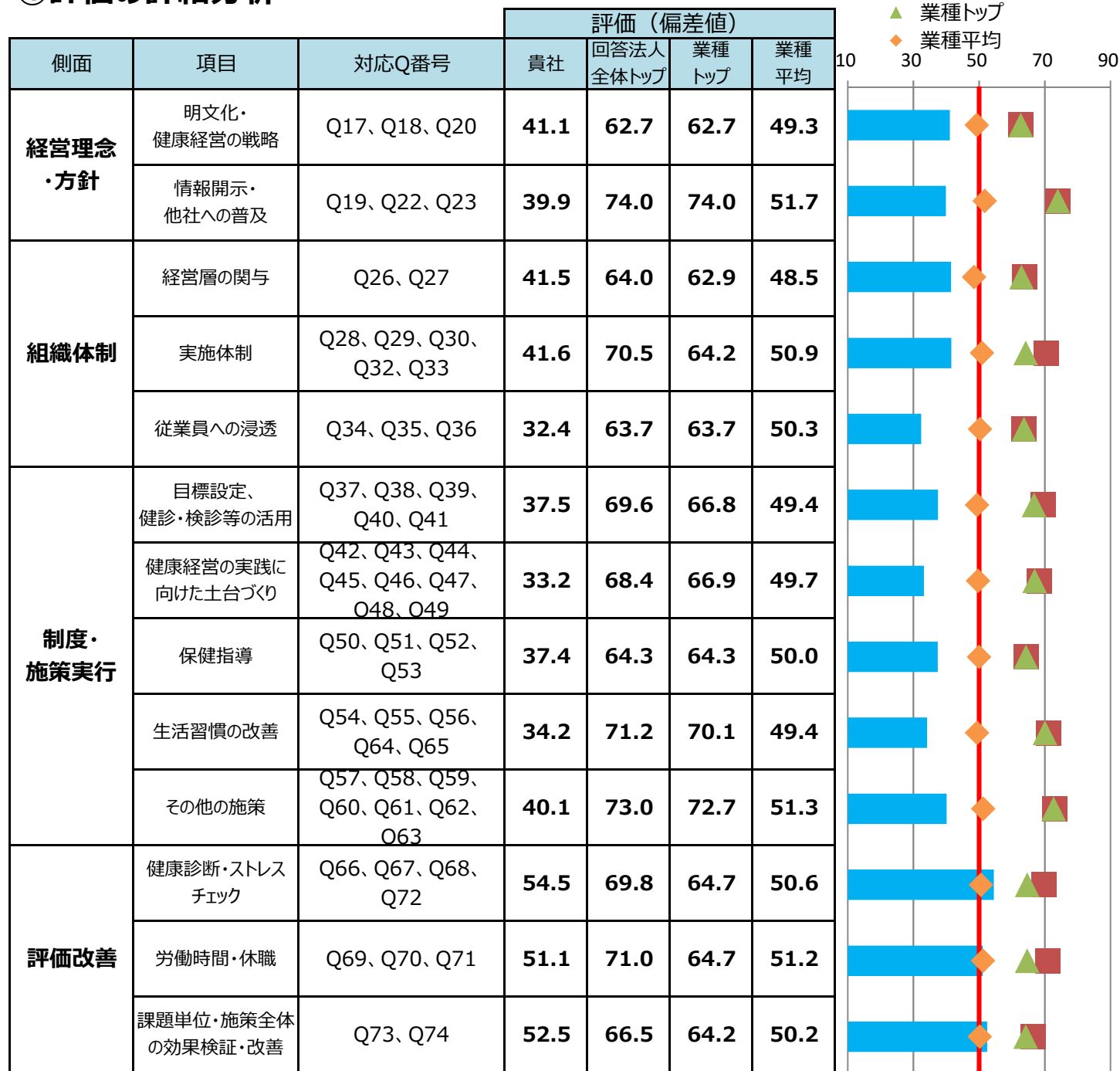
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2051~2100位	2451~2500位	-	2801~2850位
総合評価	36.6	41.0(↑4.4)	39.1(↓1.9)	-	42.5(-)
【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 大日精化グループは、「CSR・ESG基本方針」に掲げるサステナブルな成長を実現させるために、従業員の心身の健康維持・増進と多様な人財が働きやすい職場環境・企業風土づくりが重要であると考え そのために、まずは社員がいきいきと仕事に臨めるようにメンタル不調の予防を図り、パフォーマンスの維持・向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のメンタルヘルス不調の未然防止の取り組みを強化しつつ、各管理職・従業員の健康意識を高めることで、社員の活力向上、パフォーマンスの維持・向上に繋がることを期待している。 具体的には、ストレスチェック「高ストレス者」割合の低減、「高エンゲージメント者」割合の向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.daicolor.co.jp/csr/social/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.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	クラブの設置・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	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	福利厚生提供会社と提携することを通じて、職場外のスポーツクラブの利用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.1	%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.9	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.7	49.6	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	45.1	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.9	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.5	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.4	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	高ストレス者の割合は、ストレスチェック実施サポート会社の顧客平均と比較し良好であるものの、一部の年代・組織においては割合の高い状態にあるほか、高エンゲージメント者の割合は、上記サポート会社の顧客平均と比較し課題となっているため、従業員のセルフケア意識・管理職のラインケア意識の維持・向上が必要と考えている。
	施策実施結果	全役職員向けeラーニング「ストレスのセルフマネジメント ストレスの理解と対処法」の実施（41.2%受講）管理職向けeラーニング「職場のメンタルヘルスマネジメント ラインケア」の実施（70.3%受講）。
	効果検証結果	2021年度から2022年度で以下の指標向上が見られた。 対処できる思考の値が49.7から50.3、気分転換行動の値が51.2から52.2と向上したことからセルフケアの意識が醸成され、また仕事に対するフィードバックが51.2から51.9に、上司の誠実な態度が50.2から50.5に、心理的安全性が49.4から50.1に向上したことにより管理職のラインケアの意識が醸成されたものと考えている。
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：三和油化工業株式会社

英文名：SANWAYUKA INDUSTRY CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：化学

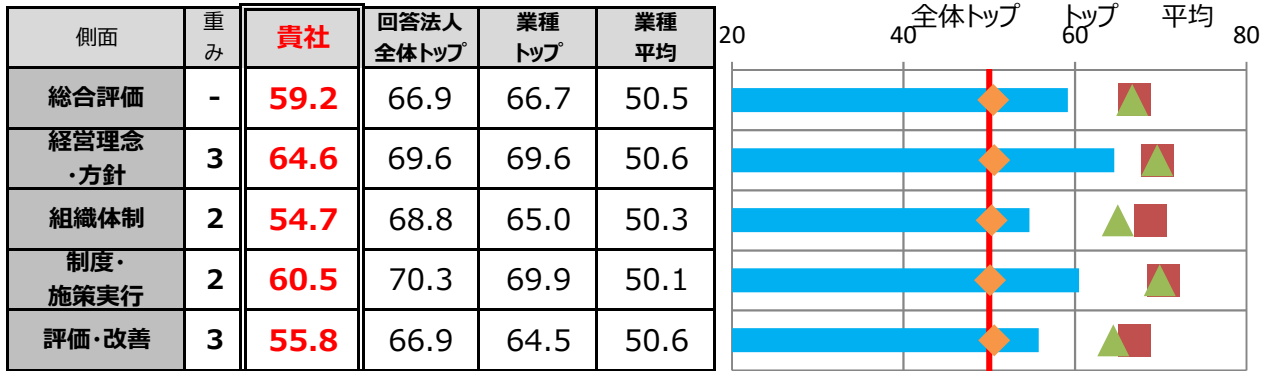
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.2** ↑1.7 (前回偏差値 57.5)

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

②評価の内訳



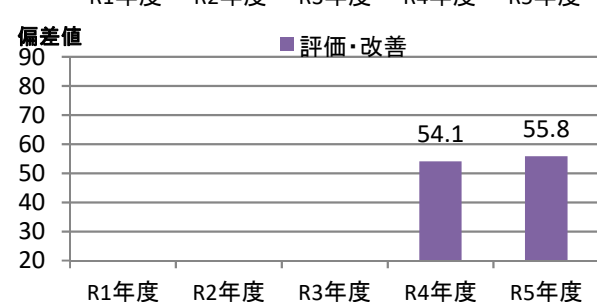
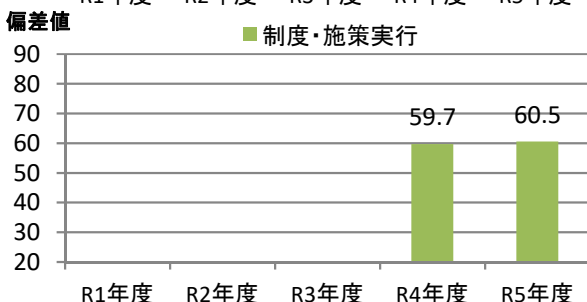
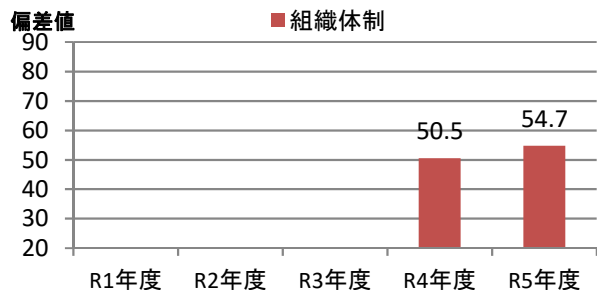
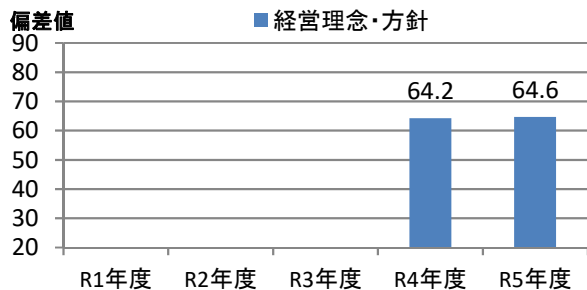
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

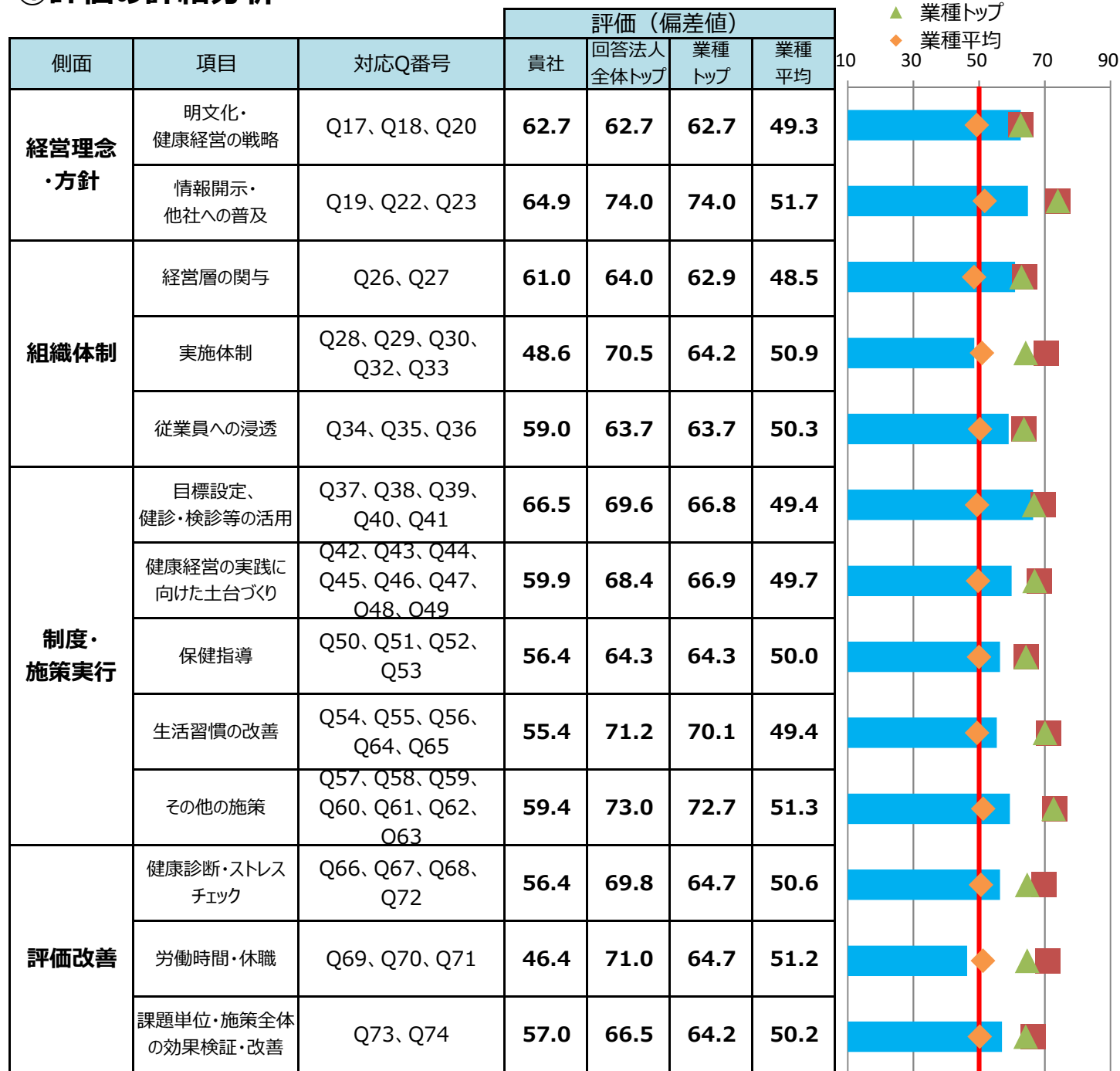
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	751~800位	701~750位
総合評価	-	-	-	57.5(-)	59.2(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 すべての役員と従業員が公平に健康で生き活きと働けるよう「こころ・からだ・職場」のコンディションを継続して整え、心身の健康を保持・増進することで、一人ひとりのパフォーマンスを向上し、すべての役員、従業員と会社の持続的成長且つ社会貢献することが課題であります。
	健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康であることは、仕事を通じた社会貢献へのモチベーション向上及び実践に大きく関わると考えております。すべての役員と従業員が生き活きと働くことで、当社が目指す「社会から必要とされる環境リーディングカンパニーになる」を全社で取り組み、実現することを期待しております。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 事業拡大に伴い人材登用は大きな課題の一つであります。新卒・中途入社でも安心して働けるよう福利厚生構築・見直しや、役員や従業員への階層別スキルアップ教育を行うことで、それぞれの立場で働く意義が明確になり人材流出を抑止することを目指しております。
	健康経営の実施により期待する効果	毎日出勤し、顔を合わせて仲間と仕事をする事が楽しみに感じられることを期待しております。これにより定着率が向上すると考えており、2023年度の目標は95%以上としております。

※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.sanwayuka.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	https://www.sanwayuka.co.jp/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.sanwayuka.co.jp/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.sanwayuka.co.jp/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	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	15.1	%	(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	コミュニケーションを図り従業員同士の関係を良くするため懇親会費用1人3000円/月を会社負担。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.6	%

■ 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	福利厚生ベネフィットステーションでの食生活改善支援。社内自動販売機の飲み物それぞれにカロリー表示。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ「アクトス」と法人契約を結び、社員と家族（18歳以上）は無料で利用できます。				
(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	7.0	%

■ 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	21.8	%

※ 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	61.2	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.3	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	57.4	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.2	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	社内の健康に関するアンケートでは、運動する機会が増えた比率が25%であり、心身ともに体調を整えることで睡眠や禁煙効果に影響を与え、労働生産性をさらに高めていく事が課題である為、毎朝のラジオ体操やスポーツジム利用者の増加改善を行います。
	施策実施結果	毎朝のラジオ体操に加え、スポーツジムから講師を招いた体験型運動セミナーの開催や福利厚生にあるスポーツジム利用を全額会社負担とする事で、日常的に運動量を増やすキッカケ作りの取り組みを行いました。
効果検証結果	健康に関する社内アンケートの回答率は82%と昨年度から8%増え、その内ラジオ体操の参加率は85%、スポーツジムの項目では63%が利用したいと回答しており、健康に関する社内意識の高まりが確認できました。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	年々従業員数が増えている為、飲食だけでなくスポーツ交流や女性活躍推進に関わるコミュニケーション機会を増やし、労働生産性を高めていく事が課題です。
	施策実施結果	福利厚生としてコミュニケーション推進費（一人当たり毎月3,000円まで負担）の設置や推進、また、女性従業員を対象とした職場環境改善をテーマにした意見交換会を行いました。
効果検証結果	コミュニケーション推進費の使用用途は、飲食だけでなくスポーツ交流や文化的交流も含めており利用率は61.6%と徐々に増えてきています。また、女性の意見を取り入れることで、男女ともに働き甲斐のある環境づくりができています。	

※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：JSR株式会社

英文名：JSR Corporation

■加入保険者：JSR健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

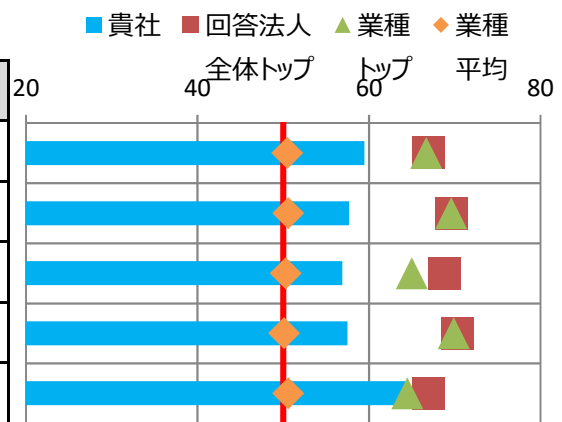
■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.5** ↑2.8 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	59.5	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	57.7	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	56.9	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	57.5	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	64.5	66.9	64.5	50.6



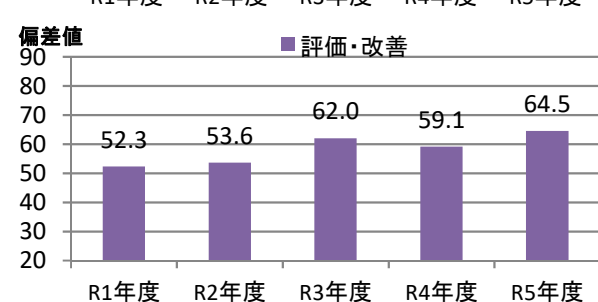
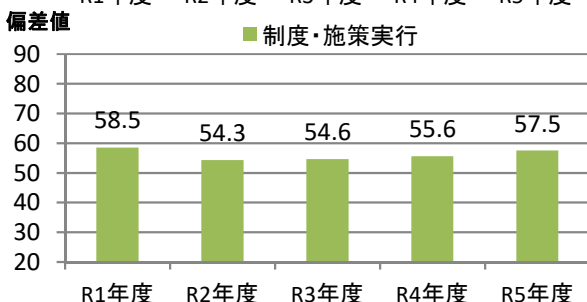
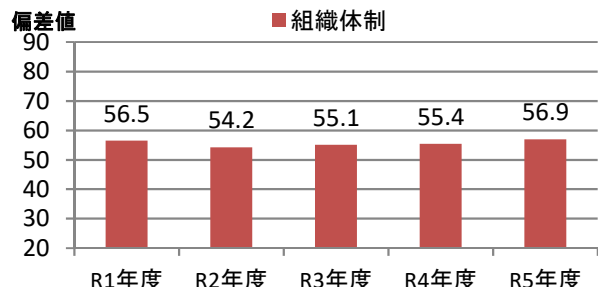
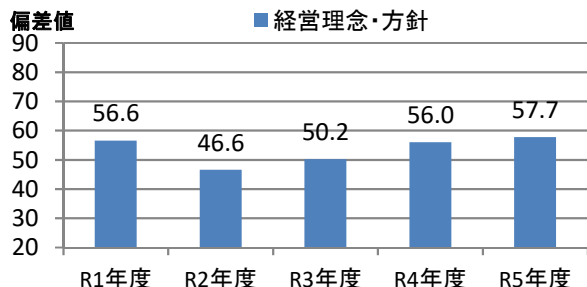
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

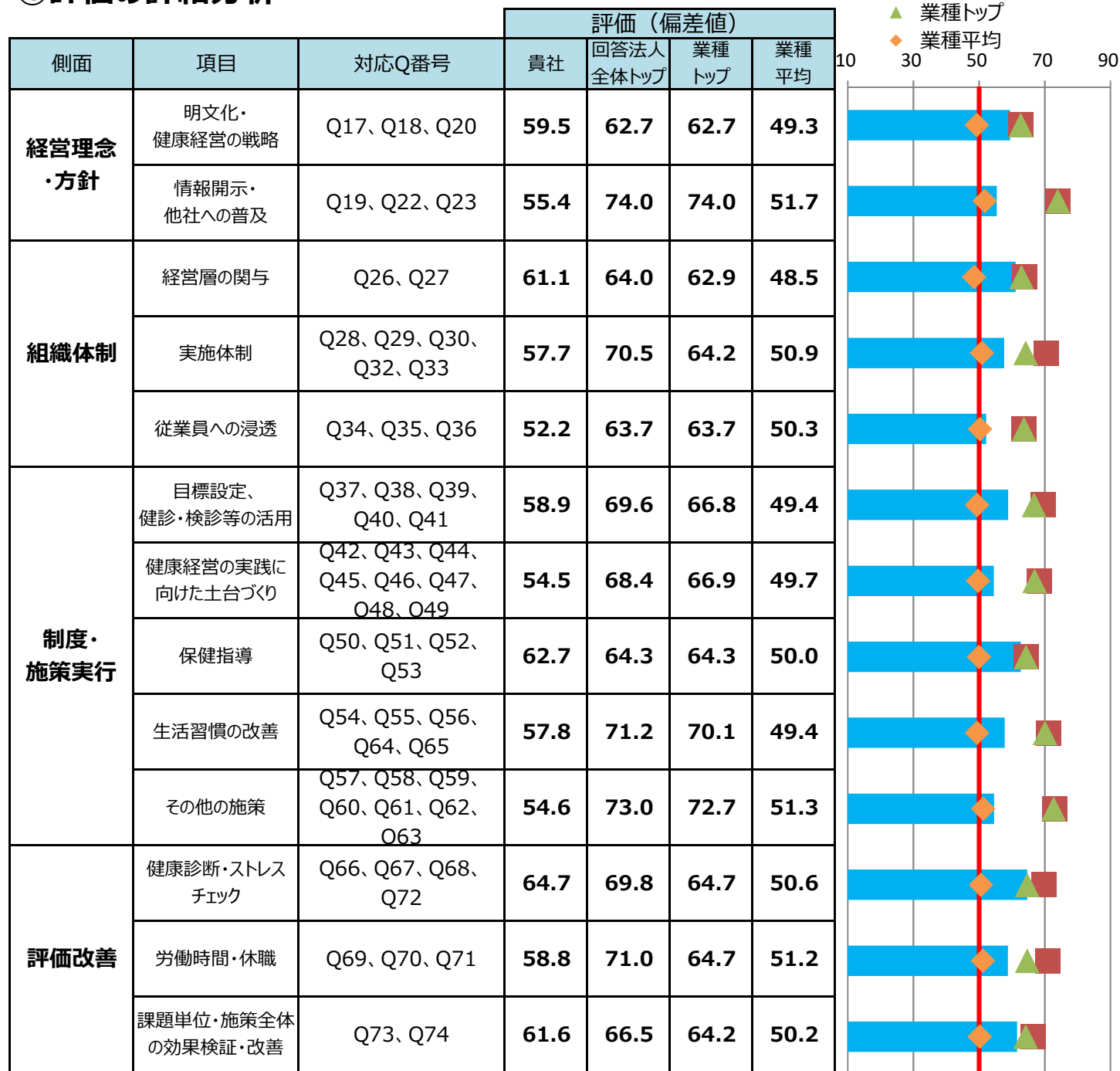
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	1151~1200位	901~950位	851~900位	651~700位
総合評価	55.7	51.8(↓3.9)	55.6(↑3.8)	56.7(↑1.1)	59.5(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営で解決したい経営上の課題は「組織と個人の健全度・労働生産性の向上（不健康や疾病による生産性低下の防止）」であり、そのためには身体的、精神的、社会的に健康で十分なパフォーマンスを発揮できるようにプレゼンティズムを改善すること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	プレゼンティズムを改善するために、プレゼンティズムと関連性が既にわかっている症状へのアプローチとして睡眠施策への健康投資を行っている。良好な睡眠習慣保有者を増やす取り組みを行うことで、プレゼンティズム（WFun21点以上の割合）の低減を期待している。具体的な評価指標は、良好な睡眠習慣保有者割合やWFun21点以上の割合を設定している。
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.jsr.co.jp/sustainability/society/labor_environment.shtml

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.jsr.co.jp/sustainability/society/labor_environment.shtml				
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.jsr.co.jp/sustainability/society/labor_environment.shtml				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
					○
URL	https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/human_resources.shtml				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	57	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	19.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場のコミュニケーション促進のために職場単位での飲食会等のコミュニケーション補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	自社で運営している農園で収穫された野菜を社内食堂で提供したり、ノーマル揚げ物デーを設けたりしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.5	%	(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	事業所内にトレーニング施設があり、昼休みや勤務後等の運動の機会を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.5	%	(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	7.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	49.6	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	50.0	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	51.3	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	58.5	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員アンケートで仕事に影響のある身体症状を抱える者は56.3%で、そのうち睡眠障害による仕事への影響を回答している者の割合は全体の7.5%である。睡眠は、プレゼンティズム・アブセンティズム・ワークエンゲージメントと関連があることがわかっているため、従業員の生産性低下防止のためには良好な睡眠習慣保持者を増やすことが課題である。
	施策実施結果	全5事業所のうち3事業所でウェアラブルデバイスで自身の睡眠を見える化し、個別の睡眠課題に合わせた改善策に取り組む8週間の睡眠改善プログラムを企画した。希望制で参加者を募り、95名に対して実施した。
効果検証結果	プログラムの実施前後でアンケートを実施し、プログラムの満足度98%、プログラム完遂率は98%であった。ご自身の睡眠に満足している人の割合が45.2%（19.4%アップ）、Wfun（21点以上）の12.2%改善が確認できた。	
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	「あらゆる環境変化に適応するレジリエントな組織を作る」という経営ビジョンを掲げている。現状としては、従業員アンケートで、心理的ストレス反応に関する質問票でハイリスク者は少ないが、予防的な介入を検討すべき対象者が全体の37.4%いることがわかった。そのため、あらゆる環境に適応するには、自分自身の思考や感覚を認識する能力を高め、自身の不調に早く気付く・対処するという行動につなげることが課題である。
	施策実施結果	マインドフルネスの座学とワークの実践会とLINEチャットボットによるマインドフルネスワーク習慣化の促しで構成した8週間プログラムを企画し、全5事業所のうち3事業所で希望者38名に実施した。
効果検証結果	プログラムの実施前後でアンケートを実施し、プログラムの満足度73.5%、マインドフルネスを週1回以上実施している人の割合が36.2%増（7.9%→44.1%）、仕事に重大な影響のある人の割合が17.8%減（28.9%→11.1%）と効果が確認できた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京応化工業株式会社

英文名：TOKYO OHKA KOGYO CO., LTD.

■加入保険者：東京応化工業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

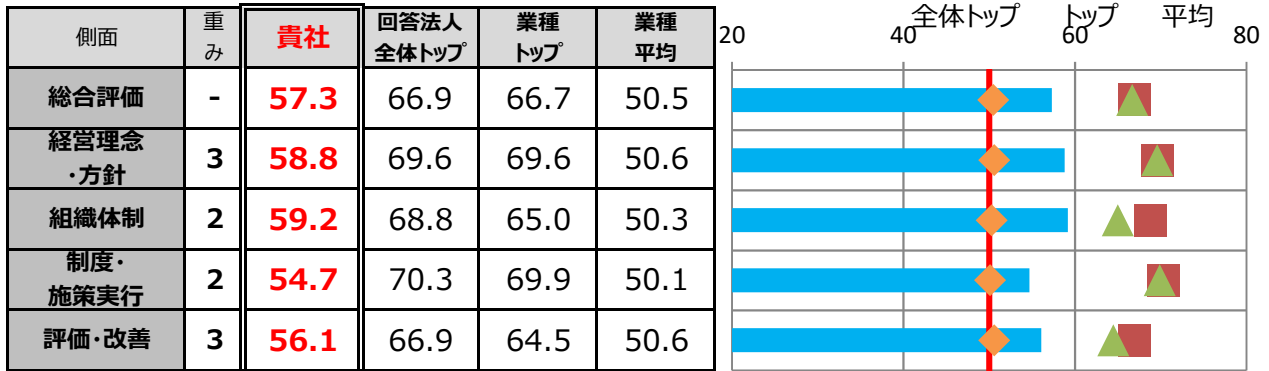
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.3** ↑4.0 (前回偏差値 53.3)

※「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



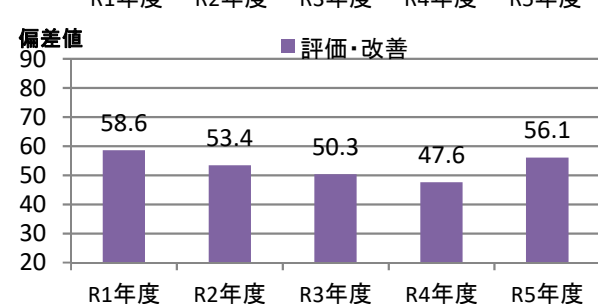
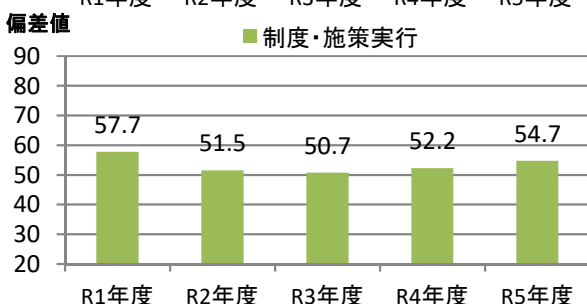
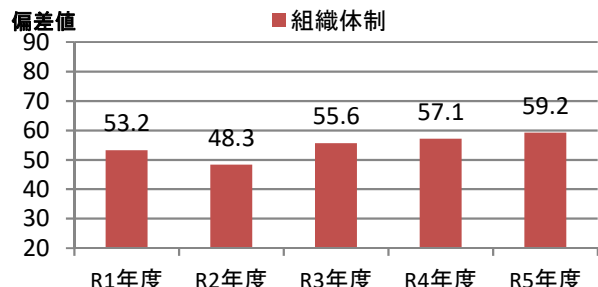
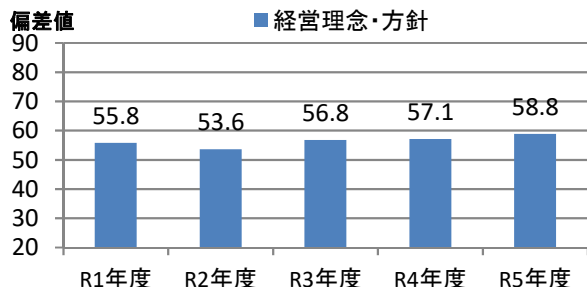
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

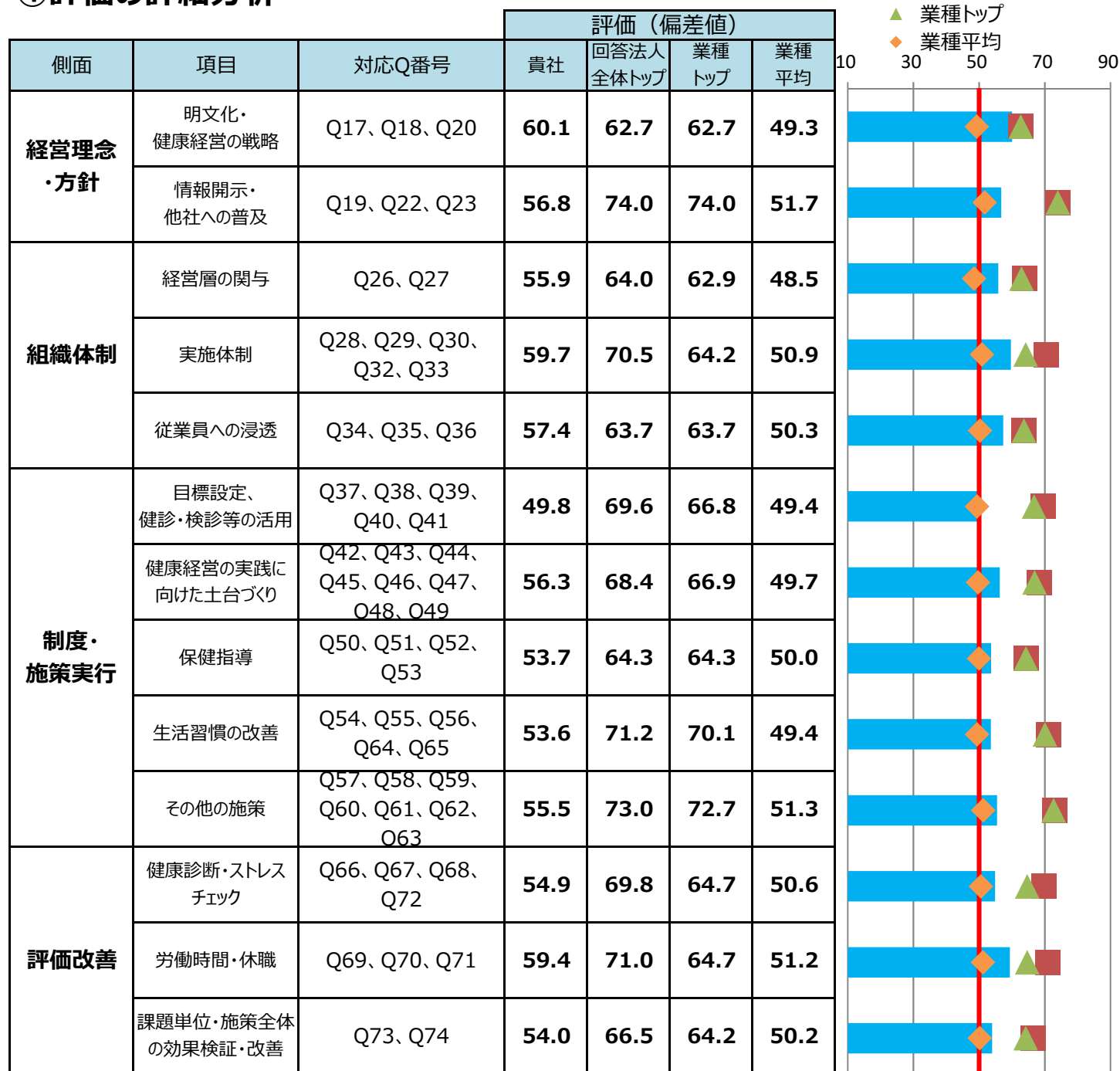
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	1151~1200位	1151~1200位	1251~1300位	851~900位
総合評価	56.5	52.1(↓4.4)	53.4(↑1.3)	53.3(↓0.1)	57.3(↑4.0)
【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 エンゲージメント及び生産性のボトルネック因子解消。半導体市況の活況により各所で業務負荷が増大し、労働時間超過による肉体的、精神的負荷が増大している。その結果、メンタル不調及び身体的不調に起因するプレゼンティーズムの増大が懸念されている。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズム解消を期待している。具体的には残業時間低減、高ストレス者割合の低減、生活習慣病の有所見率低減などを通じてワークエンゲージメント向上を図りたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 組織の活力向上は事業活動において重要な課題である。活性化においては心身ともに健全であることが肝要であり、これらを支える健康リテラシーを向上させることを目指していく。
	健康経営の実施により期待する効果	健康リテラシー向上により、健康増進への意識を醸成していきたい。尚、ここでのリテラシー向上は本人によるセルフケアの観点だけにとどまらず、ラインケアや組織全体の改善などを含めたリテラシー向上を図る。これにより従業員が活き活きと働ける組織づくりを目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.tok.co.jp/application/files/8916/9285/9362/Integrated_report2022_all_a3.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	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	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	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	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	家族旅行に対し一定の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	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	食生活に関するセミナーを実施している。				
(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	47.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	春と秋に各50日間ウォーキング大会を実施、歩数に応じたインセンティブを設け運動の習慣付けを促す。				
(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	20.1	%

■ 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	6.2	%

※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	54.9	49.7	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	53.8	49.6	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	51.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	50.7	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	54.1	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.3	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	56.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.3	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	ストレスチェック実施後、法令に基づき希望者に産業医面談を実施している。しかしながら面談希望は必ずしも多くなく、面談実績は必ずしも多くなかった。
	施策実施結果	ストレスチェック実施後に産業医面談勧奨を行い、面談を希望する対象を取りこぼさないようにした。また、必ずしも従業員からの評判が良くない産業医については契約を解除し、産業保険体制を刷新した。
	効果検証結果	従業員からの面談希望が増え、より有益な健康指導や従業員ケアにつなげることができた。
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：大阪有機化学工業株式会社

英文名：OSAKA ORGANIC CHEMICAL INDUSTRY LTD.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

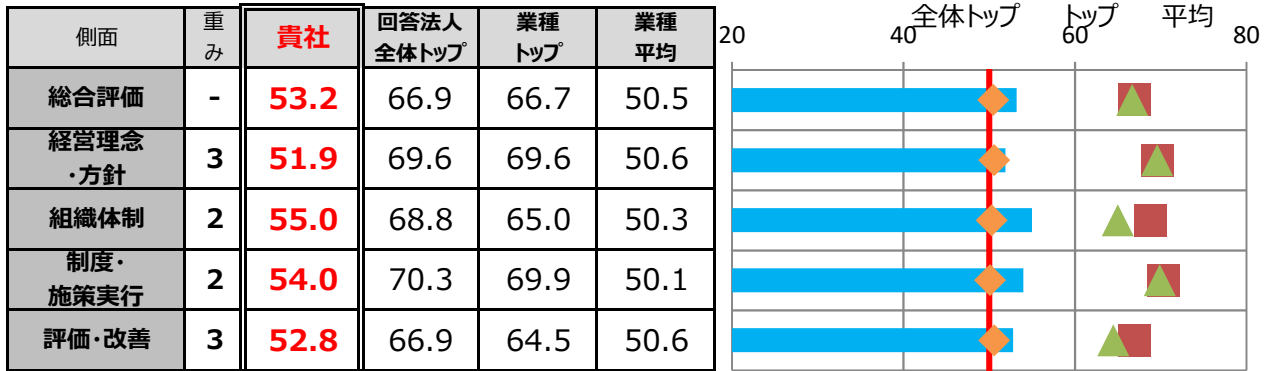
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↓0.3 (前回偏差値 53.5)

※「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



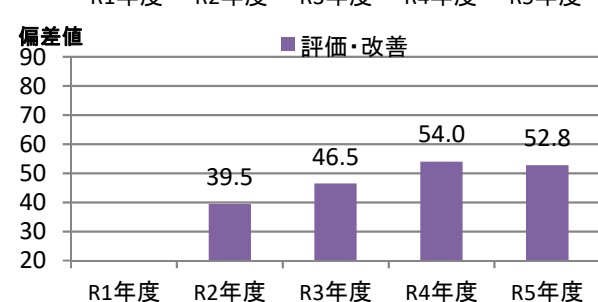
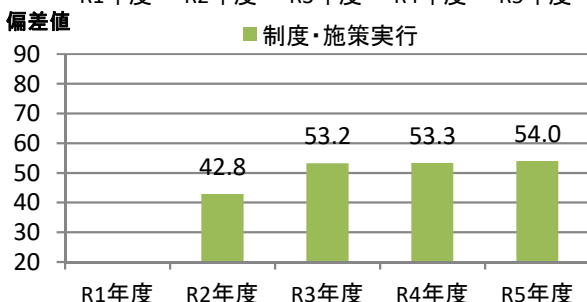
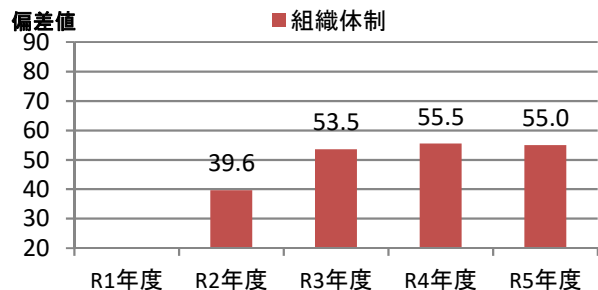
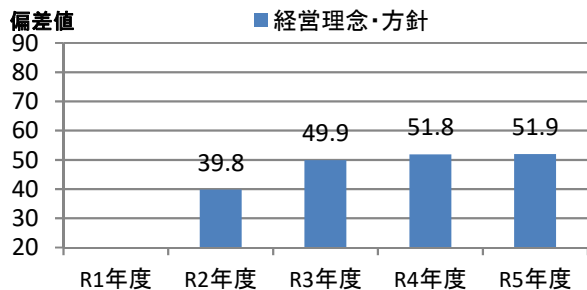
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

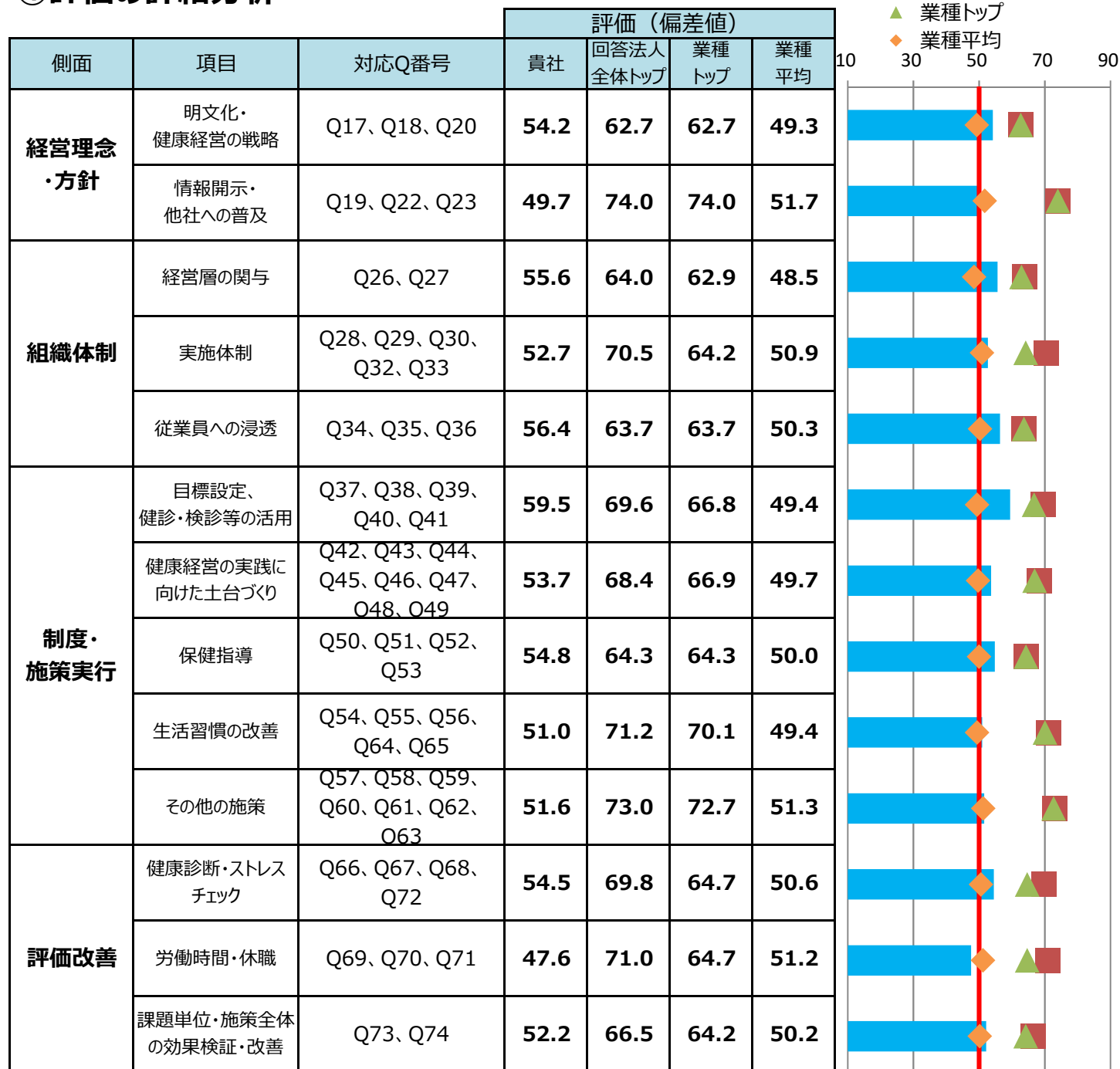
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2051~2100位	1551~1600位	1201~1250位	1401~1450位
総合評価	-	40.3(-)	50.3(↑10.0)	53.5(↑3.2)	53.2(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康リスク者の把握は行っていたものの、従業員には自己保健義務があることから自主性に任せていたが、2021年度において健康リスク者の中から発症者2名を出してしまったことから病氣療養による長期離脱者を輩出しないよう会社として少し踏み込むことで、健康リスク者の割合を低下させパフォーマンス向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	肥満・血糖・血圧・脂質リスク者の割合の低減、禁煙者率・睡眠良好者比率・運動習慣比率をアップすることで、病氣発症リスクを抑え従業員が持っている能力を十二分に発揮し労働生産性を上げた。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.ooc.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ooc.co.jp/csr/report/pdf/Integrated_report2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	社長と従業員が気兼ねなく会話ができる昼食会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.9	%	(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	事業所の昼食にカロリーの高いヘルシー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	11.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%

■ 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	歩数計測アプリを用いて、ウォーキングイベントを実施し、参加特典として飲料水の配布を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.9	%	(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	89.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	49.6	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	47.5	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.6	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	2020年当社のメタボリックシンドローム該当者率18.5%に対し健保全体は16.0%、当社のメタボリックシンドローム予備軍19.0%に対し健保全体は14.8%と何れにおいても高リスク者の割合が高い。2021年度においては病気療養による長期離脱者2名を輩出、生産性低下を招いた。
	施策実施結果	長期離脱者を輩出しないよう各事業所の産業医と相談し、健康診断で再検査や精密検査が必要な者に対し受診を促した。ウォーキングイベント開催・お酢飲用の薦め・禁煙デーの導入・SAS予兆チェック等の対策を実施。
効果検証結果	2022年度は病気療養による長期離脱者ゼロ。2022年のメタボリックシンドローム該当者率19.0%と対前年比3.4%ダウン、メタボリックシンドローム予備軍9.9%と4.2%ダウンとなった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年度の喫煙率29.1%と健保全体の喫煙率25.5%に対し高い。喫煙により循環器疾患・2型糖尿病等多くの病気と関係している事が分かっておりリスク要因となっている。
	施策実施結果	安全衛生委員会を通じて産業医による喫煙の害についての啓蒙や禁煙デーの導入・健保組合による禁煙サポートの案内を実施。
効果検証結果	2022年度の喫煙率は21.6%と対前年比6.2%ダウンとなった。	

※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：三菱ケミカルグループ株式会社

英文名：Mitsubishi Chemical Group Corporation

■加入保険者：三菱ケミカル健康保険組合

上場

■所属業種：化学

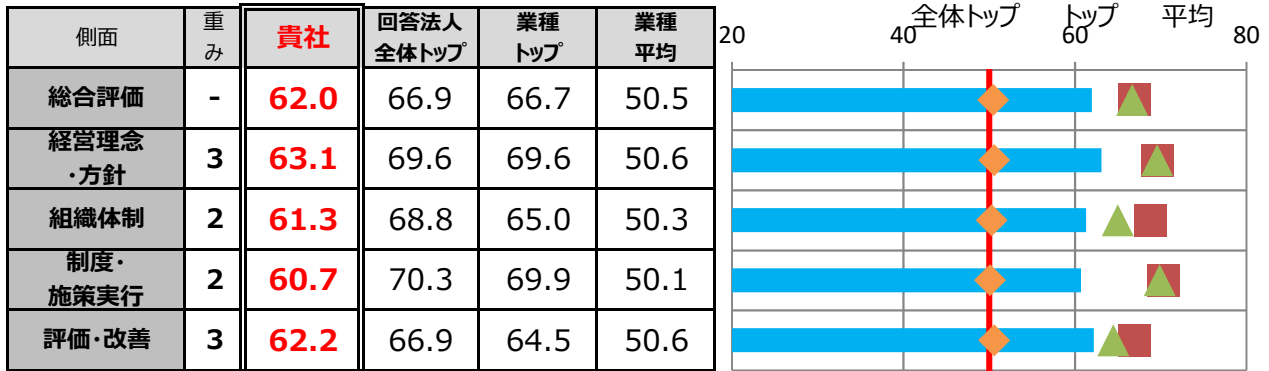
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↑4.1 (前回偏差値 57.9)

※「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



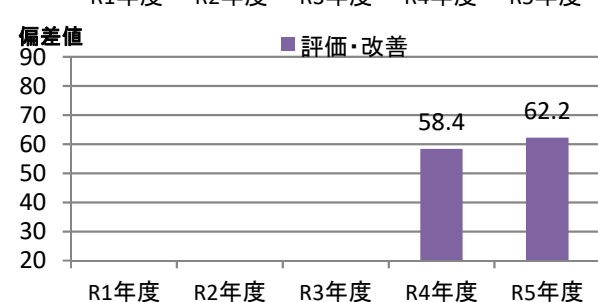
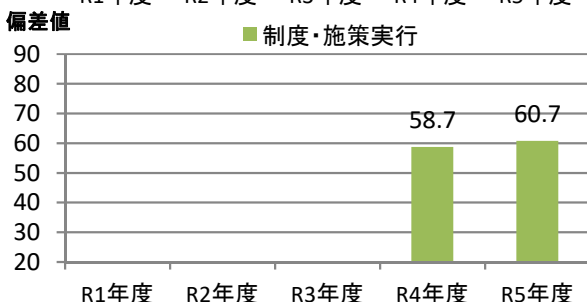
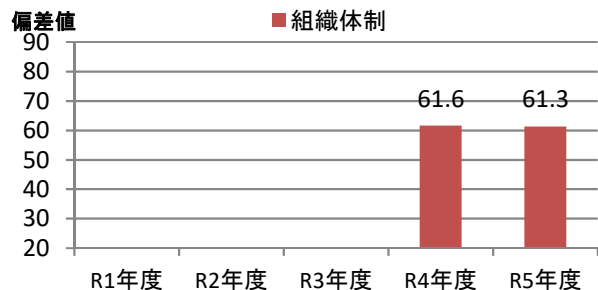
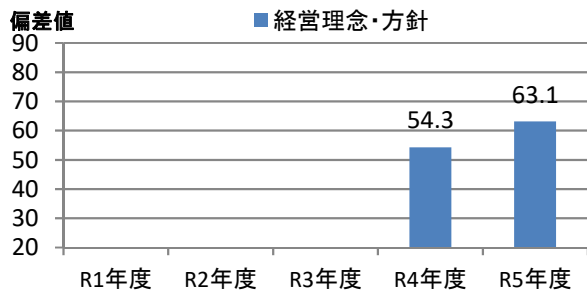
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

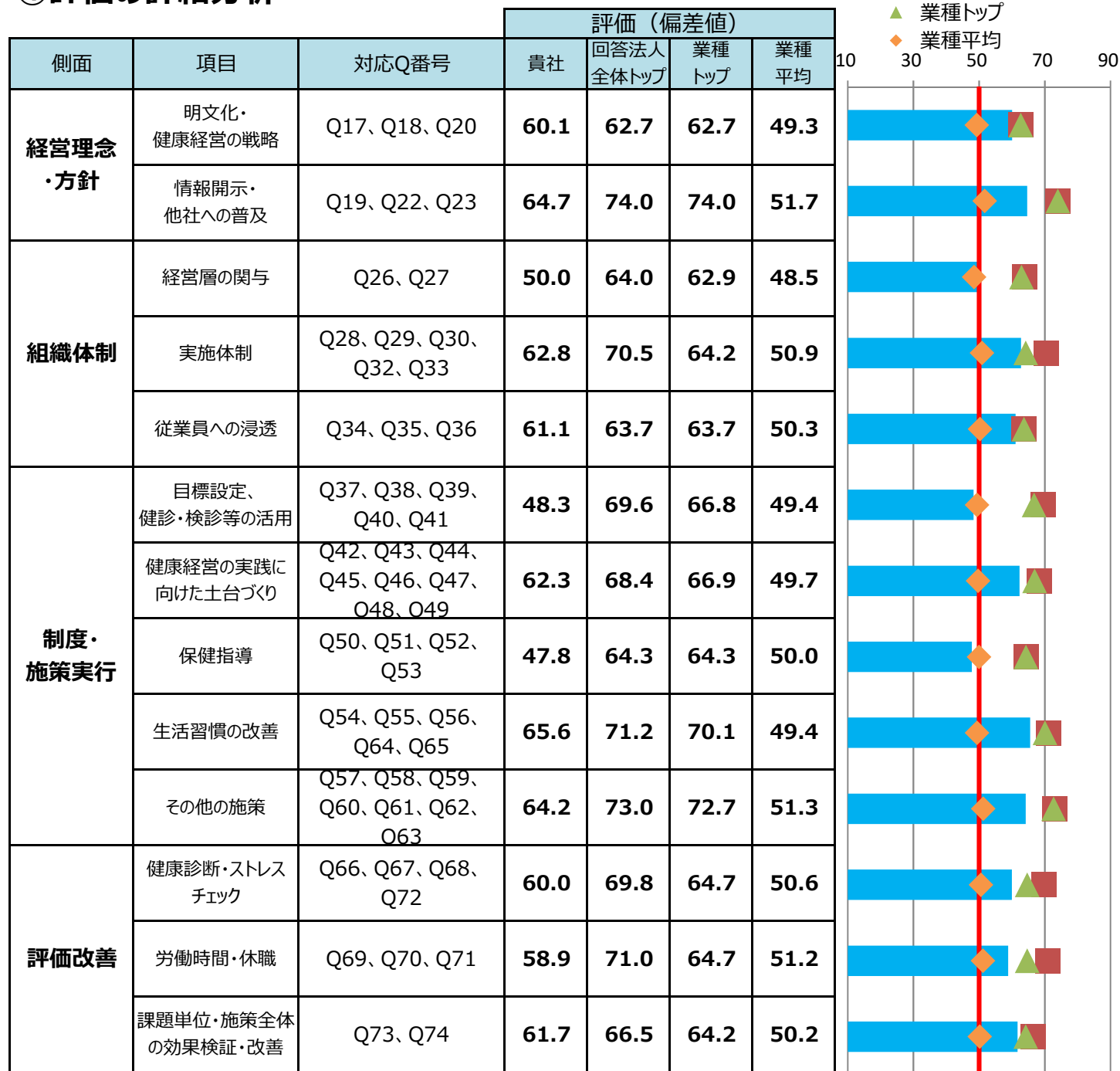
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	751~800位	351~400位
総合評価	-	-	-	57.9(-)	62.0(↑4.1)
【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 三菱ケミカルグループのPurpose実現の原動力は従業員一人ひとりであり、従業員のエンゲージメントとウェルネス意識を向上させることで、従業員がポテンシャルを最大限発揮し、より高い創造性や生産性をめざす。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営で解決したい課題を見据えた戦略的な施策展開をしていくことで、自分の健康は自分でつくることを基本とし、従業員一人ひとりがポテンシャルを開花させ、高いエンゲージメントを持って働き続けられる会社づくりをめざす。 (2025年目標(対2020年度比)：従業員エンゲージメント(15pts↑)、ウェルネス意識(10pts↑))
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 誰もが働きやすい職場づくりを推進することで、多様な人材の活躍、個々のライフステージに応じた働き方の選択ができるよう取り組みを進めている。特に病気を抱える従業員が離職することなく働ける職場風土の醸成が課題である。両立支援制度は数年前より導入をしており、現在は制度についての従業員の理解を深めることに重点を置き取り組みを推進していく段階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	両立支援制度の利用促進に向けて、様々な機会をとらえ社内での周知啓発を行っていくことが必要と考える。特に仕事と治療の両立支援の要となる管理職に対して、制度についての理解を進めることで、制度を必要とする従業員の誰もが利用しやすい職場環境の整備を目指す。

※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.mcgc.com/group/health_productivity_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.mcgc.com/ir/library/assets/pdf/23.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.mcgc.com/ir/library/assets/pdf/23.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.mcgc.com/ir/library/assets/pdf/23.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	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	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	92.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場のコミュニケーション活性化と一体感醸成を目的とする会合（職場会・懇談会）に対する費用				
(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	75.0	%

■ 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	リスク社全員が受講できるように、高血圧予防食習慣改善セミナーの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.1	%

■ 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	健康保険組合と連携し、ウェアラブルデバイス等を活用したウォーキング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	32.0	%

■ 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	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	56.0	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	49.6	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	61.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	51.3	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	62.3	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.9	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2017年時で、過去5年間の休業災害のうち26%を転倒災害が占めていた。意識向上や設備対策は行ってきたが不十分であること、また、あわせて従業員の高齢化問題もあるため、人的要因に着目し、転倒しにくい身体づくりへのアプローチが必要であると考えた。
	効果検証結果	全従業員を対象に、就業時間内に、転倒しにくい身体づくりを目的とする三菱ケミカルグループ体操と転倒リスク評価（安全安心体カテスト）を行っている。 ・三菱ケミカルグループ体操は、「週5回（毎日実施）」が75%、9割以上が週3-4回以上実施と定着している。 ・転倒リスク評価（安全安心体カテスト）において、転倒ハイリスク者の割合が年々減少しており効果がみられた（製造・研究拠点においては、2018年度は薬31%、2022年度は約218%）
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	2021年度の社内調査で、健康問題を理由にキャリアを断念する、または退職を考える女性従業員が26%いること、キャリア断念・退職を考える健康問題のほとんどが「妊娠・出産に関するもの」であることも分かった。多様な人材がいきいきと活躍できる組織を目指す上で、女性の健康問題に対する支援が必要であると考えた。
	効果検証結果	従業員を対象としたストレス対処法・コミュニケーション研修をe-learningによる動画視聴及び確認テストを行った。動画視聴は就業時間内で視聴可としている。 e-learningの確認テストでは、10問中5問が90%以上の正答率であり、継続・繰り返し教育を行う方針とした。一方で、受講者アンケートにおいて、「e-Learningが、自身のセルフケア、職場内コミュニケーションの参考になった」と回答した割合が90.9%と高く、過去実施サーベイと比較しても12.7%増加している。

※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：株式会社ダイセル

英文名：Daicel Corporation

■加入保険者：ダイセル健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

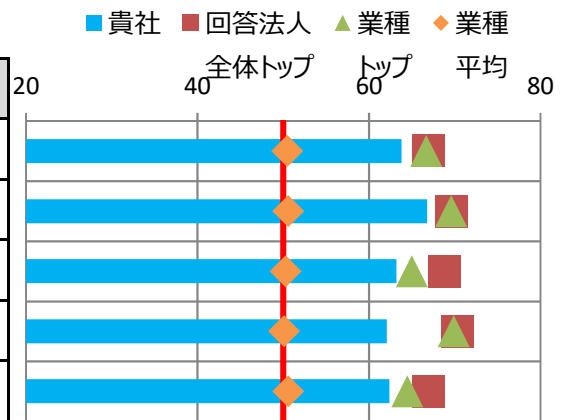
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.8** ↑1.1 (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	-	63.8	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	66.8	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	63.2	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	62.1	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	62.4	66.9	64.5	50.6



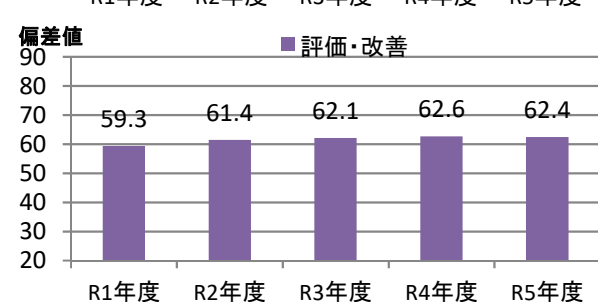
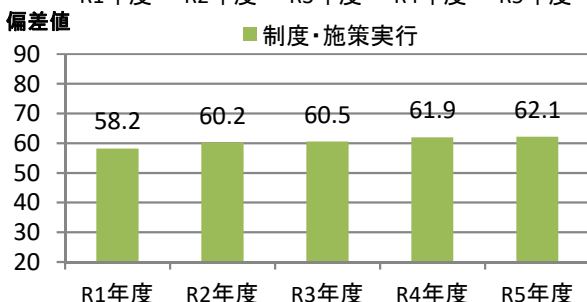
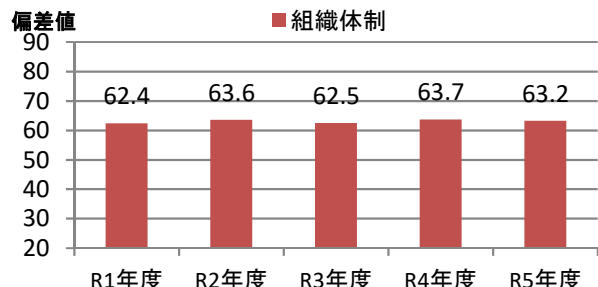
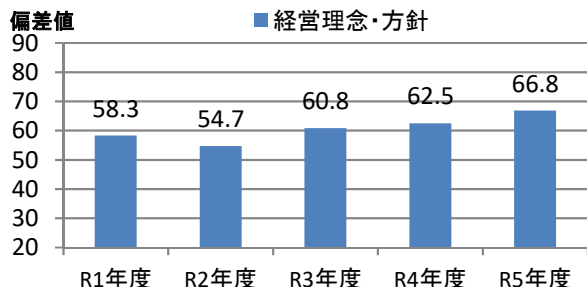
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

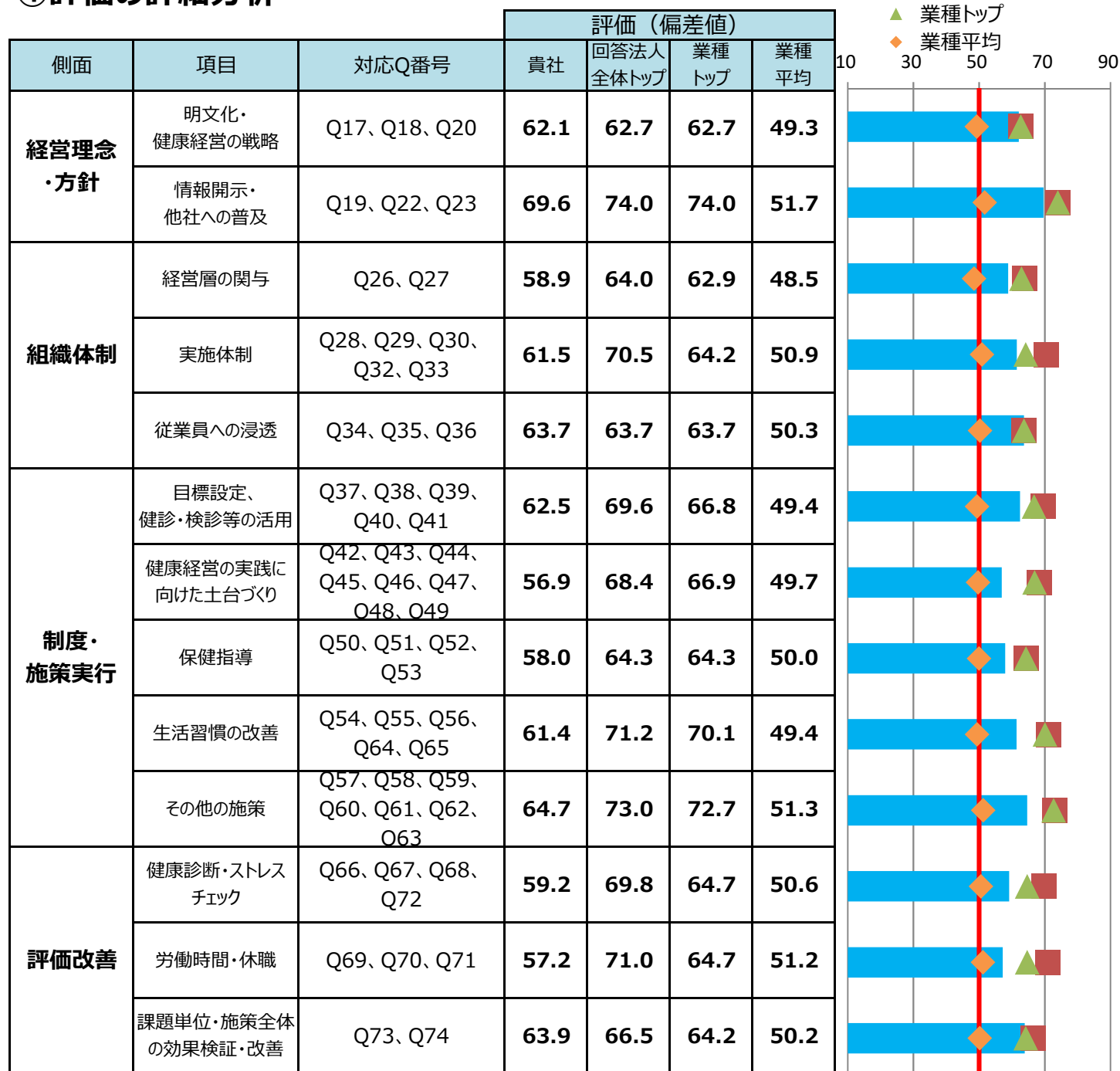
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	101~150位
総合評価	59.4	59.6(↑0.2)	61.5(↑1.9)	62.7(↑1.2)	63.8(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では経営理念「価値共創によって人々を幸せにする会社」を目指す中でサステナブル経営方針を定めている。サステナブル経営方針の土台となる「人間中心の経営」（多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する）を実現するため、社員1人1人の労働生産性を上げながら、いきいき働ける職場づくりを通じて、働く社員の幸せを実現していくことを経営課題としてとらえている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を通じ、社員個々の労働生産性を上げながら、いきいき働ける職場づくりを進めることを期待。以下4指標について、2025年目標値に向け改善を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークエンゲージメント：目標5.2（2022年現在：5.0） ・プレゼンティーズム：目標35.6%（2022年現在：36.0%） ・アブセンティーズム：目標1.69%（2022年現在：1.91%） ・一人当医療費：目標136千円（2019年と同等）
②	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>経営理念である「価値共創によって人々を幸せにする会社」を目指すひとつの取組みとして、社員に加えてご家族、取引先、地域住民の皆様も含め1人ひとりが心身ともに健康であることを目指した健康経営に取り組むことを経営課題としてとらえている</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>地域住民も参加可能なJリーグの選手をお招きしたサッカー教室を開催。健康チェックブース（血管年齢測定、骨健康度測定等）も設置し、健康増進のきっかけ作りとなることを期待。2023年度以降も様々なスポーツイベントを継続的に開催したくさんの方々にご参加頂けるよう取り組む</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2022年11月：サッカー教室（大阪府吹田市）122名 ・2023年03月：サッカー教室（兵庫県赤穂郡）438名

※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.daicel.com/sustainability/social/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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.daicel.com/sustainability/pdf/health_employee-performance.pdf?231002				
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.daicel.com/sustainability/pdf/health_employee-performance.pdf?231002				
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.daicel.com/sustainability/pdf/health_employee-performance.pdf?231002				

※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)	36	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	35.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	ありがとうを感じた方にサンスカードを送り、送られた方はカードとお菓子を引き換えれるイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善に役立て頂くため、野菜摂取量測定会（ベジチェック）と保健師による指導を年2回実施				
(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	35.3	%

■ 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	健診結果閲覧や健康記録、イベント参加等を通じてポイントを貯め、電子マネーや商品と交換できるアプリ導入				
(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	33.1	%

■ 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	28.1	%

※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	62.8	49.7	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	49.6	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	66.0	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	50.7	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	56.7	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	51.3	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	55.6	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.6	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病リスクを有する内臓脂肪型肥満リスク者、健康管理不良者の割合が(FY20→FY21で21.4%→22.2%、10.5%→11.4%)と増加傾向にあった。生活習慣の良し悪しを指標化した健康行動スコアと、健康状態および業務パフォーマンスを表す各種指標は相関しており、心身の健康および仕事の生産性を保つうえで生活習慣を維持・改善していくことは極めて重要と認識し、過去より取組み強化を図ってきている。
	効果検証結果	健康行動スコアが3.53(FY21)→3.55(FY22)と向上し、内臓脂肪型肥満リスク者率、健康管理不良者率もFY22は22.0%、10.9%と向上した。しかし健康行動スコアが1点以上向上した社員が24%いた一方、1点以上低下した社員が25%おり、全社での生活習慣の維持・増進の一層の推進が必要と改めて認識した。特に20代のスコア低下社員割合が高いため、若年層からの更なる意識向上を図っていく。
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	Withコロナの働き方が続く中、リモートワークの推進や厚生行事・懇親会等の減少に伴いコミュニケーション機会が減少し、高ストレス者が増加(FY20:8.0%→FY21:9.6%)した。今までの高ストレス者フォロー、セルフケア・ラインケア研修だけでは働き方が変わる中で職場における健康づくりが推進しきれないと認識し、ココロだけではなくカラダの面も含めて、職場改善に本気で取り組む必要性があると考えた。
	効果検証結果	WS終了3か月後のストレスチェックで昨年比ほぼ全ての尺度で数値が向上。高ストレス者率、ワークエンゲージメント、プレゼンティーズム損失いずれも良い方向へ向上(FY21→FY22:9.6%→8.4%、4.9→5.0、36.3%→36.0%)した。しかし計画を実践できた職場は60%に留まり、その割合を高めることが今後の課題と認識した。職場改善の取組み好事例を活かし、職場の健康づくりを一層促進していく。

※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：住友ベークライト株式会社

英文名：SUMITOMO BAKELITE CO.,LTD

■加入保険者：住友ベークライト健康保険組合

上場

■所属業種：化学

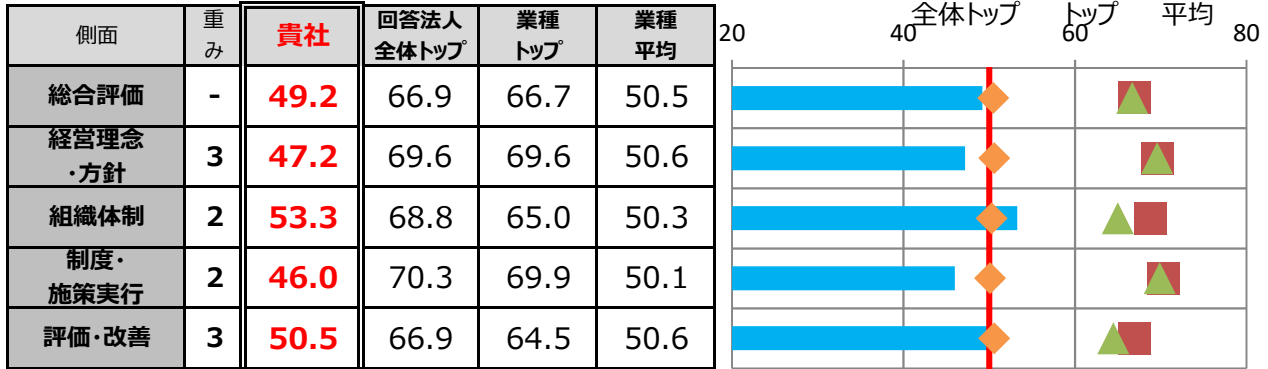
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.2** ↑8.2 (前回偏差値 41.0)

※「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



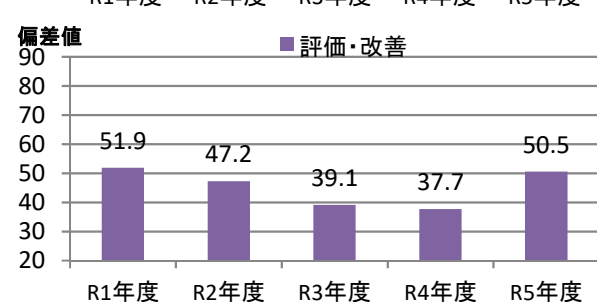
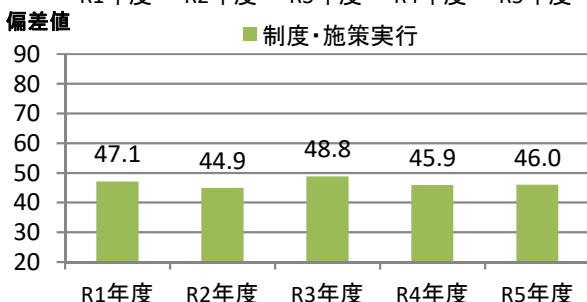
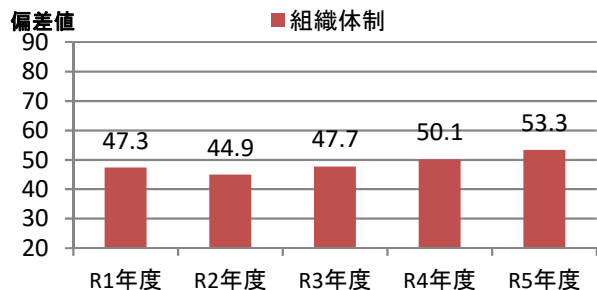
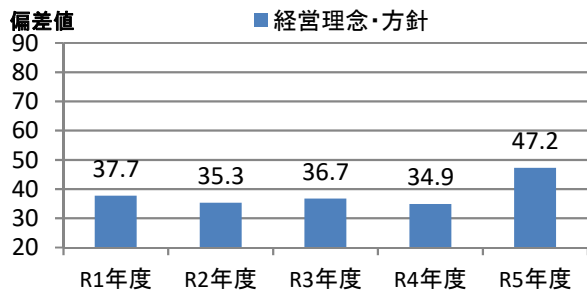
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

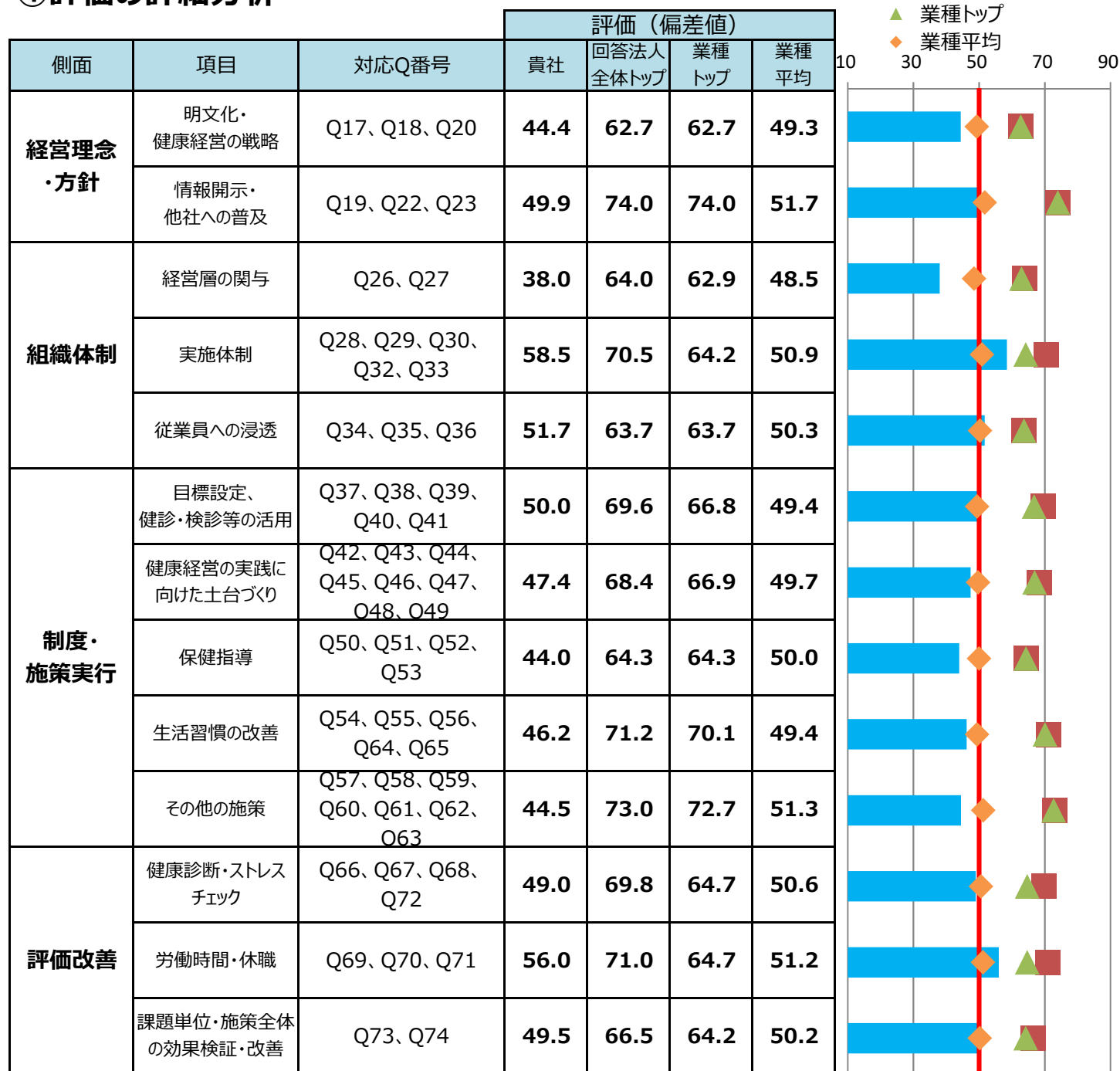
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1551~1600位	1901~1950位	2301~2350位	2601~2650位	1901~1950位
総合評価	45.8	42.7(↓3.1)	42.0(↓0.7)	41.0(↓1.0)	49.2(↑8.2)
【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 健康管理は本来、社会人としてすべての社員に求められるものである。しかし、現実として健康診断により病的な状態であることを知りながら放置している社員が存在することは否めない。健康状態の悪化による社員のパフォーマンス低下は、会社の生産性向上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	社員本人に自己健康管理義務を自覚させるとともに、会社および健康保険組合が健康への取り組みを支援することで、社員の健康が維持・増進することを期待している。重症化防止の支援対象者への指導実施率100%を目標に掲げ、現在目標を維持している。心身ともに健康な社員が、生き活きと働くことで、会社の生産性も向上し、業績拡大にもつながる。
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 社員一人ひとりが健康を維持・増進させ、いきいきと活躍できる会社の実現するために、生活習慣の改善支援をしていくことや、高ストレスを生じさせない環境の維持創出など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	社員の意識や行動変容への支援を通じ、社員の健康が維持増進していくことを期待している。具体的には、運動習慣率の向上について、対2019年度比15%増の27.4%を目指している。その他、メンタルヘルス教育や長時間労働抑制・有給休暇取得の促進を図り高ストレスを生じさせない職場環境の維持向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.sumibe.co.jp/csr/social/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.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.sumibe.co.jp/csr/social/health/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	親睦会への金銭拠出を通じて、野球やサッカーなどの同好会へ活動を支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合から健康増進支援アプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.3	%

■ 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	健康保険組合から健康増進支援アプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.3	%

■ 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	18.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.8	49.7	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	50.0	49.6	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	23.7	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.7	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	51.3	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	52.9	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.6	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.2	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	産業医や保健師と基準を定め、健康診断結果数値より、疾病重症化リスクを3ランクに分けて指導する「疾病重症化防止」の活動に力をいれているが、指導の完了率が60%台にとどまっている。指導完了率をアップすることが課題と考えている。
	施策実施結果	該当者した社員へのリマインドだけではなく、レベルの重い人には必要に応じて該当者の上長にも指導をいただくなど、指導率アップの試み実施。
効果検証結果	定量的には、2021年度よりは回復してきているがまだ不十分なため、2023年度は更に工夫を重ねる。	
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	年次有給休暇の取得日数の向上は、労働組合からもワークライフバランスが浸透していることの一つの数字として重視していると要望を受けており、会社としてもこれを高めていくことは、エンゲージメント向上に繋がるため重視している。
	施策実施結果	①年休取得状況を各部責任者へ毎月連絡することを通じた取得奨励の他、②年休取得日数増加のため、労働組合と協議の上、入社1年目・2年目社員へ付与する年次有給休暇日数を増やす制度改定を行った。
効果検証結果	まだ、定量的なデータでは目標達成とはいかないが、少しずつ取得日数は増加してきている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：積水化学工業株式会社

英文名：SEKISUI CHEMICAL CO., LTD.

■加入保険者：セキスイ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

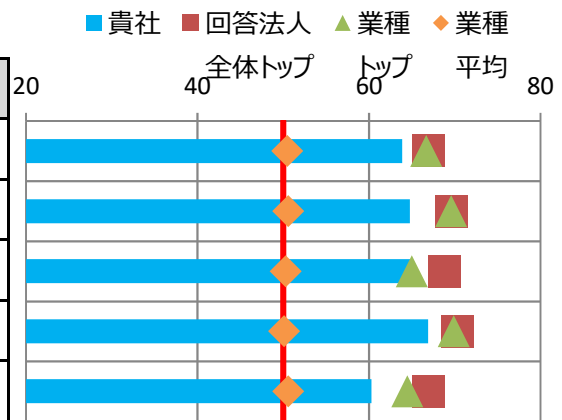
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.9** ↑0.0 (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	66.7	50.5
経営理念・方針	3	64.8	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	64.9	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	66.9	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	60.3	66.9	64.5	50.6



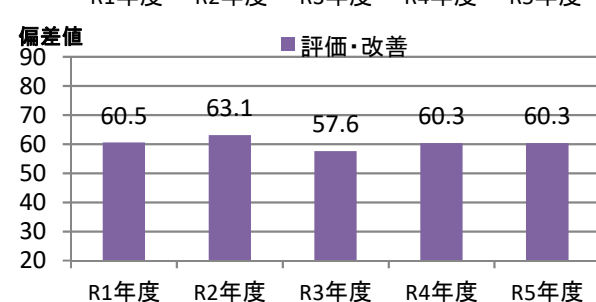
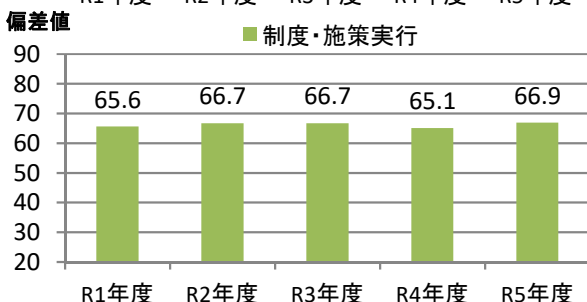
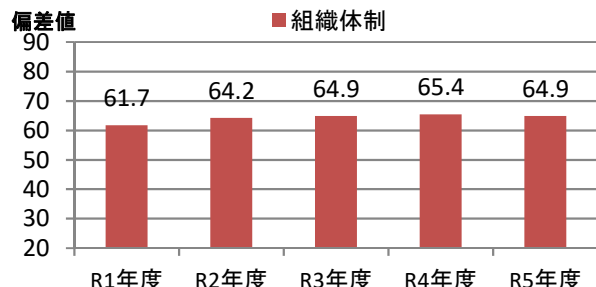
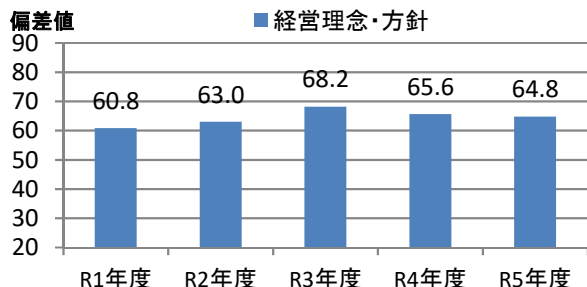
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

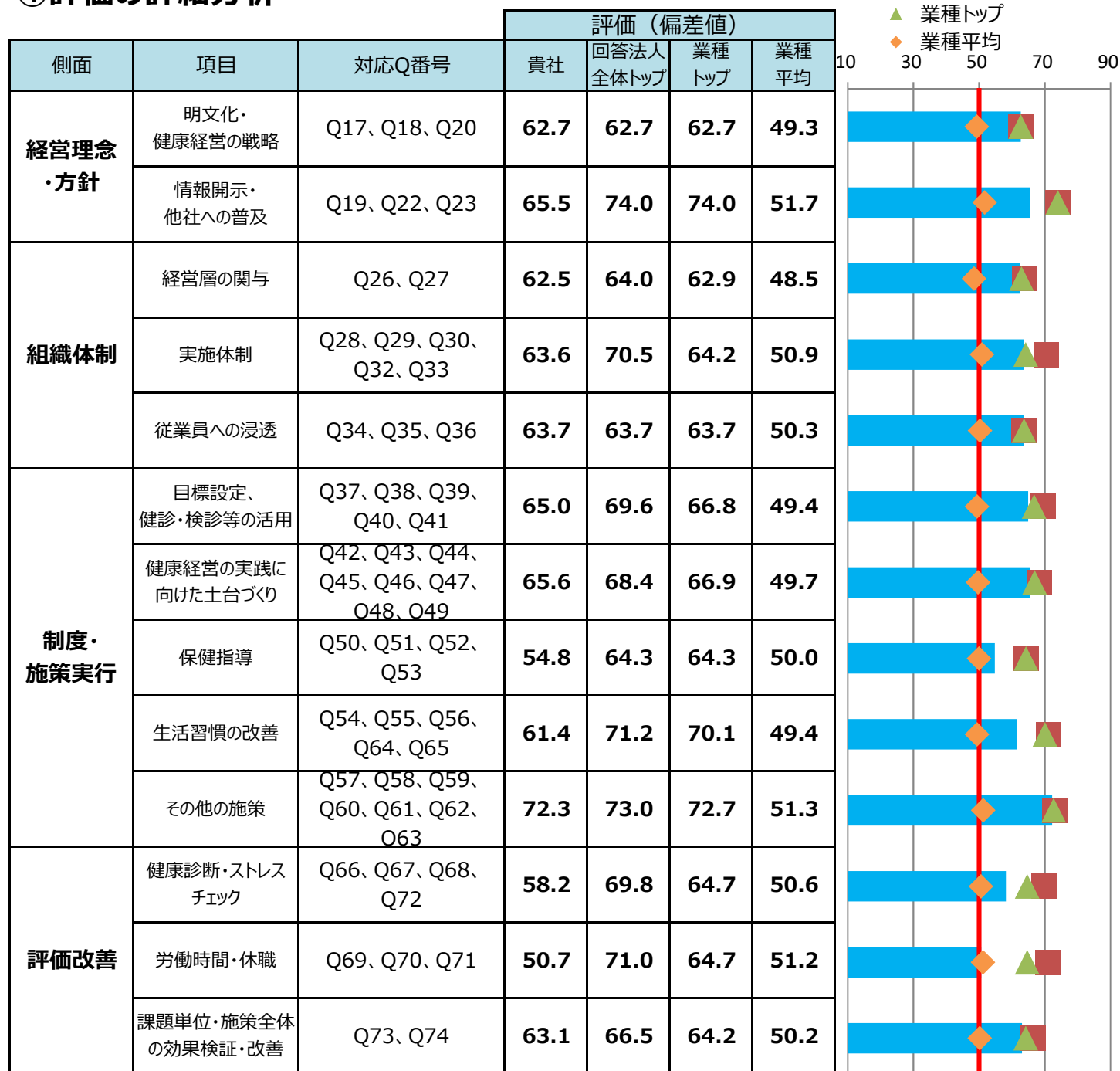
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1~50位	51~100位	101~150位
総合評価	61.9	64.0(↑2.1)	64.1(↑0.1)	63.9(↓0.2)	63.9(↑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	組織の活性化 エンゲージメント調査結果やストレスチェックの結果から、従業員の職場への閉塞感といった課題がみえてきている。健康の観点から個への取り組みを進めていくと、組織の課題がみえてくる。こういったことから、健康を切り口に組織へアプローチして、活力あふれる会社づくりに欠かせない組織の活性化を図りたい。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェック実施後の集団分析、集団分析後の職場環境改善をとおして、組織の課題解決を図り、組織活性化につなげる。これにより2030年までに総合健康リスク120以下の職場をゼロにすることを旨とする。
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 定年延長、働き方の多様化、若者の意識変化など社会を取り巻く状況は変化を続けており、社会状況に柔軟に対応しながら業績をあげていくためには、従業員のパフォーマンス向上が重要となる。パフォーマンス発揮のためには心身ともに健康であることが不可欠であり、従業員の健康は事業運営の基盤であり課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することにより心身ともに健康な従業員が増え、従業員のパフォーマンスおよび生産性向上につながることを期待している。そのため、心身の健康を支える7つの健康習慣応援プログラムを展開し、指標として7つの健康習慣実施項目数率、認知率およびプレゼンティーズムを毎年計測。2025年までに7つの健康習慣を4つ以上実施している人100%、プレゼンティーズム70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	CSR報告書
URL	https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/human/organization/management/#anc-P06

※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.sekisui.co.jp/sustainability_report/human/organization/management/#anc-P06				
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.sekisui.co.jp/sustainability_report/human/organization/management/#anc-P06				
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.sekisui.co.jp/sustainability_report/human/organization/management/#anc-P06				

※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)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	地域の河川、路上等の掃除				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリを提供。アプリを利用した健康スコアイベントの開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.8	%

■ 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	健康アプリでインセンティブをつけた運動イベントを定期的で開催。運動に関する動画配信。				
(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	17.8	%

■ 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	61.0	%
管理職限定	○	全管理職の	75.0	%
限定しない	○	全従業員の	65.0	%

※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	64.3	49.7	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	57.6	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	50.7	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	77.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	51.3	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	63.8	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス長欠者数の微増が続いている。プレゼンティーズム調査では、仕事の生産性が下がる要因として「メンタルヘルス不調」が例年上位3-4項目の中に入っている。これらのことから、引き続きメンタルヘルス対策の継続および強化が必要である。
	施策実施結果	メンタルヘルス研修の充実を図り、全方位を網羅した研修を実施。高い参加率を達成した。新入社員(94.6%)、全従業員(82.0%)、管理監督者(90.8%)、人事総務担当者向け(55.4%)。
効果検証結果	長欠者数については中長期的に見ていく必要があるが、参加者の事後アンケートではすべての研修において、研修が役に立たと回答した人が90%を超えた。	
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	社会的にも女性の活躍推進機運が高まる状況において当社グループでも女性のさらなる活躍が望まれる。しかしながら生物学的性差による健康課題の違いが男女にはあり、この生物学的性差による健康課題についての取り組みは、女性活躍の基盤となる課題である。
	施策実施結果	2019年から男性も含めた全従業員向けの女性の健康に関するE-Learningを実施し、理解度、認知度が7割となっている。
効果検証結果	2019年度から実施しているE-Learningの結果、2019年~2020年にかけては、理解度、認知度ともに改善していたが、2021年からは頭打ちとなっている。そのため、産学連携による、女性特有の健康状態のゆらぎの検証を2023年10月から実施する。	

※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：日本ゼオン株式会社

英文名：ZEON CORPORATION

■加入保険者：日本ゼオン健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

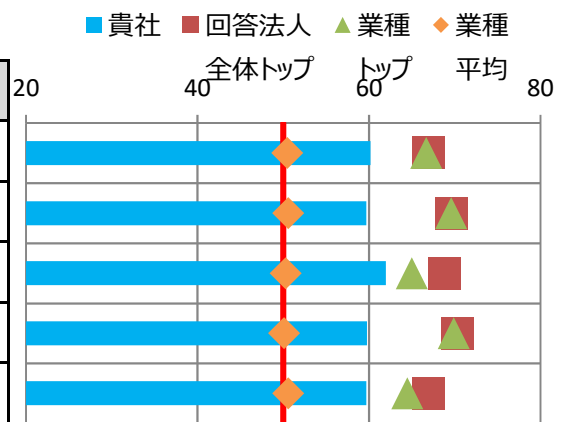
■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↑4.2 (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

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	-	60.2	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	59.7	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	62.0	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	59.8	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	59.7	66.9	64.5	50.6



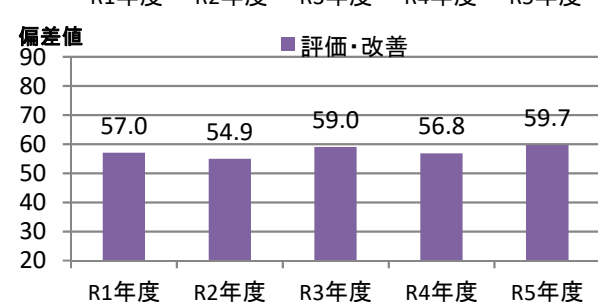
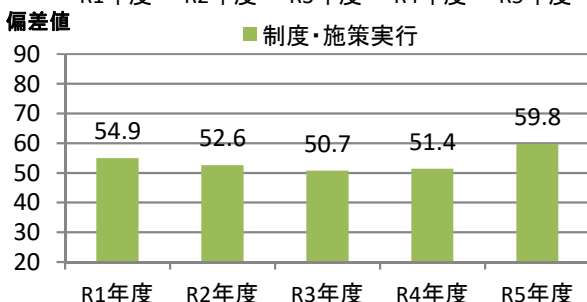
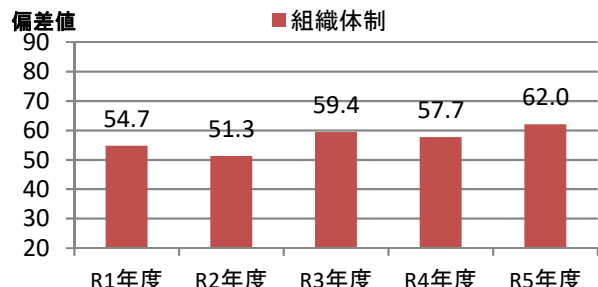
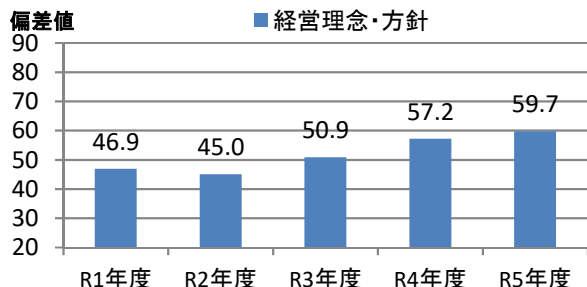
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

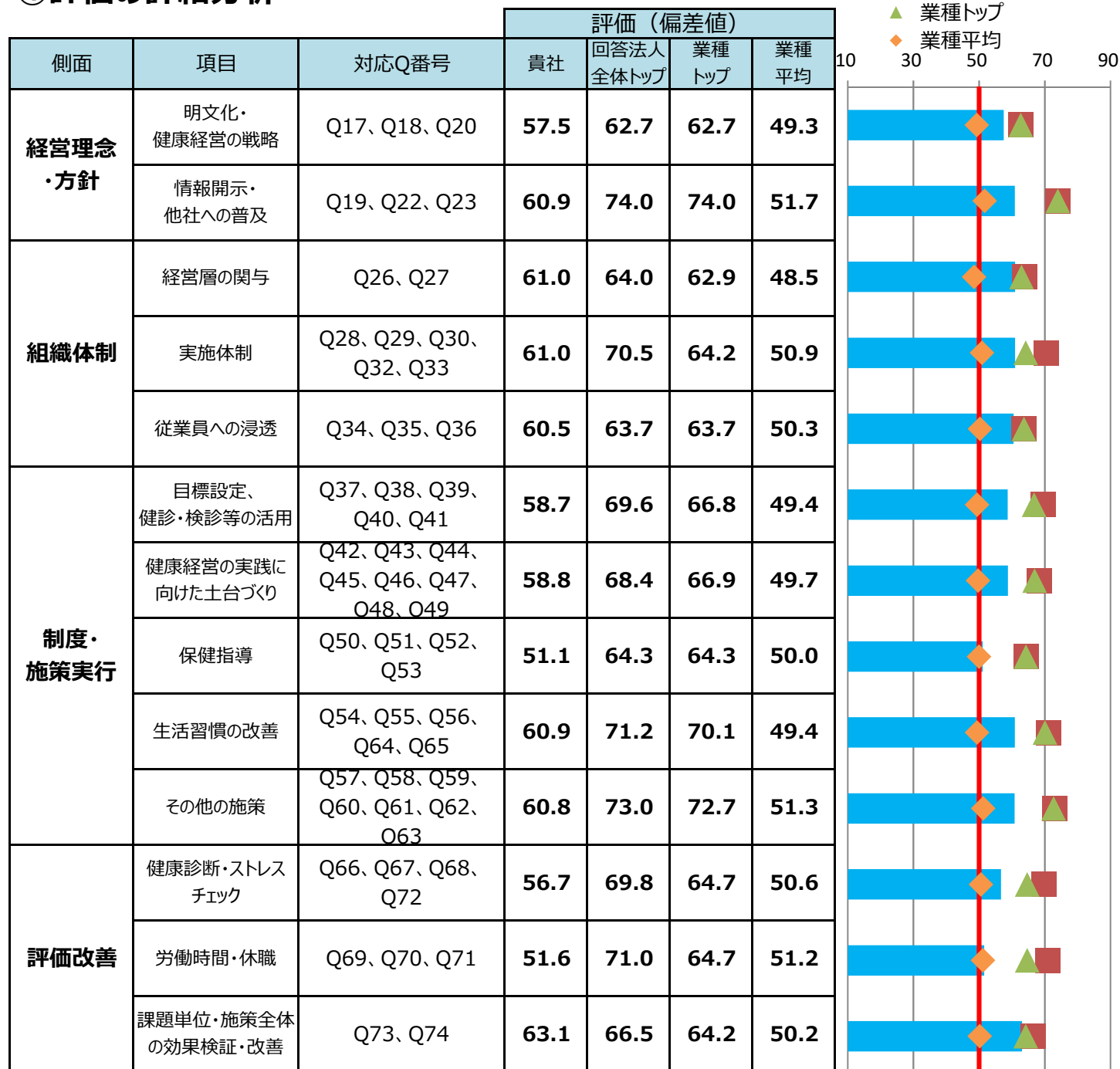
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1251~1300位	951~1000位	901~950位	601~650位
総合評価	53.1	50.8(↓2.3)	55.0(↑4.2)	56.0(↑1.0)	60.2(↑4.2)
【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 「持続可能な地球」と「安心して快適な人々の暮らし」に貢献し続けるため、ゼオンで働く一人ひとりが能力を発揮しいきいきと活躍し続ける会社を実現することを健康経営で解決したい経営上の課題としている。2030年ビジョン「社会の期待と社員の意欲に応える会社」実現に向け、全社員のWell-beingとFreedom実現を目指し、心身の健康保持増進、公私ともに良好な日常生活を自ら整えるための選択肢提供を推進する。
	健康経営の実施により期待する効果	中期経営計画の第一KPIとして「ゼオン健康行動指標」（BMI基準値維持、有運動習慣、非喫煙の3項目のうち何れか2項目以上の達成者率70%）と年休取得率（70%）を設定。いずれも2030年の達成を目指す。加えアブセンティーズムの低減（長欠・休職者率0.4%以下）、ワークエンゲージメントの向上（エンゲージメント指数75%以上）の達成を通じ、一人ひとりが能力を発揮しいきいきと活躍し続ける会社を実現する。
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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.zeon.co.jp/csr/report/pdf/200325082.pdf#page=39

※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.zeon.co.jp/csr/concept/				
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.zeon.co.jp/csr/concept/				
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.zeon.co.jp/ir/library/pdf/230929.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	各事業所毎に毎年夏まつりを開催し、社員と家族に加え地域の方、および協力企業の関係者に参				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.0	%

■ 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	食堂メニューはカロリー併記。栄養バランスを考慮し野菜を中心としたヘルシー一品メニューを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康支援アプリの導入と年2回のイベント（ウォーキング・生活習慣記録）の運営				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	49.7	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	49.6	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	62.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	51.3	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	55.7	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.1	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	ゼオンで働く一人ひとりが能力を発揮しいきいきと活躍し続けることを健康経営で解決したい課題としている。生活習慣病リスク低減が健康関連の最終目標の一つであるが、有所見者率が高止まり（2021年度66%）していることが課題である。また適正体重でない人の割合も35%と高く、社員の生活習慣改善が課題である。特に運動習慣改善に向け、運動習慣のある従業員割合（25%）を高めていくことが課題である。
	効果検証結果	健康支援アプリ活用により、1日の平均歩数は2022年当初5880歩から2023年9月時点で7171歩に、参加者数は前年889名から1210名に増加。全社運動習慣者比率は27%に向上。アプリ利用者の平均歩数はイベント後も増加し10月時点で7206歩に到達。運動習慣改善のきっかけとなるイベントであることが確認できた。今後更に参加者増を目指し、インセンティブ付与の拡充や案内方法を工夫し展開していきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ゼオンで働く一人ひとりが能力を発揮しいきいきと活躍し続けることを健康経営で解決したい課題としている。メンタル不調を起因とする休職者の低減が重要な課題であるが、メンタル不調を起因とする連続1カ月以上の休職者率は0.6~0.7%台で推移している状況である。メンタル不調者の発生を防ぐためには各職場の管理者が非常に重要であることから、管理者のメンタルヘルスへの理解が高い職場風土づくりが課題である。
	効果検証結果	受講者向けのアンケート結果から、研修内容の理解度は91%、また「学んだ内容を実際に行動につなげられる」と感じた管理者は96%と高い割合となった。メンタルヘルスへのリテラシー向上に有効であることが確認でき、さらに演習の満足度も85%と高く、従来型の研修と比べて実用的であるとの声が多く聞かれた。将来的なメンタルヘルス不調による休職者率の低減に向けて、従業員への管理者の支援状況なども注視していく。

※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：積水化成品工業株式会社

英文名：Sekisui Kasei Co., Ltd.

■加入保険者：セキスイ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

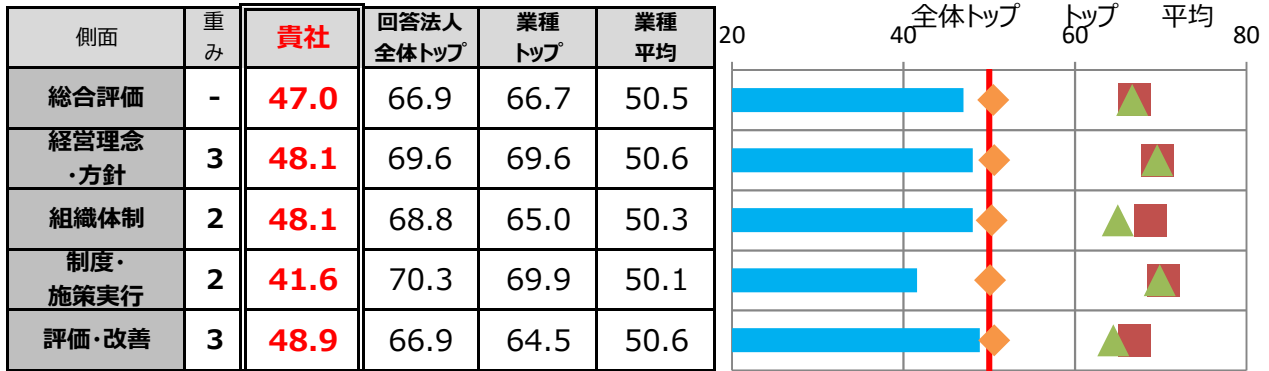
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.0** ↑2.0 (前回偏差値 45.0)

※「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



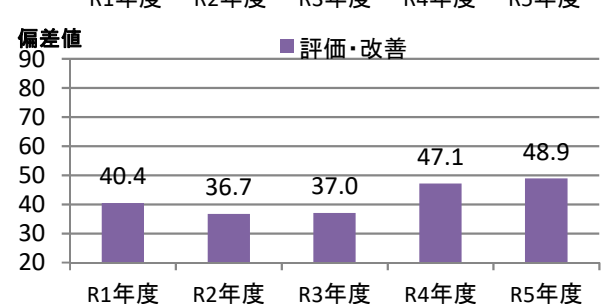
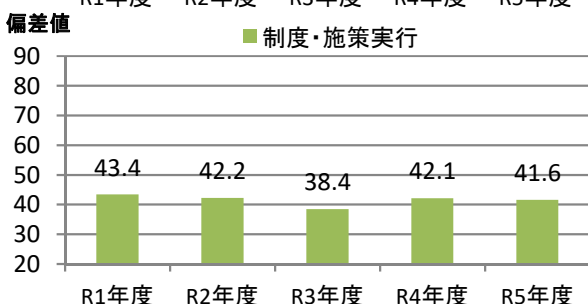
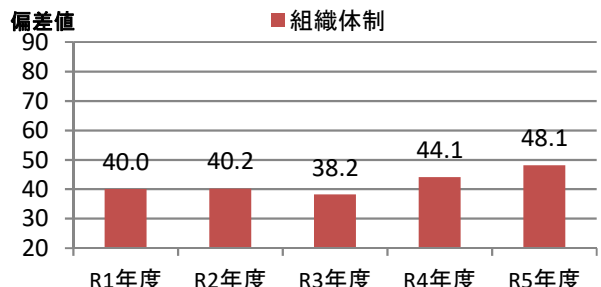
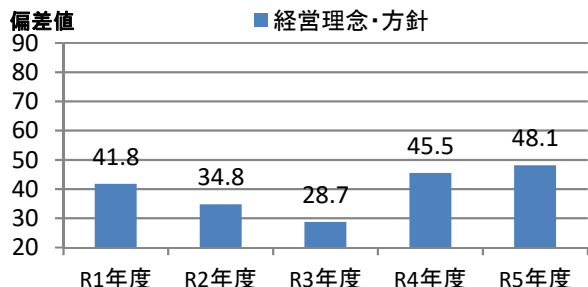
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

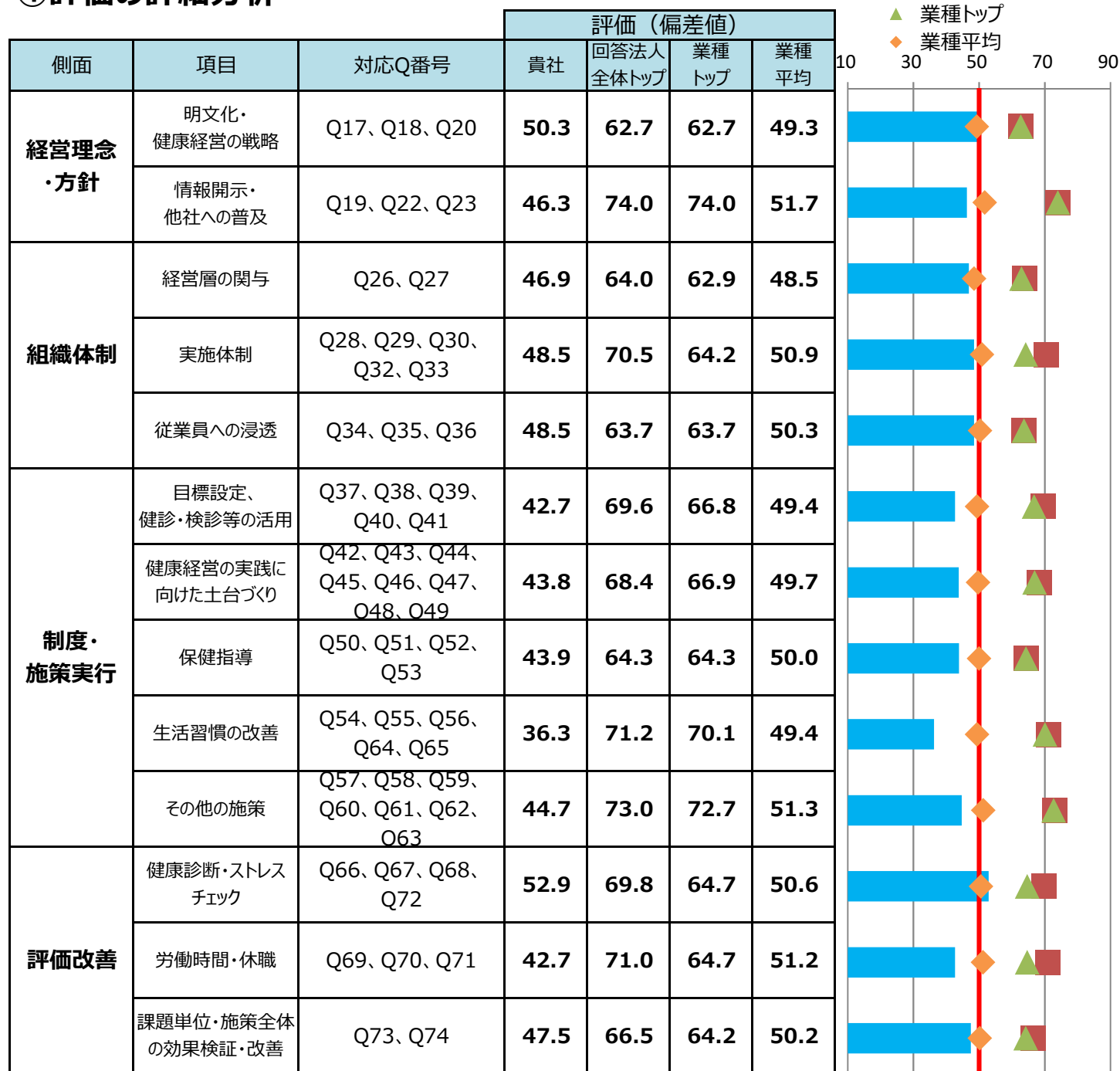
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801~1850位	2151~2200位	2601~2650位	2251~2300位	2201~2250位
総合評価	41.3	37.9(↓3.4)	35.0(↓2.9)	45.0(↑10.0)	47.0(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営を企業価値向上に向けた重要経営課題と捉え、従業員の健康の維持・増進を追求すると共に、いきいきと働ける職場環境の実現が、当社の中長期的な企業価値向上への課題と考え、当社の戦略マップでは『心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境』を目指して取り組んでいます。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の最重要経営資源である従業員一人ひとりの健康の維持・増進が、「持続可能社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」の両立を実現することに繋がり、人的資本経営の基盤となり得ると考え、①生産性の向上 ②長欠者の減少 ③ワーク・エンゲージメントの向上の3点の効果を目指します。
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 当社において、身体面、メンタル面の影響による長欠者が従業員全体で0.7%となっています。アブセンティーズム、プレゼンティーズム双方の改善を図ることが経営上の課題と考えております。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実践により更なる生産性向上を図り、持続的な企業の成長と共に、いきいきと働ける職場環境の改善と従業員満足度アップにつなげていきます。効果としては、1)生産性向上 2)持続的成長 3)職場環境改善 4)従業員満足度アップを目指します。

※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://www.sekisuiikasei.com/jp/sustainability/esg/society/hr-work/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.7	%	(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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	スポーツ同好会など健康増進のサークル活動の更なる活性化に向けて、年間補助金を支している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.7	%	(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	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	メタボ健診等の結果を用いて、双方向チャット式の専用アプリを紹介し、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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	セキスイ健康保険組合と協働でCHOCOZAPと提携、手数料減免等の支援措置により入会を促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.3	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.8	49.6	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	51.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.4	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.1	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.6	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社の健康診断における有所見者率は、2019年度91%、2020年度73%、2021年度88%、2022年度84.9%と漸減傾向にあるものの、高い比率で推移している。2022年度からの3カ年の推移をみて、有所見者率を低減させることを当社の従業員の健康増進課題と認識している。
	施策実施結果	各事業所での衛生委員会を通じて、産業医の指導事項を各職域に周知徹底を図ることで、健診の重要性を再認識させている。又、健康経営戦略マップの周知を図り、会社の取り組みの理解を促進している。
効果検証結果	有所見者率が2022年度85%と漸減傾向にあることを確認できた。健診結果ポータルサイト（セキスイ健保が開設）への登録率も24%（2021年度）から42%（2023/9時点）に増加。健康意識の向上が確認できた。今後は当該サイトの登録率を上げて更なる動機付けを目指すと共に、有所見者率減少に向けて取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	健康診断実施時の婦人科健診において、乳房検査については74%の実施率（対象35歳以上）に比べ、子宮頸がんの実施率（対象20歳以上）は59%となっている（2021年実績）。女性の健康問題、並びに性に関する知識、意識向上についても啓蒙が必要であると認識している。
	施策実施結果	「性」や「加齢に伴う身体の変化～更年期」をテーマとした社内web講演・勉強会を開催（保健師を招聘）。20~40代の従業員をメイン対象（186名）とし、17名の参加があった。（参加率9%）
効果検証結果	参加者のうち90%以上が「参考になった」と答えており、男女の性差、身体の構造、更年期症状について理解を深めることができた。しかし乍ら2022年度の婦人科健診で、乳房検査については71%、子宮頸がんは60%と共に実施率は前年並み（微減）となっている。この受診率の結果や参加者のアンケート結果を反省した上で、次年度の取組みについてテーマを絞りこんで従来の施策を見直して取り組む。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：群栄化学工業株式会社

英文名：Gun Ei Chemical Industry Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

上場

■所属業種：化学

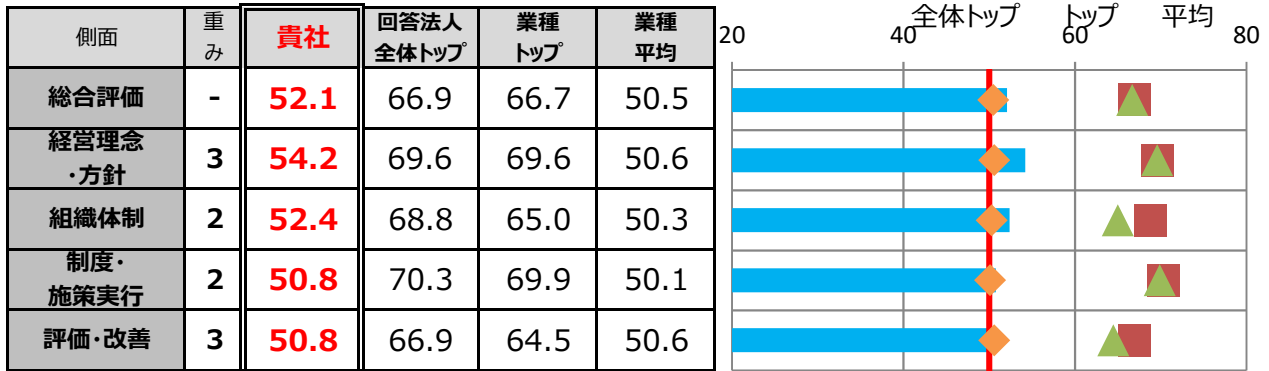
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.1** ↓1.5 (前回偏差値 53.6)

※「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



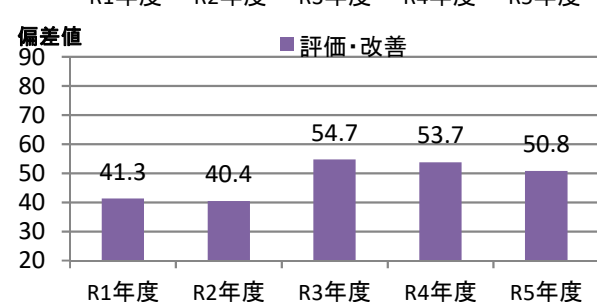
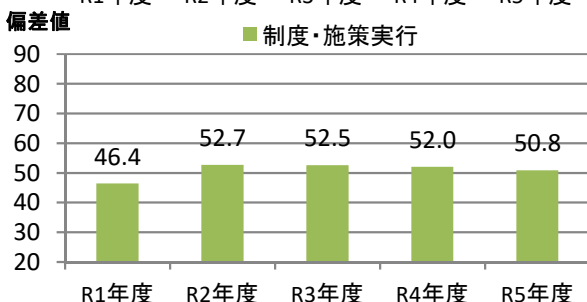
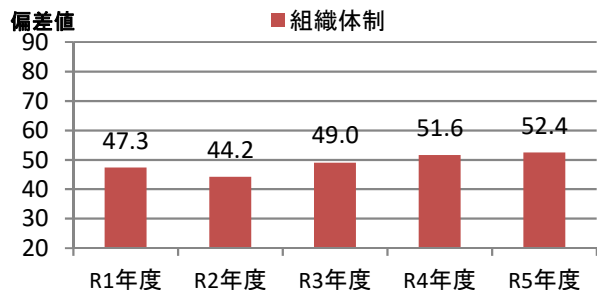
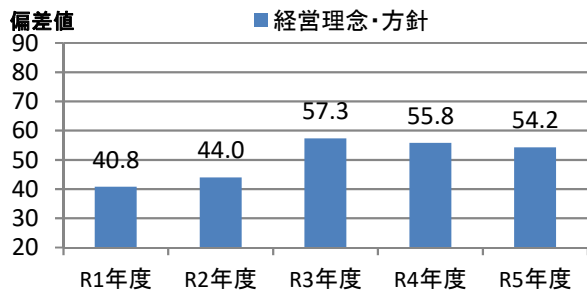
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

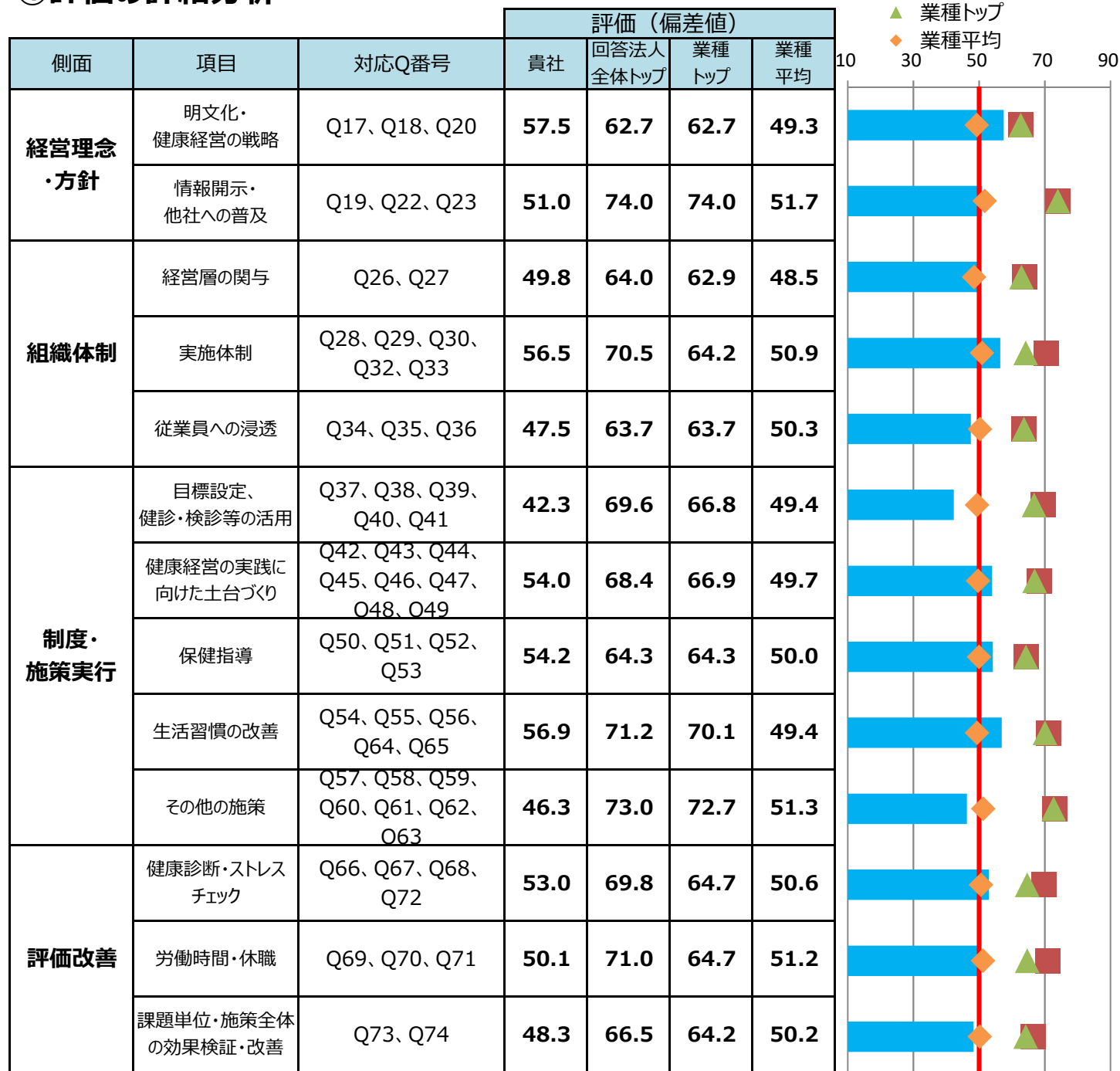
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1701~1750位	1751~1800位	1051~1100位	1201~1250位	1501~1550位
総合評価	43.4	44.7(↑1.3)	53.9(↑9.2)	53.6(↓0.3)	52.1(↓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	従業員のパフォーマンス向上 不健康や疾病による生産性低下
	健康経営の実施により期待する効果	当社では、従業員が「やる気」「働きがい」を持って能力を存分に発揮するためには、こころとからだの健康が確保されていることが大切であると考えており、QOL向上のために有給休暇取得率（政府や厚生労働省が目標として掲げる）70%以上を目指すなどしております。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.gunei-chemical.co.jp/company/sustainability5.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	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	98.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	会社周辺の清掃活動等を行うごみゼロ運動の実施。献血活動も社会貢献活動の一環として実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士による食生活改善に向けた食習慣改善セミナーを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.8	%

■ 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	プライベートフィットネス「ウェルワン」の会員になっており、プレジデントリゾートにも入会している。				
(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	17.5	%

■ 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	6.0	%

※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	57.1	49.7	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	44.2	49.6	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	44.6	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.3	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	52.7	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.5	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.0	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	ストレスチェックにおける総合健康高リスクは全国平均を超えており、職場ストレス環境はやや高め割合となっている。（全国平均：99% 当社：107%）
	施策実施結果	集団分析結果の各職場へのフィードバックを通じた職場環境改善管掌や、社内報・リアル研修・リモート研修・eラーニング・掲示物掲示などを通じたストレス軽減指導の実施。
効果検証結果	2022年度高ストレス判定者率において、残念ながら（当社ストレスチェック委託先の）全国衛生連合会の平均値より高い結果となった。 現在の施策では不十分なことが確認できたため、改善策を検討する。	
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	従業員が「やる気」「働きがい」を持って能力を存分に発揮するためには、ワークライフバランスの取れた生活が必要となるが、適切な休暇取得には様々なハードルが存在する。
	施策実施結果	柔軟に休暇が取れるよう時間単位での年次有給休暇取得を可能にすると共に、年次有給休暇消化率を当社WEBサイト上で開示するなどして取得を促進した。
効果検証結果	各種施策、及びアナウンスが奏功して、2021年度73.5%であった年次有給休暇取得率が、2022年度75.1%まで向上した。 今後も従業員のQOL向上のため、活動を継続させる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：恵和株式会社

英文名：Keiwa Incorporated

■加入保険者：大阪紙商健康保険組合

上場

■所属業種：化学

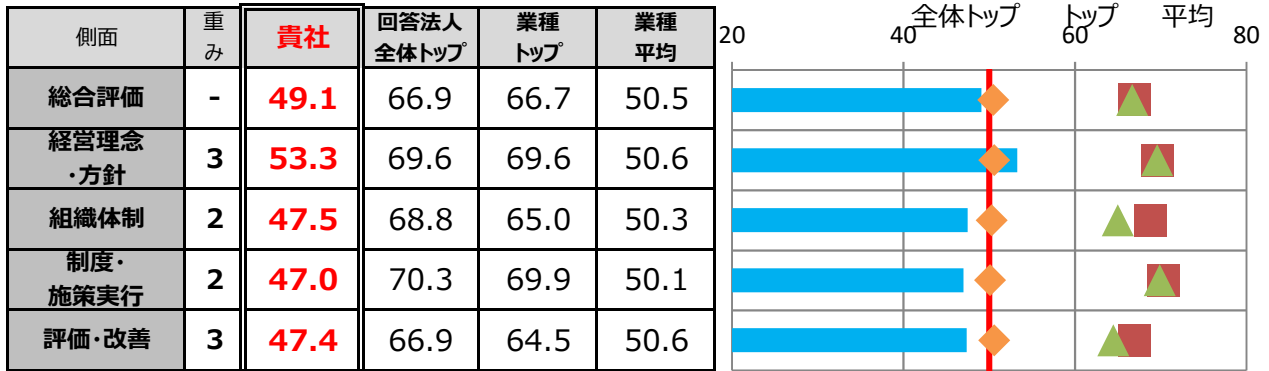
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↓0.3 (前回偏差値 49.4)

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

②評価の内訳



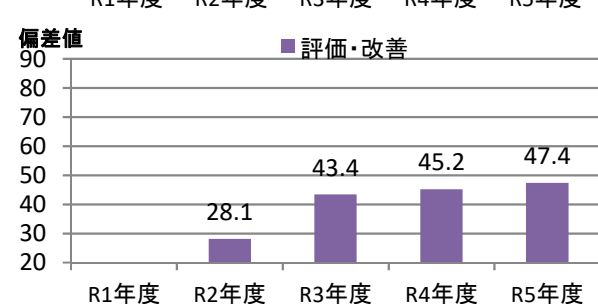
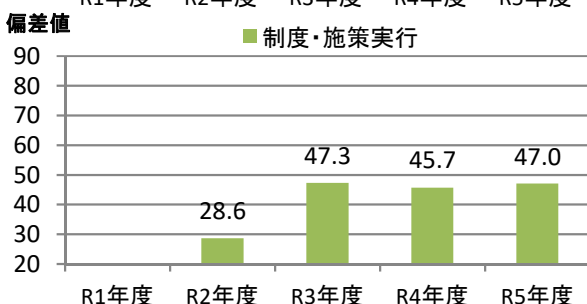
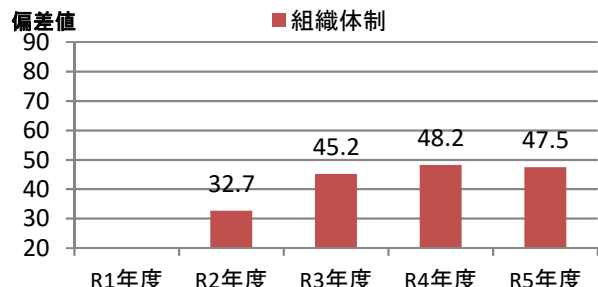
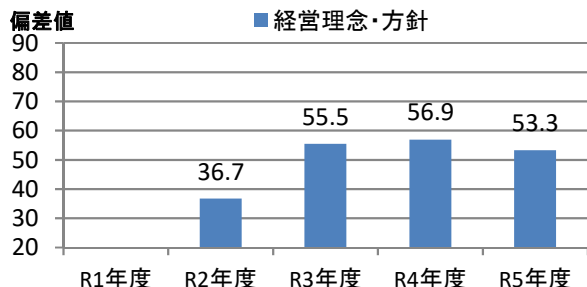
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

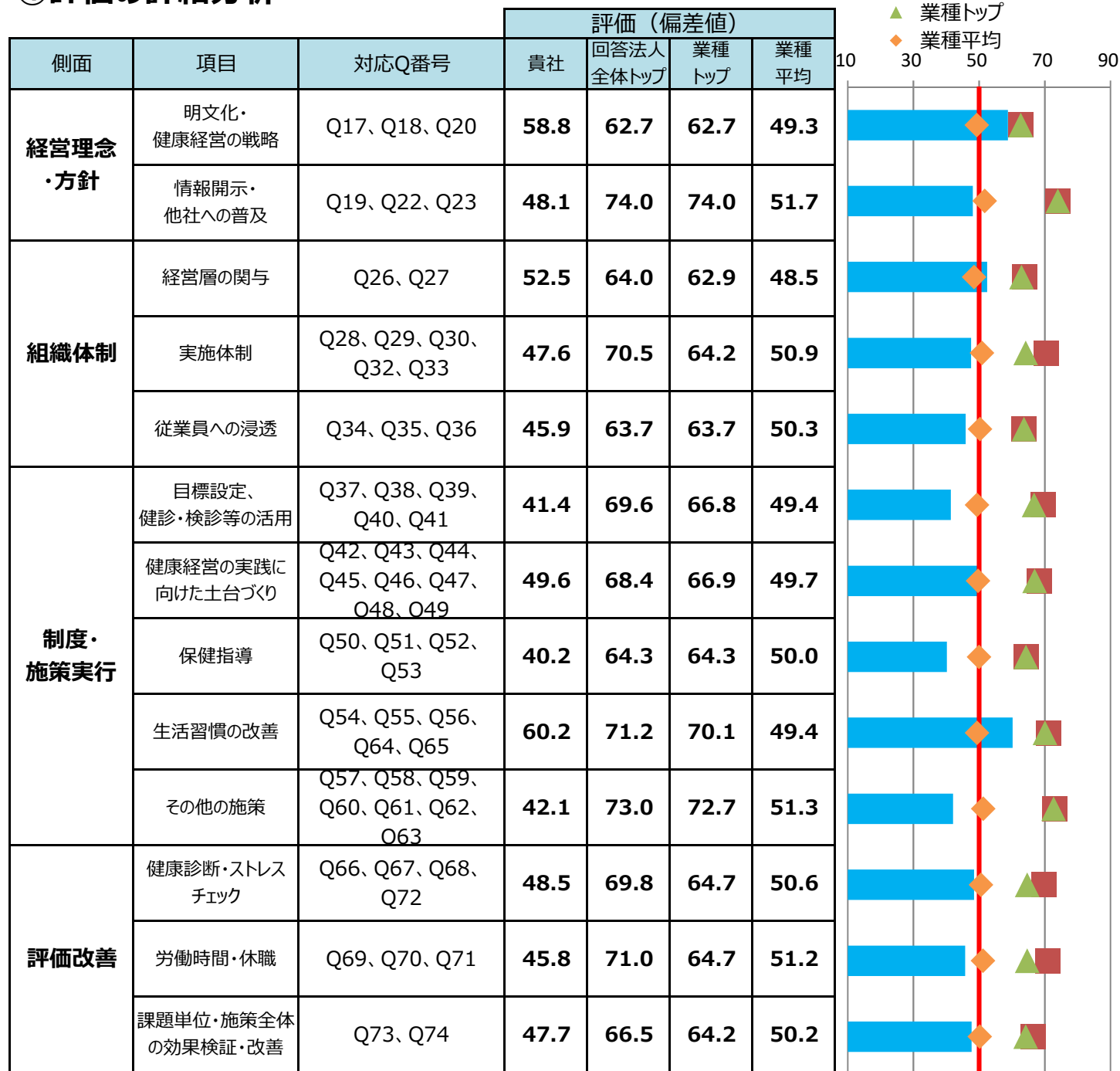
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2401~2450位	1751~1800位	1751~1800位	1901~1950位
総合評価	-	31.7(-)	48.2(↑16.5)	49.4(↑1.2)	49.1(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営面において、安全第一を前提に、従業員が怪我無く、安全に業務を行うことを以前から重視しており、さらなるパフォーマンス向上および生産性向上を実現するために、従業員のワーク・ライフ・バランスを整えることを課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身健康の向上に注力することで、一人ひとりが安心して仕事できる環境を整え、従業員全体のパフォーマンス向上を実現することで、生産性アップおよびイノベーション創出を期待している。具体的な指標として、フルタイム勤務者（パート契約社員を含む）で年間平均残業時間20時間超に該当する長時間労働者の割合を2025年までに現在の49%から30%への改善を目指す。（2021年57%→2022年49%）
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.keiwa.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	18	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	16.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	新入社員をフォローするメンター制度や職場の親睦を目的として、定期的に面談や食事会を行っている				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康に配慮した野菜が多めの設置型社食を導入し、利用を推進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合主催のウォーキングイベントの周知を行い、運動の習慣化とコミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	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	47.8	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.3	49.6	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	43.9	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	50.7	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	43.9	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	51.3	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	44.8	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.8	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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、メンタルヘルス不調による休職者が多く発生している。従業員全体が、メンタルヘルス疾患は誰にでも起こりうる疾病であり、予防、回復を可能であること、その方法を周知する施策が必要である。
	施策実施結果	保健師を講師に招き、メンタルヘルスセミナーを実施した。セミナーに関するアンケートを配布し、従業員の感想や要望についても聴取した。
効果検証結果	睡眠やメンタルヘルスについて理解が深まったという意見が28名よりあった。また、セミナーをきっかけに自分自身のメンタル不調に気が付くことができたという意見があった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は多くの疾患リスクを高め、また、喫煙者本人だけでなく、受動喫煙者の健康にも悪影響を及ぼす。従業員の喫煙率を下げること、従業員の健康状態を向上させ、生産性向上につなげることが重要である。
	施策実施結果	会社敷地内を全面禁煙とし、非喫煙者奨励制度、保険組合による禁煙補助手当制度の利用を従業員に周知・推奨した。また、社内誌に身近な人が喫煙に由来する病気になり、喫煙の恐ろしさを訴える経験談を掲載した。
効果検証結果	企業全体で従業員の予防・健康づくりに取り組むことを自ら宣言することの証明として、2021年度に健康宣言を提出した。現段階では従業員喫煙率が30%となっており、2025年までに従業員喫煙率を15%まで下げることを目標としている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：カーリットホールディングス株式会社

英文名：Carlit Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：カーリット健康保険組合

上場

■所属業種：化学

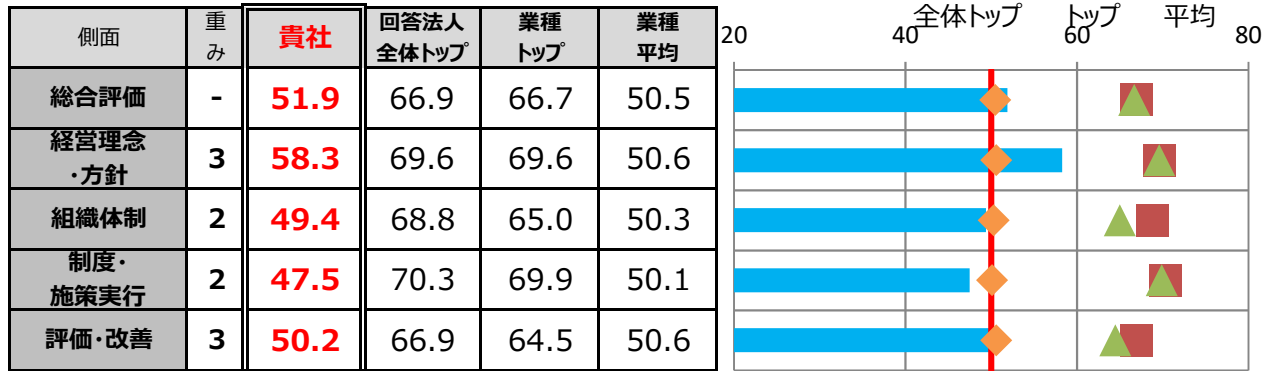
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.9** ↑2.3 (前回偏差値 49.6)

※「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



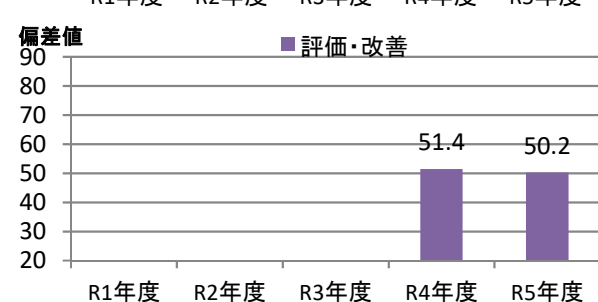
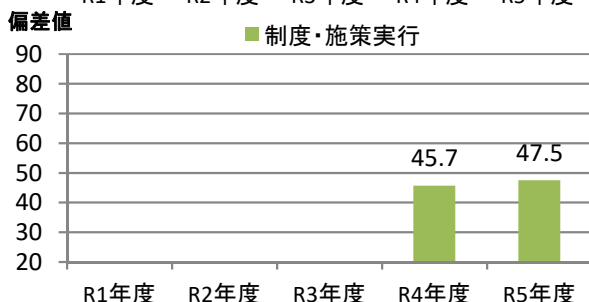
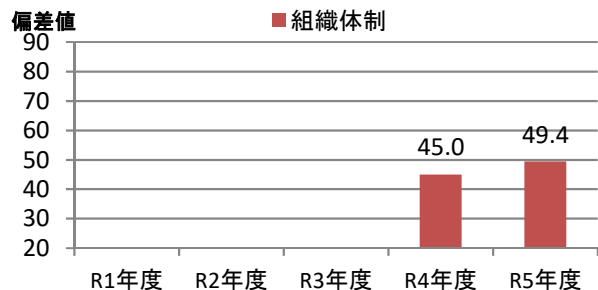
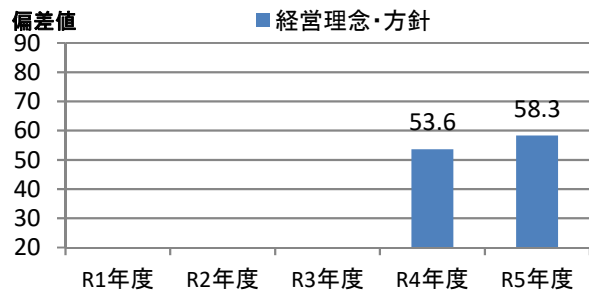
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

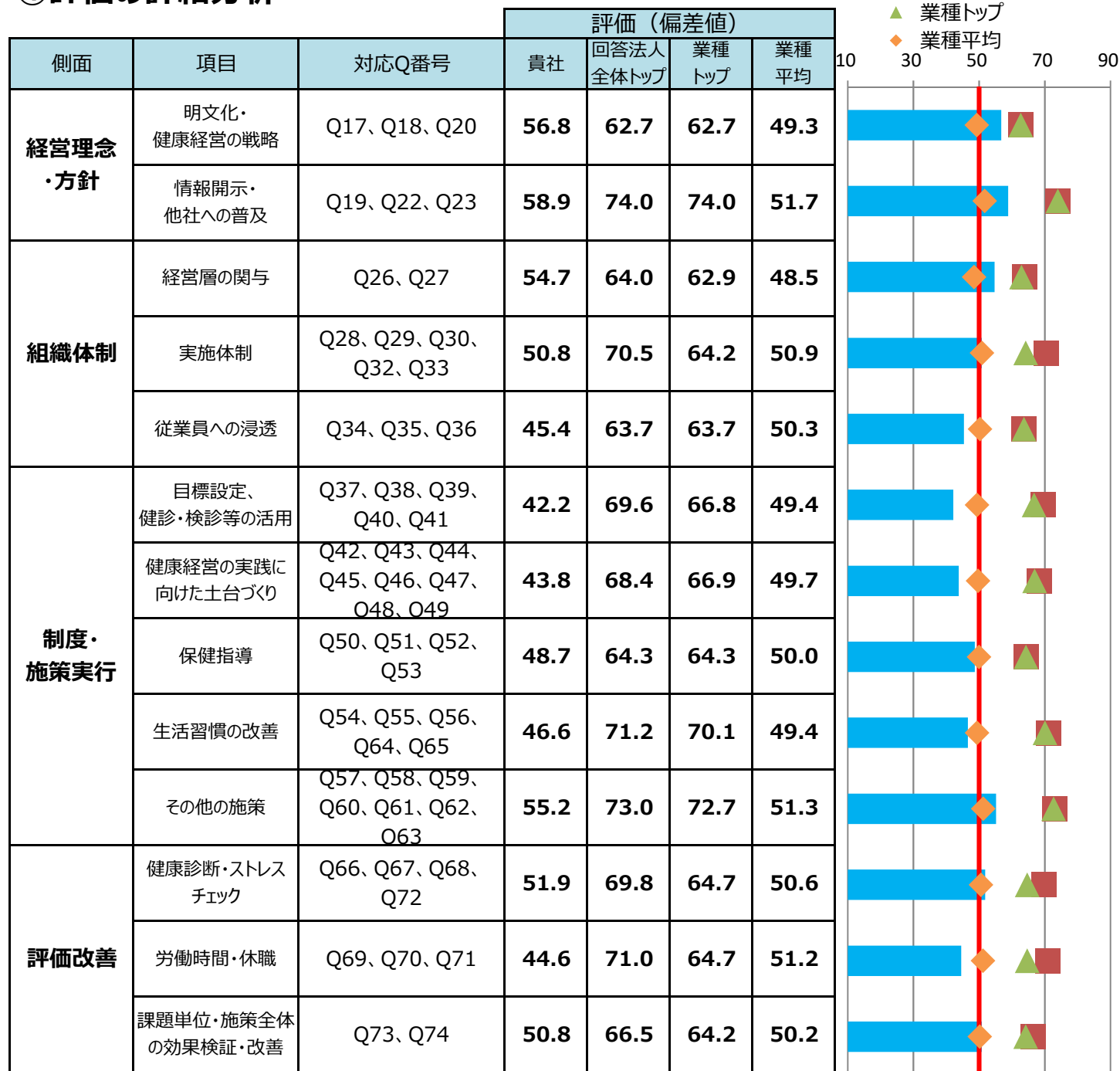
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1701~1750位	1551~1600位
総合評価	-	-	-	49.6(-)	51.9(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 カーリットグループでは、永続的かつ安定的な成長において、「人財」である従業員の心身の健康は基盤であると考えています。そのために、生活習慣病予防等の取り組みを通じ、従業員の健康増進を図るとともに安心・安全で生き活きとした職場環境づくりを進めていくことが必要と考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身かつ健康で生き活きと働くことで、一人ひとりが本来持っている能力を発揮され、従業員の生産性向上が高まることを期待しています。 特に従業員の平均年齢が高いことから、健診受診率100%および特定保健指導実施率の数字をさらに向上させ、生活習慣病予防に努め、各従業員の能力開発及び生産性向上により、企業全体の価値向上につながることを期待しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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://ssl4.eir-parts.net/doc/4275/announcement/92828/00.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://ssl4.eir-parts.net/doc/4275/announcement/92828/00.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	22	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	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	42.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	従業員の部活動（ソフトボール部や弓道部）について金銭支援（大会出場費、ユニフォーム作成）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事メニュー、カロリーを記録およびレシピのアドバイスができる健康増進アプリを導入。				
(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	11.6	%

■ 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	運動に関する動画やコラムの提供に加え、運動メニューのアドバイスができる健康増進アプリを導入。				
(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	11.6	%

■ 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	12.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.7	49.7	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	47.1	49.6	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	53.6	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	50.7	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	49.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.5	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.0	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社の従業員は40代以上の構成割合が高く、肥満リスクも高い傾向にあるため、グループ全体の周知を強化することで特定保健指導の実施率を向上させることで、重症化を予防し、従業員の健康増進を進めていく。
	施策実施結果	特定保健指導実施率は18.5%(2018年度)⇒23.4%(2019年度)⇒53.2%(2020年度)⇒48.7%(2021年度)⇒72.1%(2022年度見込)と以前より高い水準となっている。
効果検証結果	健康経営の推進により特定保健指導実施率のさらなる向上を図るとともに、今後はそまそまの特保対象者の割合を下げるための成果の質の向上を図るとともに、セルフケアに資する取組やハイリスク層には重症化予防の取組を進めていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は様々な病気の原因となるとともに、特定保健指導対象者の増加にもつながる。特に、喫煙率が40歳以上で30%前後と高い状況にあり、若年層から取組を行い、喫煙率を低下させることが必要と考えている。また、非喫煙者の生産性にも影響するため、禁煙推進が課題と考えている。
	施策実施結果	2022年度から禁煙指導のプログラムおよびアプリ提供を行っており、喫煙率の低下に取り組んでいる。禁煙指導プログラムの参加者は7割以上が禁煙に成功している。
効果検証結果	喫煙率は、32.8%(2021年度)、32.8%(2022年度)と喫煙率は横ばいとなっている。今後も各種施策を推進するとともに、禁煙を促す情報周知を強化していききたい。	

※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：扶桑化学工業株式会社

英文名：Fuso Chemical Co.,Ltd

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

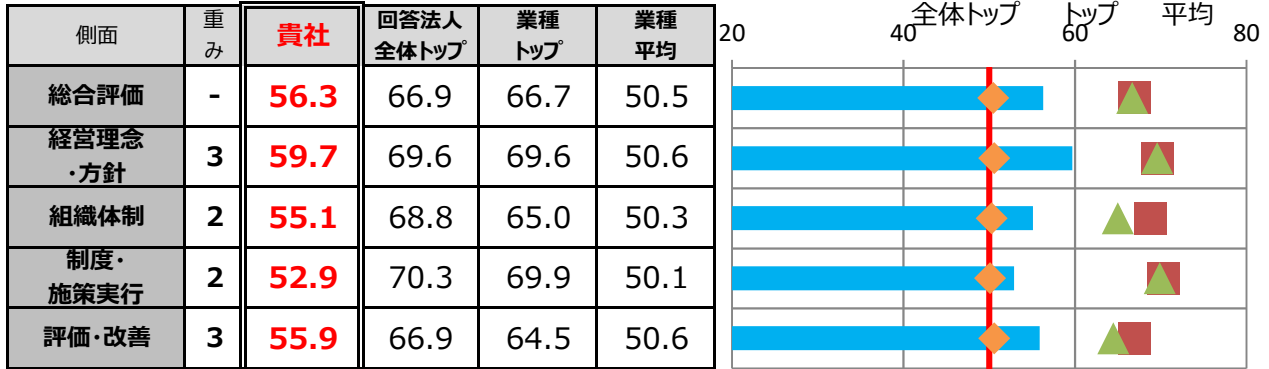
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.3** ↑5.8 (前回偏差値 50.5)

※「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



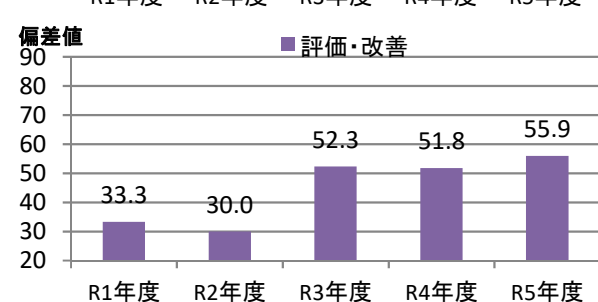
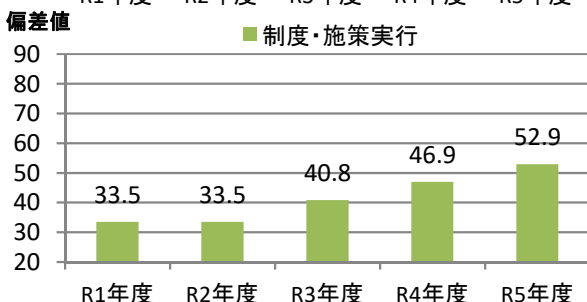
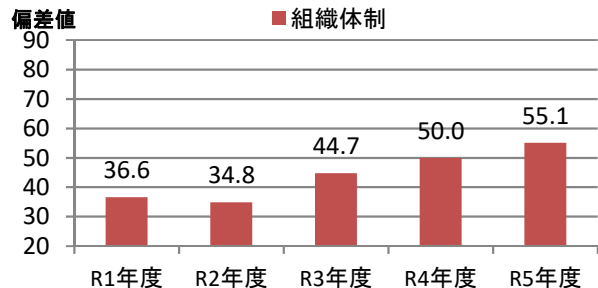
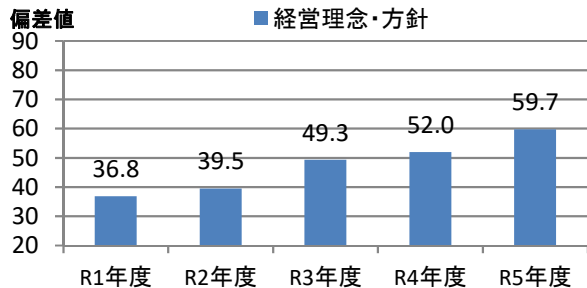
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

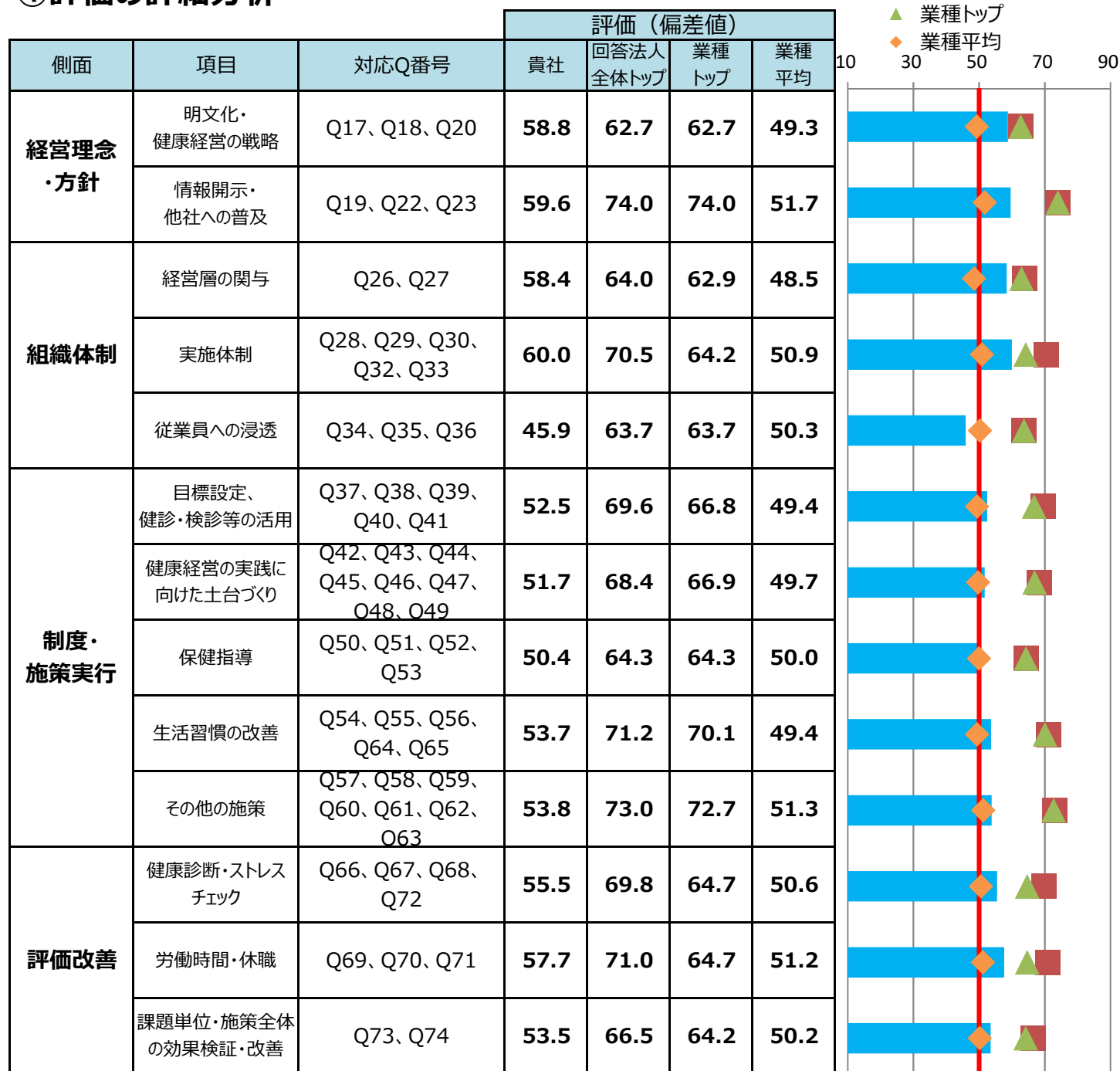
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2101~2150位	2301~2350位	1851~1900位	1551~1600位	951~1000位
総合評価	35.1	34.5(↓0.6)	47.6(↑13.1)	50.5(↑2.9)	56.3(↑5.8)
【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 従業員と会社のエンゲージメントを高める。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員と会社とのエンゲージメントを高めると、双方のつながりを強くし、従業員のモチベーションが高まり、働く喜びを感じられるようになることで、離職率の低下や生産性の向上につながることを期待している。昨年度の調査で明らかになった課題を参考に各種対策を実施していく。今後は定期的にエンゲージメント調査を実施する予定で、従業員満足度をはかる一つの指標として人事戦略の参考指標にする。
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 育児休業等を取得しやすい環境づくりを行う。
	健康経営の実施により期待する効果	男性の育児休業取得率を25%以上にし、女性育児休業取得率100%を維持する、また、男性育児休業取得期間を5日以上（達成）、女性育児休業取得期間を330日以上にすること（達成）を継続する。そして、仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートするために、育児休業等に関する社内相談窓口を設け、育児短時間勤務制度は法定を上回る「子が小学校3年生まで」を取得可能とした。

※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://fusokk.co.jp/sustainability/work_environment

※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://fusokk.co.jp/sustainability				

※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)	12	回	7	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部（2つ）、サッカー部、テニス部への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	15.8	%	(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	会社で提供している食事のカロリーや塩分はメニューごとに表示されている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の提供する運動促進のためのアプリや動画を利用している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
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	52.5	49.7	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	52.5	49.6	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	54.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.6	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.7	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	ストレス等を原因とするメンタル不調者や高ストレス者は毎年発生しており、多数の対象者が産業医との面談を実施している。産業医面談の実施率を上げ、メンタル不調に関連する疾患等の予防や早期発見の対応につなげたい。また、社外相談窓口を設置し、職場環境の改善につなげることでメンタル不調の未然防止に役立てたい。
	効果検証結果	高ストレス者には産業医との面談を勧奨し、高ストレス部署に関しては課題説明会を開催のうえ、改善計画を提出し、職場環境の改善に取り組んだ。メンタル不調等職場の悩みを匿名で相談できる外部相談窓口を設置し、定期的に社内周知。2022年度の相談件数は9件であり、管理部門からの現場訪問や本人、関係者等との面談などの対応が全て完了。退職者には退職からの復職に向けたリワークプログラムを用意。
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	労務リスク（心身の健康維持等）の削減やワークライフバランスの推進のために、労働時間の適正化を従業員に徹底していくことが課題である。また、従業員の心身のリフレッシュを図ることを目的とした有給休暇の所得をすすめることや仕事と子育てを両立させることが出来るような施策を講じていなかったことが課題である。
	効果検証結果	長時間労働による健康障害を防止するため、長時間労働者への産業医の面接指導は自社ルール（所定労働時間 60時間/月超の労働者を対象とする）を設けている。また、勤怠管理システムで社員の勤務状態を可視化し、健康経営を意識した管理体制を整えている。育児・介護のための休業・短時間勤務制度をはじめとする、働きながら育児や介護等を行う従業員をサポートする各種制度を整備し、従業員一人ひとりがその能力長時間労働の発生状況は増加傾向にあるが、産業医が面接指導を行うことで、健康リスクの高い従業員の心身の状況を把握し、適切な助言や指導を行っている。また、有給休暇取得率は、2020年度より毎年向上しており、ホームページで社外公開している。夏休み期間にあたる7~9月には、連続5日以上取得を推奨し、休暇をとりやすい環境づくりに努めている。2022年度の育児休業取得者は7名（うち男性が2名）、女性の取得率は100%で育児休業後の女性の復帰率も連続して100%を維持しており、ホームページで社外公開している。

※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 A D E K A

英文名：ADEKA CORPORATION

■加入保険者：A D E K A 健康保険組合

上場

■所属業種：化学

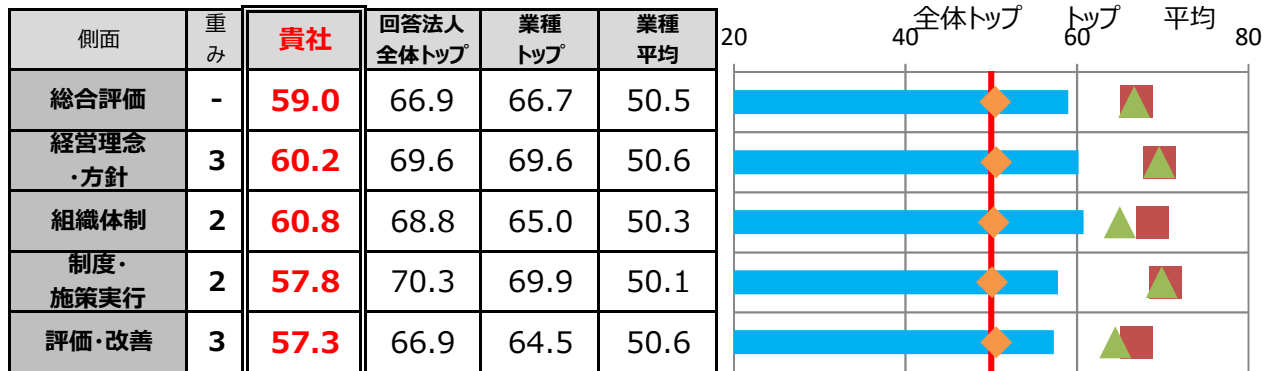
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520 社中**

■総合評価： **59.0** ↓0.2 (前回偏差値 59.2)

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

②評価の内訳



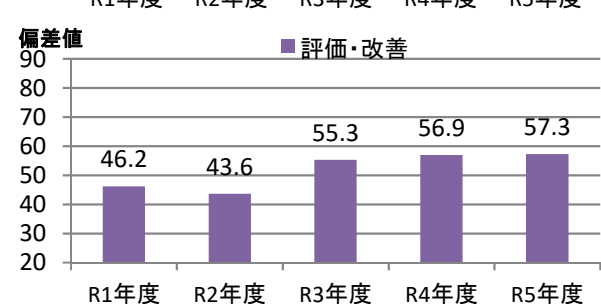
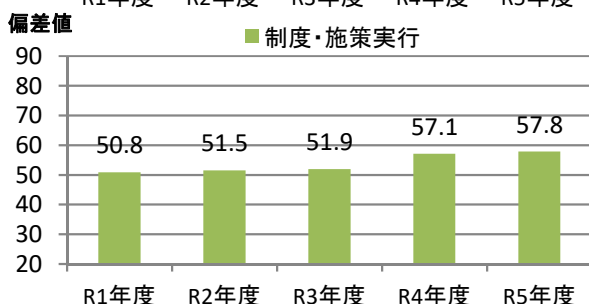
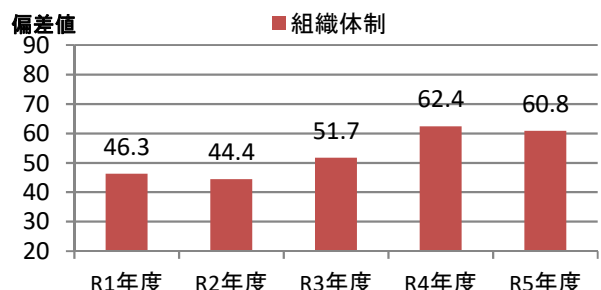
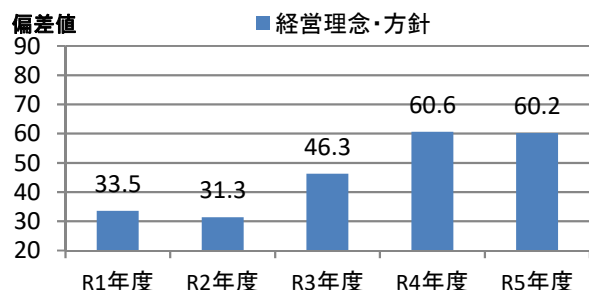
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

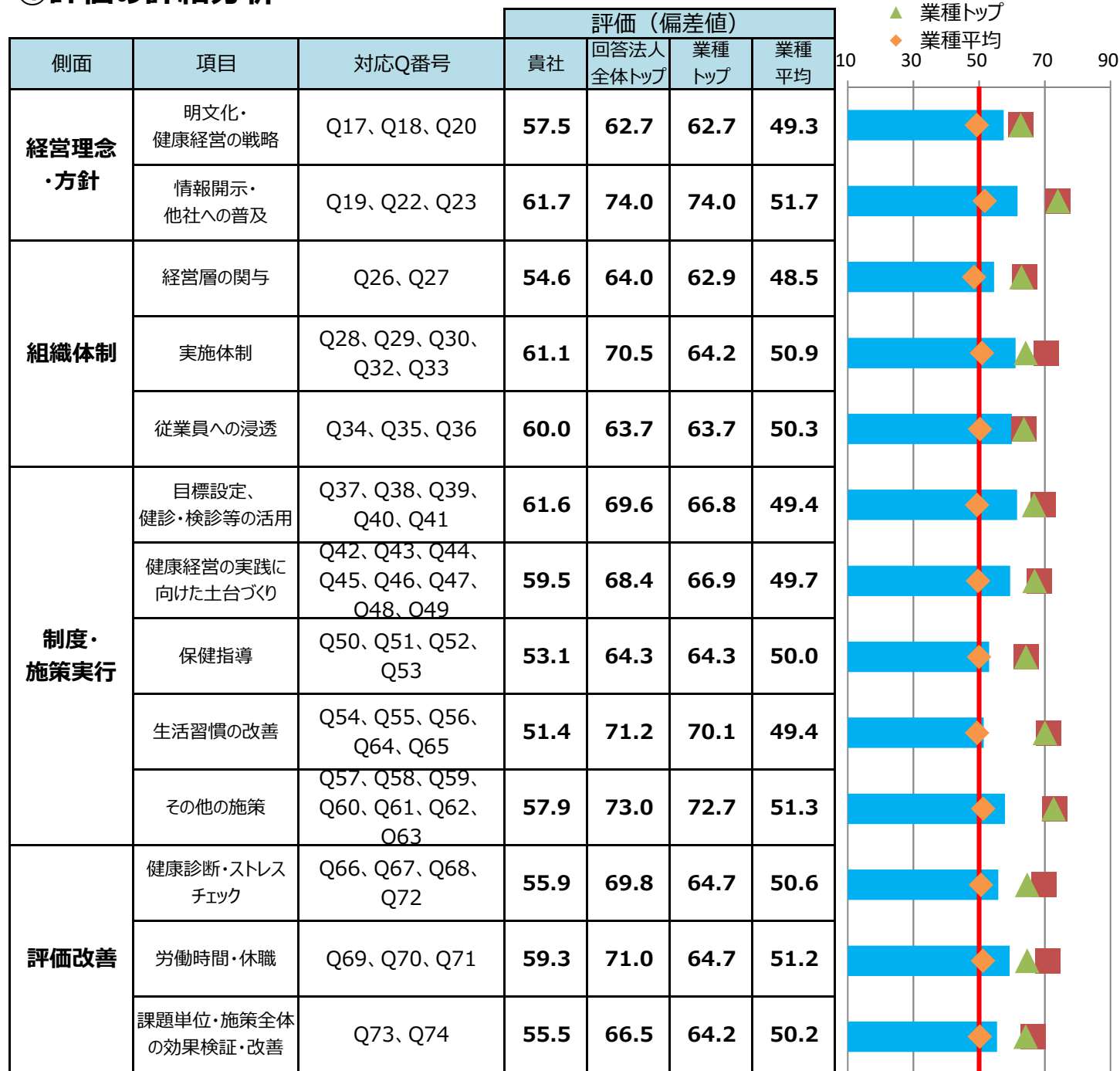
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	2001~2050位	1451~1500位	601~650位	701~750位
総合評価	43.3	41.7(↓1.6)	51.2(↑9.5)	59.2(↑8.0)	59.0(↓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 全社の総合健康リスク値や高ストレス者の割合は全国平均よりも良い数値ではあるが、昨年当社比で数字が悪化している項目もある（上司や同僚の支援、20代従業員のストレス量など）。プレゼンティーズム損失額においてもコロナ前（2019年）と比較して5万円/名増加している。「傾聴」や「アサーション」といったコミュニケーション面に課題が見られるため、研修機会を提供することで改善を目指したい。
	健康経営の実施により期待する効果	働き方に対するモチベーションを保つため、上司や同僚の支援を得ながら、ワークライフバランス向上への取組みを行い「働きがい」を高め「抑うつ感」の低減に努める。仕事と生活の満足度が上がることで活性度等も上がり、プレゼンティーズム損失額についても小さくなると期待する。当面の目標として感染症拡大前の活性度83%以上、高ストレス者率に関しても6%台を目指す。
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	CSR報告書
URL	https://www.adeka.co.jp/csr/download.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.adeka.co.jp/csr/kenko_keiei.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.adeka.co.jp/csr/kenko_keiei.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	17	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	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	77.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	夏祭りを各事業所で実施。工場では地域住民も招待し、従業員が一体となって取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.8	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	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	全国展開しているスポーツクラブと提携し、1回650円の負担で使用できるよう会社補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.3	%

■ 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	83.8	%
管理職限定	○	全管理職の	77.4	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	49.7	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	55.3	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.3	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	61.1	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	事業継続などの観点から従業員の感染症対策及び重症化予防が重要である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種に加え、コロナワクチン接種についても関係会社を含む従業員を対象に2022年度は職域接種を2回実施した。地方事業所については近隣企業との共同職域接種での接種を促した。
効果検証結果	首都圏在勤の従業員に対しては2回職域接種を実施し、延べ1,328人にコロナワクチン接種を行った。地方事業所の従業員に関しては工業団地・商工会共同接種を活用し一部の事業所で実施できた。さらにインフルエンザ予防接種についても健保補助金、会社補助金を給付し接種負担額を軽減することにより全社員の68.9%あたる従業員及び被扶養者に対し接種を実施することが出来ている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断については年2回（春季、秋季）実施し、受診率100%で実施している。有所見者率についても2021年度49.3%おり、2017年統計から有所見者率に変化はあまりなく（48.6~49.3%）一定数である。従業員の平均年齢も上昇していることから、重症化へ防止、未病対策が必要と思われる。
	施策実施結果	健診後の結果における事後措置について、産業医療スタッフを中心に医療機関への受診勧奨、再検査の徹底を実施。とくに近年男女共に増えている大腸がん検診について注力した。
効果検証結果	大腸がん検診の便潜血について治療中の者や既往歴がある者以外の陽性者（16人）において医療機関の受診勧奨を行ったところ、7名の方に「手術」が必要であることがわかり、3名の方に「大腸がん」が発見された。3名とも早期発見、治療へと繋がり、重症化を防ぐことができた。健保と共に厚労省の「がん対策推進企業アクション」への推進パートナーにもエントリーし、頂いた情報を活かしながら啓蒙活動を行っている。	

※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：花王株式会社

英文名：Kao Corporation

■加入保険者：花王健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

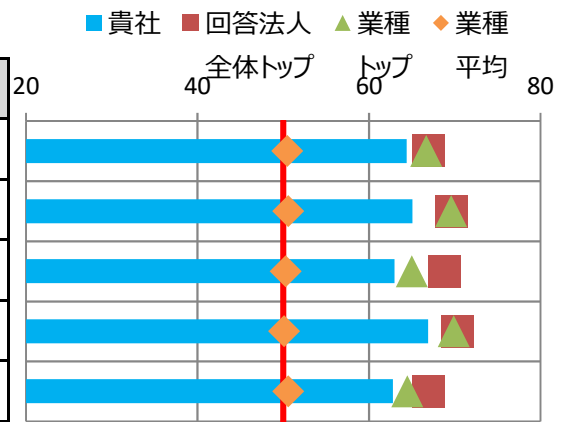
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.4** ↑1.6 (前回偏差値 62.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.4	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	65.1	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	63.0	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	66.9	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	62.8	66.9	64.5	50.6



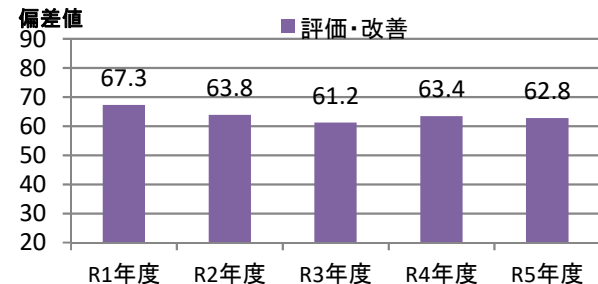
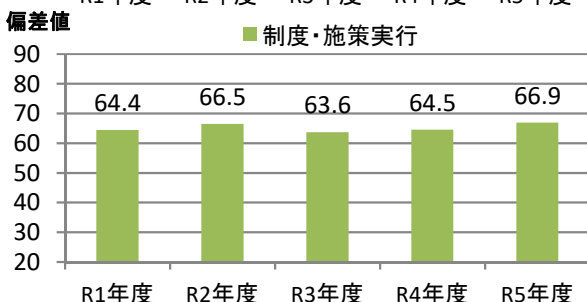
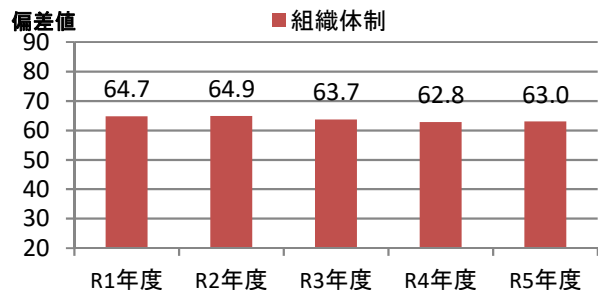
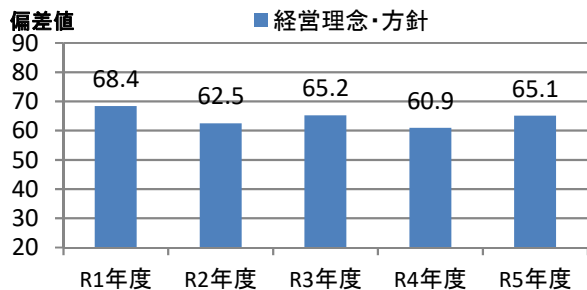
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

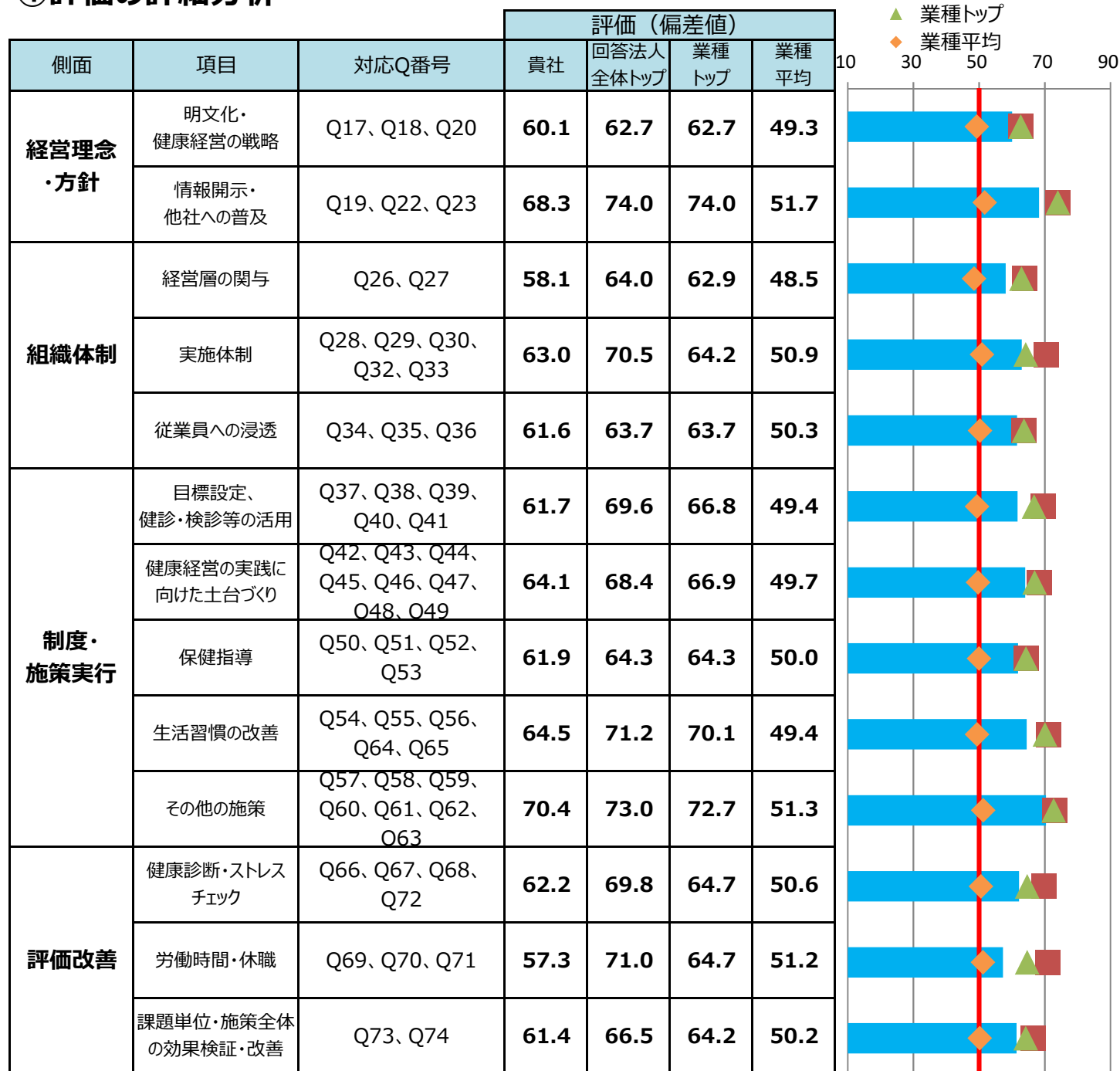
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	51~100位	151~200位	51~100位
総合評価	66.5	64.2(↓2.3)	63.4(↓0.8)	62.8(↓0.6)	64.4(↑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 花王は、経営計画K27において「未来のいのちを守る」をビジョンとし、基本方針の一つに「社員活力の最大化」を掲げている。健康経営を通じて、活力の高い社員を増やし、社員の活力と生産性向上に取り組んでいく。喫緊の課題は、コロナ禍以来の長期休業者率の増加にあるため、この低減に取り組んで行く。
	健康経営の実施により期待する効果	多くの社員が、快適職場でいきいきと働くことを期待している。具体的な指標として、2025年までに職場活性化率60%、長期休業者率1.5%、プレゼンティズム率20%、GENKI率80%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 健保財政の健全化である。花王の人員構成においては、50代後半に大きな人員の山があり、今後、有所見率の増加、医療費の増加が見込まれている。健康保険の医療財政負担増により保険料率が上がることから、社員本人、事業主にとっても負担が増えていく。付加給付などがある健康保険組合を維持することは、社員にとってもメリットがあることから、会社としても健康保険組合と連携して財政安定に取り組む。
	健康経営の実施により期待する効果	健康保険組合と連携した保健事業の推進により、早期発見早期治療の推進や、医療費の適正化が進むことを期待する。具体的な指標としては2次検査受検率100%、他健保との比較における年代別一人当たり医療費の低減、かかりつけ医保有率65%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.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/sustainability2023-31.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.kao.co.jp/genki/kenkoukeiei/introduction/				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.kao.co.jp/genki/kenkoukeiei/introduction/				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.kao.co.jp/genki/kenkoukeiei/introduction/				

※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)	43	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場レク実施時の費用補助。家族参加型スマート和食料理教室。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.8	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	新人研修時の食事教育、若年層・無関心層へ向けた情報提供、GENKIWeb食事記録の利用促進				
(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	67.5	%

■ 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	歩行測定、体力測定、ゼロ災予防運動教室、転倒リスク測定会等を実施。測定結果に合わせた運動を案内				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.0	%

■ 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	5.4	%
管理職限定	○	全管理職の	41.5	%
限定しない	○	全従業員の	23.3	%

※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	64.7	49.7	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	62.3	49.6	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	65.3	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	50.7	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	72.4	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	51.3	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	67.4	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.5	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	出社勤務と在宅勤務を併用するハイブリッド勤務の活用がすすみ、社員の働き方が多様化されてきた。そのため、サービス残業などの社員の適切ではない労働時間申告の発生リスクが高くなり、マネジメントによるメンバーの労働時間管理の難易度も上がってきた。そこで遵法の観点からも、正しい労働時間申告と適切な労働時間管理が行われ、社員がワクワク・イキイキと働くことができる風土・環境づくりが必要と考えた。
	効果検証結果	SWS導入後1年で想定労働時間と実申告時間の差異が全社平均で32.1%減少した。またSWS利用率の高い組織ほど差異時間の減少に寄与することが確認できた。今後はSWS利用率・認知度の向上のための対策を講じるとともに、SWSの具体的な活用方法について周知・啓発を徹底する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	若年層のメンタルヘルスに関する長期休業者の増加していることなどから、社員本人へのセルフケアや管理職へのメンタルヘルスリテラシーを上げるため、セミナー等の健康施策を実施している。セミナーを実施するにあたりこころの回復力に重要である「レジリエンス」についての認知度を調査したところ66%が「レジリエンスという言葉を知らない」と回答した。
	効果検証結果	現時点でメンタルヘルスのリテラシーの向上までは把握できていないが、イベント実施により、参加者の98%が「レジリエンス」がどのようなものかイメージできたと回答した。また、「資質的レジリエンス」「獲得的レジリエンス」「本来感」「セルフコンパッション」「内受容感覚への気づき」といったレジリエンスに関する尺度得点が上昇した。

※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：第一工業製薬株式会社

英文名：DKS 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：化学

①健康経営度評価結果

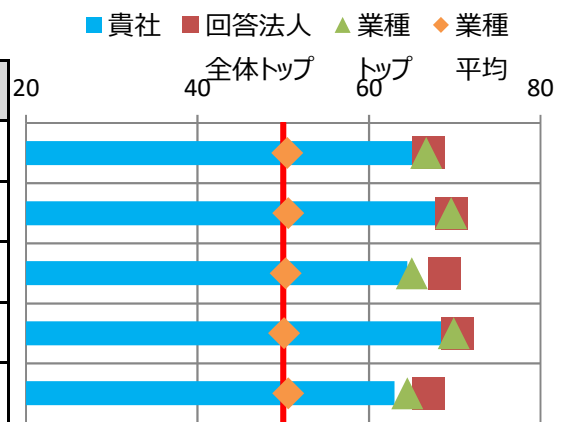
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**66.7** ↓0.2 (前回偏差値 66.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	66.7	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	69.6	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	64.5	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	69.9	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	63.0	66.9	64.5	50.6



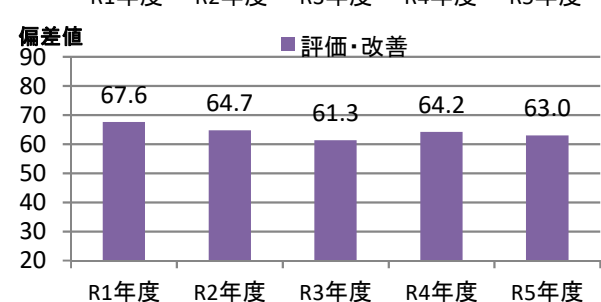
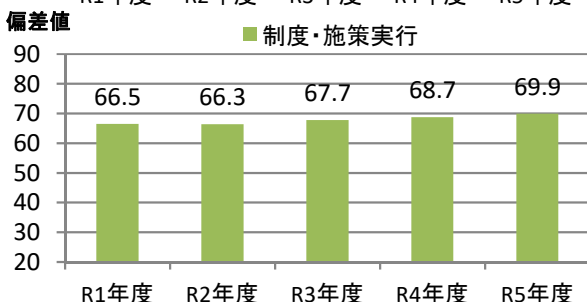
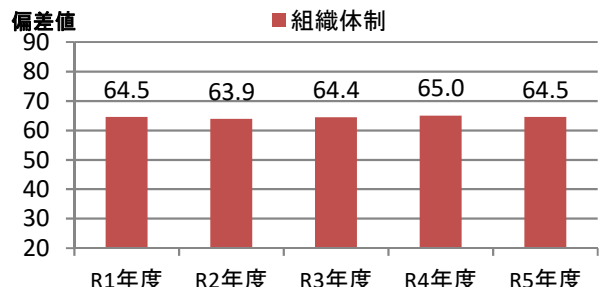
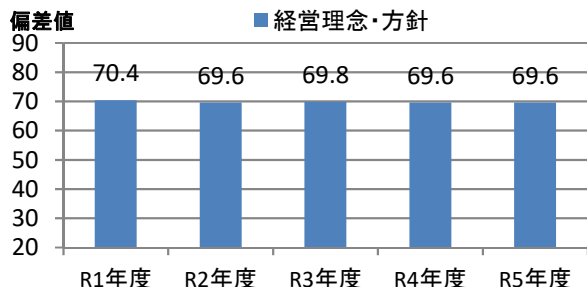
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

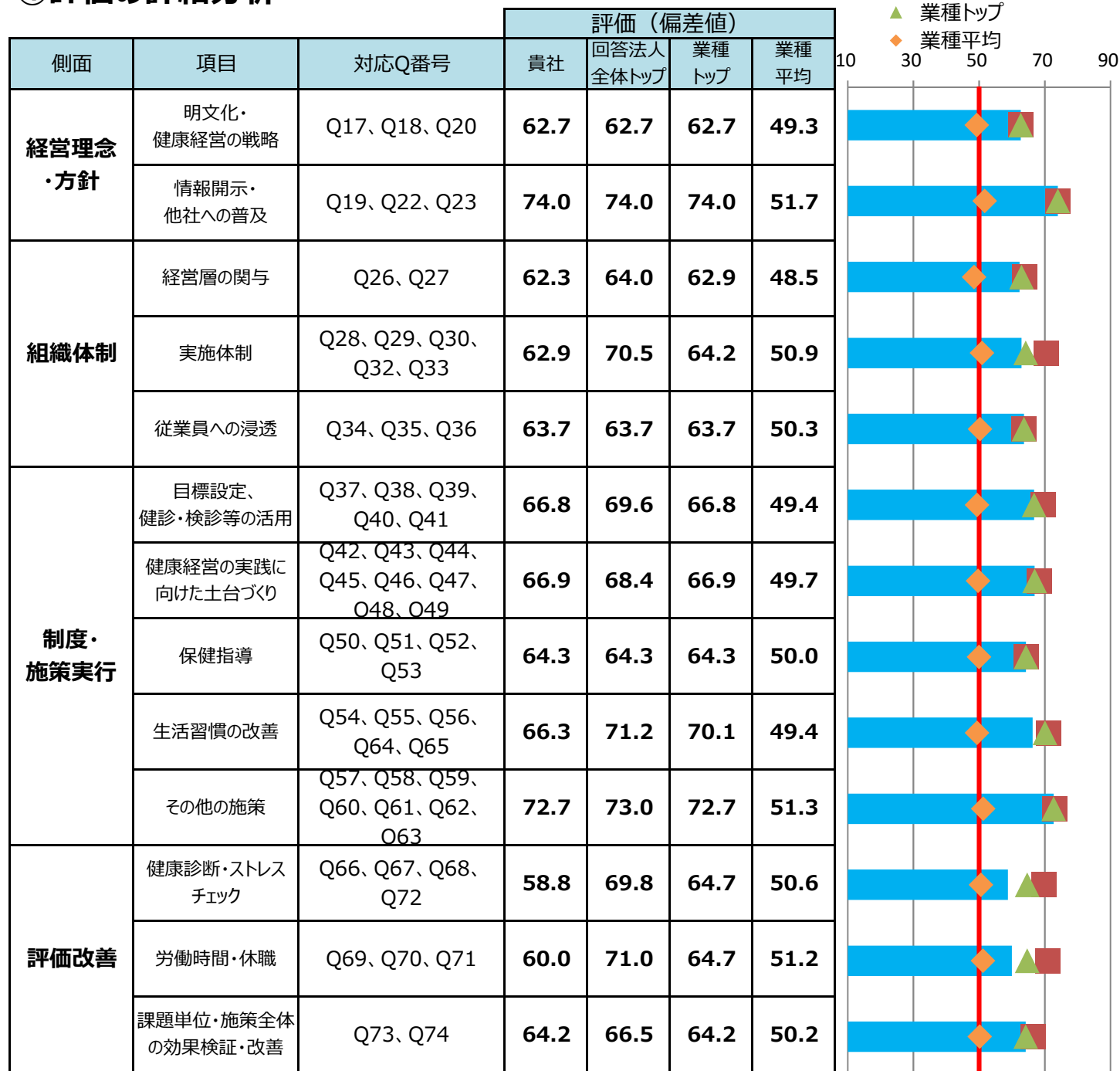
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	67.6	66.3(↓1.3)	65.8(↓0.5)	66.9(↑1.1)	66.7(↓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 当社のありたい姿である『ユニ・トップ企業として、4つのステークホルダーとハピネスを共有する経営を行う』を最終目標とし、成果としてエンゲージメントの向上などの人的資本を含めた、健康経営で『従業員の幸福度を高め、さらなる生産性の向上を図る』ことを目指し、様々な施策を推進している。健康の維持・向上のみならず、ワークエンゲージメントの向上も図り、その結果として生産性を高めることが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	従業員の生産性向上の指標として、プレゼンティーズム低減、アブセンティーズム低減、ワークエンゲージメント向上の3つを設定している。2022年度はアブセンティーズムとワークエンゲージメントは目標レベル内で安定している。また1on1をワークエンゲージメント向上を期待し取り組むことで、更なる生産性の向上をはかっている。
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 社員幸福度経営を推進することでステークホルダーとハピネスを共有し、これにより企業価値の向上を図ることを課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	ステークホルダーのひとつである社員には施策により健康で安心して長く働ける環境を提供して生産性の向上に結び付けること。その過程と結果を可視化することにより、株主への利益還元、顧客への優れた製品提供、地域社会との信頼関係醸成に結び付け、ハピネスの共有を実現し、会社の持続的な成長の基礎とする。また、社員にとってはセカンドライフに活躍し続けられる幸福な人生の実現の基礎となる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.dks-web.co.jp/sustainability/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://www.dks-web.co.jp/sustainability/employee/health/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.dks-web.co.jp/sustainability/employee/health/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	https://www.dks-web.co.jp/sustainability/employee/health/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	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	86.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2023年5月に全社フェスタ部署対抗ウォーキングイベントを開催し職場のコミュニケーションに繋がった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食堂設置事業所では健康メニューの現物提供を行い、支店等では昼食費補助制度で欠食予防に繋げている。				
(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	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	2019年からアプリを活用したウォーキングイベントを年に2回定期的に実施している。				
(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	80.2	%

■ 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	56.0	%
管理職限定	○	全管理職の	82.9	%
限定しない	○	全従業員の	76.2	%

※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	69.0	49.7	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	64.4	49.6	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	66.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	50.7	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	79.7	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	51.3	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	70.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.5	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2017～2018年にかけて腹囲基準の超過者が増加傾向にあった。内臓脂肪型肥満の有所見者を増やさないためにも腹囲基準の超過者を減らす対策が必要となった。対策の一つとして、従業員の運動習慣率アップのために、ウォーキングアプリを利用した全社のウォーキングイベントを2019年度から導入した。年2回の催しではあるが、個人ランキング、部門別ランキングを取り、動機付けを行った。
	施策実施結果	2023年5月のイベントは参加率向上のために部門別チーム対抗戦で実施しインセンティブ幅を広げた。またランキングを3日に1回アップし参加率は2022年5月の71%から2023年5月は80%に向上した。
効果検証結果	参加者へのアンケートでは、67%の者が「継続する意思がある」と回答した。健康状態の変化については、寝つきが良くなった、体重が減った、腹囲の減少といった健康面の改善も見られた。運動習慣率は19.6%（2019年度）から24.5%（2022年度）に上がり腹囲基準を超える者の割合が30.7%（2019年度）からは28.8%（2022年度）と改善傾向にある。	
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	メンタルヘルス不調者の発生予防を目的として社内外の相談窓口を設置してきたが、2018年には第4のケア（事業場外資源によるケア）の充実を図るため新たに外部EAPを導入した。また、導入するだけでなく、相談のハードルを低くするとともに、外部EAPを活用して早期発見にもつながる活動にも取り組んでいる。
	施策実施結果	心に不安をためてしまう可能性の高い①入社3か月目の新入社員や②新任管理職を対象に、外部EAPの体験カウンセリングを受けてもらっている。いずれも実施率は100%になっている。
効果検証結果	体験カウンセリング後のアンケートによると、利用しやすかったとの意見が多くあり、カウンセリングに対するハードルを下げるのに一定の効果が認められる。また、この活動によるメンタル不調の早期発見者は幸いなことに出していない。なお、メンタル不調による新規退職者発生率は2019年0.2%、2020年0%、2021年0.2%、2022年0.45%となっており、低発生率を維持できている。	

※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：日華化学株式会社

英文名：NICCA CHEMICAL CO.,LTD.

■加入保険者：北陸情報産業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

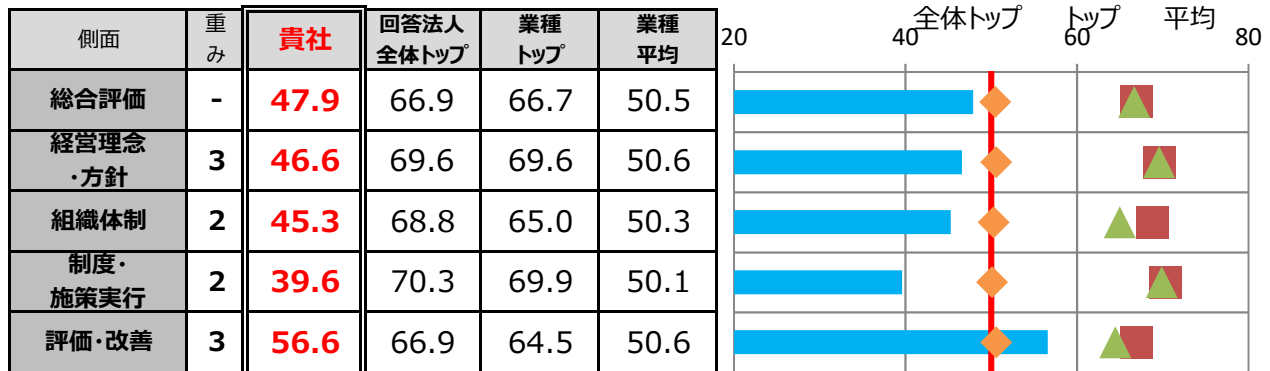
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **47.9** ↑10.7 (前回偏差値 37.2)

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

②評価の内訳



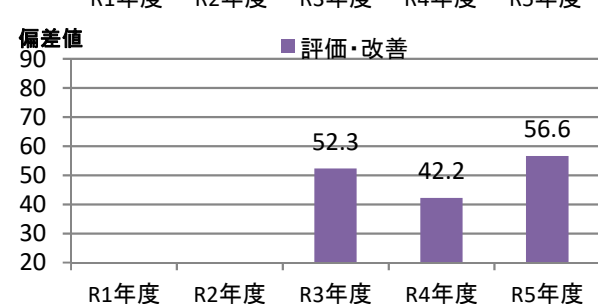
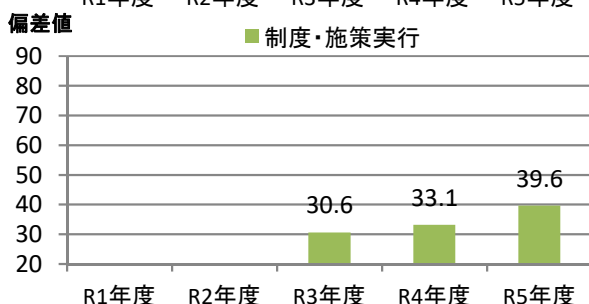
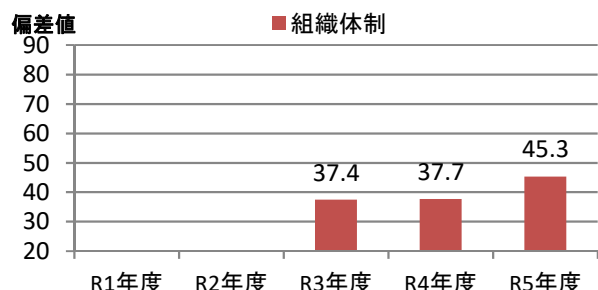
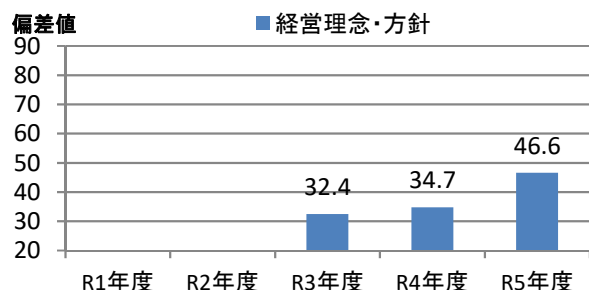
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

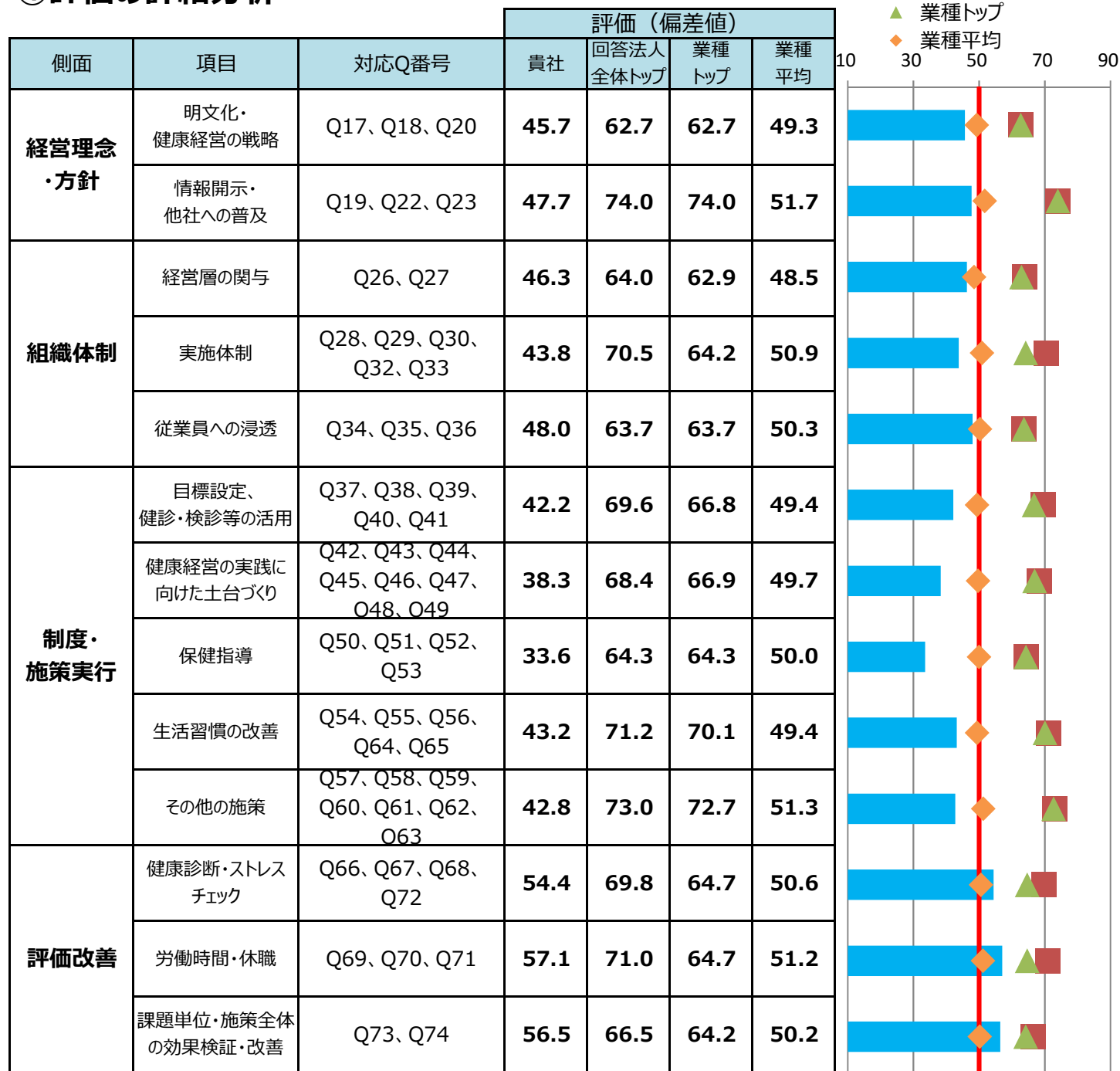
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2451~2500位	2801~2850位	2051~2100位
総合評価	-	-	39.0(-)	37.2(↓1.8)	47.9(↑10.7)
【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>当社グループのパーパス「Activate Your Life」の実現には、社員一人ひとりが生き生きと働き、イノベーションを創発し続けることが不可欠である。会社の成長を支える社員とその家族の心身の健康の維持・増進を図り、個性や能力を最大限に発揮できる環境づくりを行うことが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心身が健康な状態であって初めて、一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できると捉えている。定期健康診断や特殊健康診断の受診率100%を目指すとともに、所見がある社員について、産業医など医療専門職とも連携し再検査が必要な場合に受診を促すことで、病気の早期発見・治療に繋がることを期待している。</p> <p>■目標項目：産業医指導による有所見者比率 ■目標値：7%以下（直近の実績：9.3%）</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>長時間労働の発生による社員の心身の疲労に加え、生産性が低下することが課題と捉えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>長時間労働者と上長が面談し、要因と対策を一緒に考えている。また、長時間労働者本人による疲労蓄積度チェックに加え、法定基準を上回る45時間超/月の長時間労働者に対して本人の希望に従い産業医面接の機会を設けている。その結果、長時間労働の減少に繋がり会社全体の生産性の向上に寄与することを期待している。</p> <p>■目標項目：長時間労働者数（45時間超/月） ■目標値：年間累計30名以下（直近の実績：34名）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nicca.co.jp/sustainable/society/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※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)	23	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	7.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ 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	ファミリーデーを開催し、会社見学や実験教室、昼食体験を通し、家族に会社や仕事の理解を深めて				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	手の平で推定野菜摂取量を瞬時に「見える化」できる機器を利用し社員の食生活改善を促し行動変容へ繋げた。				
(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	6.3	%

■ 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	日常生活の中でできる手軽な健康行動を提案する健康アプリで社員の健康意識改善を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.9	%

■ 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	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	42.1	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.6	49.6	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	53.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	50.7	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	44.1	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.3	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.8	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.7	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	法定実施基準対象外の事業所を含め毎年ストレスチェックを実施しているが、高ストレス者比率が目安となる10%を超える水準が続いている。ストレス関連疾患が原因で退職する社員もおり、職場環境の改善が必要である。
	施策実施結果	2023年度から80項目版に設問数を増やしたことに加え、より職場環境の実態を把握するため集団分析単位を細分化して実施した。
	効果検証結果	2023年度の高ストレス者比率は、事業所全体で11.7%と2022年度の15.1%から低下したものの、依然として10%を超える水準となった。職場単位の集団分析結果を踏まえ、職場の上長や総括安全衛生管理者、医療専門職などとも連携し対策を行っていく。
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：三洋化成工業株式会社

英文名：Sanyo Chemical Industries, Ltd.

■加入保険者：三洋化成工業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

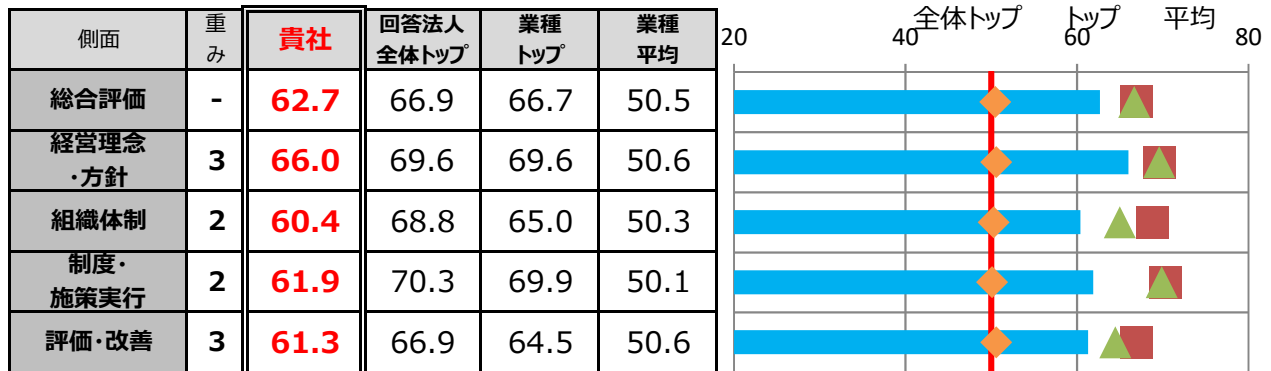
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.7** ↓0.6 (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



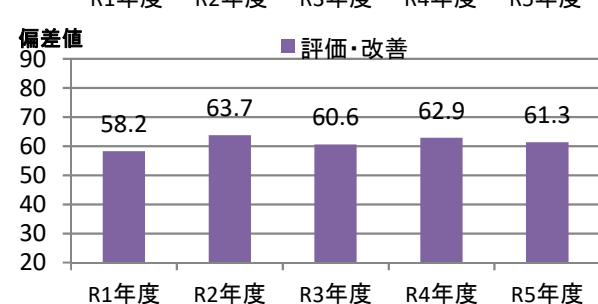
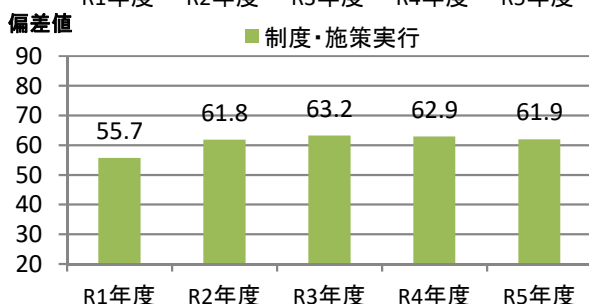
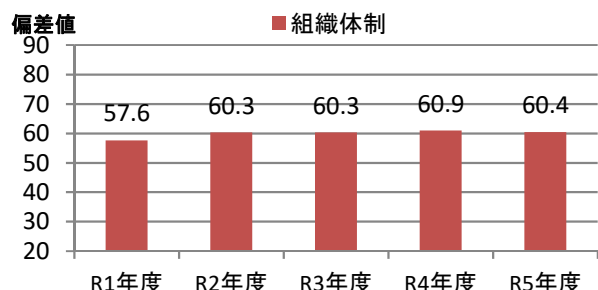
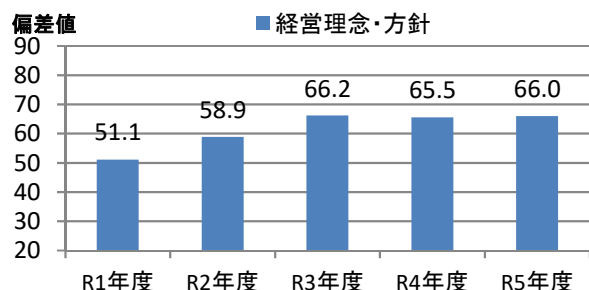
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

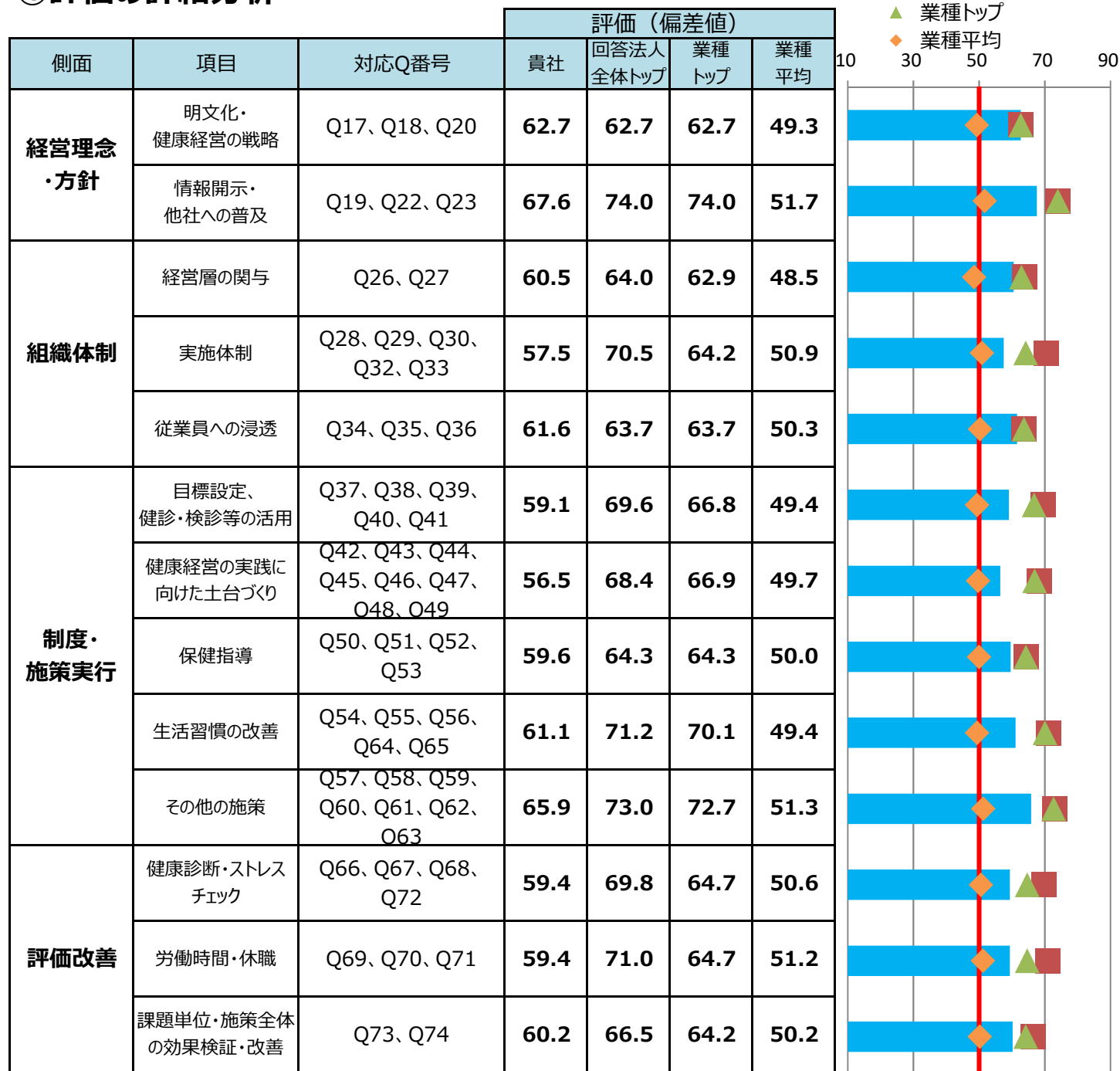
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251~300位	101~150位	101~150位	251~300位
総合評価	55.5	61.2(↑5.7)	62.7(↑1.5)	63.3(↑0.6)	62.7(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 一人ひとりが自主性と創造性を発揮し自己実現を果たす（全従業員が三洋化成グループの一員であるという誇りを持ち、働きがいをもちながらいきいきと働ける健康づくり）
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの充実、ワークエンゲージメントの向上（2025年度目標は偏差値5.1以上）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 従業員の病気の早期発見・早期治療を支援するとともに、疾病予防施策や働きやすい環境を提供しつづけること。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズムの低減（2025年度目標は労働生産性損失率30%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/social/employee/kenko-keiei/

※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.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/social/employee/kenko-keiei/				
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.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/social/employee/kenko-keiei/				
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.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/social/employee/kenko-keiei/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	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	15.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	文体部（クラブ活動）の設置と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	19.5	%	(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	健康アプリを提供して、食事等の記録に対する健康アドバイスとインセンティブポイントを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.5	%

■ 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	健康アプリを用いたウォーキングイベントを開催し、参加者へ表彰やインセンティブポイントを付与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.8	%

※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	61.2	49.7	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	49.6	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	54.0	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.3	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	61.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.4	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	会社の定期健康診断実施後の事後措置について、受診勧奨等実行するも受診率は低い状況で、生活習慣病の高リスク者や未治療者を低減することが必要である。受診費用は会社負担がないため、本人が自身の健康管理に関心をもち、行動変容させる必要がある。
	施策実施結果	2020年度より健康診断の事後措置については本人とその上司、事業所総務へも情報共有し積極的な受診行動を促した。特定保健指導の事後措置も会社と共同で推進強化し、重症化予防施策の保健事業も併せて実行した。
効果検証結果	2019年度→2022年度の各指標の変化は精密検査受診率43%→96%、特定保健指導率14%→94%、3つ（脂質・血糖・血圧）のリスク保持者8名→5名と改善した。特に高血圧未治療者は2020年度31人→2022年度18人、高血圧コントロール良好な者は2020年度45.7%→2022年度65.1%と良好な結果であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の低下を健康行動目標に掲げ施策を進めているが、事業所内に喫煙所がある等、啓発運動だけでは行動変容の効果が低いと感じていた。会社としての禁煙施策を丁寧に進めていく必要がある。
	施策実施結果	卒煙プログラムと導入教育を保健事業で開始した後事業所内禁煙宣言を発信、段階的に喫煙所の縮小・閉鎖をすすめ2023年1月には国内の当社グループ全事業所内禁煙を完了した。
効果検証結果	卒煙プログラムの成功者は2021年度8人、2022年度9人であった。喫煙率は2020年の23%→2023年には16%と低減した。各事業所の禁煙推進には喫煙者も参加してもらい活動計画・実行がなされた。2023年の従業員アンケート結果では現状の喫煙者の8割以上が禁煙に関心がないという新たな課題が示されており、意識変革を丁寧に進めながら、さらなる喫煙率低減を目指したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: D I C 株式会社

英文名: DIC Corporation

■加入保険者: D I C 健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

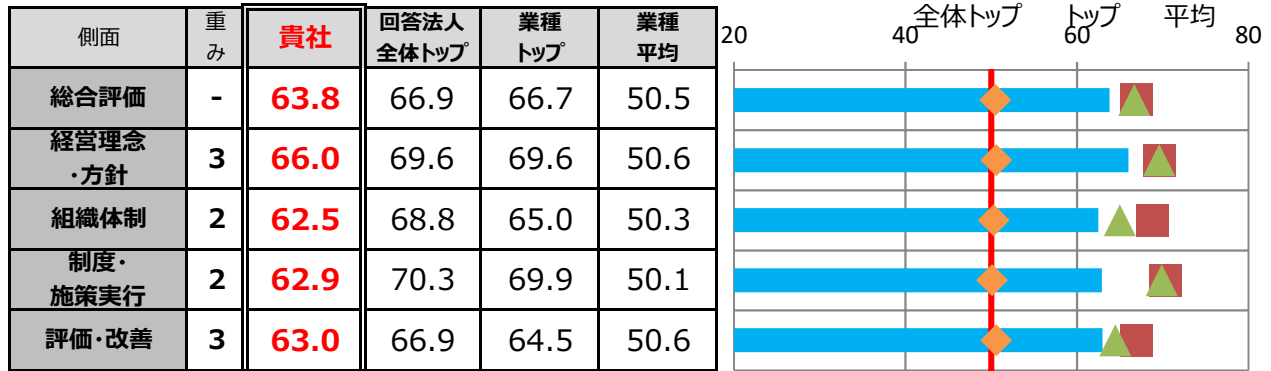
①健康経営度評価結果

■総合順位: **101~150位** / **3520社中**

■総合評価: **63.8** ↑0.3 (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



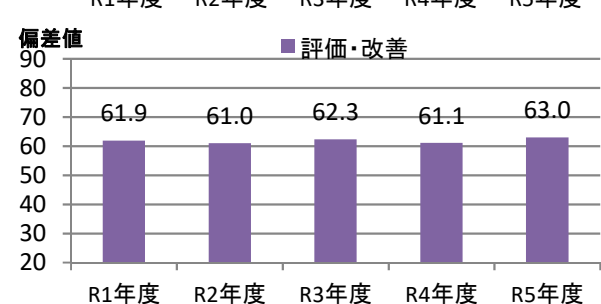
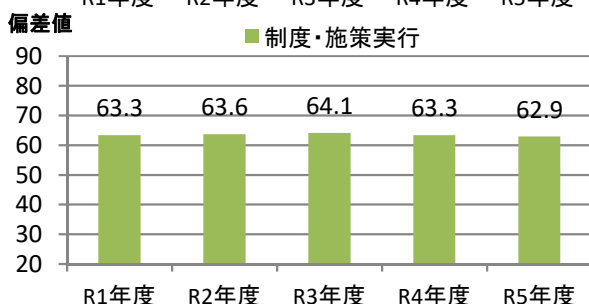
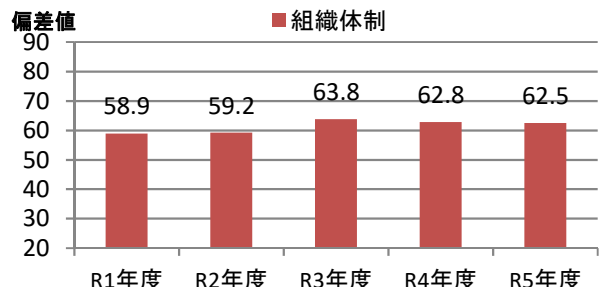
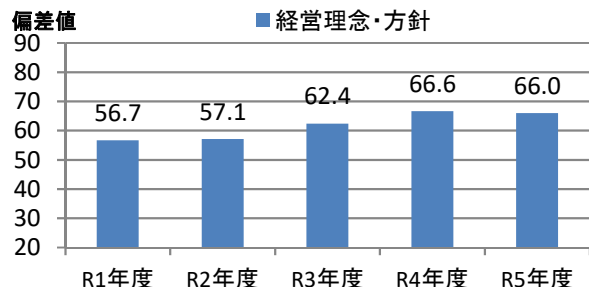
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

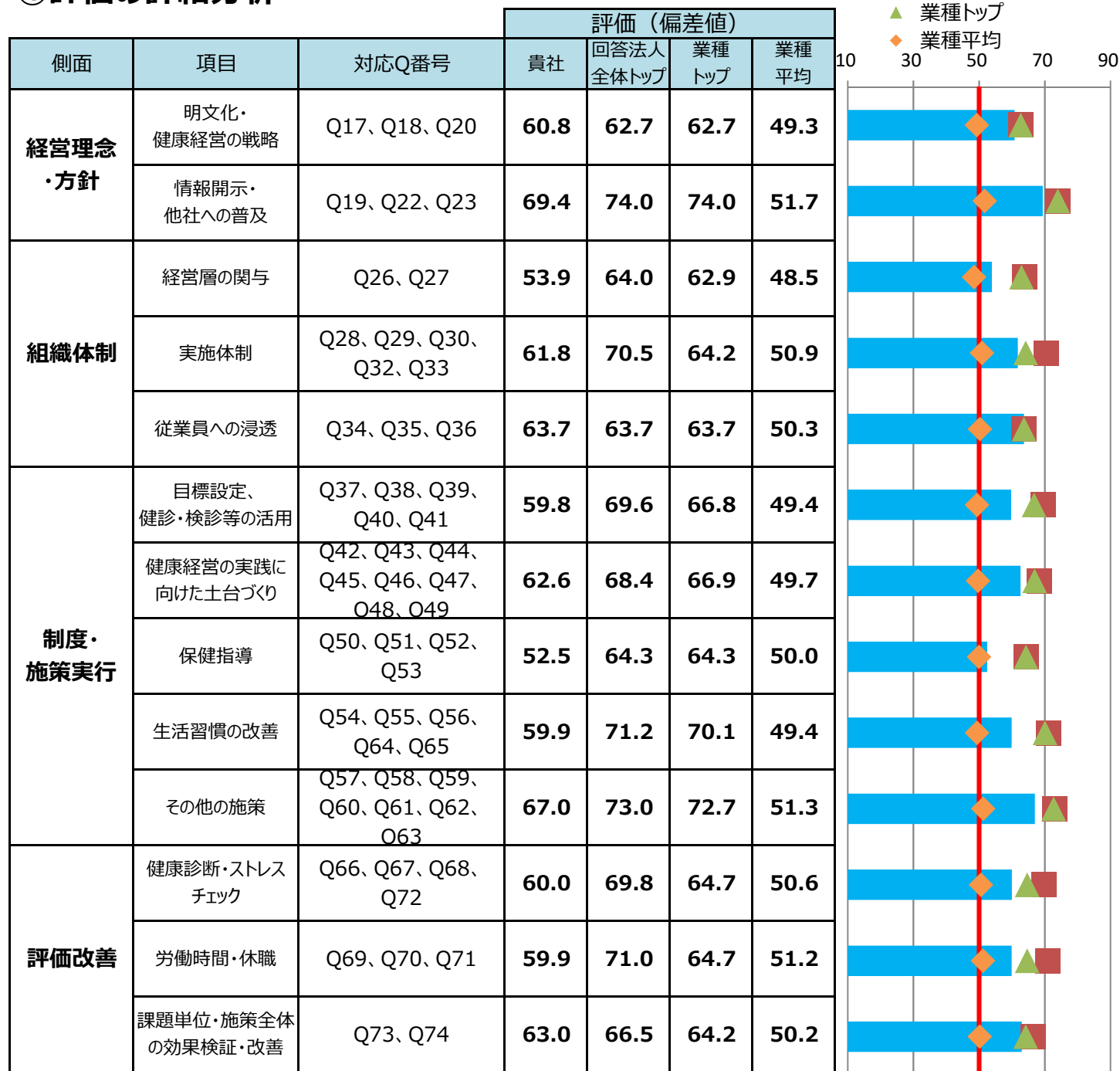
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	401~450位	101~150位	101~150位	101~150位
総合評価	60.0	60.0(↑0.0)	63.0(↑3.0)	63.5(↑0.5)	63.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康でいきいきと働くことができる環境を提供し、最高のパフォーマンスを発揮して従業員本人の幸せと会社の生産性向上を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	全従業員が定期健康診断（含む人間ドック）を受診し、受診結果に基づく適切な保健指導を受けることができる。具体的指標として、健康診断受診率100%、要管理対象者の受診勧奨100%、精密検査受診率100%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 従業員が健康でいきいきと働くことができる環境を提供し、最高のパフォーマンスを発揮して従業員本人の幸せと会社の生産性向上を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス不調の未然防止、早期発見、確実な復帰支援により、従業員の幸せと会社・職場の生産性向上を実現する。具体的指標として、休職者0.5%未満、再休職率5%未満を目指す。

※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.dic-global.com/ja/csr/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.dic-global.com/ja/csr/health_management.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
			○		
URL	https://www.dic-global.com/ja/csr/health_management.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
			○		
URL	https://www.dic-global.com/ja/csr/health_management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	5	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	99.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.4	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル活動に利用できる社内設備（フットサル場、テニスコート、野球場等）や景品提供等の運営				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.2	%	(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	事業所毎の特徴（年齢・活動強度・健診結果など）に合わせたメニュー提供と連動したイベントの定期開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.7	%

■ 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	健康管理アプリの提供を行いウォーキングイベント等の参加募集。また家庭でもできる運動動画の配信実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 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	39.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	50.7	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	66.3	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	51.3	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	67.9	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調のきっかけは職場の人間関係、担当業務との適正、家庭内の問題など様々だが、発症～悪化～休業は本人には大きな不安であり、会社・職場にとっても生産性の低下を招き、双方に不利益しか生まず、如何に未然予防や悪化防止、または休業後の早期且つ確実な復帰の実現が課題である。
	効果検証結果	メンタルヘルス専門産業医への相談件数は前年比55%増加。休業には至らないまでも少なからず不安を抱える本人相談が増加したが、職場上司による対応相談も増えており、職場全体で支援する意識の高まりも実感。一方、退職者数、再退職率は共に残念ながら前年比で若干増加傾向にあり、引き続き早期発見と確実な復帰支援を強化する必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員の活躍・管理職登用・キャリア採用者増加などを背景に、女性社員が安心して働くことができる職場環境の整備が重要である。その一つに女性特有の健康問題について、女性社員だけでなく男性社員も特性を理解し、職場支援が得られやすい雰囲気づくりが不可欠である。女性社員からのニーズも的確に把握し、働きやすい職場づくりの実現が課題である。
	効果検証結果	前年に開催した女性の健康セミナーでは女性特有の病気全般を取り扱ったため、参加者からは年齢層とテーマを絞り、より詳細な話を聞きたいとの声が多かった。そのような反省も踏まえ、本年度は月経をテーマに絞って開催。婦人科専門医が丁寧且つ具体的に最新情報を交えて話をしたことで理解が深まったと男女問わず90%以上が高評価であり、次回もターゲットとテーマを絞っての開催が有効と判断した。
施策実施結果	毎年継続開催している事業所の産業医・看護職による研修のほか、婦人科専門医を講師に招聘し、ニーズの高い月経をテーマにしたウェビナーを開催した。参加対象者は女性社員に限定せず、男性社員も参加可とした。	

※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：サカタインクス株式会社

英文名：SAKATA INX CORPORATION

■加入保険者：サカタインクス健康保険組合

上場

■所属業種：化学

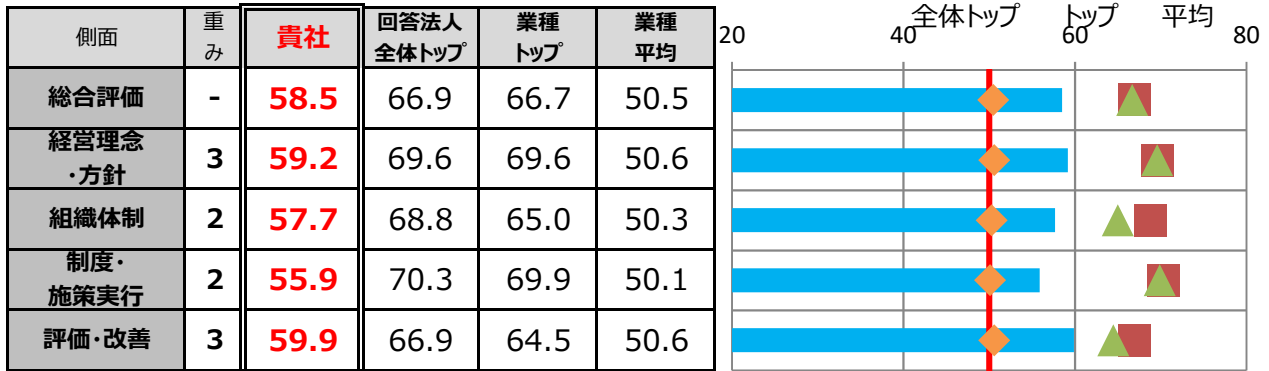
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.5** ↑2.8 (前回偏差値 55.7)

※「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



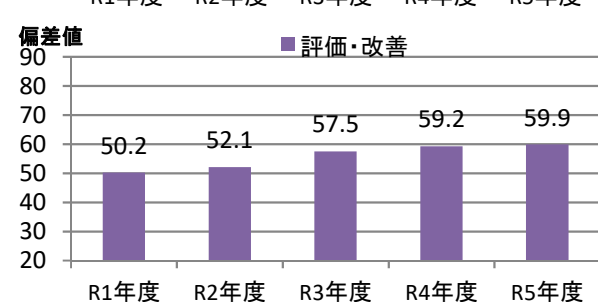
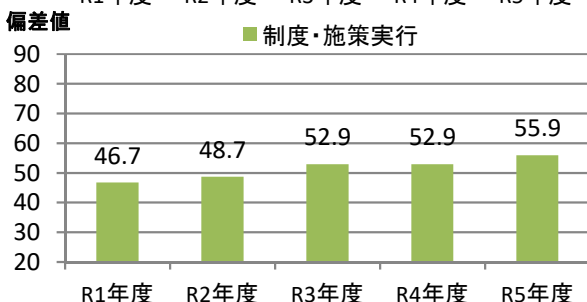
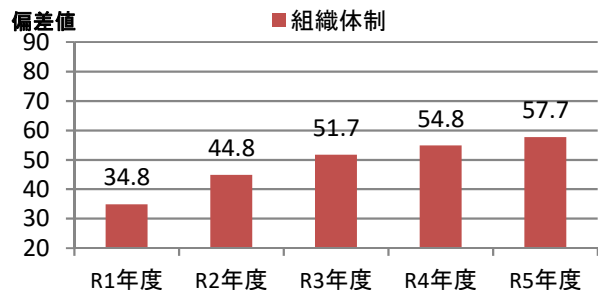
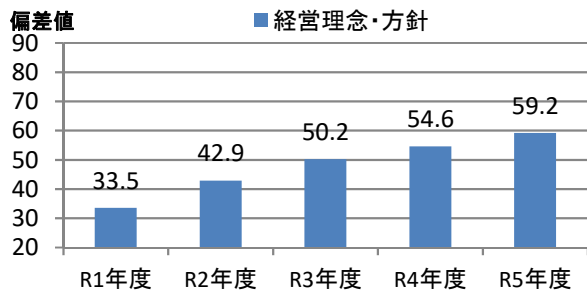
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

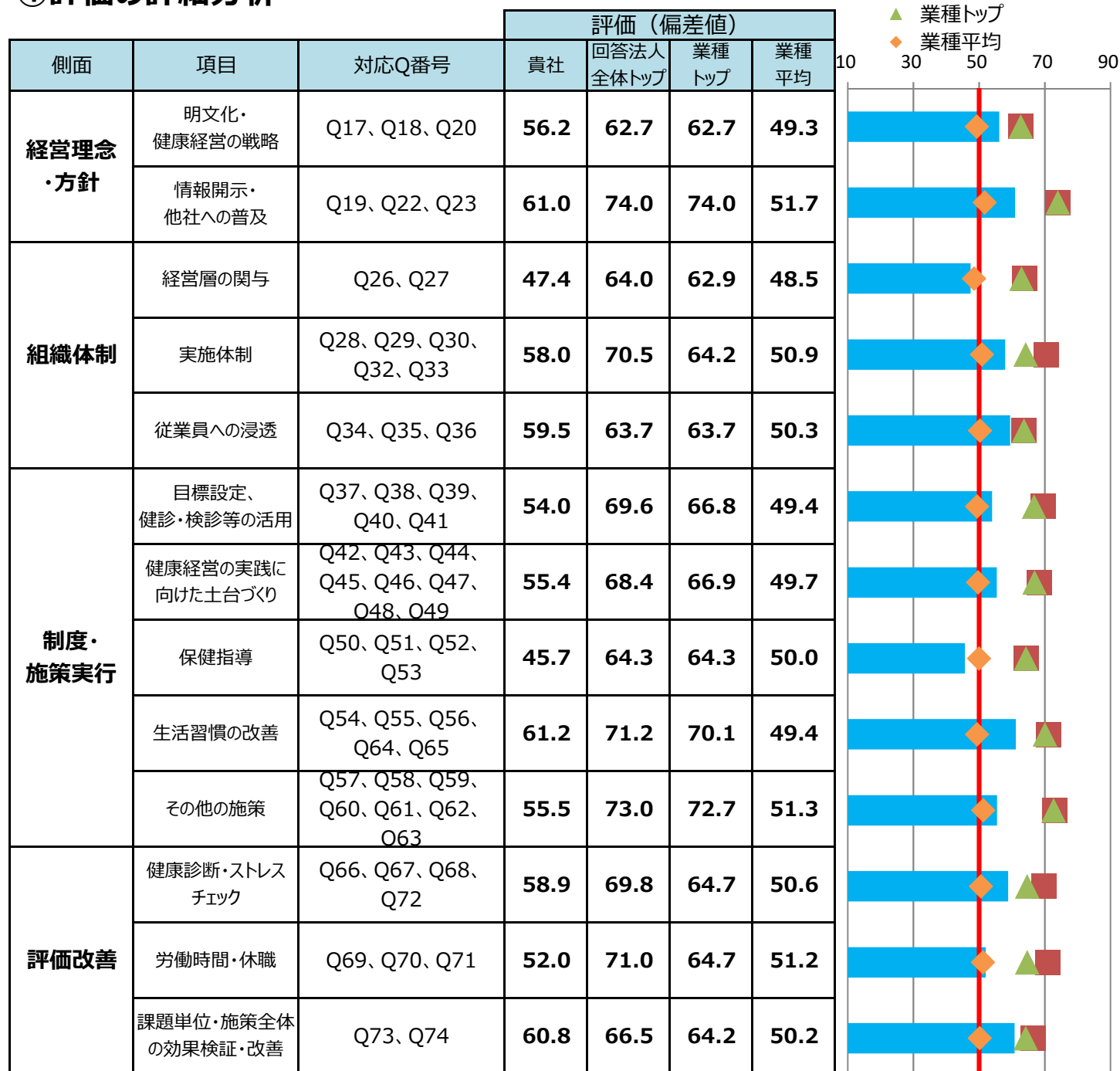
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801~1850位	1601~1650位	1151~1200位	951~1000位	751~800位
総合評価	41.4	47.2(↑5.8)	53.2(↑6.0)	55.7(↑2.5)	58.5(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員が心身ともに生き生きと働けるよう健康の保持増進と快適な職場環境づくりを重要課題と位置づけている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて、社員のプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善、ワークエンゲージメントの向上により、生き生きと働ける職場環境の確立を行い、社員間のコミュニケーションを活性化させ、生産性を伸ばし、企業価値の向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.inx.co.jp/sustainability/social/kenko_keiei/declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	18	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年齢や役職、異なる部署の人が集まり、従業員相互間の理解を深める対話会を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜の摂取量を計測する機器「ベジチェック」を用い、社員の食生活改善への意識を向けるイベントを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 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	ウォーキングアプリを用いた非集合型のウォーキングイベントを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
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	59.4	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.1	49.6	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	53.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	50.7	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	54.4	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.3	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員に対し、健康意識調査を行ったところ健康意識が高い人は、心身共に健康である傾向があった。それ故、社員一人一人の健康意識を高めるための仕掛けやその後の施策の参加率を高める必要があった。
	施策実施結果	まず今年の施策を実施する前に全社員を対象にした健康意識を高めるための健康増進セミナーを実施。当社の健康経営の取り組みや健康への意識を高めた上でその後、様々な施策の展開を行った。
効果検証結果	全社員対象に健康意識に関する調査を行った結果、健康への意識が高いと答えた人は実施前年は55.5%だったのに対し、セミナーの効果により実施当年は59.0%へと上昇した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	健康経営の施策を通じて社員間のコミュニケーションを促進することを目的であると当社は掲げており、その一環でウォーキングイベントを開催している。昨年も開催していたが、より一層、社員間のコミュニケーション活性化のため参加者を増やすことが課題であった。
	施策実施結果	社員に対し健康増進セミナーを行い、健康意識を高め、参加呼びかけを行った。また、今回はチームによる歩数対抗戦も実施。チーム編成には人数がいるため参加者同士で呼びかけてもらう等、参加者増を図った。
効果検証結果	以前までの参加率は対象者のうち15%ほどであったが、健康増進セミナーや参加者同士の呼びかけ効果により30%まで増加した。また、参加者対象のアンケートにおいて、約70%の方が職場のコミュニケーション活性化を実感。さらに本ウォーキングイベントの参加者が大幅に増えた影響により、当社がKPIとして定めた運動習慣比率は、健康に関する意識調査において36.6%から41.1%まで増加するという結果となった。	

※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: artience株式会社

英文名: artience Co., Ltd.

■加入保険者: トップグループ健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

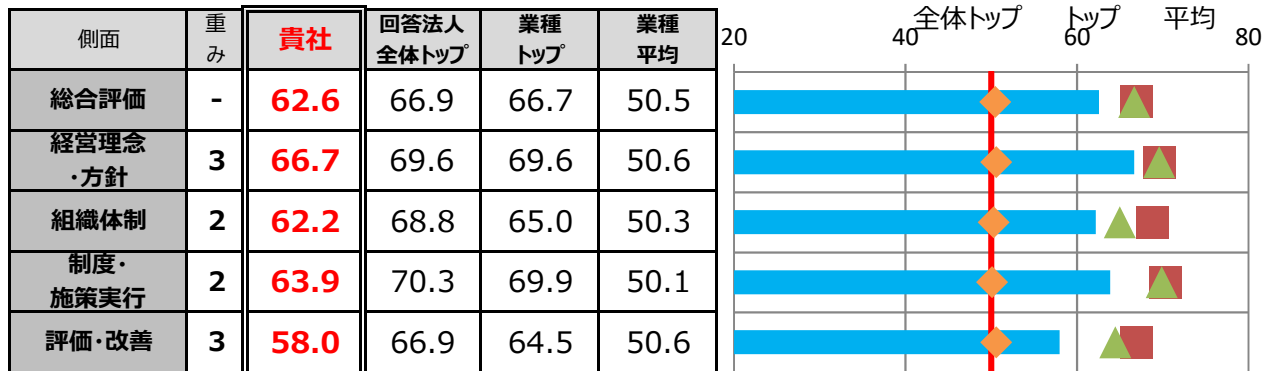
①健康経営度評価結果

■総合順位: **251~300位** / **3520社中**

■総合評価: **62.6** ↓1.3 (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



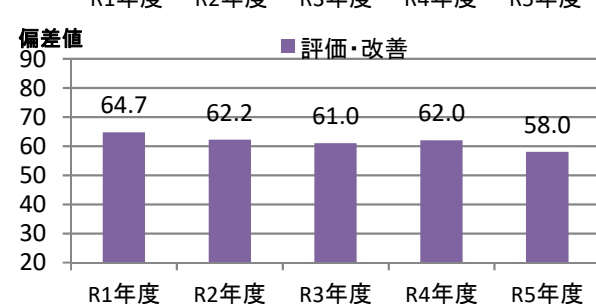
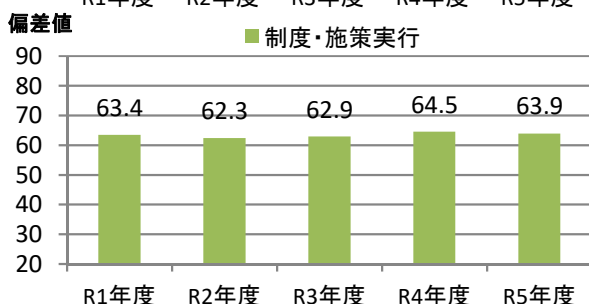
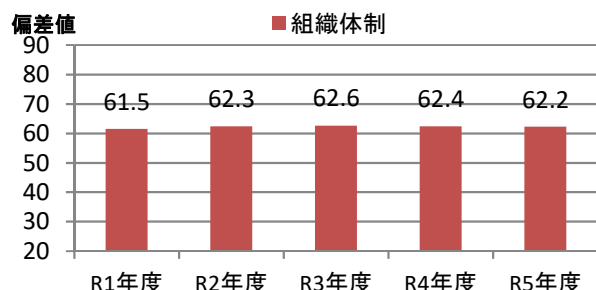
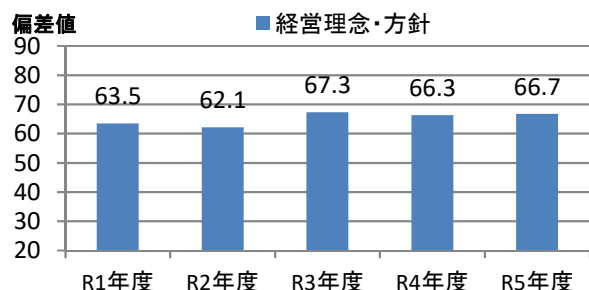
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

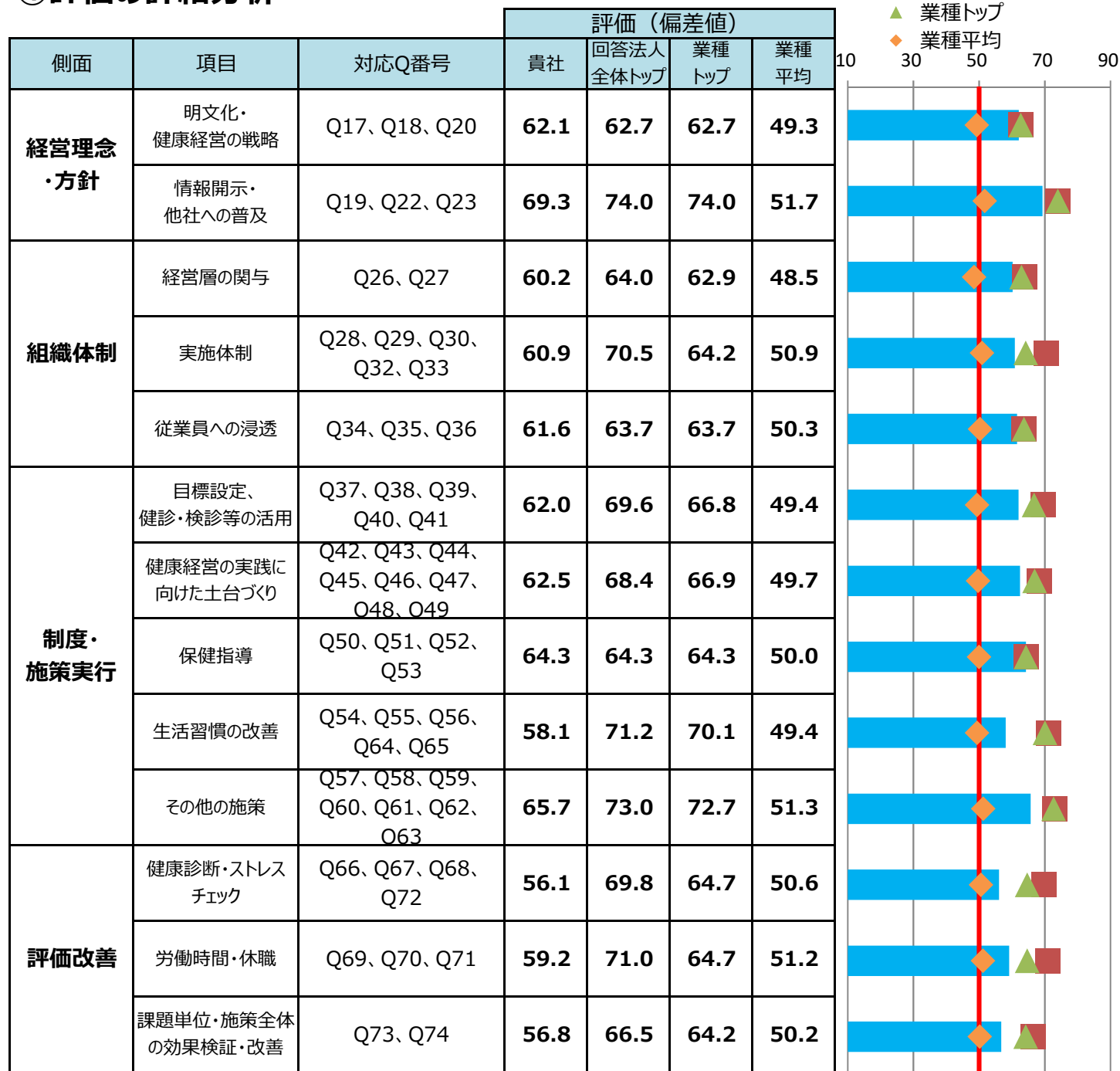
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	51~100位	151~200位	51~100位	51~100位	251~300位
総合評価	63.4	62.2(↓1.2)	63.6(↑1.4)	63.9(↑0.3)	62.6(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>65歳定年制や65歳以上の雇用制度導入により社員の高齢化が急速に進んでおり、2027年には60歳以上の社員は全体の約16%にも達する。高齢化と人員構成の変化により生産性低下が懸念される。長期間にわたり健康に働き続けるためには早いうちから生活習慣病の改善が重要であると考え、まずは産業保健でのリスク低減や予防および早期治療を進めていく必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>プレゼンティズムおよびアブセンティーズムの低減や、重症化回避により社員のパフォーマンス低下を防ぎ、社員一人ひとりが最大限の能力を発揮することができる。それにより組織活性化や企業価値の向上にも繋がることを社員自身が実感できることでエンゲージメントの向上も期待できる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業の持続的成長を推進するために、その担い手である社員が心身ともに健全で、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる仕組みと職場環境の整備を行っていくことが必要だと認識している。潜在的プレゼンティーズム等の不可視の生産性阻害要因を改善し、この改善を通じた最大限働くことの出来る環境の整備が急務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>エンゲージメント、生産性の向上を行う事で、付加価値業務へのシフト、イノベーションへ通じる企業体質への変化によって企業価値向上へ繋がる。</p> <p>上記ページ（SQ1のURL）にて現状把握と改善行動を行っている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://schr.toyoinkgroup.com/ja/csr/matissues/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://schr.toyoinkgroup.com/ja/csr/matissues/healthmanagement.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	同上				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	28	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	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	90.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	毎月付与のチップを感謝や激励コメントと共に社員間で贈り合う。タイムラインは全社公開「いいね」機				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	選択型福利厚生において食生活改善にかかる製品や健康測定機器購入等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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.9	%

■ 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	選択型福利厚生において、運動、リフレッシュ等において幅広い費用補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.4	%

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	49.7	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	64.1	49.6	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	56.7	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.9	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.4	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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、新入社員や若手社員のメンタル不調者が増加しており、人事部門や担当相談員が面談等を行う中でコロナ禍での人間関係の構築やコミュニケーションの取り方で悩んでいる社員が増加傾向にあることが判明した。職場での相互理解を深め、働く環境を整備していくことが喫緊の課題と認識している。特に若手社員は環境変化への適応に苦労しており新入社員や部署移動をした社員ならびにその管理者へのアドバイスが求められている。
	施策実施結果	社内相談員による新入社員全員を対象とした面談の実施、転勤を伴う異動者への面談、初めて部下を持つ管理者に向けたメンタルヘルスセミナー開催、ストレスチェック結果から高ストレス者が多い部門での研修等を実施。
効果検証結果	健康と生産性アンケートを実施して効果を検証中ではあるが職場満足度等の数値は現時点では横ばいである。メンタルの不調については、職場毎の改善活動に繋げる必要があるため中長期的に職場への満足度について経年での推移を確認していくと同時にメンタル不調による離職者や退職者の減少効果を今後確認していく。	
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	21年度に睡眠改善施策を実行する中で、睡眠改善が生産性向上に繋がる因果関係を見出すことが出来た。社員の高齢化の進行や人員構成の変化により生産性低下が懸念される中、睡眠だけではなく、適正な運動習慣、食生活の改善、生活習慣病の予防など複合的な視点から各種施策を行っている。
	施策実施結果	睡眠課題の知識提供セミナー、産学連携の睡眠改善プログラム（6週間の睡眠測定と改善）、健保組合とのコラボヘルス推進（生活習慣病予防、重症化予防、健康リスクの見える化、健康リテラシー意識向上施策等）を実施
効果検証結果	社内アンケートの経年比較によると、何らかの疾病や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態（プレゼンティズム）の割合が、11.7から10.5へ低下、またプレゼンティズムの具体的な内容の占める割合も睡眠、腰痛、肩こり、全ての項目が経年で低下（改善）した。プレゼンティズム改善によるリターンについて今後検証していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京インキ株式会社

英文名：TOKYO PRINTING INK MFG.CO., LTD.

■加入保険者：東京文具工業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

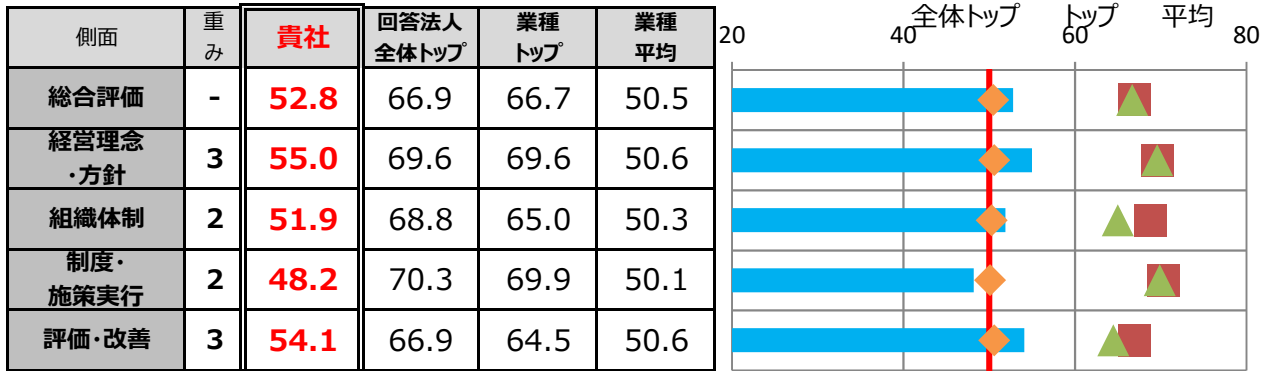
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.8** ↑1.1 (前回偏差値 51.7)

※「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



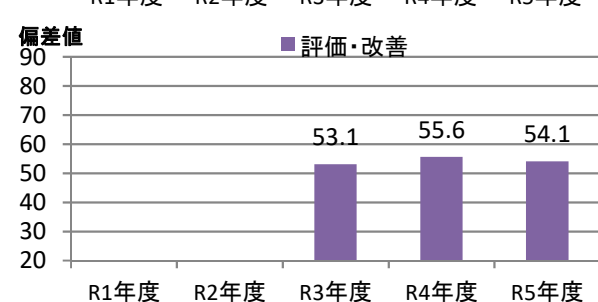
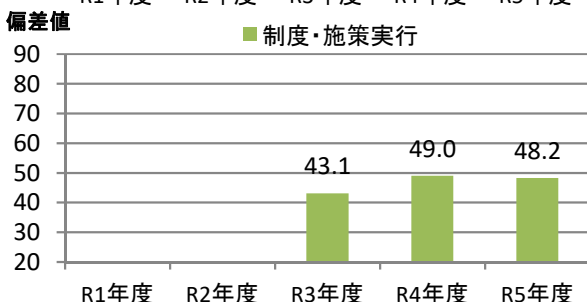
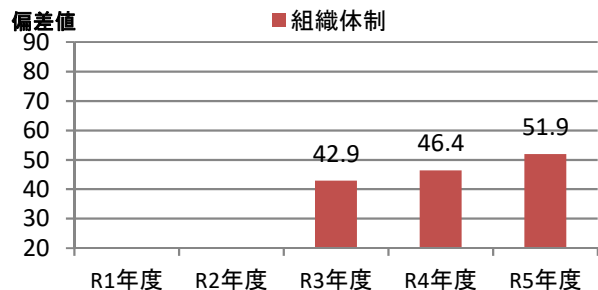
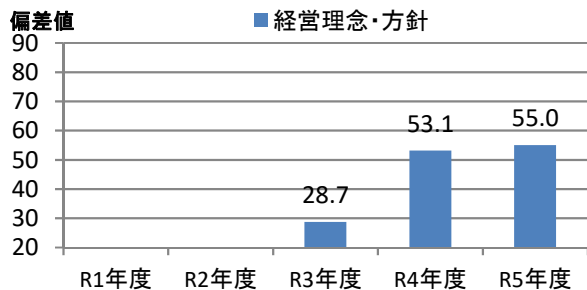
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

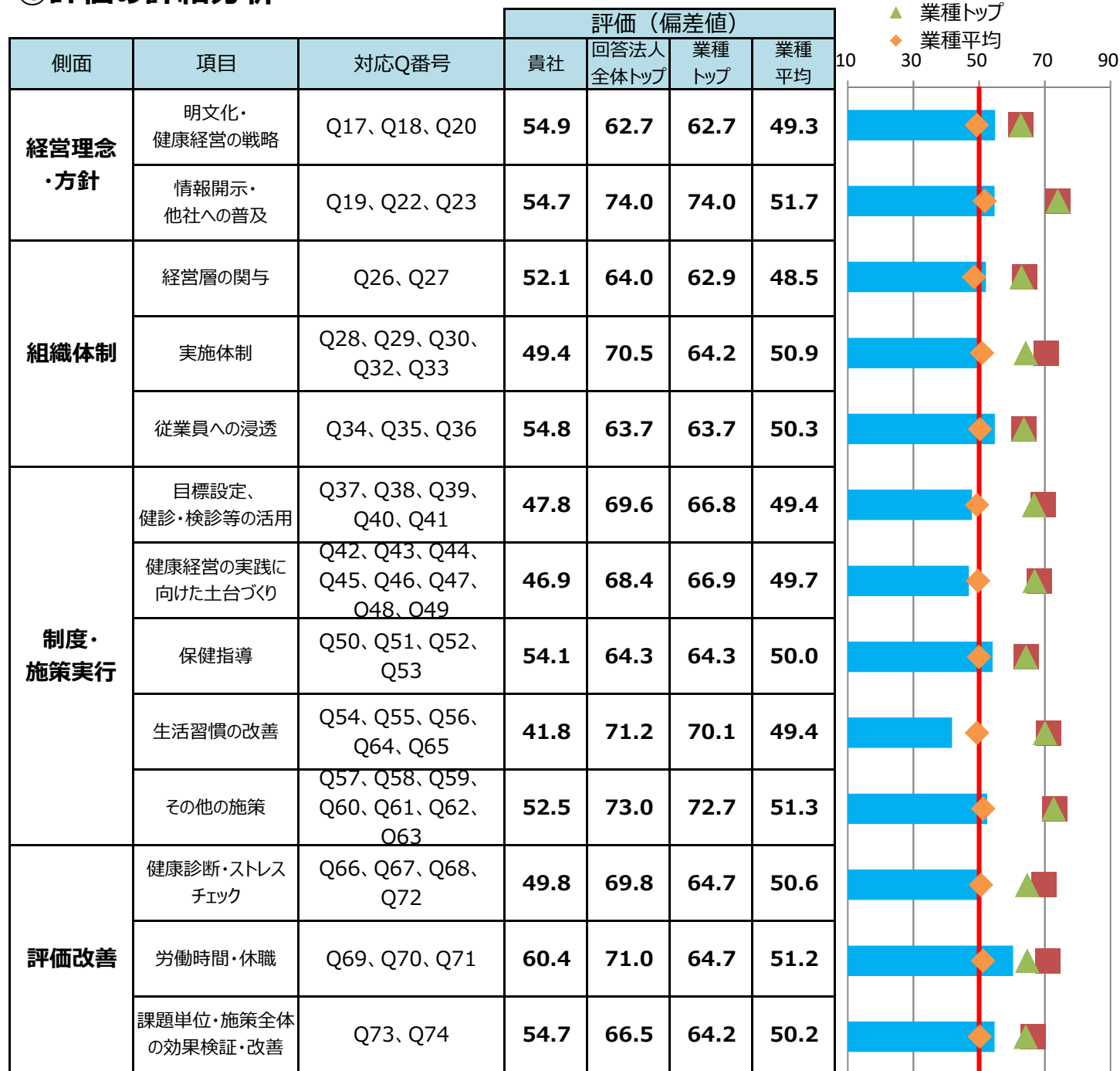
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2301~2350位	1451~1500位	1451~1500位
総合評価	-	-	41.7(-)	51.7(↑10.0)	52.8(↑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 心身共に健康で働けると感じる従業員による持続的な企業価値の向上
	健康経営の実施により期待する効果	従業員満足度の向上と離職率の低減により、個々のパフォーマンスを向上させ、持続的な企業価値の向上を目指す。具体的な指標として、毎年実施しているストレスチェックの高ストレス者を現状の116名から100名以下にすることを目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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.tokyoink.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	17	回	1	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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	団体旅行、見学会、スポーツ、ハイキング及び食事会等職場の従業員の親睦を図る行事に対して補				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善の意識向上を目的とした野菜摂取状況を測定するイベントを開催する事で、現状を知る機会に繋がる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	社員の運動促進を推奨するため、社員に向けて健保が提携するスポーツクラブを案内し運動する機会を提供する				
(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	20.7	%

※ 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	47.1	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.8	49.6	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	48.5	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	50.7	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	55.2	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.9	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	毎年実施しているストレスチェックの結果より、高ストレス者数の減少を目指す。メンタル不調等のストレス関連疾患の発生予防や職場環境改善を行う。
	施策実施結果	高ストレス者が所属している部署での原因を把握し、それに基づき対策・改善を行い、半年後に改善効果を検証した。その結果、前年度の130名が今年度は116名に改善した。
効果検証結果	メンタル不調等で休業する従業員が前年3名に対して今年も3名であるが、現時点で1名復職している。今後更に退職者を減らす事による生産性アップを図り業務の平準化を行う。	
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	労働時間の適正化とワークライフバランスの確保
	施策実施結果	フレックスタイム制度を導入部署を増やし、更にコアタイムを無くしたフレックスタイム制度を導入で、労働時間の適正化を図った。
効果検証結果	出勤時間、退社時間の自由が大幅に拡がり、ワークライフバランスが進み生活時間の確保に効果が出ている。ただし、前年と比べ平均残業時間が2時間増加しているが、大幅な増加には至っていない。引き続き労働時間を管理し、更に導入部署を拡大していく。	

※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：富士フイルムホールディングス株式会社

英文名：FUJIFILM Holdings Corporation

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

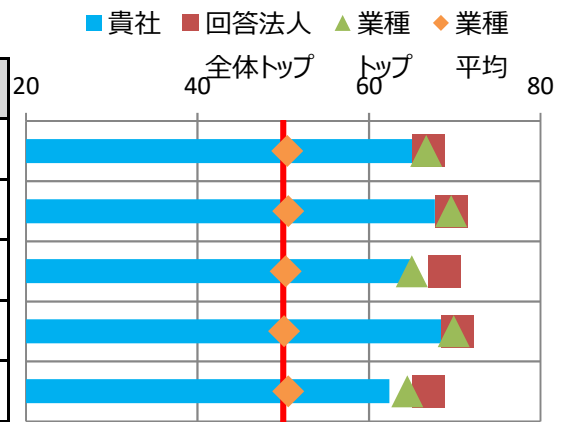
■総合順位： **1~50位** / **3520社中**

■総合評価： **65.8** ↑0.1 (前回偏差値 65.7)

※「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	-	65.8	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	67.7	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	65.0	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	68.6	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	62.4	66.9	64.5	50.6



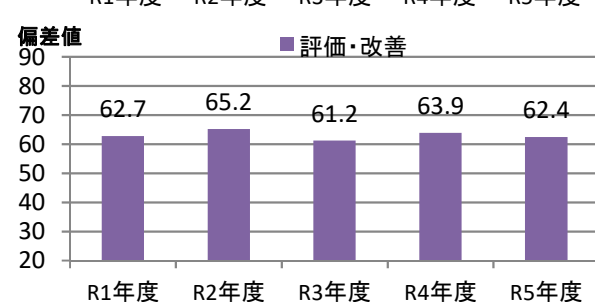
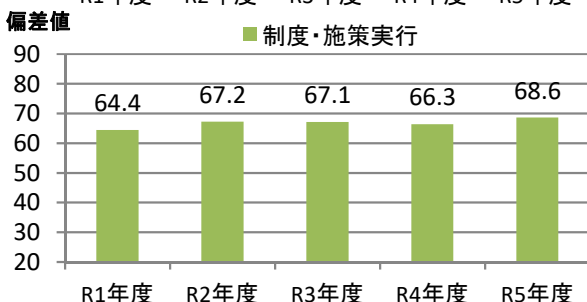
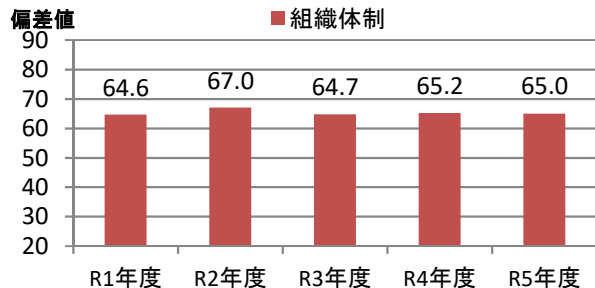
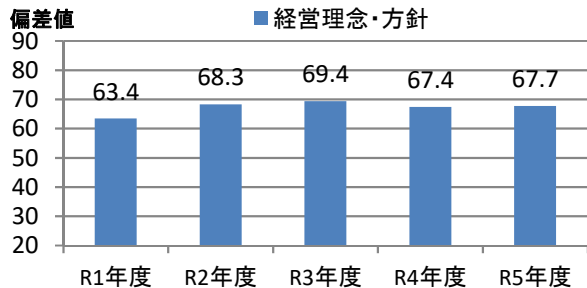
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

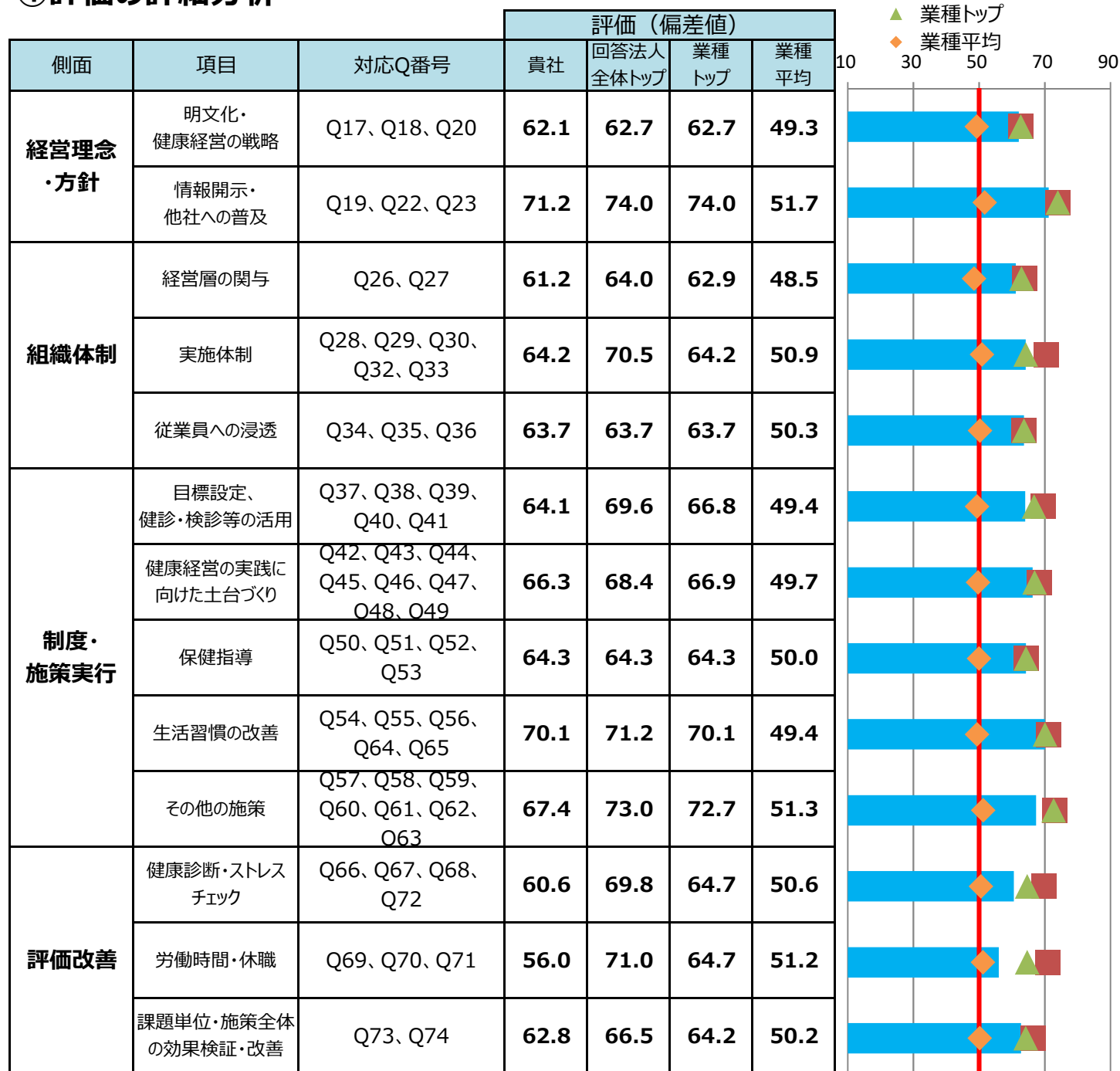
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	63.6	66.9(↑3.3)	65.5(↓1.4)	65.7(↑0.2)	65.8(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>富士フイルムグループは事業を通して社会課題の解決を図り、企業の社会的責任を果たすべく社会に価値を提供していくためのプロセスを回している。その基盤に健康経営を位置づけ、従業員が健康で意欲高く働くことを重要な経営課題と捉えている。そのために経営のリーダーシップのもと、重点領域（生活習慣病、がん、喫煙、メンタルヘルス、長時間労働）における健康KPI向上などの健康増進活動に、グループ一体で取り組んでいる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>企業が率先して従業員の健康増進活動に取り組むことは、正しい健康知識の習得や意識の向上、健康習慣の実践拡大に留まらず、「重症化後の治療から日々の予防/早期診断/早期治療へ」など健康に関する行動変容を促し、さらには医療費の軽減にも繋がる。自社グループ従業員の健康増進の取り組みを通じて獲得した成果や知見を社会に積極的に発信することにより、トータルヘルスケアカンパニーとして健康長寿社会の実現に貢献する。</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>従業員が心身ともに健康となり意欲高く働くことで生産性が上がり、ワークエンゲージメントの向上、労働損失の低減、強靱な企業体質の実現に繋がる。その認識のもと、2025年度迄の健康KPI目標を設けて健康増進の取り組みのPDCAを回している。また、昨年健保が横浜市に開設した健診施設の収容規模を拡大し、自社のAI/IT技術を活用した最新医療機器・システムによる高品質な健診をグループ従業員に広く提供している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>高品質な健診の受診規模拡大、精度向上のための胃がん検査方法の見直し（バリウム→内視鏡への全面切替え）、健診結果を踏まえたきめ細かな健康指導など、従業員の健康増進に真摯に向き合っ実効策を講ずる会社の姿勢が従業員にも伝わったことで、従業員の健康意識の醸成が進み、禁煙や歩活など楽しみながら健康づくりに自発的に取り組む従業員が増えつつある。今後は取り組みの好事例をグループで横展開し、更なる活性化を図る。</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://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/health/priority-issue-5

※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.fujifilm.com/files-holdings/ja/sustainability/activity/health/priority-issue-5/202310_kenkou_teiryuu_data.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.fujifilm.com/files-holdings/ja/sustainability/activity/health/priority-issue-5/202310_kenkou_teiryuu_data.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.fujifilm.com/files-holdings/ja/sustainability/activity/health/priority-issue-5/202310_kenkou_teiryuu_data.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	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	3	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	半期に1度ウォーキングイベント(歩活)を実施。グループ会社対抗戦の「歩活甲子園」を開催してい				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.5	%

■ 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	健康アプリで、食生活改善情報を提供し、日々食事に気をつける行動をしているかチェックできる環境を用意				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	富士フィルムグループ「7つの健康行動」の中での運動奨励。平均30分/日以上歩くことを奨励。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.6	%

■ 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	95.7	%

※ 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	67.3	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.2	49.6	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	60.1	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	50.7	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	70.4	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	51.3	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	65.9	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.9	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健診データから、加齢と共に血糖値が悪化する傾向があり、また、がん、メンタル不全、新型コロナウイルス感染等の予防のため、健康的な生活習慣を身につけることをグループ全体の健康経営の取り組みとした。統括産業医監修のもと「富士フィルムグループ7つの健康行動」を実践中。従業員に広く展開し、実践度を定期的に確認して健康水準の向上を図る。併せてがん検診受診も積極的に展開。精度の高い胃内視鏡検査を推奨中。
	施策実施結果	健康に関して、全従業員へのeラーニング、専門医による講演(3回)、講演動画のイントラ掲載、グループ報や社内イントラネットでの解説記事掲載などを順次展開。全従業員が必ず目を通すように促している。
効果検証結果	【7つの健康行動】2022年度：体重測定49.3%、健診結果確認98.4%、休肝日設定86.8%、6時間+睡眠62.6%、30分/日歩行73.6%、ウォーキングイベント参加34.4%、禁煙88.8% 2023年度調査11月、2025年度までに各項目90%+をめざす。 【がん対策】胃内視鏡受診率：2020年60.7%、2021年59.9%、2022年77.1% 2025年度までに90%+をめざす。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は、がんや心疾患などの様々な疾病に悪影響を与えるだけでなく、さらに新型コロナウイルスによる肺炎の重症化リスクも高まる。また受動喫煙による健康被害の問題もある。当社は2013年から喫煙対策を開始したが、2019年から健康経営の重点課題の一つとして喫煙対策を挙げ、経営陣のリーディングのもと、全社で取り組みを強化・加速している。特に管理職は全員禁煙をめざしている。
	施策実施結果	就業時間内禁煙の就業規則化、会社敷地内全喫煙所撤去、各種禁煙サポートプログラム提供、社内報への専門医解説記事掲載、個別メール発信などにより喫煙率の低下をはかってきた。
効果検証結果	喫煙率2019年度15.3%、2020年度11.5%、2021年度10.6%、2022年度9.6%と目標12%は達成。次は喫煙率0%をめざす。グループ全体では、2019年度22.6%、2020年度20.8%、2021年度19.6%、2022年度18.3%とまだ目標には到達していないため、喫煙率の高いグループ会社には健保とのコラボヘルスで禁煙教育や禁煙サポートキャンペーンなど支援を実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社資生堂

英文名：Shiseido Company, Limited

■加入保険者：資生堂健康保険組合

上場

■所属業種：化学

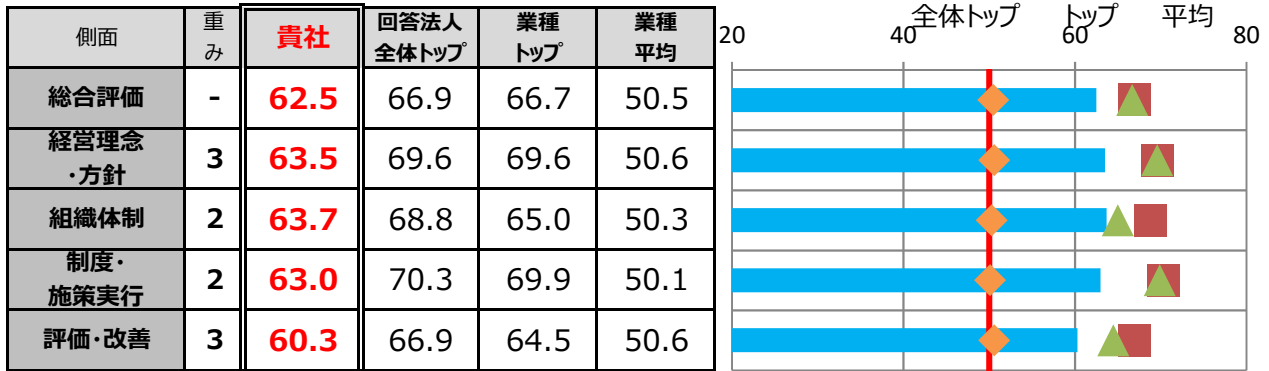
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑0.7 (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



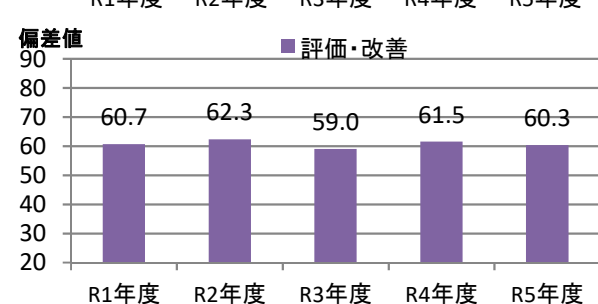
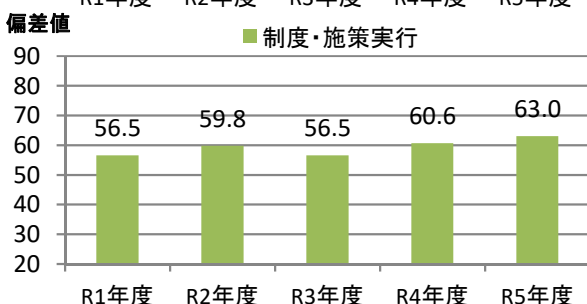
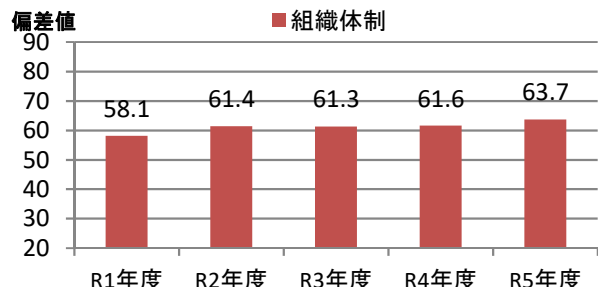
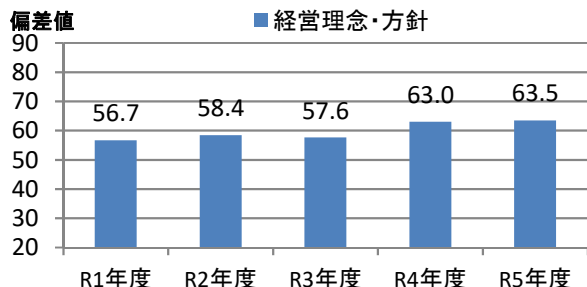
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

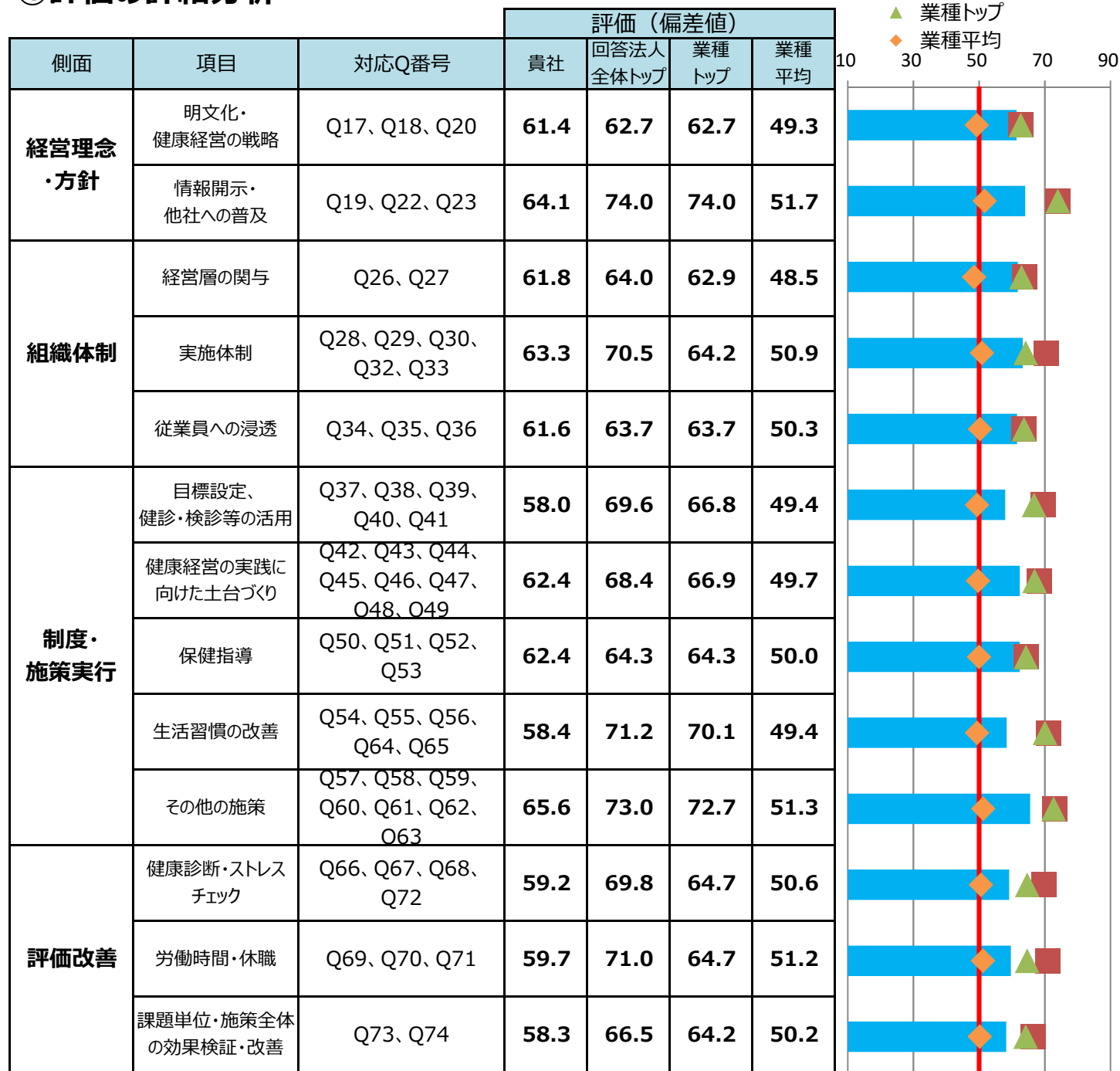
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	351~400位	551~600位	301~350位	301~350位
総合評価	58.1	60.5(↑2.4)	58.5(↓2.0)	61.8(↑3.3)	62.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員の生活習慣（睡眠・運動・食事・喫煙）にまだ改善の余地がある。更に、ストレスや疲労、コミュニケーション不足や人間関係の未熟さが原因で、メンタルヘルス不調による長期休務者が発生している。これらを改善するために、健康経営の取り組みを強化し、従業員の生活習慣の改善やストレス管理の支援、コミュニケーションとチームビルディングの強化が必要と考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>生活習慣改善施策等の各課題ごとの施策の取り組み状況、意識・行動変容における管理指標および健康関連の最終的な目標指標を定めることで、具体的な達成度合いがわかり、より効果的に施策を実行できる。また、社員のヘルスリテラシー向上のための教育や社内イベントを定期的に繰り返し開催することで、社員には正しい知識が定着するとともに、自律的な行動につながり、より質の高いパフォーマンスを持続的に発揮できることになる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>その他</p> <p>女性が約8割を占め、その平均年齢が約40歳である当社は、女性の特有の健康問題を解決または和らげることが、プレゼンティーズムを低減する鍵と考えている。</p> <p>2023年1月実施の社内アンケートでは、40代では5割、50代では約7割が何らかの体調の変化を感じると回答している。更に実際に受診する割合は1~2割弱であり、症状を感じていても受診しない割合が4~5割であり、今後の改善の伸びしろがある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2023年から2025年までの3か年で、「2023年＝更年期、2024年＝月経・PMS・妊娠（不妊）、2025年＝やせ/肥満・貧血・骨粗鬆症」にそれぞれフォーカスした社内イベントや教育活動を実施する。対象者は女性社員に限定せず、業務委託社員や派遣社員、周辺地域の企業、他社労働組合や他社健康組合にも、積極的な参加を呼び掛ける。その結果、当社のみならず、生き活きとした社員が持続的に集う企業が多くなる。</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://corp.shiseido.com/jp/sustainability/labor/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://corp.shiseido.com/jp/sustainability/labor/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://corp.shiseido.com/jp/sustainability/labor/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://corp.shiseido.com/jp/sustainability/labor/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	13	回	1	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	77.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントで個人・部門ごとのランキングを出し、部門賞などのインセンティブを設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食事が課題である事業所に対して社外講師による食事セミナーを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.4	%

■ 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	健保と協働で10月の1か月間、個人、部門での歩数を競うイベント（アプリ）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	84.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

■ 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	62.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	71.4	%

※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	60.7	49.7	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	63.1	49.6	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	61.3	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	50.7	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	70.9	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	51.3	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	64.9	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.1	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	以前から高リスク者へのアプローチとして事業所ごとにセミナーなどの施策展開をしていたが、事業所ごとの5有所見率の総合点で対象事業所を抽出していたため、年齢などによる影響やその後の施策展開への繋がりが見え辛かった。そこで2022年の年末から所属メンバーの年齢や性別を加え、「有所見」率と「健康経営戦略マップ上の重要項目」「健康施策」を繋げて見える化することで事業所責任者の関心を高めようと試みた。
	効果検証結果	新規の開催事業所が増えただけでなく、各事業所ごとの開催日数も増加（多い事業所では5日間セミナーを実施）したことでアプローチ人数は大きく増加した。 満足度も高く開催事業所数も増えた。今後の効果検証としては以下を予定しており、これにより次期計画を構築予定。 ①満足度 ②セミナー受講直後と1か月後のアンケートにて経過の分析 ③来年の定期健診結果でセミナーを受講した社員と受講していない社員の経過の比較
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	店頭勤務者のメンタルヘルスセルフケア研修は22年度は任意としていたため、受講率が8.8%とかなり低く、セルフケアの教育が十分ではなかった。また研修のアンケート結果では店頭勤務者の職場復帰プログラムの認知度が55%、心の健康づくり計画の認知度が59%と低かった。職場復帰プログラムの認知度が低いせいか職場復帰の際に必要な対応が取れていないケースもあり、スムーズな復職支援のための環境整備が課題である。
	効果検証結果	23年度は店頭勤務者のセルフケア研修を必須としたため受講率は100%だった。また産業医と保健師が出演するセルフケア・ラインケアの10分動画を計12本作成し、動画はいつでも確認できる環境を整備した。 店頭勤務者のセルフケア研修のアンケートでは職場復帰プログラムの認知度が63%、心の健康づくり計画の認知度が66%と22年度よりも認知度が向上した。また動画について現時点では定量的な効果測定はできていないが、引き続き必要なセルフケア・ラインケアの教育と復職支援体制の周知を行い、メンタルヘルス疾患の発生予防とスムーズな復職支援に繋げていきたい。

※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：ライオン株式会社

英文名：LION

■加入保険者：ライオン健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

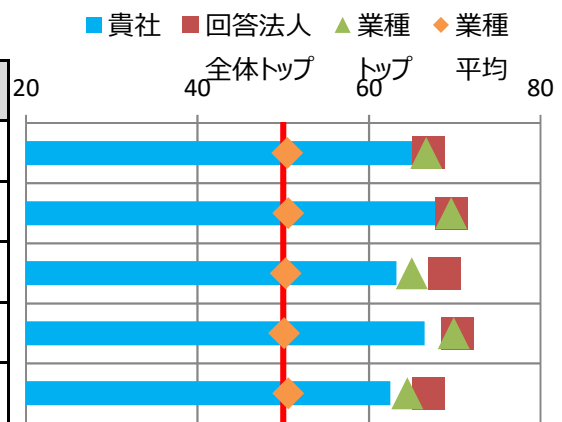
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.5** ↑0.2 (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	66.7	50.5
経営理念・方針	3	69.3	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	63.2	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	66.5	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	62.5	66.9	64.5	50.6



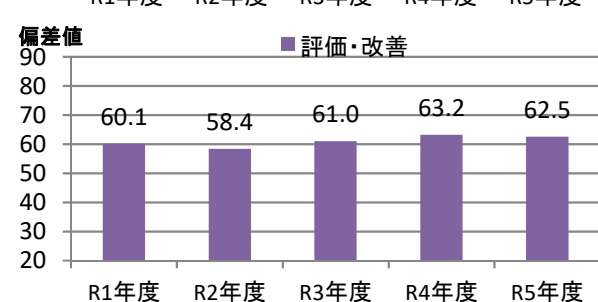
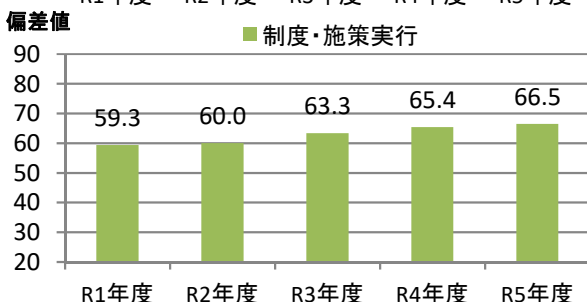
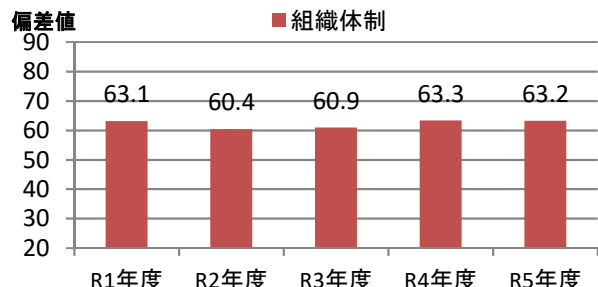
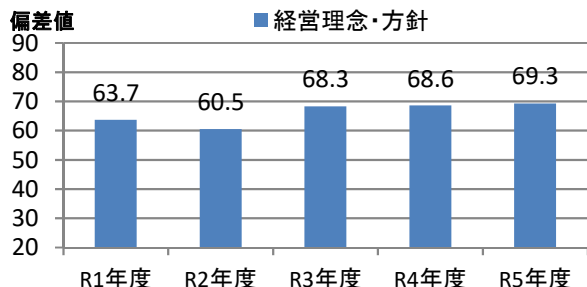
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

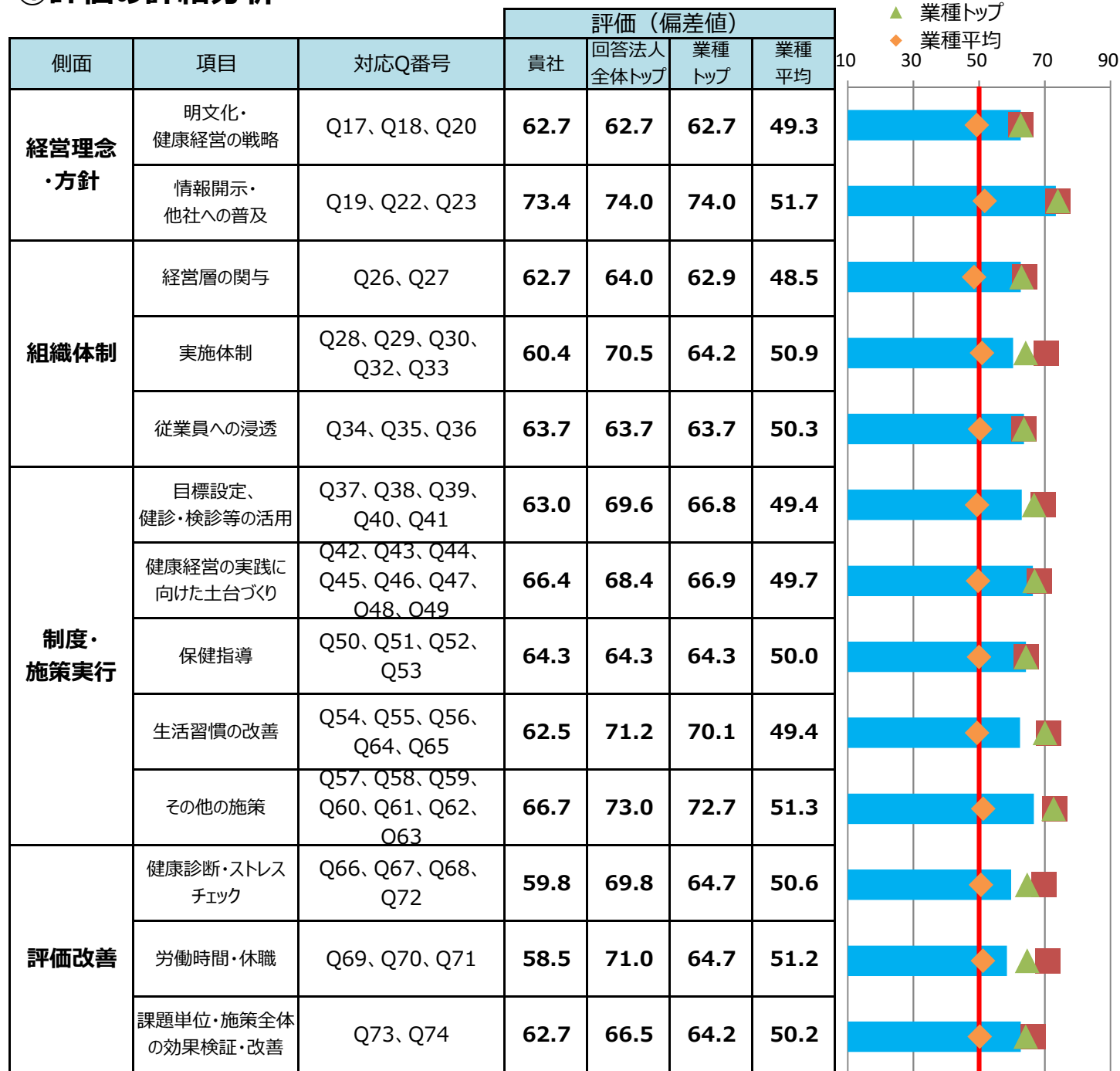
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	401~450位	51~100位	1~50位	1~50位
総合評価	61.6	59.8(↓1.8)	63.6(↑3.8)	65.3(↑1.7)	65.5(↑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>当社パーパスである「より良い習慣づくりで、人々の毎日に貢献する（ReDesign）」企業活動を実践するため、従業員の心と身体へのヘルスケアを支援、生産性と創造性の向上に繋げ、持続的な企業成長を目指している。達成するためには、従業員の働きがい高め、アブセンティズムおよびプレゼンティズムの低減が大きな課題と認識し、「ライオン流働きがい改革」を推進している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「ライオン流働きがい改革」により、多彩な能力発揮を最大化できる4つのテーマに基づいた多様なメニューを用意し、従業員のパフォーマンス向上を期待している。2030年までの到達目標として、アブセンティズム0.7%未満、プレゼンティズム15%以下を設定している。2022年度は、アブセンティーズム0.8%、プレゼンティーズム13.7%であり、目標達成と更なる改善に向け継続して取り組んでいる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>多様な人材が多彩な能力を発揮するには、従業員の働きがい向上が重要な課題である。そのために当社では、ワークとライフを一体として捉え、ワークとライフの相乗作用により、人生のWILLを実現できる環境づくりを目指している。具体的には、従業員一人ひとりが描く中長期的なライフプランと日々のライフスタイルが実現できるよう様々な支援を行い、ワークライフエンリッチメントの推進を実行している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>育児・介護など影響が大きいイベントに対し、両立支援策の整備、男性育休取得の推進、新本社では子連れで仕事ができる環境を整えている。また、自律した働き方の促進ルールを改定している。年1回実施する従業員意識行動調査で「仕事以外の生活（家庭での役割や社外活動等）が仕事に良い影響を与えている」と思う従業員の割合を評価指標とし2022年は53%であったが、2030年には75%以上到達を目標に取り組んでいる。</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.lion.co.jp/ja/sustainability/employee/

※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.lion.co.jp/ja/sustainability/management/data/#verification-social				
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.lion.co.jp/ja/sustainability/management/data/#verification-social				
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.lion.co.jp/ja/sustainability/management/data/#verification-social				

※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	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	35	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	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	口腔や衛生習慣の普及啓発、森林や生物多様性保全、石巻市でのラグビー教室等様々な参加機				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.5	%

■ 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	食堂の献立には、噛むことや栄養バランス、疲労回復等健康を意識した情報も合わせメニューを発信している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理システムをアプリで提供し、歩数ランキングの表示や運動実施でインセンティブを付与する機能を提供				
(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	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	30.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.2	%

※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	65.4	49.7	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	63.4	49.6	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	59.9	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	2020年まで35歳対象の施策を実施していたが、25歳以降の体重増加率を後ろ向きに検証した結果、30歳時76%、35歳時86%が5%以上の体重増加を認めた。そこで、2021年度の健診結果から、30代かつBMI25以上の従業員を抽出し、自社の内臓脂肪に働くサプリメントと生活習慣改善策の資料を作成し、合わせて配布した。結果、BMI25未満達成は11%、全体の体重は増加傾向という結果だった。
	施策実施結果	2022年度の健診結果から、30代かつBMI25以上の従業員151名を抽出。前回と同様にサプリメントと資料を配布。管理栄養士と連携し、配布後に食生活改善の情報を計3回配信し、サポートを強化した。
効果検証結果	配布後3か月のWEBアンケートでは、半数の76名から回答を得た。回答者のうち71%は2年連続して該当していた。「健康意識が高まった」は65.8%、「体重を意識した」は50%という結果であった。本施策の満足度は61%と前回の78%より低下した。2年連続で提供を受けた従業員が大半を占め、サポートを強化したものの新鮮味に欠けたことが要因と考える。2023年の健診結果で定量的な評価を実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	健康経営の課題である従業員の働きがいの評価するため、月1回WEBアンケートを行い、パルスサーベイを実施している。2021年、働きがいへのプラス要因記述を分析した結果「コミュニケーション」というキーワードが抽出された。そこで、上司部下間のコミュニケーションやチームの心理的安全性が向上、改善することにより、従業員の働きがいは向上するという仮説を立て、各種施策を展開している。
	施策実施結果	経営トップが各事業所へ出向き、従業員と直接会話する機会や経営層と部員が会話する懇談会を定期的に開催している。加えて、管理職全員を対象に職場の関係性を高める向上プログラムを実施している。
効果検証結果	関係性向上プログラムに参加したリーダーのチーム員と未参加のチーム員のコミュニケーションスコアを比較したところ、参加群の方が0.3ポイント、20代では1.2ポイントも統計学的有意に高い結果であった。心理的安全性スコアについては、有意差は認められなかったが、参加群に高い傾向がみられた。働きがいへの影響は、現時点で確認できなかったが、プログラムは進行途中のため施策の展開と効果検証を継続実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：高砂香料工業株式会社

英文名：TAKASAGO INTERNATIONAL CORPORATION

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

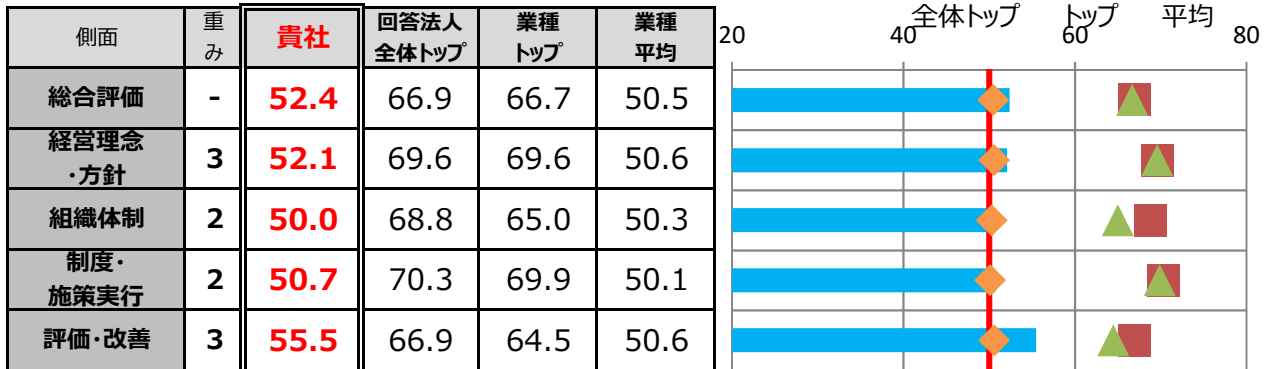
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.4** ↑2.2 (前回偏差値 50.2)

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

②評価の内訳



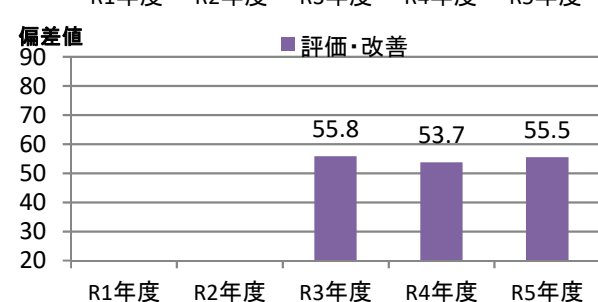
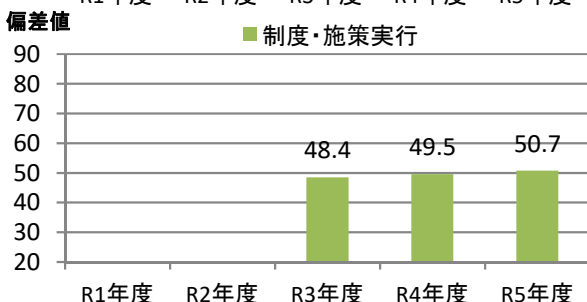
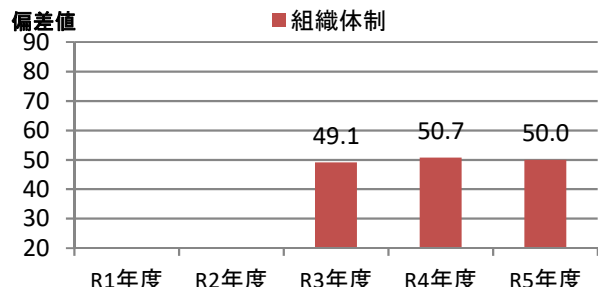
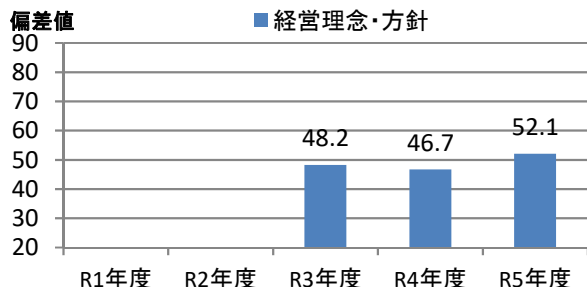
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

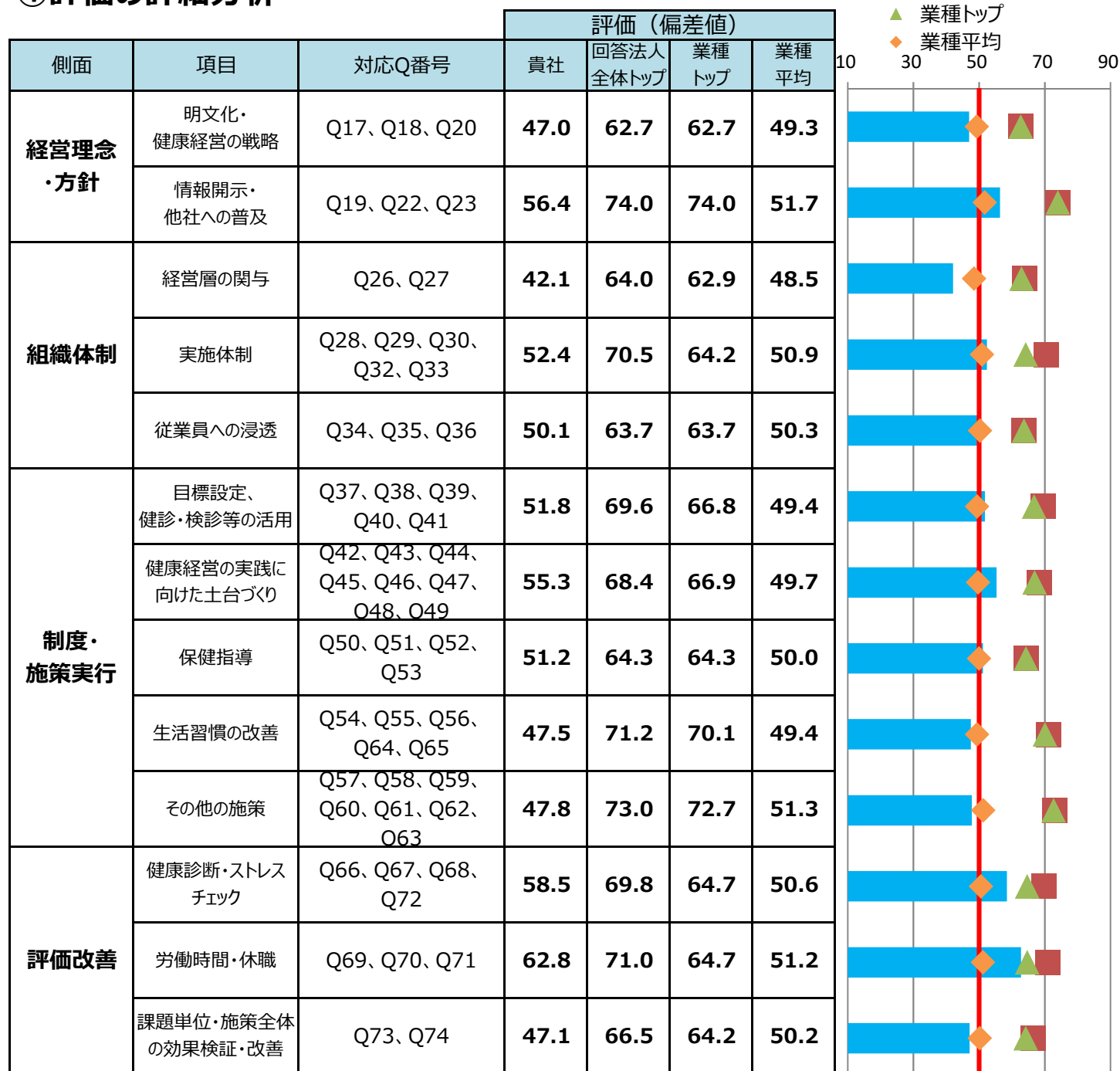
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1601~1650位	1501~1550位
総合評価	-	-	50.7(-)	50.2(↓0.5)	52.4(↑2.2)
【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 従業員一人ひとりのパフォーマンスを向上させ、生産性と業務効率をアップさせたい。
	健康経営の実施により期待する効果	企業の成果や業績がアップするだけでなく、職場の明るい雰囲気づくりや従業員のモチベーションの向上に繋がり、更にパフォーマンスが向上するという好循環が生まれる。
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 昨今、学生や求職者が企業選びの際、「従業員を大切にしている働きやすい企業、福利厚生が充実している企業」というイメージが認知されることで企業イメージアップを図り、志望学生を増やしたい。
	健康経営の実施により期待する効果	弊社の定着率は高い値を維持していると考えているが、更なる高定着率を目指し、新卒入社した従業員の5年後定着率85%、中途入社した従業員の5年後定着率75%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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.takasago.com/ja/sustainability/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.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	社内レクリエーションの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 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	管理栄養士が健康バランスを考えた食事を提供している。一部カロリー表示している。補助も支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 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	会社主催のスポーツ大会を開催している				
(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	15.0	%

■ 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	57.9	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	49.6	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	50.3	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.7	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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の促進は大きな命題であると考えている。
	施策実施結果	3か年で事業所毎に予算を設定（3年で48,000円）し毎年、社内レクリエーションを実施し、社内交流促進を図っている。
効果検証結果	各参加率は概ね90%を超えており、一定の成果が上がっている。	
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	メンタルヘルス不調等でのストレス関連疾患の発生予防、早期発見
	施策実施結果	毎年ストレスチェックを行い、随時、上司や保健師、産業医と面談を行っている。また風通しの良い職場環境づくりのため、部署間を超えてコミュニケーションが取れるリラクゼーションスペースを設置している。
効果検証結果	日常的な産健スタッフの対応またストレスチェックを通じてメンタルヘルス不調者の早期発見に役立っている	

※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：株式会社ファンケル

英文名：FANCL

■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：化学

①健康経営度評価結果

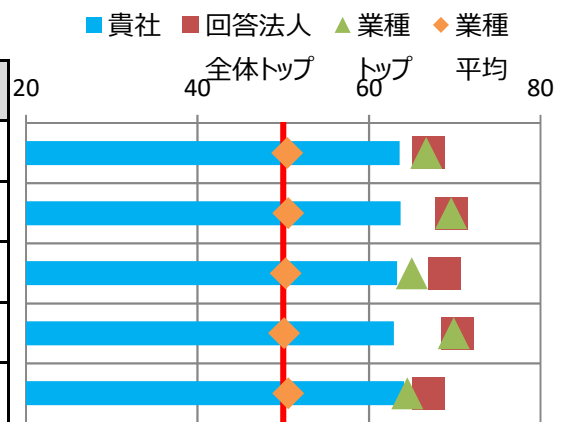
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↑1.0 (前回偏差値 62.6)

※「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	-	63.6	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	63.7	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	63.3	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	62.9	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	64.1	66.9	64.5	50.6



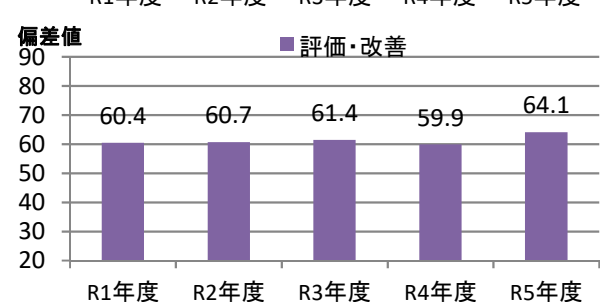
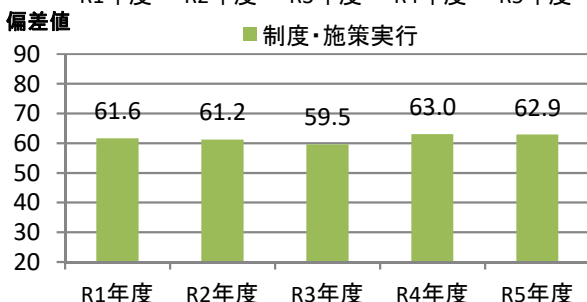
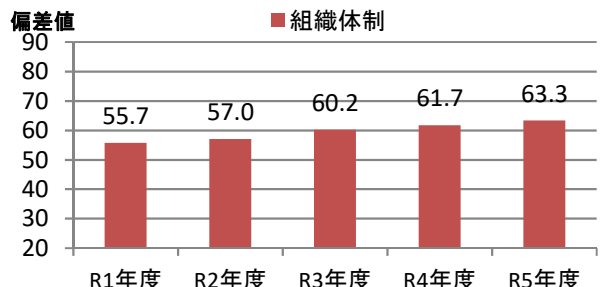
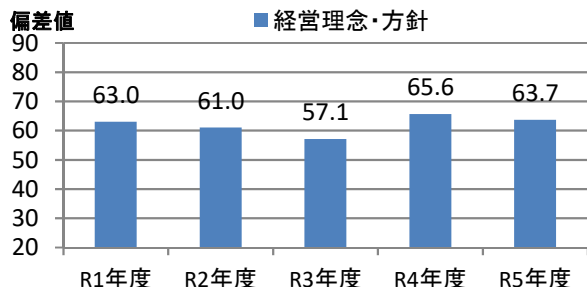
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

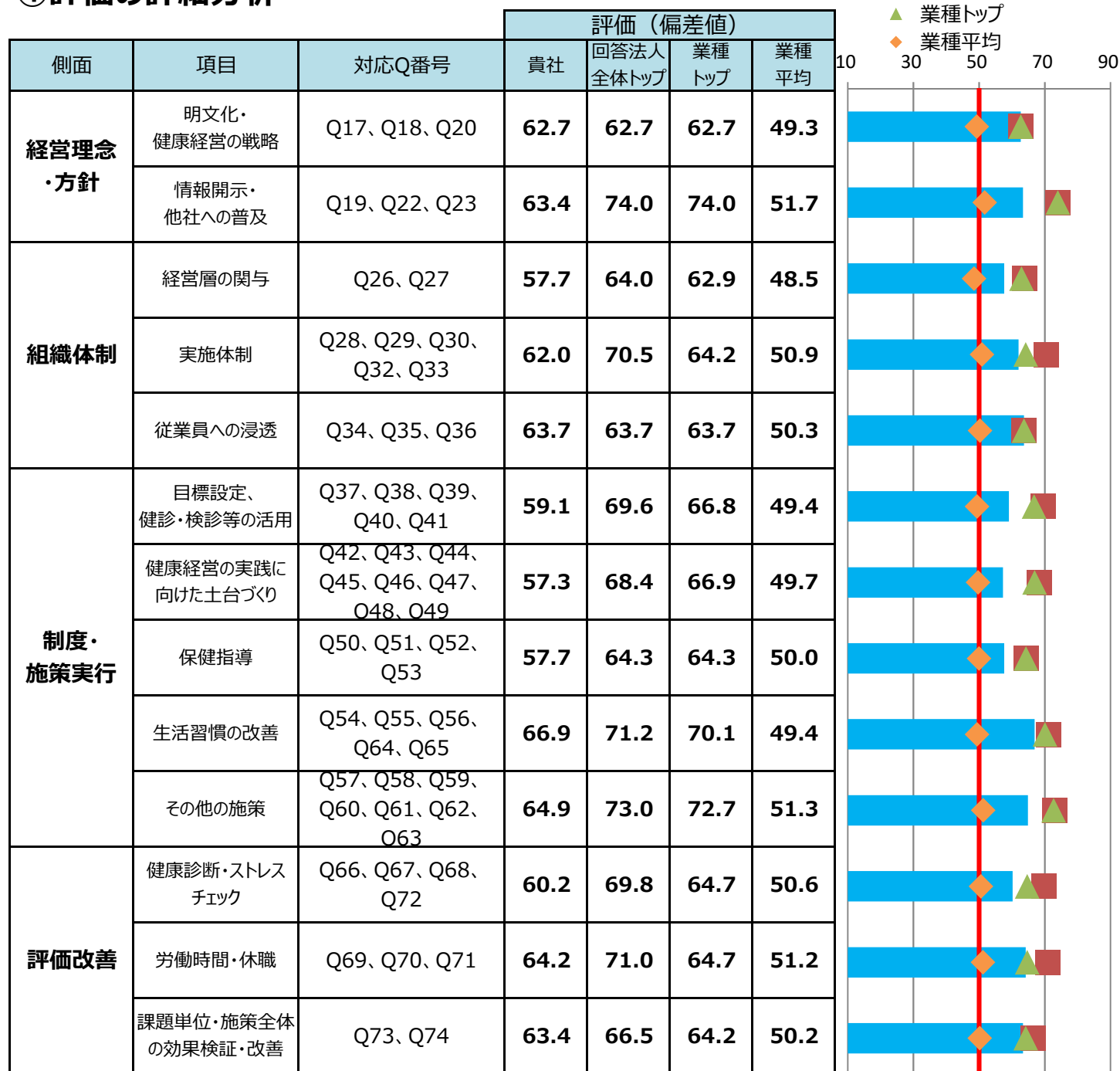
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351~400位	451~500位	201~250位	101~150位
総合評価	60.5	60.2(↓0.3)	59.5(↓0.7)	62.6(↑3.1)	63.6(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢の上昇や定年延長の状況の中、健診結果有所見率の改善によりアブセンティーズムを低減し、経営戦略に合わせた従業員エンゲージメントを向上させ、従業員がいきいきと笑顔で働ける環境を実現し、パフォーマンスを向上させることが課題である。アブセンティーズム(休職率[フィジカル])2022年度0.31%、2025年度目標：0.30%、2030年度目標：0.30%。
	健康経営の実施により期待する効果	2022年度は血圧血糖脂質のリスク者の割合が増加したことから、健診後速やかに事後措置を徹底する。特に血圧リスク者の割合が前年度4.1%から2022年度は5.6%と上昇したため血圧測定や運動の習慣化施策を強化し、リスク者低減に取り組む(目標：2025年度4.6%、2030年度3.6%)。これらにより個人の健康意識を高め、アブセンティーズム低減、従業員エンゲージメントや生産性向上を目指す。
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 大きな組織改正や人事異動など会社の転換期である中、メンタルヘルス不調の改善によりプレゼンティーズム、アブセンティーズムを低減し、従業員エンゲージメントを向上させ、従業員がいきいきと笑顔で働ける環境を実現し、パフォーマンスを向上させることが課題である。ワークエンゲージメント(ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度)2022年度2.6、2025年度目標：2.7、2030年度目標：2.8。
	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結果、総合健康リスク120以上の部署が2022年度は5.6%と前年から1.7ポイント上昇した。ストレスチェックの分析結果から組織長、部長に対し職場環境の現状把握と改善に向けた研修を実施し、各組織が具体策に取り組むことで2025年度は3.5%を目指す。これによりメンタルヘルス不調が低減し、従業員エンゲージメントや生産性の向上につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.fancl.jp/sustainable/society/healthcare/index.html https://www.fancl.jp/sustainable/data/esgdata/pdf/esg_databook2022.pdf https://www.fancl.jp/sustainable/society/safe/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.fancl.jp/sustainable/society/healthcare/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.fancl.jp/sustainable/society/healthcare/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	https://www.fancl.jp/sustainable/society/healthcare/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	16	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	障がい者施設の食事や身だしなみ支援、ビーチクリーン活動、野球用具を回収し用具不足の国へ寄				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.6	%

■ 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	継続的に発芽米や青汁を利用した健康メニューを企画し、食生活を見直すきっかけ作りを行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.3	%	(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	健康保険組合主催でウォーキング大会を実施。大会のPRや周知、参加への促しなどを行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	31.0	%

※ 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	59.3	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	49.6	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	59.8	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	50.7	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	70.2	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	51.3	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	62.1	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.4	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のストレスチェック結果から、リスク要因の「量的負担」が8.6（全国平均：7.9）と高いものの「上司の支援」も8.2（全国平均：6.6）と高いことから総合健康リスクは83と低い特徴があることを把握できた。コロナ禍で変化への対応が求められ、ストレスフルな状況で、短期的に「量的負担」を改善する施策を行うことは難しい。まずは「上司の支援」強化し、総合健康リスクを維持改善することが課題と考えた。
	施策実施結果	2021年度にストレスチェックの組織分析について組織長へフィードバックを実施した。また、職場改善セミナーを実施し組織長全員92名が参加した。さらに、役職者向けにラインケアセミナーを実施した。
効果検証結果	2021年度から2022年度で、総合健康リスクは83と低値を維持できた。「上司の支援」も8.2から8.1と高値で維持できた。2022年度の組織分析フィードバックでは「自部署についてさらに詳細を聞きたい」という意見があり組織長の関心の高さが伺えた。2023年度は、組織長に向けて集団ではなく組織毎に個別にフィードバックを行うことにしている。(b)で挙げた「量的負担」へのアプローチも今後検討していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2021年度の喫煙率は7.2%と全国平均（16.7%）と比べて低いものの、喫煙による生産性の低下、生活習慣病発症リスクを考慮して、さらに喫煙率を低下させることを目標としている（2025年に6%、2030年に5%）。 ①喫煙問題に対する関心の向上、②喫煙者が禁煙にチャレンジしやすい社内風土づくり、③喫煙者が禁煙にチャレンジしやすい制度づくりが課題である。
	施策実施結果	上記①②に対して、経営トップによるファンケルグループ「禁煙宣言」の発信、禁煙スローガンを各事業所の安全衛生委員会メンバーが考案し従業員の投票により決定した。上記③に対しては禁煙治療費の補助を開始した。
効果検証結果	これまで実施してきた、産業医や保健師による禁煙指導、喫煙者の採用中止、喫煙に関するセミナー実施等に加えて上記の施策を行うことで、喫煙率は年々低下傾向で2022年度は6.5%となっている。現時点では禁煙治療補助に手を挙げた従業員はいないが、社内風土づくり・制度を継続することで、喫煙者が禁煙したいときにチャレンジしやすい環境を2023年度以降も整えていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コーセー

英文名：KOSE Corporation

■加入保険者：コーセー健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

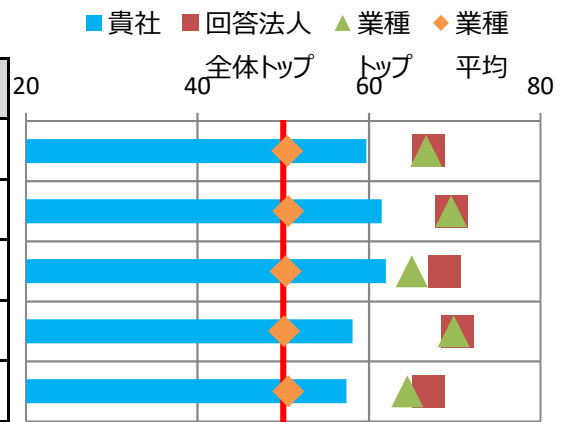
■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.7** ↑1.3 (前回偏差値 58.4)

※「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	-	59.7	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	61.5	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	62.0	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	58.1	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	57.4	66.9	64.5	50.6



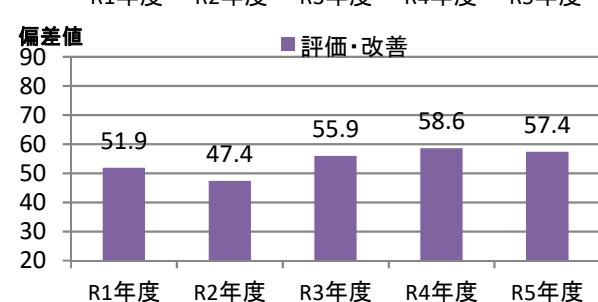
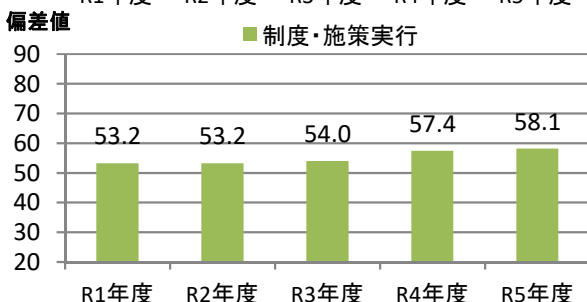
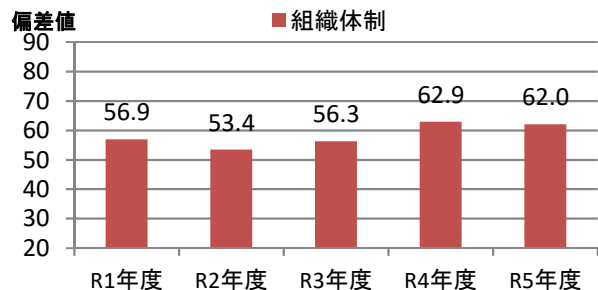
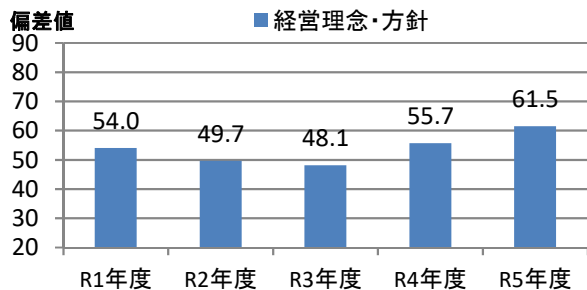
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

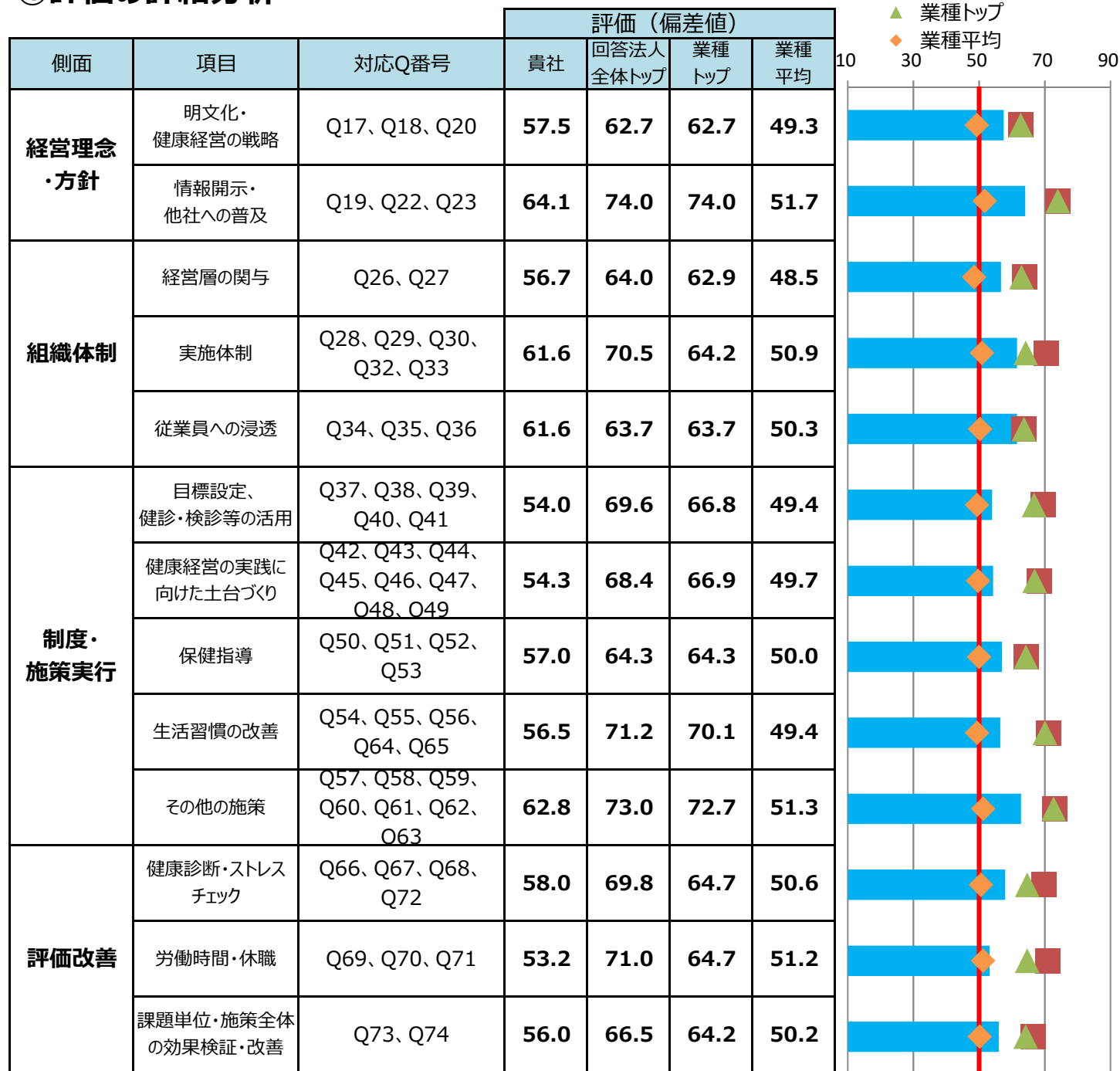
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1301~1350位	1151~1200位	701~750位	651~700位
総合評価	53.8	50.5(↓3.3)	53.3(↑2.8)	58.4(↑5.1)	59.7(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の約7割を占めている接客販売職は、在宅勤務が難しく、長時間の立位、手指の繊細な動きやお客様とのコミュニケーション、表情作りが要求されるため、病気による休業となった場合、復帰に時間がかかる傾向にある。また、プレゼンティーズム・アブセンティーズムによる損失の拡大が経営上の重要な課題と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	社内保健師が中核となり、生活習慣改善を通じた健診有所見者比率の低下や、研修などによるメンタルヘルス対策を講じることで、人員不足解消やプレゼンティーズム・アブセンティーズムによる損失を低減させることが期待できる。「究極の高ロイヤルティ企業」実現に向けて従業員が心身ともに健康になることで、従業員のワークエンゲージメントの向上も期待でき、企業の成長につながると考えている。
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://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/newnormal/healthy-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://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/newnormal/pdf/health_management.pdf_jp.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/newnormal/pdf/health_management.pdf_jp.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://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/newnormal/pdf/health_management.pdf_jp.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	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	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	14.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	様々な部署・世代の方々と交流できる場として、社内イベントをキッズニア東京で開催。ご家族も参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	総務部と健康管理部門が連携し、リフレッシュコーナーにオフィスでやさいを設置することになった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社内健康診断管理サイトにて、ウォーキングマップ、週間歩数ランキング掲載等を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.1	%

■ 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	9.5	%
限定しない	○	全従業員の	14.3	%

※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	52.1	49.7	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	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	50.7	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	54.9	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.8	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.1	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	2020年度、2021年度の子宮頸がん検診受診率は47.6%、47.3%、また乳がん検診受診率は63.0%、61.1%とともに横ばいで推移している中、子宮悪性新生物の医療費は2020年度475万円、2021年度1009万円、乳房悪性新生物は2020年度4700万円、2021年度4720万円と上昇傾向にあり、従来の啓蒙活動だけでは限界があった。
	施策実施結果	事業主、労働組合、健保とコラボヘルスにて健診コースを改訂。子宮頸がん検診、乳がん検診を無料で受診可能にした。また保健師より受診率向上を目的とした研修を実施し、さらに全従業員に向けて動画配信を行った。
効果検証結果	2022年度の受診率は子宮頸がん検診52.7%（前年比+5.4%）、乳がん検診70.5%（前年比+9.4%）と改善した。今後とも受診率、医療費の推移を注視していくこととする。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	弊社の喫煙率が2021年度18.3%と同業他社と比較しても高い中、2021年度はコーセー・アルビオングループの職域接種会場にて、喫煙者への禁煙支援を実施（1回目523名、2回目457名）。禁煙への関心度が高かった集団に対しては、健保主催のオンライン禁煙プログラムへの優先案内を行ったが、2021年度のプログラムの参加者は25名、禁煙成功者は15名と、喫煙率10%達成にはまだほど遠い状況であった。
	施策実施結果	2022年度は社内保健師と健保で共同して、コーセーは管理職喫煙者8名、アルビオンでは禁煙への関心度が高く、影響力のある5名に対し、プログラムへの優先案内を行い、1~2ヶ月に1回フォローを行った。
効果検証結果	その結果、コーセーでは6名が卒煙、アルビオンは2名が卒煙を果たすことができた。今後はさらに保健師を通じた禁煙プログラム実施者を増やすことで、卒煙者の拡大を目指したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ポーラ・オルビスホールディングス

英文名：POLA ORBIS HOLDINGS INC.

■加入保険者：ポーラ・オルビスグループ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

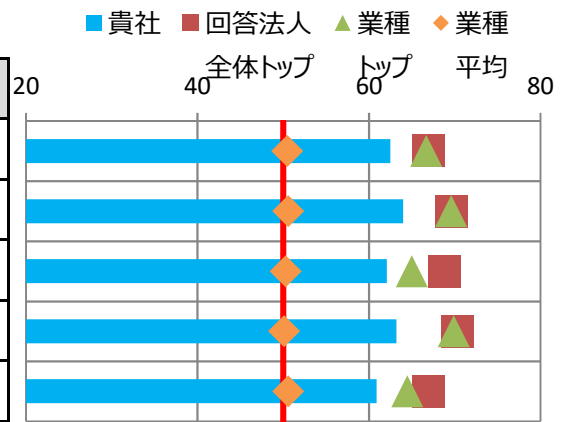
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑3.0 (前回偏差値 59.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	64.0	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	62.1	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	63.2	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	60.9	66.9	64.5	50.6



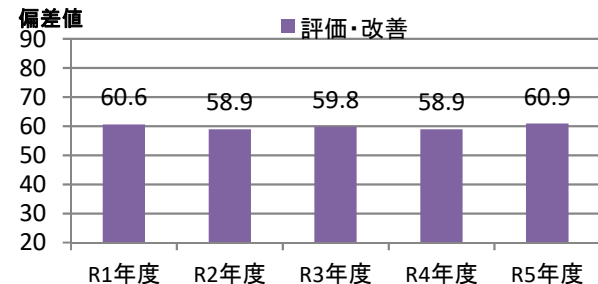
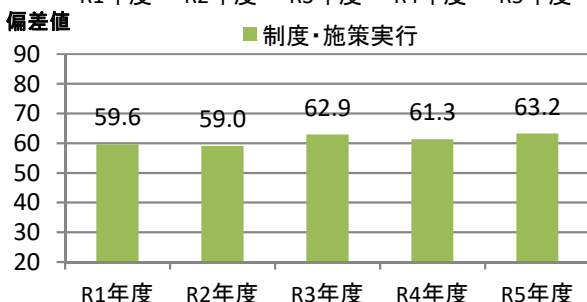
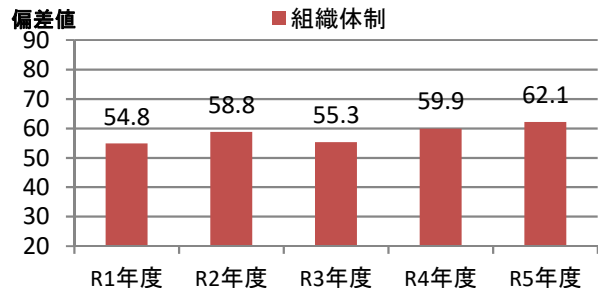
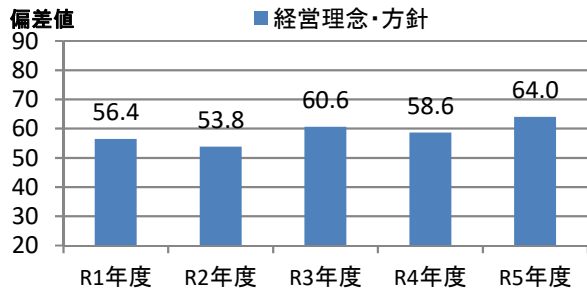
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

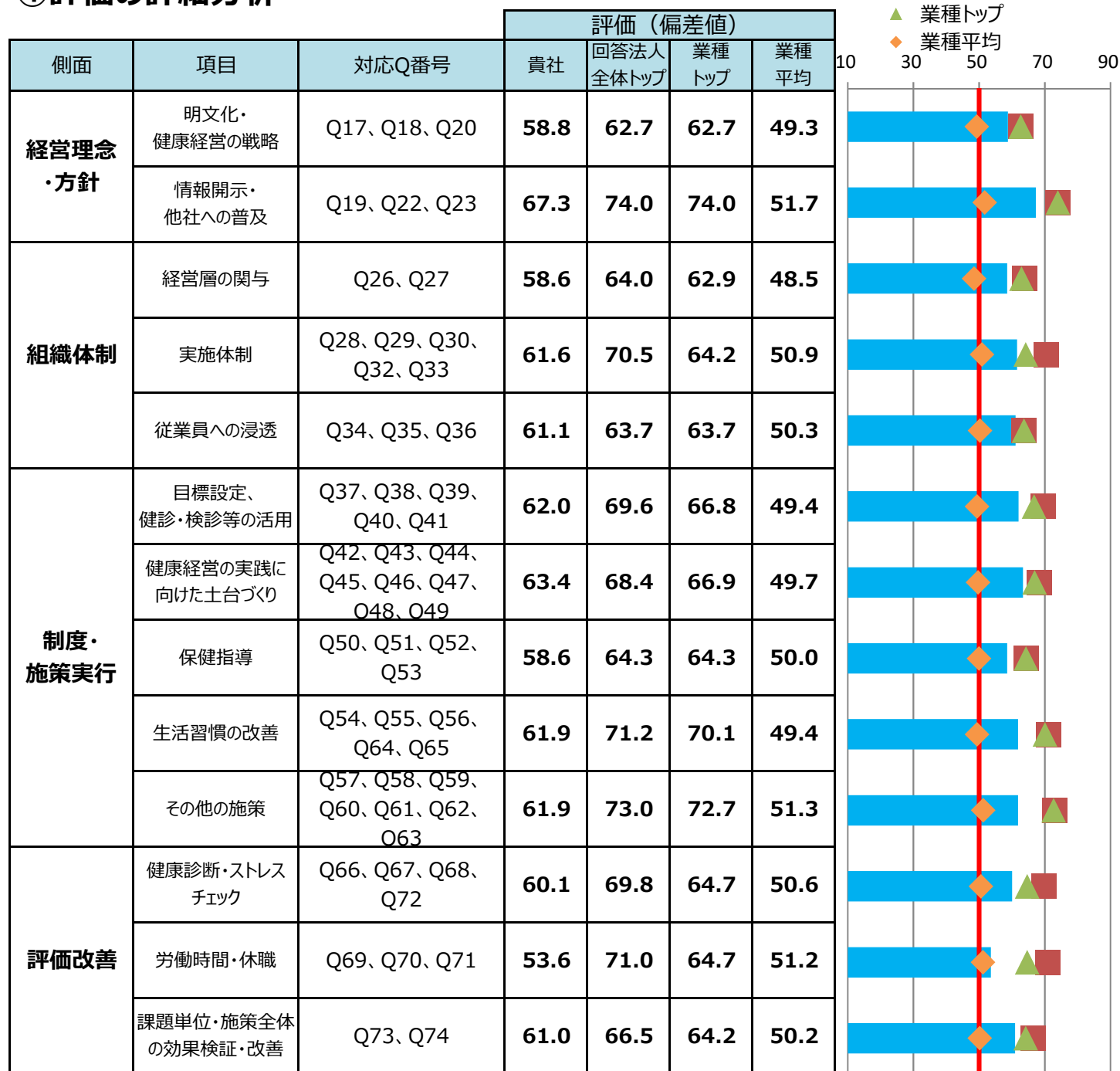
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	451~500位	601~650位	251~300位
総合評価	58.0	57.4(↓0.6)	59.8(↑2.4)	59.5(↓0.3)	62.5(↑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	従業員のパフォーマンス向上 グループ理念「感受性のスイッチを全開にする」で重要視する“多様な個性・感受性を育み発揮する”ためには「従業員の健康が源泉」と認識し、グループ横断で健康経営活動に取り組んでいる。健康経営の長期課題テーマとして、「従業員一人ひとりの個の能力・意欲の最大化」「組織生産性の向上」を設定しており、健康であることが従業員のパフォーマンス・QOL向上に繋がると認識し、生産性指標をKGIに設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	グループ従業員のパフォーマンス・QOL向上の実現を期待しており、①プレゼンティーズム②アブセンティーズムを重点指標（KGI）に設定している。【2026年】①5.2%②2.3日、【2029年】①5.0%未満②2.0日、以上を具体的な目標値として設定している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 グループ理念「感受性のスイッチを全開にする」で重要視する“多様な個性・感受性を育み発揮する”ために、エンゲージメント向上を健康経営の重点課題の一つとして設定している。健康経営を推進することで従業員の働きがい向上し、組織が活性化することで、より「個の個性・能力が発揮できる経営の実現」に繋がると認識し、エンゲージメント指標をKGIに設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	グループ従業員の働きがい向上による組織の活性化を期待しており、エンゲージメント指標をKGIに設定している。【2026年】68%、【2029年】75%を具体的な目標値に設定している。（Great Place to Work®の働きがいのある会社調査を利用）

※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.po-holdings.co.jp/csr/employee/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.po-holdings.co.jp/csr/employee/healthcare/				
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.po-holdings.co.jp/csr/employee/healthcare/				
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.po-holdings.co.jp/csr/data/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	19	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員の家族を対象としたファミリーデーの開催（ポーラ社にて開催）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	食事や体重の記録ができるアプリを導入し、社員に積極的に利用を促進している				
(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	72.0	%

■ 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	歩数を記録できるアプリを導入し、年2回アプリを活用したウォーキングラリー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	72.0	%

■ 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	43.8	%
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	64.7	49.7	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	60.4	49.6	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	62.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	50.7	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	69.3	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.0	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	「人材資本の確保・充実化」の実現に向け、また今後の平均年齢の上昇見込みも踏まえて、「健康診断事後措置」「保健指導」を重点テーマに設定。有所見者については、対象者の迅速受診・受診率向上を目的に、健康管理センター医療職・各社人事・所属長が連携する支援フローを構築・実行中。また、特定保健指導も重点化しており、健保組合・各社担当が密に連携を取り、指導率向上に向けた環境整備・アプローチを実行中。
	施策実施結果	上記対策を実施したことで、有所見者の再受診率は約70%、要就業制限に該当する対象者の再受診率は100%を達成。特定保健指導の実施率は、20年20.9%から21年66.8%と大幅に向上している。
効果検証結果	有所見者割合が年々低下（20年31.9%→21年25.9%）しており、定量的な効果が見えてきている。さらなる有所見者減を目指し、若年層の保健指導の強化、有所見者の継続受診率100%の実現に向けた施策を着手中。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康経営宣言の思想実現とともに、美と健康にかかわる価値を提供する企業グループとして社会的な要請に応えていくため、「一人ひとりの健康で豊かな人生、美しい未来を目指し、煙のない就労環境の実現」をグループ方針（取締役会承認）として設定している。職場（屋内外）の受動喫煙環境の撤廃、個人の喫煙率低下に向け、喫煙所の廃止等の環境整備、就労時間内の禁煙化、社員の理解浸透を実行中。
	施策実施結果	グループ各社毎に喫煙・受動喫煙対策のロードマップを作成。また、組織リテラシーと理解を深めるための教育動画や、卒煙プログラム（サポーター制度・オンライン卒煙プログラム制度・外来制度の充実化）を展開。
効果検証結果	上記取組みを推進した結果、グループ従業員の喫煙率が年々低下できている（2020年15.7%→2021年14.1%→2022年13.3%）。また、2023年よりグループ全社で「就業時間内禁煙」をスタート済みであり、引き続き「煙のない就業環境の実現」に取り組んでいく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：プレミアアンチエイジング株式会社

英文名：Premier Anti-Aging Co.,Ltd.

■加入保険者：東京化粧品健康保険組合

上場

■所属業種：化学

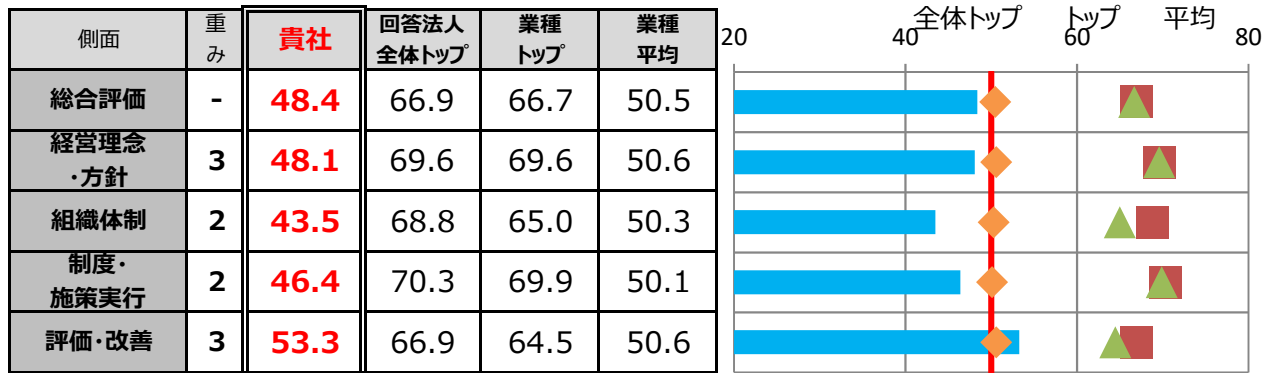
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↑2.1 (前回偏差値 46.3)

※「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



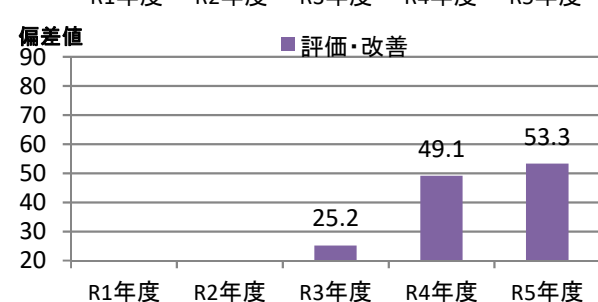
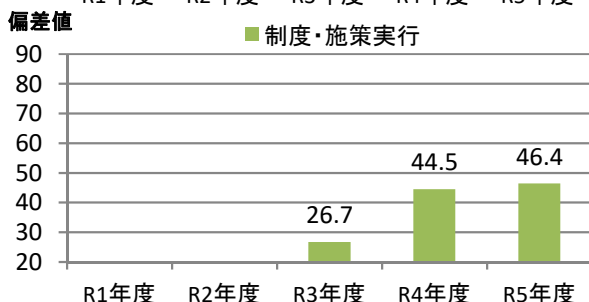
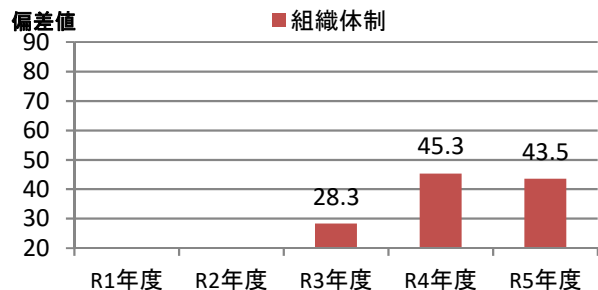
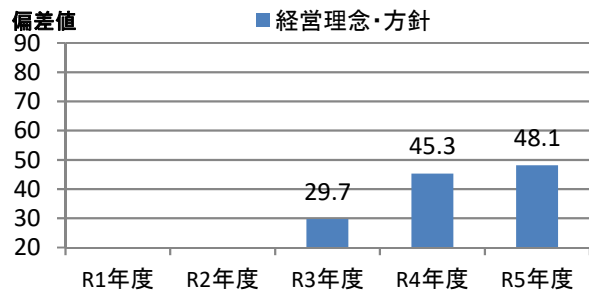
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

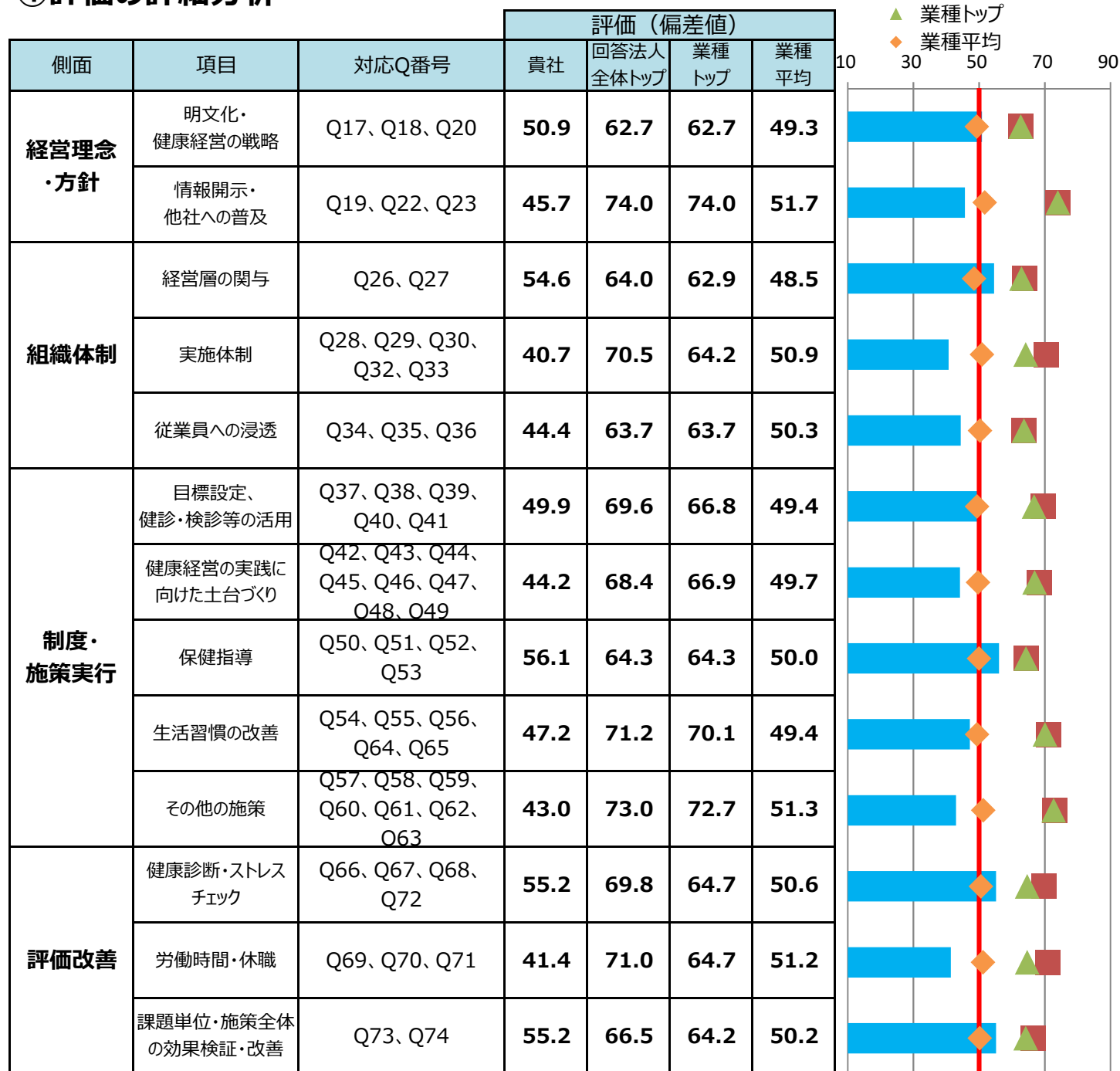
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2801~2850位	2101~2150位	2001~2050位
総合評価	-	-	27.5(-)	46.3(↑18.8)	48.4(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>勤続年数が短い中途社員が多く、部門を跨いだ社員同士の交流が少ないこと。また、急な組織拡大に伴い、縦横ともにコミュニケーションロスの発生が課題として顕在化してきた。社員同士のコミュニケーションの質、よりよい関係の構築を目指すことで、組織が活性化されることが不可欠な状態である。社員同士の関係性の構築には、1人ひとりの心と体の健康は大切な要素の一つであり、健康経営施策を通し取り組む。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営施策を通して、社員間に共通の話題が生まれコミュニケーション回数が増えることで、相談しやすく自由な議論、称賛や承認、支援関係の深化や醸成を期待している。また、組織の活性化を図る一つの指標としているエンゲージメントサーベイのスコアにおいて2024年度までに10%アップを目標としている。</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>弊社ではマテリアリティの重点項目として「プレミアアンチエイジングらしさの追求」を設定し、「社員へのアンチエイジングの浸透」に取り組むことを宣言。社員が、アンチエイジングも含めた健康意識を向上させ、心身ともに健康でパフォーマンス高く活躍できる環境を整備することが重要と考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の取組の中で、以下2点を期待している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員がセミナーの実施や施策等を通じ、健康に関する情報に触れる機会を増やすこと。 ・心身の健康増進につながる制度の拡充や、働く場所として会社の環境改善を行うことで、パフォーマンス向上につなげること。 <p>なお、効果検証については、エンゲージメントサーベイの「健康」「環境」のスコアにて管理を行う。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.p-antiaging.co.jp/ja/sustainability/society.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	54	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	53.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	各部門キックオフで相互理解を促すワークの実施、半期ごとに集合形式で全社MTGを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ダイエットプロジェクトにて食品保健指導士による栄養指導と個々にあったサプリメントのアドバイスを実施				
(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	9.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	プレミアアンチエイジング健康アクションとして、月1回の健康イベントの開催を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.5	%

■ 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	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	48.7	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	49.6	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	45.8	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.7	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.6	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.7	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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や人のつながり、部門を跨いだ情報流通について、2021年度より課題として改善の取組を行っている。2022年度はコロナでリアルな接点を持っていない中でも配信にて情報との接点を工夫した。一方、急な組織拡大で縦の情報連携について、人によって異なる・不十分といった課題が発生した。
	施策実施結果	毎週30分の社内配信を1年半継続して実施、視聴率も昨年度の平均70%程から2022年度下期では平均77%と向上。また今年度は全社MTGや各部門キックオフを対面で行う等、リアルな交流機会も増やしている。
効果検証結果	エンゲージメントサーベイにて「部署間の協力」というスコアで定量的に確認しており、直近でスコアが1改善された。また、アンケートにて「縦の情報連携の改善を感じるか」という設問に対し、45%が改善を感じると回答した。 今期は配信を継続しつつもリアルな接点の創出に努めるとともに、さらに従業員一人一人にスポットが当たるような称賛の施策を実施して、継続的にサーベイのスコアを検証していく。	
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	全従業員を対象に健康に対するアンケートを実施したところ、「腰痛・肩こり」「眼球疲労」に不調を感じている従業員が多いことがわかった。パフォーマンス低下の要因としても捉えている従業員が多いため、改善が必要である。
	施策実施結果	肩こり・腰痛予防ストレッチポスターを貼る、お昼休憩時間を活用してヨガを開催する等の取組を実施。
効果検証結果	現時点では、アブセンティーズム等への定量的な効果は出ていないが、ヨガ実施後アンケートで、7割が大変満足・3割が満足と回答し、うち3割から「体が楽になった」「その後の生産性が向上した」等の効果を表わすコメントを得た。 今後、スタンディングデスク・昇降デスクの設置を行う等、職場の環境改善を行うことで、定量的な改善も目指していく。	

※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：エステ株式会社

英文名：S.T. CORPORATION

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

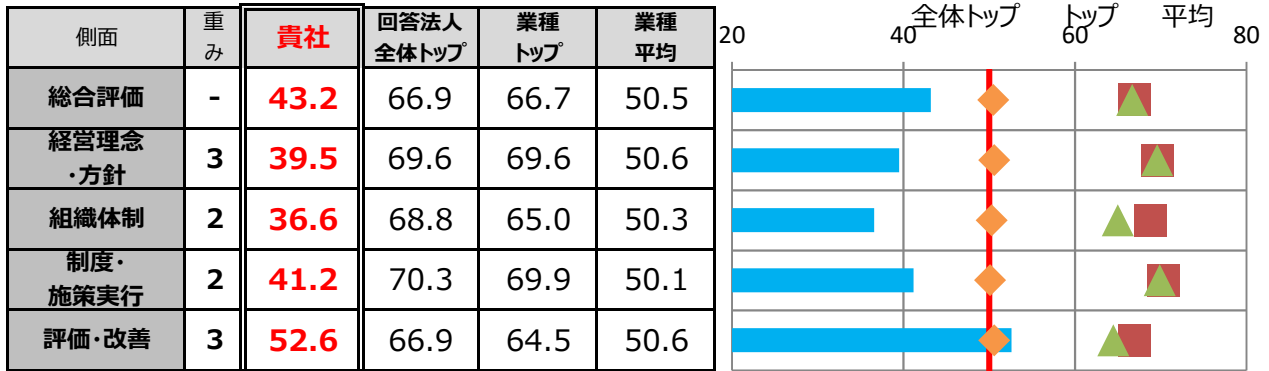
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.2** ↑1.8 (前回偏差値 41.4)

※「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



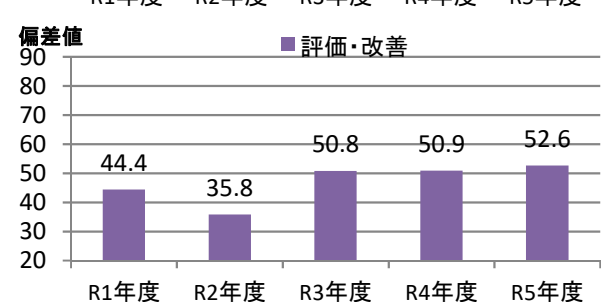
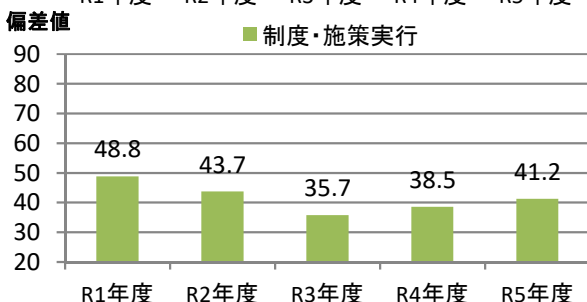
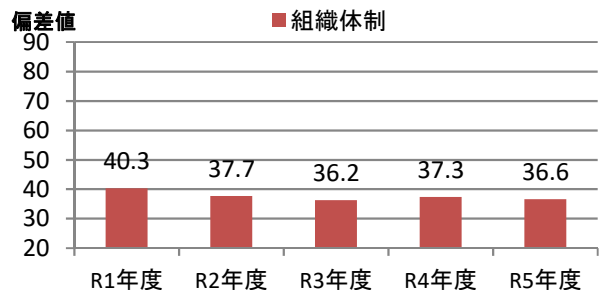
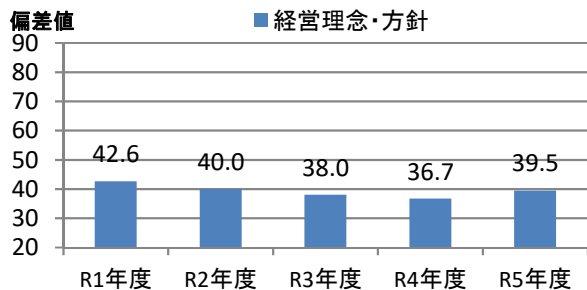
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

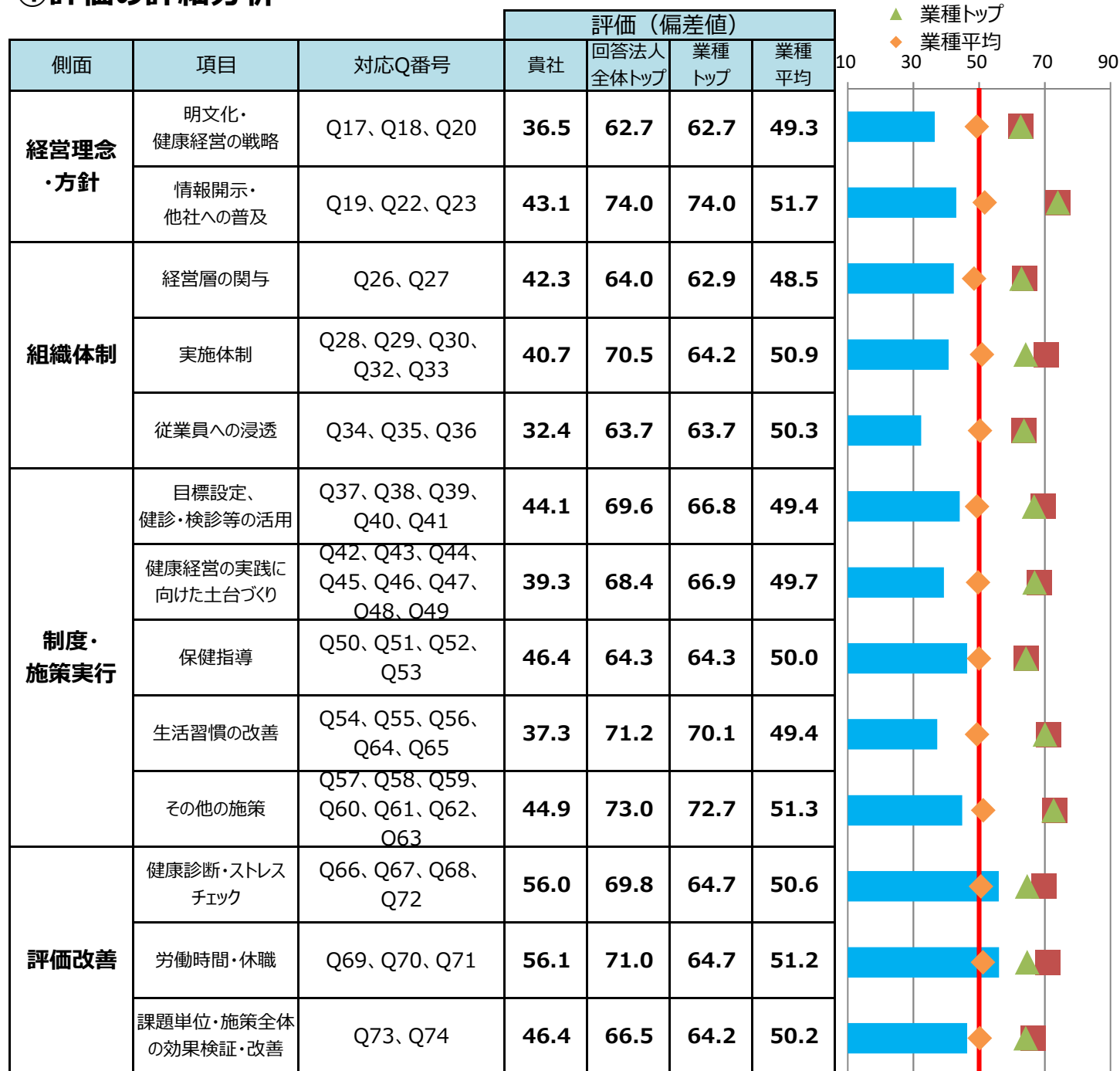
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1651~1700位	2151~2200位	2351~2400位	2601~2650位	2701~2750位
総合評価	43.9	39.0(↓4.9)	41.0(↑2.0)	41.4(↑0.4)	43.2(↑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	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	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.st-c.co.jp/sustainability/occupational-health-and-safety.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				
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	24	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	9.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.6	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ 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	海外拠点も含めた全事業所とオンライン接続をし、社長他役員も出席のもとパーティーを開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	自販機メーカーが提供するアプリを利用し、歩数に応じてポイントがたまる制度を導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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 of 外部委託業者のサービスを利用し、スポーツクラブとの会員提携が利用できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	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	40.4	49.7	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	49.0	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.5	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	課題：メンタル不調者を減らすこと。（不調から早期で復帰すること） 内容詳細：ストレスチェックの結果から少しずつ高ストレス者の割合が増加している。また、数年前は いなかったメンタル不調による休職も出始めている。
	施策実施 結果	保健師との面談機会を増やした。面談を通して ストレスの要因を把握し、それに対処する もしくは本人が 対処するための助言を行うようにした。
	効果検証 結果	ストレスチェックの結果、休職数に変化は出ていない。 しかし、休職期間が短くなる等の効果が出始めている。
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：小林製薬株式会社

英文名：Kobayashi Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

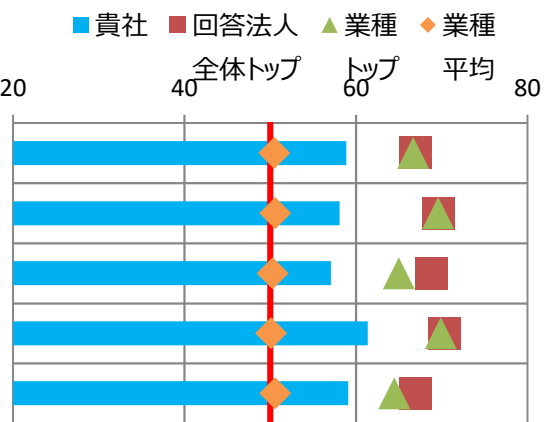
■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **58.9** ↑9.6 (前回偏差値 49.3)

※「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	-	58.9	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	58.1	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	57.1	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	61.4	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	59.1	66.9	64.5	50.6



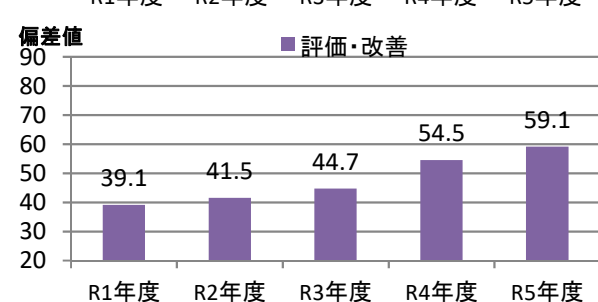
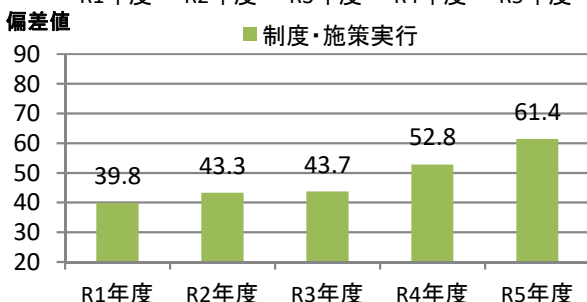
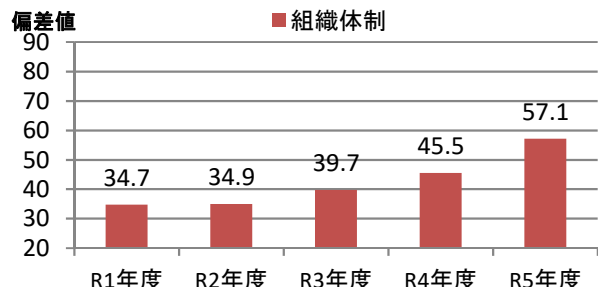
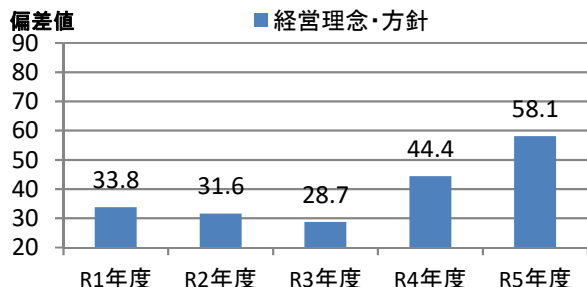
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

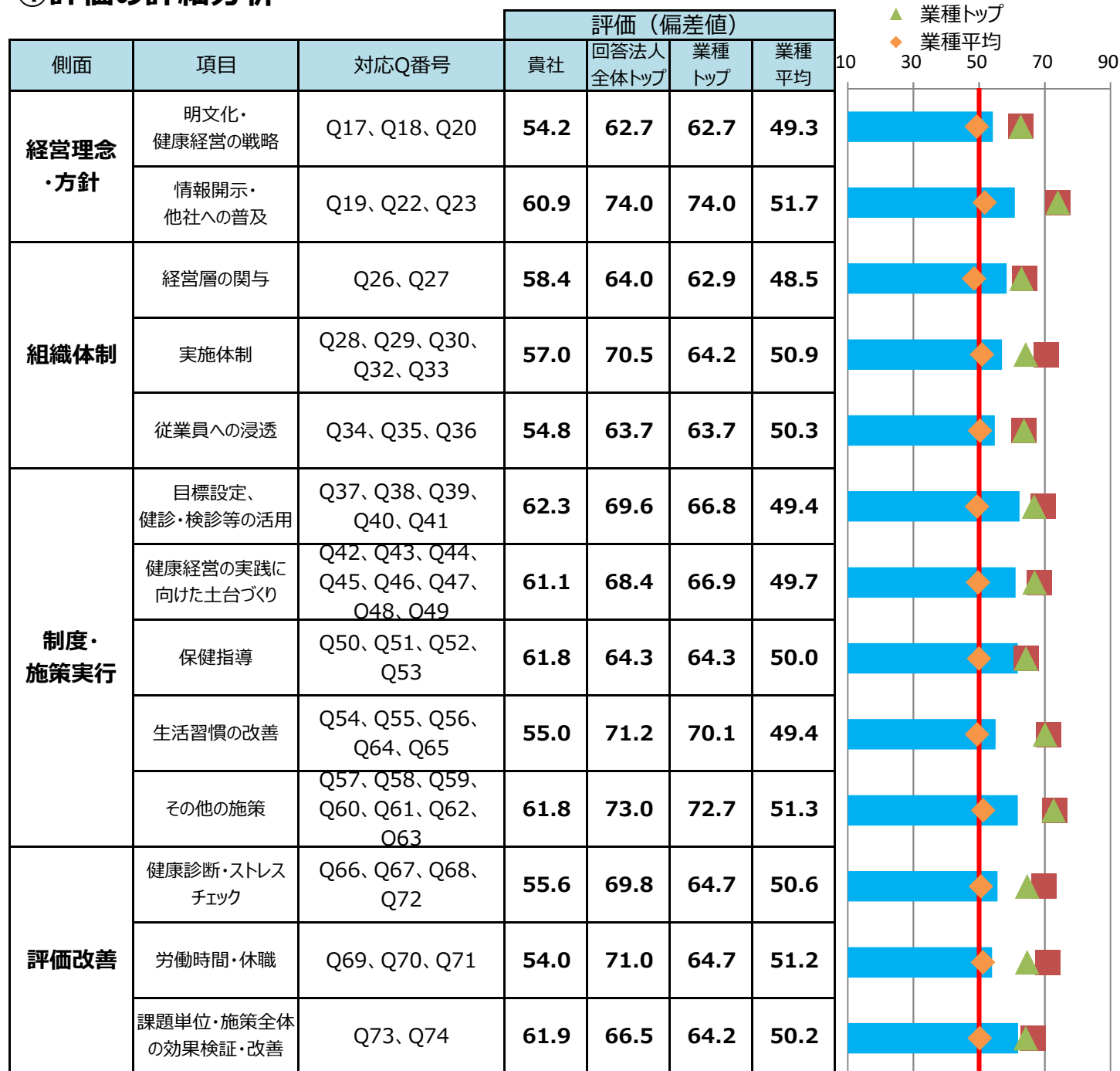
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2201~2250位	2451~2500位	1751~1800位	701~750位
総合評価	36.8	37.6(↑0.8)	38.7(↑1.1)	49.3(↑10.6)	58.9(↑9.6)
【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>当社は「あったらいいなをカタチにする」をコーポレートブランドスローガンとして掲げている。この「あったらいいなをカタチに」した製品やサービスは、社員一人ひとりのアイデアから生まれていることから、心身ともに健康でいきいき働ける会社であり続けるために、社員の健康維持・増進とともに生産性を高めることが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康施策や環境整備への投資により、従業員が健康維持・増進に自主的に取り組み、自分らしいキャリアを実現できる会社であることを目指す。具体的な目標値は、2025年度アブゼンティイズム（休職率）0.6%（現在値0.7%）、プレゼンティイズム（心身の不調による生産性低下割合、100-SPQ値）12.0%（現在値13.5%）とする。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>2023年-2025年の中期経営計画で掲げている「私があったらいいなをカタチにする～枠を超えたチャレンジ風土の醸成」は、一人ひとりのコミュニケーションから生まれてくると考える。組織内のコミュニケーションがタテ（経営層と社員、上司と部下等）、ヨコ（チームメンバー同士、部署間等）ともに円滑であることで、風通しのよい組織を醸成し、一人ひとりの「従来の枠を超えたチャレンジ」を推進することが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員同士のコミュニケーションを活性化することにより、これまでの枠を超えた新しいチャレンジを促進し、仕事の満足度向上を図る。具体的な目標値は、2025年度「既存の枠を超えた新しいチャレンジが出来ている（従業員意識調査より）」割合60%（現在値57%）、「仕事にやりがいを感じている（＝仕事の満足度）」割合70%（現在値64%）を目指す。</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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.kobayashi.co.jp/contribution/employee/healthmanage.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.kobayashi.co.jp/contribution/employee/healthmanage.html				
b.プレゼンティイズム	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.kobayashi.co.jp/contribution/employee/healthmanage.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)	46	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	10.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション活性化のため、年4回グループや部の飲食の補助として上限5000円を支給している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.9	%

■ 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	保健指導の際、食生活を見直すため健康アプリを積極的に活用するよう丁寧に説明し、利用促進している				
(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	24.2	%

■ 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	運動月間を決め、「ながら運動」や、スニーカー通勤の奨励、ウォーキングイベントを開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.8	%

■ 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	13.1	%

※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	59.9	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	49.6	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	64.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	50.7	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	55.2	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	51.3	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	56.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.9	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	これまで重要所見者に注力していたため、重要所見手前の予備軍に対しての指導や対策が十分ではなかった。産業医・保健師の意見をもとに、保健指導面談で生活習慣の改善を指導することによって、将来的な健康リスクの低減に直結しやすい人を対象者に変更するなど、重症化による退職者発生を 방지、生産性低下の削減に向けたアプローチ対象に課題があった。
	効果検証結果	保健指導面談対象を「血圧・血糖・脂質・肝機能」のリスク保有者に変更。面談対象者は約2割増加したが、保健指導を行う医療職を増員することで対応した。2022年度保健指導面談実施率96.3%
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍以降在宅ワークの推進や社内外の懇親会等の自粛により、従業員間のコミュニケーション機会が減少し、若手社員から「わからないことを気軽に聞けない」という声や、「不調者の早期発見が難しい」「事業部間のコミュニケーションが取れていない」という意見があり、上司部下や従業員同士、タテとヨコのコミュニケーション活性化が課題となっていた。
	効果検証結果	全従業員の意識調査によると、「職場では、メンバー同士が気軽にコミュニケーションできる雰囲気がある」項目において、2020年78%、2021年81%、2022年82%が「全くその通りである」または「どちらかというとその通りである」と回答しており、年々コミュニケーションが取れていると感じている割合が改善している。

※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：荒川化学工業株式会社

英文名：ARAKAWA CHEMICAL INDUSTRIES,LTD.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

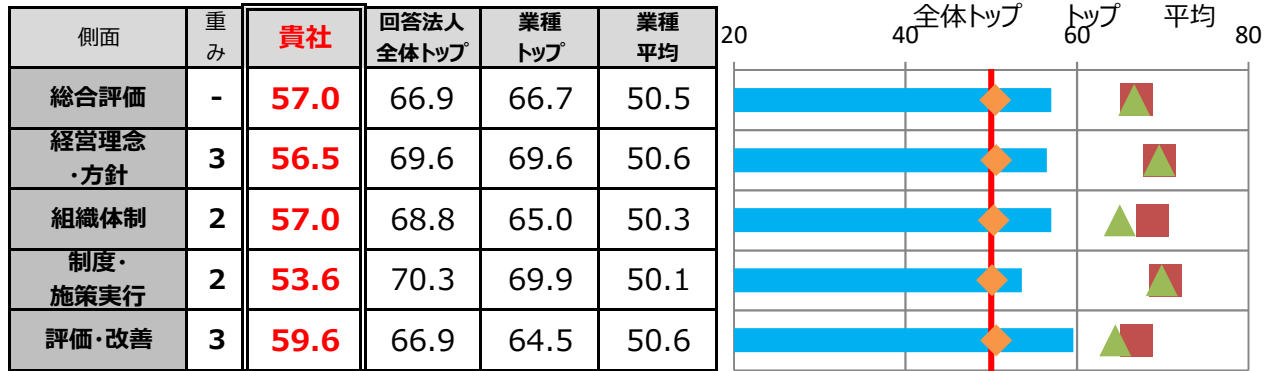
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.0** ↑1.3 (前回偏差値 55.7)

※「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



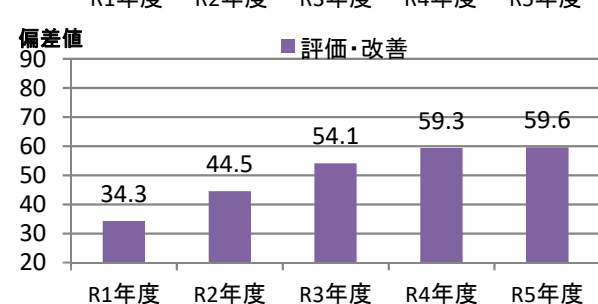
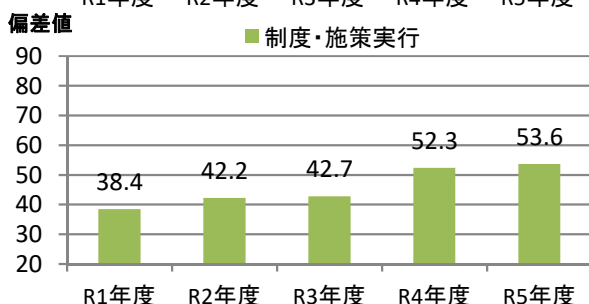
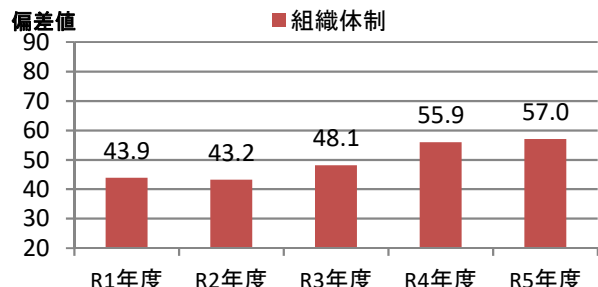
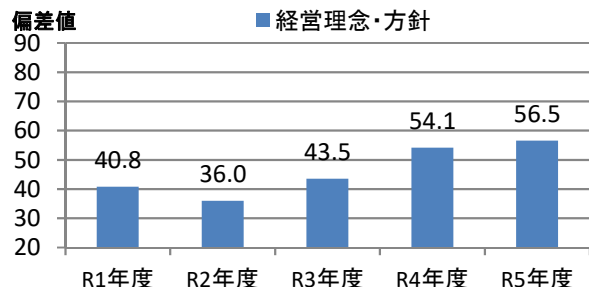
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

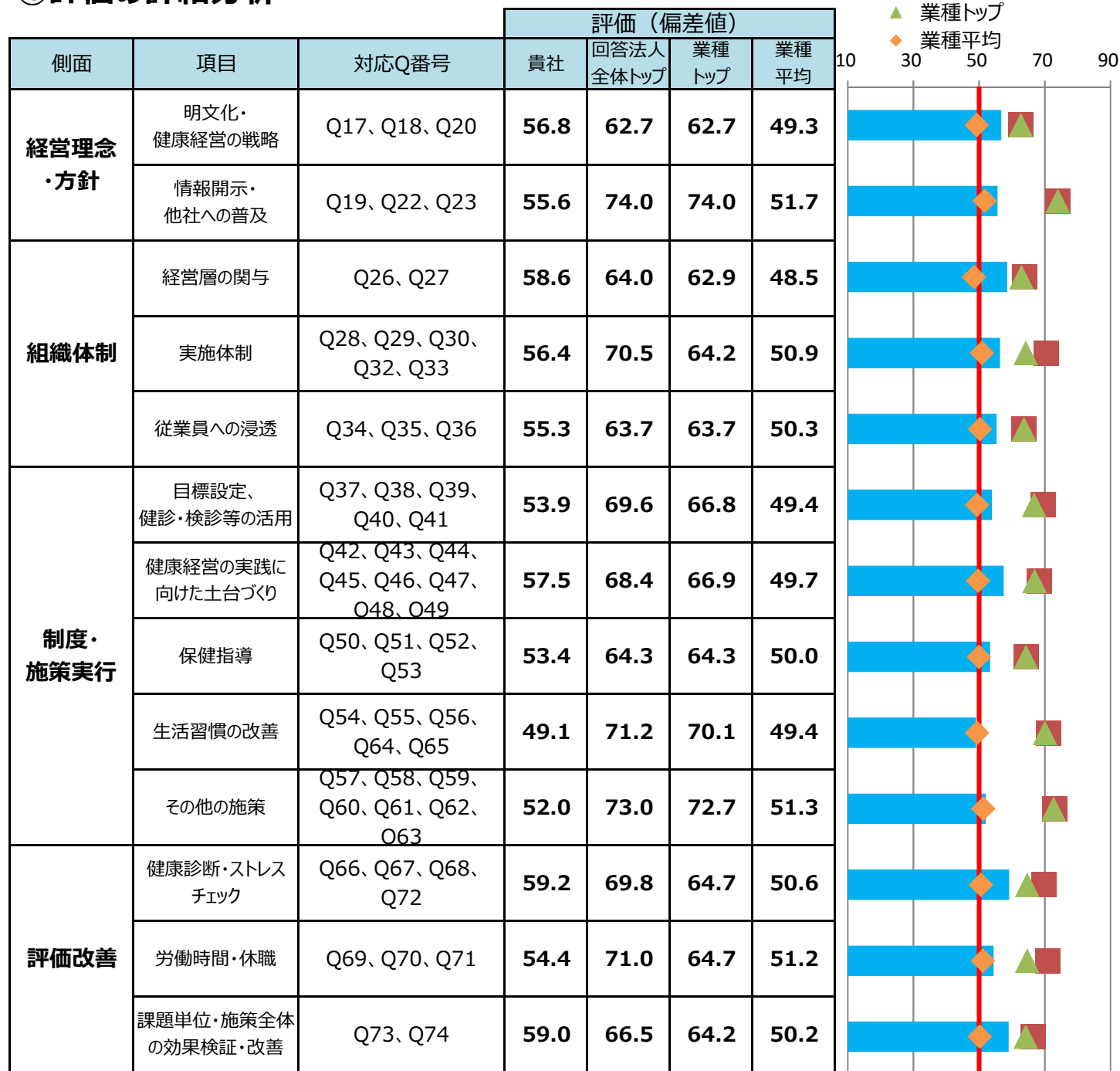
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1951~2000位	2001~2050位	1851~1900位	951~1000位	901~950位
総合評価	39.0	41.2(↑2.2)	47.4(↑6.2)	55.7(↑8.3)	57.0(↑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 65歳定年制を2019年度から導入し、希望する従業員が長く働ける土台を作った。それに伴い、長く働き活躍したいと思える環境づくりと、全従業員が能力を最大限発揮して働ける組織づくりを行う必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として、ワークエンゲージメント（イキイキタイプ従業員50%以上）、生産性の向上（付加価値労働生産性25%アップ）を最終目標に位置づける。またその下位に、メタボリックシンドローム非該当者・予備軍割合や高ストレス者割合、休業者の復職率等を指標として設定し、従業員の健康促進を進めていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトの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.arakawachem.co.jp/jp/csr/activity/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.arakawachem.co.jp/jp/csr/sdgs.html#KIZUNAindex				

※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)	23	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.9	%	(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	糖分に関するフードモデルを作成し、糖分を多く含む飲料を避けるなどの改善を促す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	84.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	自転車通勤を制度化。また徒歩通勤を促すためにスニーカー通勤、リュックサック通勤の利用を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.5	%

※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	54.8	49.7	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	49.6	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	51.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	50.7	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	54.4	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.8	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.8	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	メタボ該当者・予備軍の割合が2018年度時点で総合健康保険組合平均よりも4%ほど高く、潜在的に休職リスクが高い従業員が多かった。一報、特定保健指導対象者の特定保健指導受診率は2018年度時点で1%であり、生活習慣の改善に努めている従業員が非常に少なく、生活習慣改善行動を促す必要があった。
	施策実施結果	保険組合から特定保健指導を受託し、全従業員が職場内で就業時間内に受診ができるようにした。その結果受診率は18%まで改善し、受診した従業員のうち約半数が改善目標値を上回った。
効果検証結果	メタボ該当者・予備軍の割合が2018年度時点で総合健康保険組合平均よりも4%ほど高く、潜在的に休職リスクが高い従業員が多かった。一報、特定保健指導対象者の特定保健指導受診率は2018年度時点で1%であり、生活習慣の改善に努めている従業員が非常に少なく、生活習慣改善行動を促す必要があった。予備軍の割合は2018年度を起点として、2021年度は-4%、2022年度は-3.4%と改善が見られている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	生活習慣病への影響が大きい喫煙習慣者は、年々割合が減っているが25%程度を推移している。全社員対象に行なったアンケートでは、喫煙者の「禁煙に取り組んだが失敗した」人のうち、「意志が弱く続かなかった」人の割合が60%を超えていた。健康のため禁煙に取り組みたい人がいる中、なかなか続かない人が多いことがわかった。
	施策実施結果	スマホやPCなどからオンラインで禁煙外来を受けられるプログラムを通年案内し、その参加費用の全額を補助している。参加者は2020年度から毎年1→5→6人と年々増加している。
効果検証結果	定期健康診断の間診票上で集計した喫煙率のデータとして、2020年度から2022年度まで、25.5%→24.5%→24.2%と減少傾向で推移している。	

※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：東洋合成工業株式会社

英文名：Toyo Gosei Co., Ltd.

■加入保険者：産業機械健康保険組合

上場

■所属業種：化学

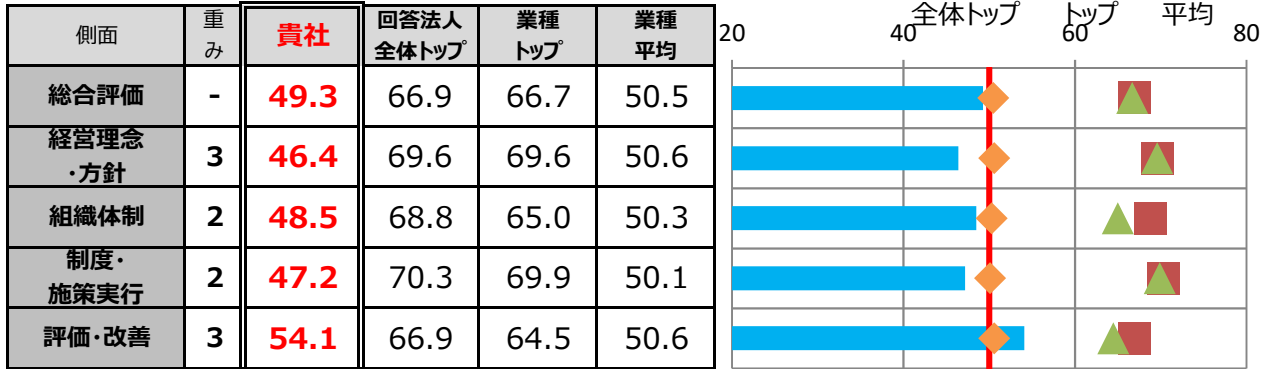
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.3** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



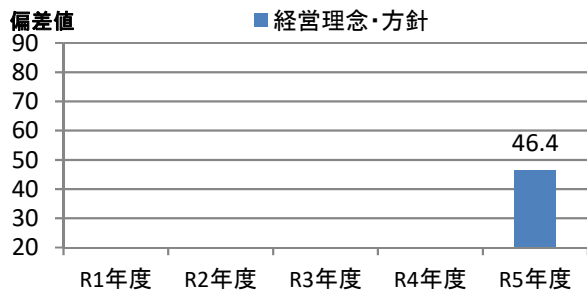
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

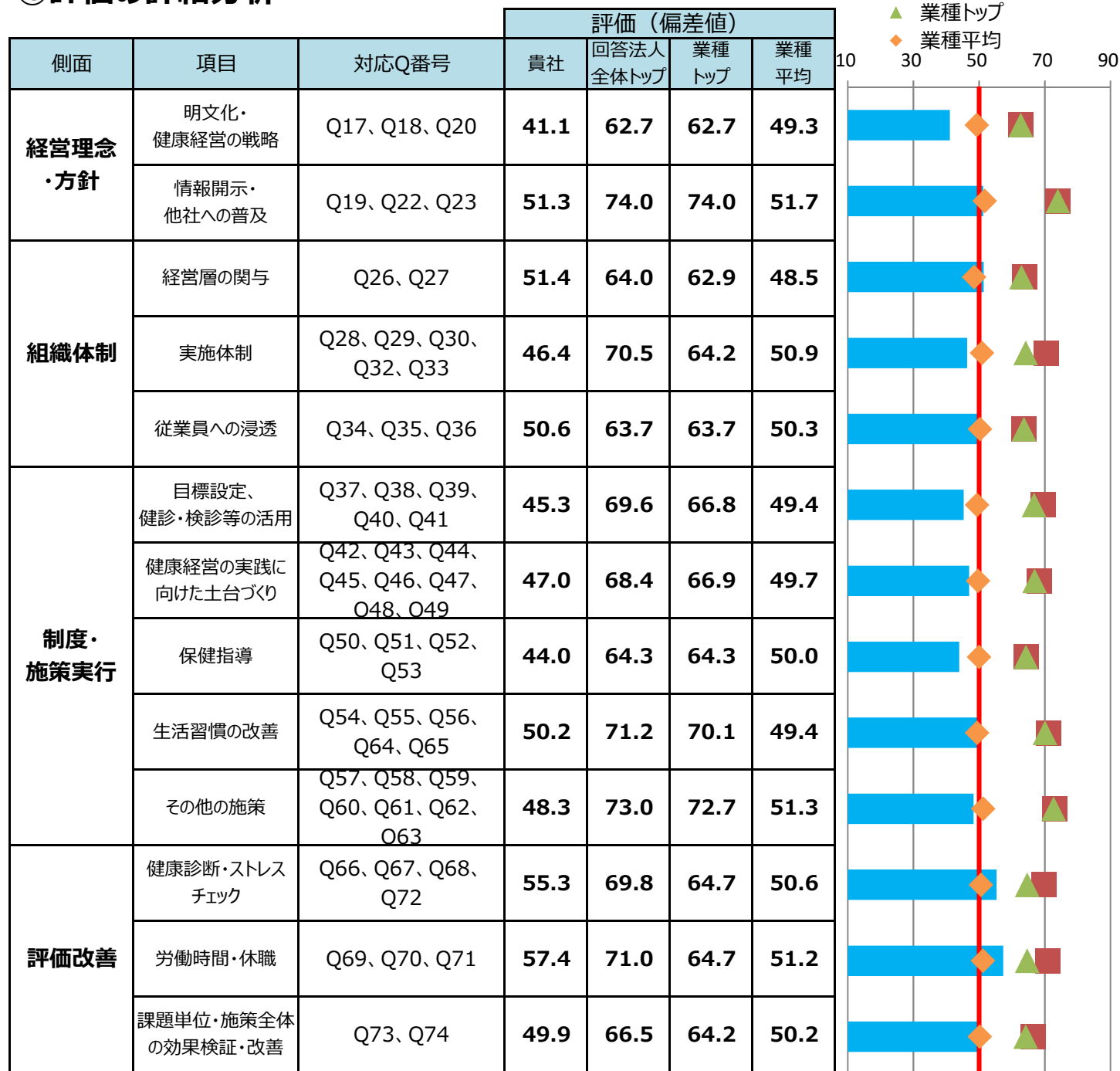
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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
総合評価	-	-	-	-	49.3(-)
【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 人と組織のパフォーマンスを向上させるために、活力があり、達成感を感じられる関係性が担保された組織状態を作るために、組織の状態を定期的に把握し、その結果を踏まえた対策を講じること。
	健康経営の実施により期待する効果	「個人の成長」と「組織の成長」の両立を実現する「活力ある職場づくり」を期待している。具体的な指標としては、実施している組織感情診断において、全社で「快適な職場」にすること イキイキ感情を60%にすること（現状：54.0%） 効力感指数を60%にすること（現状：59.4%） 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 多くの経験から気づきや学びを得ることでパフォーマンスを向上させることが出来るよう、新しいことに安心して挑戦できる、心理的安全性が担保された組織状態を作るために、組織の状態を定期的に把握し、その結果を踏まえた対策を講じること。
	健康経営の実施により期待する効果	「個人の成長」と「組織の成長」の両立を実現する「活力ある職場づくり」を期待している。具体的な指標としては、実施している組織感情診断において、全社で「快適な職場」にすること イキイキ感情を60%にすること（現状：54.0%） 効力感指数を60%にすること（現状：59.4%） 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.toyogosei.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.toyogosei.co.jp/csr/future/human.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	55.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	懇親会補助金制度は部門内外の懇親と旅行に年間一人最大1万円補助。昨年度利用率66%と				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.5	%

■ 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	社員食堂にて、定期的に「減塩」「野菜プラス」「ミルクプラス」等のイベント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	67.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.9	%

■ 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	クラブ活動として運動部が複数存在している。活動や、イベントへの参加に補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	13.4	%

※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	50.1	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.9	49.6	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	49.9	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.4	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.2	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.0	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	全社で実施してるストレスチェックにおいて、2019年度 13.5%だった高ストレス者率が、2020年度は16.2%に上昇してしまった。 メンタル不調・休職につながる恐れがあるため、改善が必要である。
	施策実施結果	メンタルヘルスに関する全従業員へのeラーニング教育及び、産業医からの教育や、相談しやすい環境づくり（毎月の従業員への案内等）を実施した。
効果検証結果	ストレスチェックにおける2022年度の高ストレス者率は、12.9%と、前年に比べ3.3%改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	国内拠点が7か所あり、拠点同士の従業員の対面でのコミュニケーション機会が少なく、全社でのワークエンゲイジメントや生産性に影響が出る恐れがあるため、対面でのコミュニケーションを活性化させる必要があった。
	施策実施結果	千葉ロッテのスポンサー冠試合である「東洋合成スペシャルデイ」を、各拠点から募った有志で企画・運営した。また、従業員の家族・取引先も招待し、サプライヤも含めた対面コミュニケーションを活性化させた。
効果検証結果	有志参加人数 2022年：65名 2023年：85名（前年比+20名、+31%） メンバーのアンケート アンケートの満足度・有意義に機会になったか？の回答 2022年：有意義な機会になった割合92% 2023年：有意義な機会になった割合98%（前年比+6%改善） 家族、取引先の招待数 2022年：1500名（家族700名、取引先800名） 2023年：1400名（家族700名、取引先700名）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：デクセリアルズ株式会社

英文名：Dexerials Corporation

■加入保険者：デクセリアルズ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

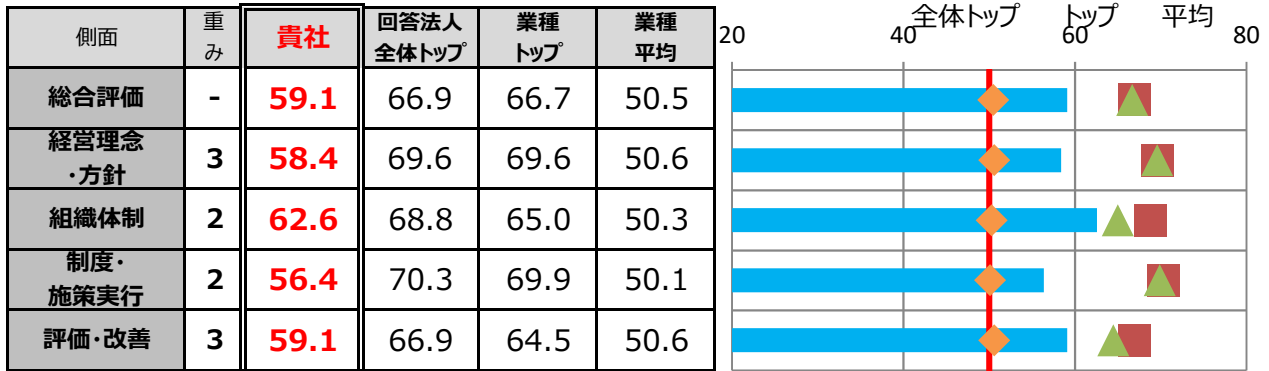
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.1** ↑1.2 (前回偏差値 57.9)

※「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



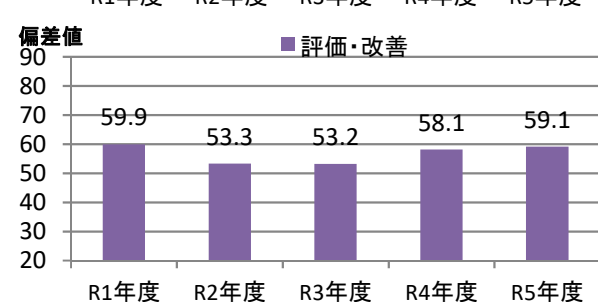
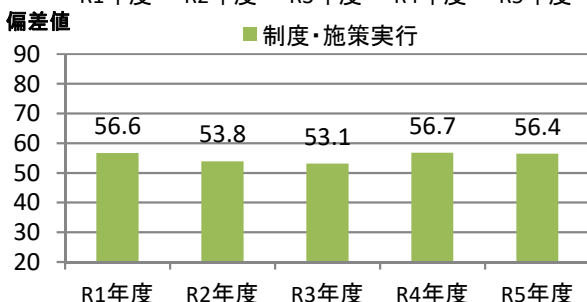
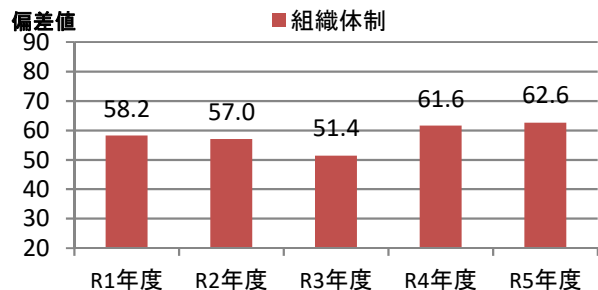
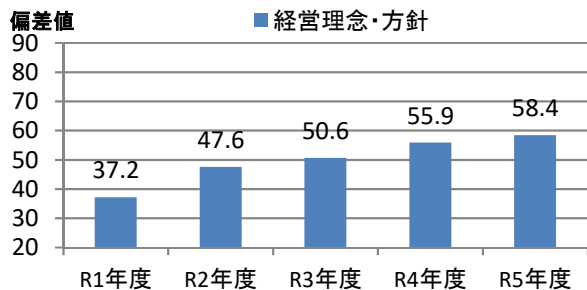
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

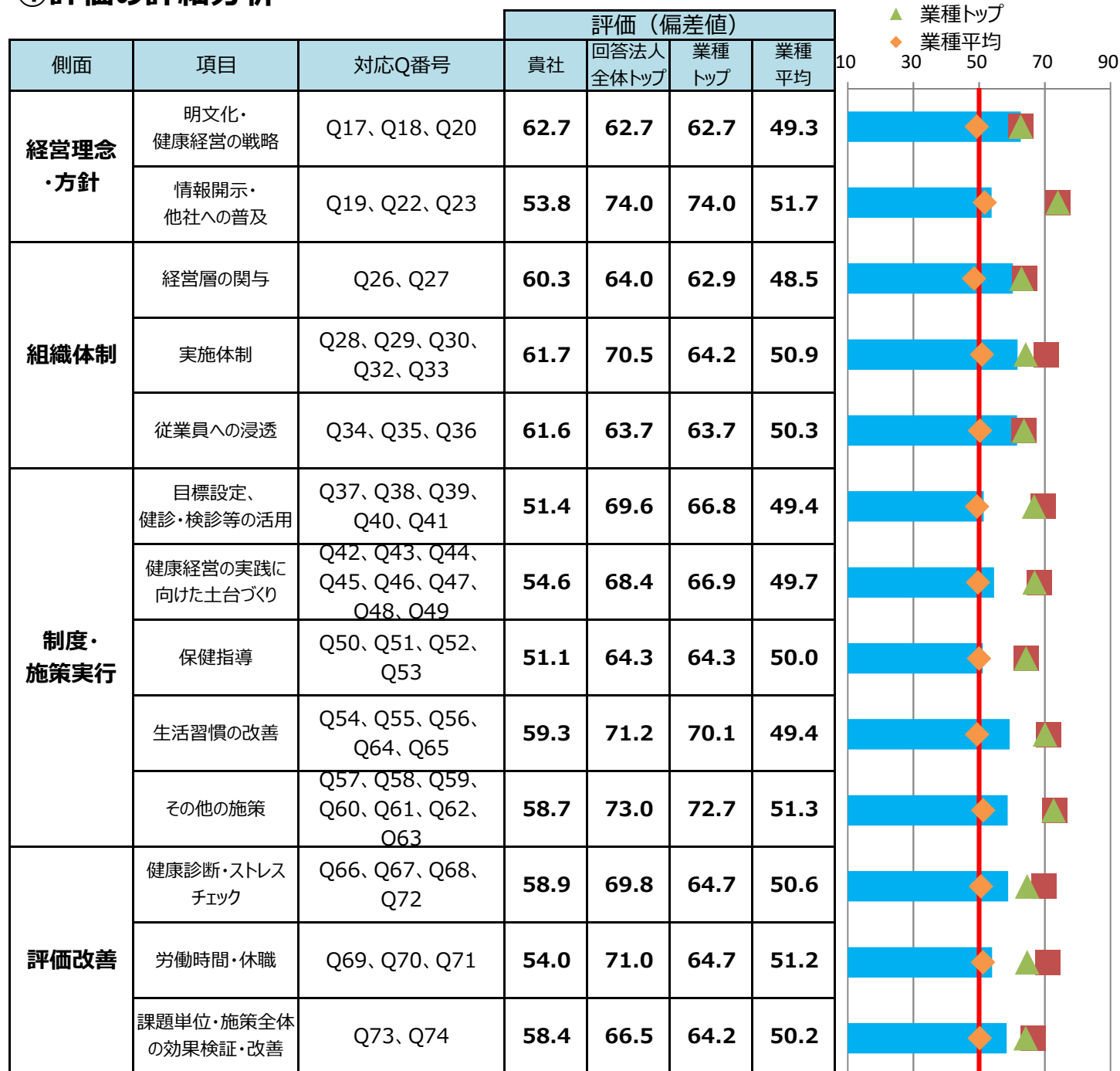
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位	1101~1150位	1301~1350位	751~800位	701~750位
総合評価	52.1	52.4(↑0.3)	52.0(↓0.4)	57.9(↑5.9)	59.1(↑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	組織の活性化 デクセリアルズの持続的な成長にとって重要な経営資源は技術と人材である。エンゲージメント調査結果よりさらにエンゲージを向上させ、社員が前向きな視点を持ち働きがいのある職場づくりを推進することが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により下記項目を期待する効果とする。 ①社員が自らの健康をセルフケアできる社員の割合を2030年度50%以上とする。 ②ワークエンゲージメントの偏差値50以上の継続。 ③ストレスチェック結果より管理職が自部署の職場環境改善目標を立て実行し、社員コミュニケーションを向上させる。
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	統合報告書
URL	https://www.dexerials.jp/csr/download/

※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	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	76.7	%	(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	全国労働衛生週間健康標語の募集				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.3	%

■ 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	RIZAPによる食生活改善セミナーをオンライン開催。後日セミナーのアーカイブ動画も配信した				
(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	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	アプリを使ったウォーキングイベントを年2回被扶養者も含め開催。達成者は自宅に果物が届けられる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.2	%

■ 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	1.0	%

※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	54.2	49.7	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	49.6	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	51.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	50.7	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	54.9	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.3	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	55.7	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.1	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	全社ストレスチェックにて高ストレス者の割合が2018年度は11.7%と全国平均を上回る結果であった。まずは2023年度には高ストレス率9.76%の目標を立て、毎年-0.28%の削減目標を設定している。
	施策実施結果	統括職を対象に職場環境改善セミナーを実施、各職場の改善計画を立て、改善に取り組み課題解決を図った。また統括課長以上を対象にラインケア研修を実施、メンタルヘルス不調者や職場環境改善の気づきを促した。
効果検証結果	2019年度は11.1%、2020年度は10.6%、2021年度は10.4%、2022年度は10%と着実に高ストレス者の割合が低下している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は2016年度は29.03%であった。喫煙の健康への影響はWHOからも全世界に発信されており、2020年度以降は新型コロナウイルス感染と相まって、更なる喫煙率低下が必須となっている。
	施策実施結果	禁煙取り組み施策を全額補助。2022年度から健康経営ワーキンググループを発足、2024年度敷地内全面禁煙に向けたトップメッセージを全社海外も含め発信。喫煙所の削減、就業時間内の禁煙を実施。
効果検証結果	2017年度28.62%、2019年度27.58%と順調に削減。2020年度は27.8%と増加となったが2021年度は26.4%、2022年度は24.6%と削減されている。2024年度国内事業所敷地内全面禁煙に向けて喫煙所縮小。就業時間禁煙。	

※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：アース製薬株式会社

英文名：Earth Corporation

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

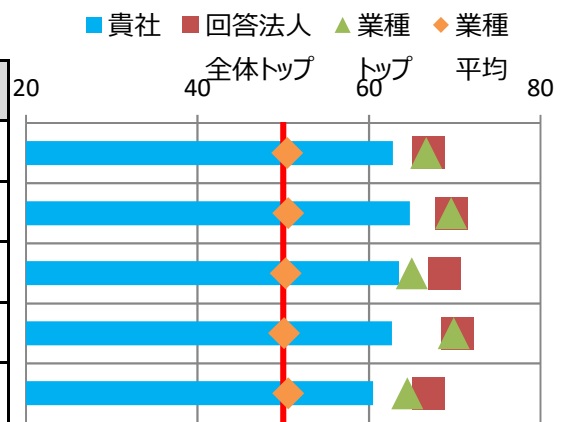
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑0.1 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	66.9	66.7	50.5
経営理念・方針	3	64.8	69.6	69.6	50.6
組織体制	2	63.5	68.8	65.0	50.3
制度・施策実行	2	62.7	70.3	69.9	50.1
評価・改善	3	60.5	66.9	64.5	50.6



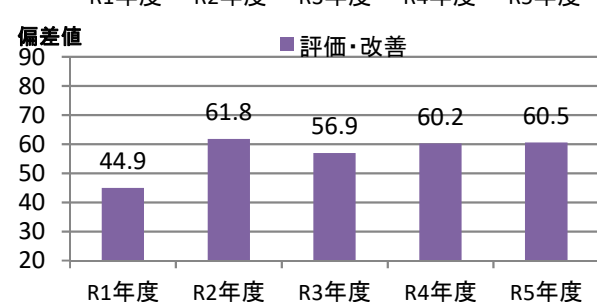
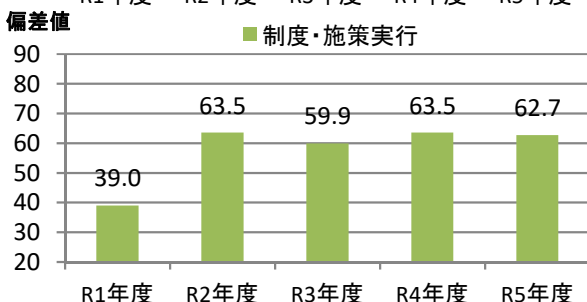
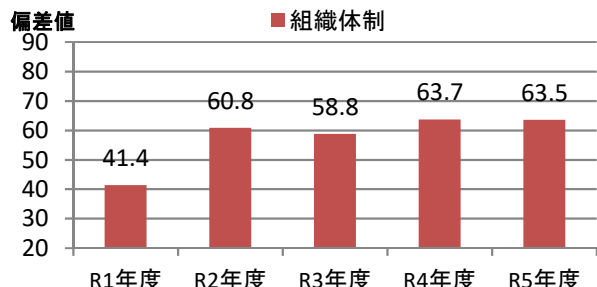
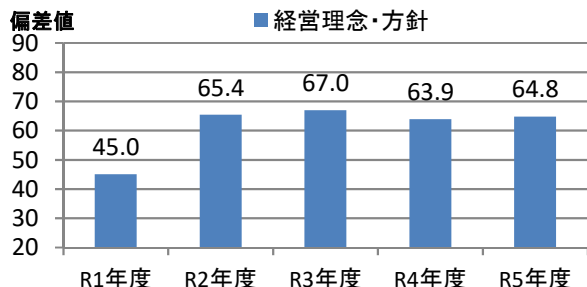
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

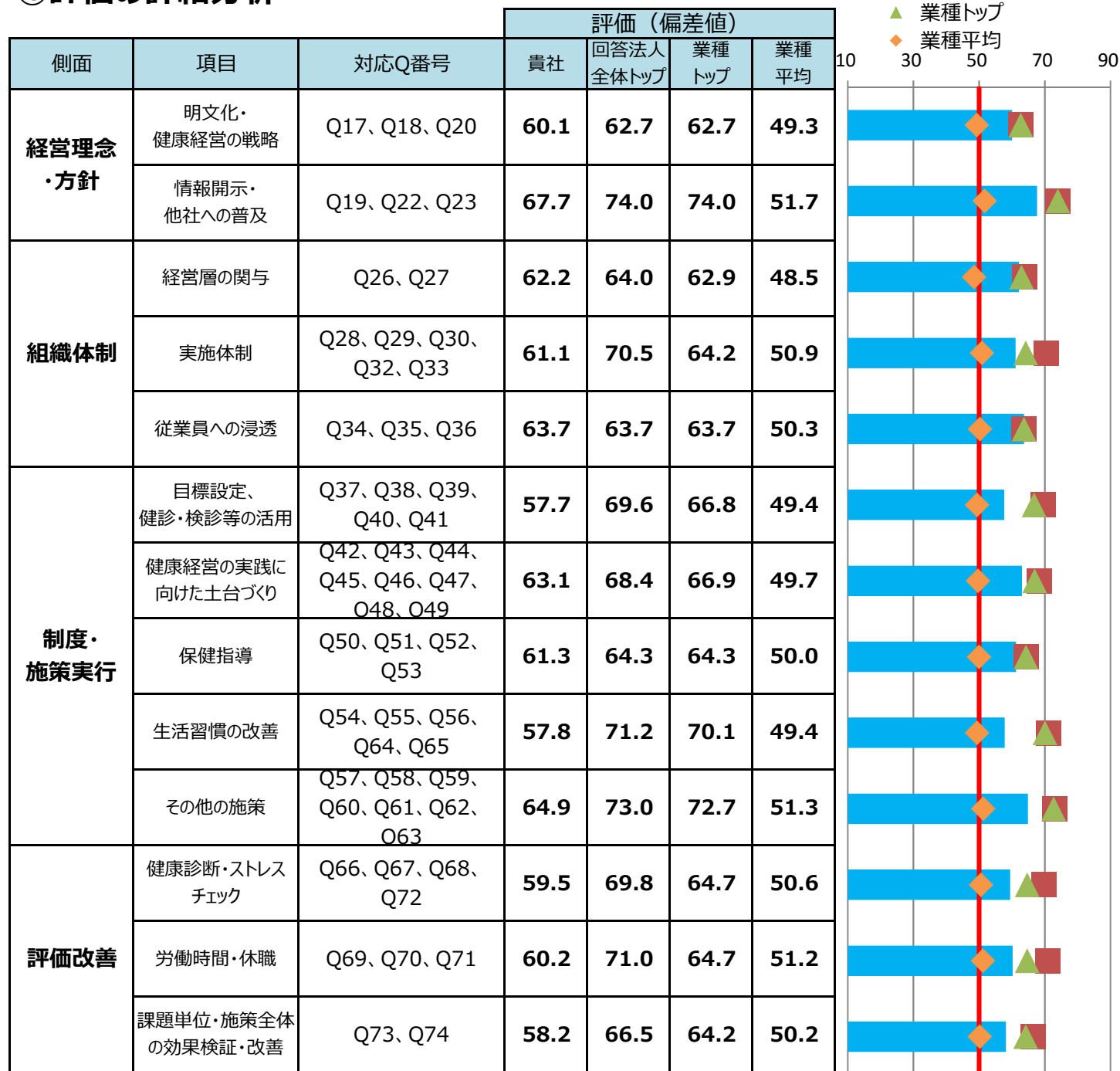
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	101~150位	301~350位	201~250位	201~250位
総合評価	43.1	63.0(↑19.9)	60.9(↓2.1)	62.7(↑1.8)	62.8(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化に伴い、貴重な人材が病気等の要因にて継続して働けなくなるというリスクが高まっている。いかに労働生産性の低減を防止するかは重要課題である。また多様な人材が仕事と病気の治療・育児・介護等と両立しながら活躍をする上で、体調不良や疾病によって労働生産性・エンゲージメントが低下することを防止するための施策は、事業活動を推進する上でも重要事項であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が感じている、もしくは調査上実態として表れている健康課題に対する対策を講じることで、労働生産性低下の防止を期待している（体調不良に伴う労働生産性損失の抑制）。具体的な指標として、プレゼンティーズムによる生産性損失割合を1年に1%程度改善させ、調査を開始した2020年度の19.4%から2025年には16%以下とす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	人材定着や採用力向上 今後の社会構造では人材不足が予測されており、新規採用も難しくなることが予想される。既存の従業員には健康事由やライフイベント等で離職をせず長く働き続けてもらえること、働き方や生活とのバランスを重視する就活者にも選択してもらえる企業になることは、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	就活生は仕事と生活の良いバランスを重要視しているという調査もあり、積極的に育児に参加したいという男性求職者・従業員が増えている。人材定着や採用力向上だけでなく従業員のロイヤルティは業績へも直結すると期待し、性別を問わない育休推進を目指す。具体的には、男性育休休職取得率100%を実現し、休暇取得日数が拡大させることでエンゲージメントの向上と採用力向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://corp.earth.jp/jp/sustainability/materiality-human-capital/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://corp.earth.jp/jp/sustainability/materiality-human-capital/health/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://corp.earth.jp/jp/sustainability/materiality-human-capital/health/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corp.earth.jp/jp/sustainability/materiality-human-capital/health/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	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	14.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	ピアボーナスを実現するサービスを導入。称賛メッセージを送り合うポジティブなコミュニケーションが実				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.6	%

■ 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	食事の記録・管理や健康作りにより、食生活改善ができるオールインワン型アプリを導入。				
(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		%

■ 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	企業対抗ウォーキングイベントにグループ全社参加。毎週進捗開示、コミュニケーション活性、運動習慣に寄与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.8	%

■ 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	43.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	49.7	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	61.7	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	51.3	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	63.9	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.1	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	全従業員に健康調査を行ったところ、自身の健康状況に対して不安がある（「とても不安」「不安」の回答者）従業員が20%いた。また、健康上の問題で生産性が損失した割合としては「首・肩のこり」が2.45%で最高値であり、「生理痛やPMS等月経随伴症状」が2.42%と、この2点は毎年上位項目になっており、従業員からのセミナー実施の要望も多かった。
	施策実施結果	ヘルスリテラシー上昇を目的とし、各種セミナーを開催。ストレッチセミナーは205名、女性の健康に関するセミナーは606名が受講した。また生理休暇取得促進強化施策として特別休暇取得要件設定を行った。
効果検証結果	各セミナー毎にアンケート実施・回答必須としており、全てのセミナーでその満足度が80%以上、理解度も80%以上となった。また生理休暇取得日数は昨年まで利用はなかったが、2022年は31日の利用があった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年の健康増進法一部改正後、社内でも喫煙・受動喫煙対策への意識が高まっていた。しかし当社は以前より喫煙率が高く、屋内喫煙所も存在するなど望まない受動喫煙に対する対策も不十分な状態であった。非喫煙者の従業員からの苦情や意見も複数あり、改善の必要があった。個人・家族・同僚・顧客への健康配慮に着目し喫煙率を1年に1%減少させ2030年には12%以下とすることを目標とし、従業員へ周知している。
	施策実施結果	企業・個人として取り組むべき喫煙対策についての意識醸成を期待し、全従業員を対象にセミナーを実施。受講人数は507名であった。また屋内喫煙所は全て撤廃。近年中に敷地内禁煙と出来るよう施策を講じている。
効果検証結果	現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、全喫煙者を対象にした禁煙意向の質問に「1年以内に禁煙したい」「5年以内に禁煙したい」「時期は分からないが禁煙したい」と回答した喫煙者は49.8%いた。2021年度調査では16%であったため禁煙意欲が高まっていると考える。	

※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：株式会社寺岡製作所

英文名：Teraoka Seisakusho Co.,Ltd.

■加入保険者：印刷製本包装機械健康保険組合

上場

■所属業種：化学

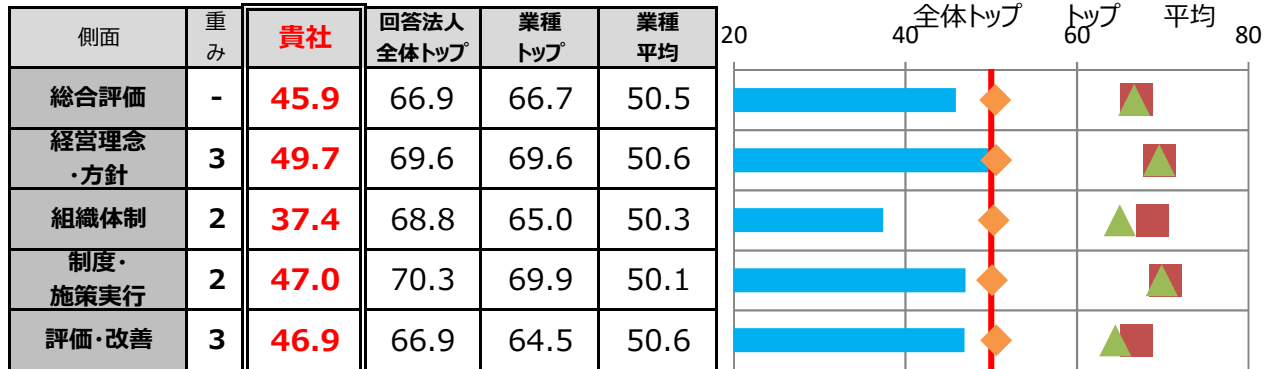
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.9** ↑14.6 (前回偏差値 31.3)

※「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



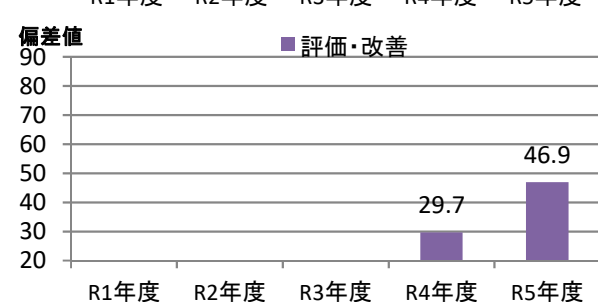
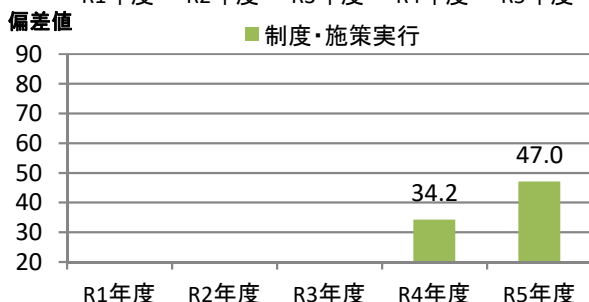
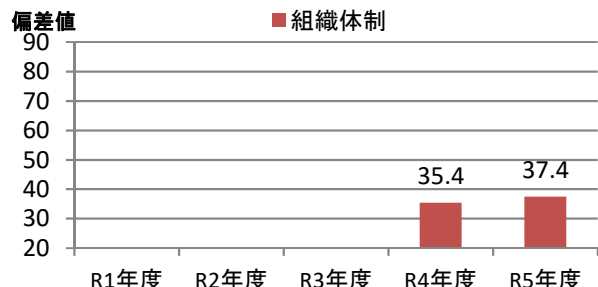
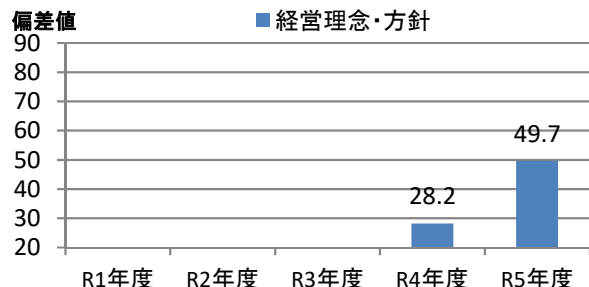
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

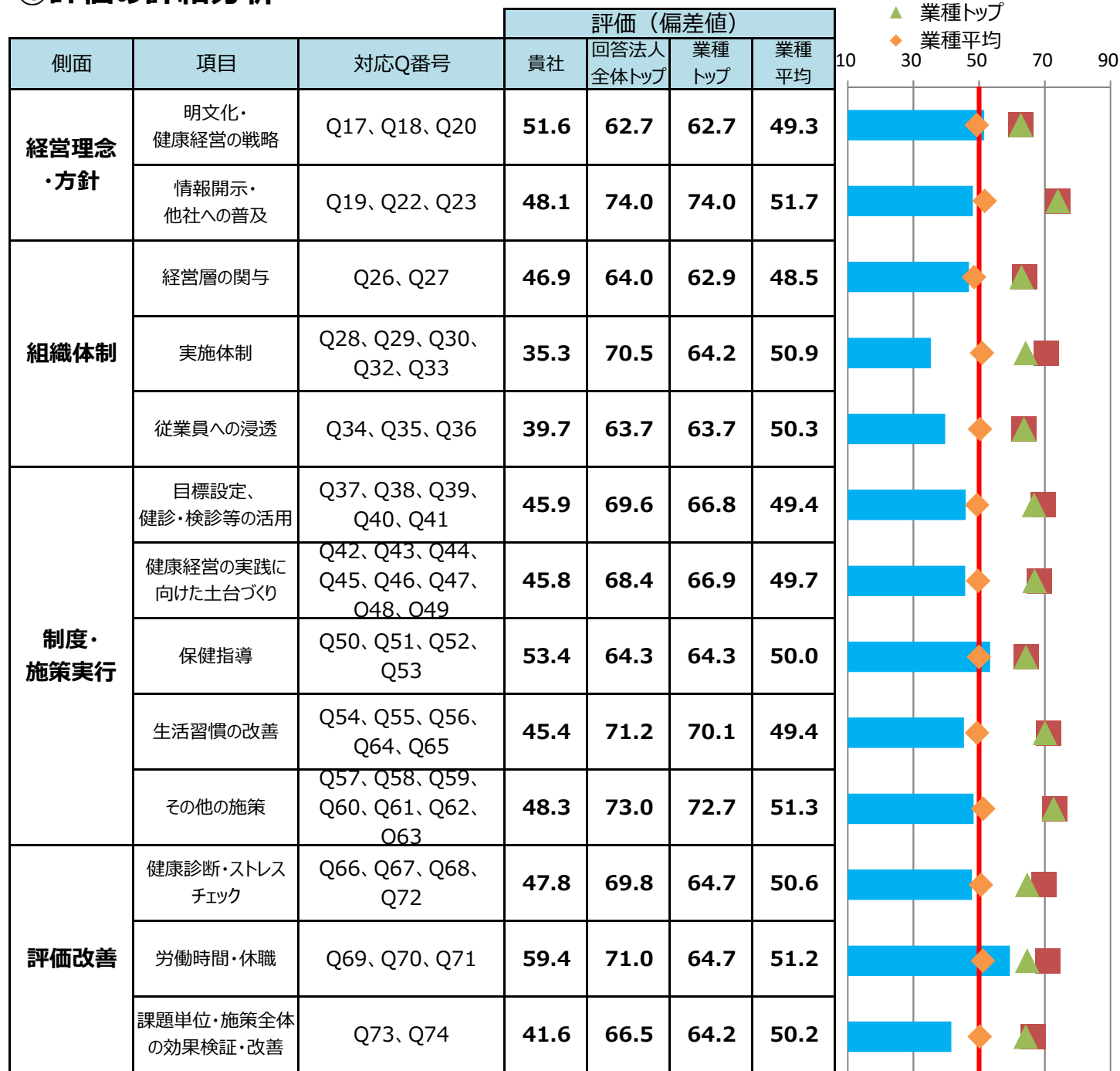
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	3001~3050位	2351~2400位
総合評価	-	-	-	31.3(-)	45.9(↑14.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の生産性向上が経営上の課題。まずは今期から実態調査（SPQ：東大1項目版）、エンゲージメント調査を新規導入。同時に健診結果の解析、各種受診勧奨、健保との連携を強力に推進中。
	健康経営の実施により期待する効果	会社が従業員の健康に配慮している、と感じられることを期待。具体的な指標としては、2023年4月～6月のSPQ調査におけるプレゼンティーズム・アブセンティーズム低下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 職務上における危険源の特定・評価のスピードアップを図り、従業員が安心して、安全に働ける環境を整える。
	健康経営の実施により期待する効果	リスクマネジメントの観点からも、健康経営を推進することで労働災害発生予防につながる。具体的な目標としては、リスクレベルIII以上の改善を目指す。

※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ESGについての独立したページ
URL	https://www.teraokatape.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)	50	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	93.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	2022年度はコロナ禍で禁止。今期本社で社員親睦会を開催予定（9/7）だったが、台風接近の				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブの法人会員となり、従業員へ利用を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.5	%

■ 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	49.6	%
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	46.0	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	49.6	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	40.0	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.8	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	51.3	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	51.0	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.5	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2022年5月に初めて喫煙に関する社内アンケートを取ったところ、喫煙率が25.9%であることがわかった。喫煙による健康影響、たばこ離席による生産性低下を防ぐため、改善が必要である。
	施策実施 結果	喫煙所に自社作成の禁煙ポスターを張り出し、定期的に交換。
効果検証 結果	1年後、定期アンケートにて喫煙率を再測定。現時点ではまだ効果は薄いですが、世界禁煙デーの有効活用や、各種禁煙に関する金銭的な補助等を段階的に実施し、5年後には喫煙率20%以下を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	リスクアセスメントは実施しているものの、定着はしていなかった。また、近年労災件数が下げ止まっている（直近では2022年度4件、2023年度は既に4件）ため、改善が必要である。
	施策実施 結果	リスクアセスメントを定着させるため、リーダー育成研修（実務担当者として係長）を実施。小集団活動を軸に、活動時間を決めて実施した。
効果検証 結果	リスク抽出件数が増大した。工場によって進度の差が見られたため、2023年度拠点間の相互安全衛生パトロールを導入し、更なる担当者の意識改革を試みる。	

※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：北興化学工業株式会社

英文名：HOKKO CHEMICAL INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：化学

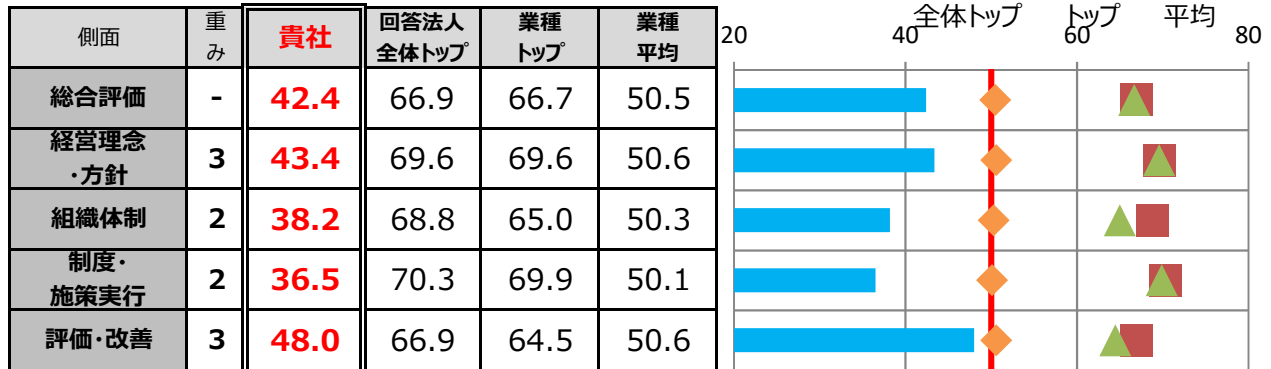
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.4** ↑0.6 (前回偏差値 41.8)

※「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



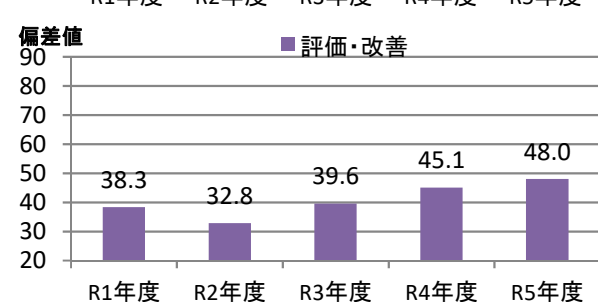
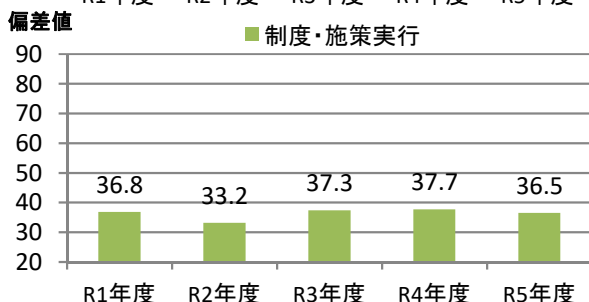
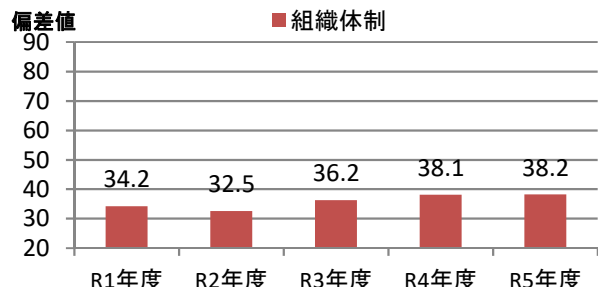
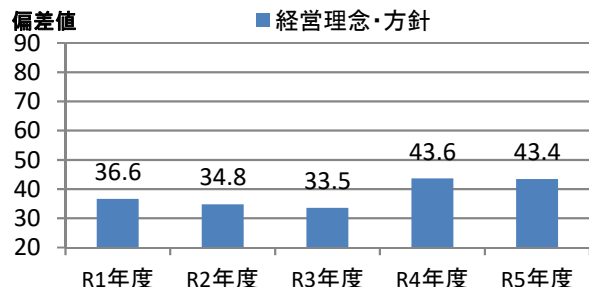
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

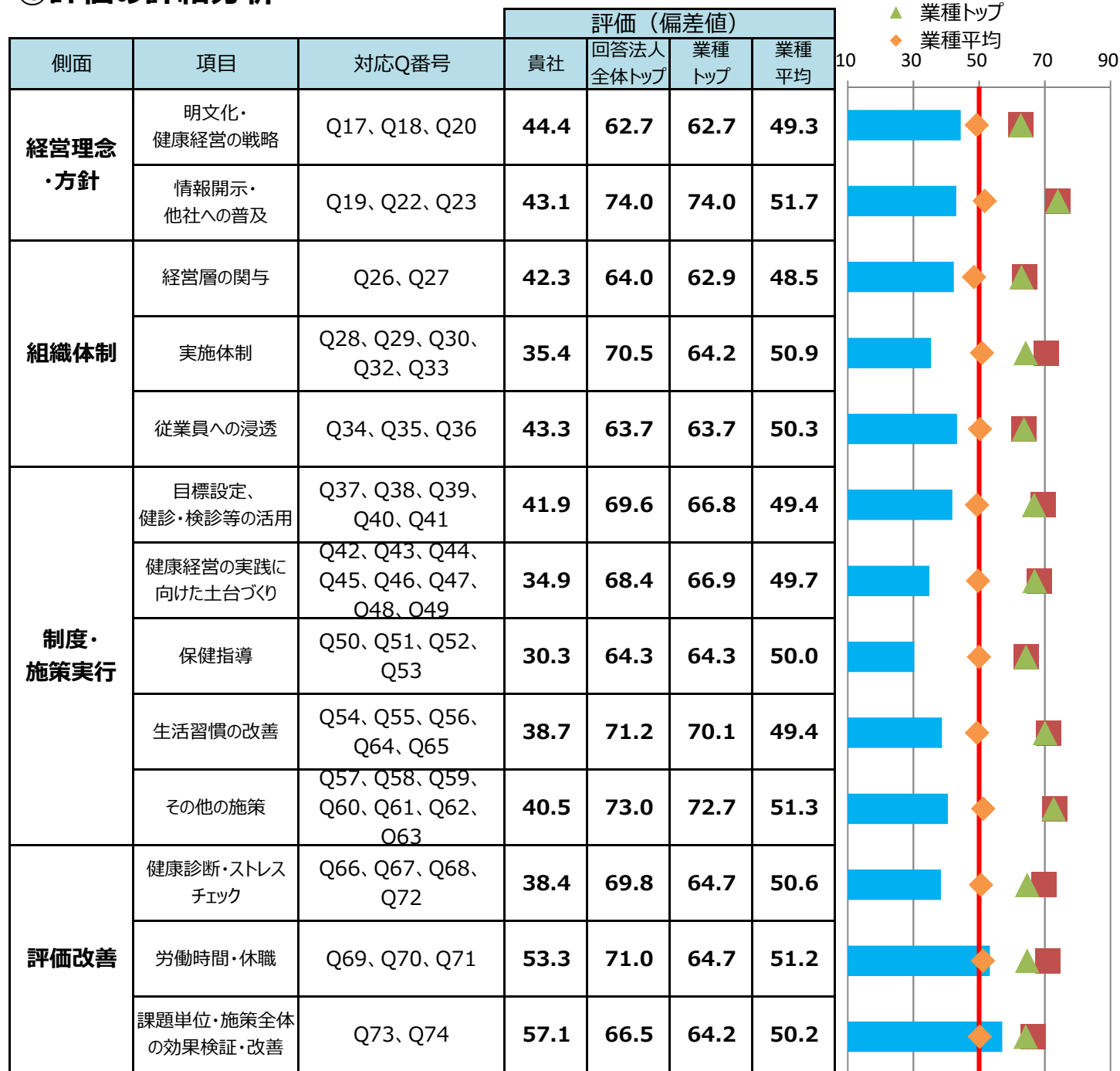
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2051~2100位	2351~2400位	2551~2600位	2551~2600位	2801~2850位
総合評価	36.7	33.4(↓3.3)	36.6(↑3.2)	41.8(↑5.2)	42.4(↑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> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の平均年齢の上昇が継続する中、生活習慣病高リスク者を減少させることやメンタルヘルスの健康保持が、従業員個人のパフォーマンスの向上だけでなく、事業継続の観点からも必要。 ・感染症の蔓延による生産活動の停止等のリスク。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・特定保健指導受診を推奨・受診率を向上させ、従業員本人が日頃の健康保持の意識を高めることで健全な労働参加に繋げる。 ・インフルエンザ・ワクチン接種の費用補助や集団接種の機会を設けることで、接種率を向上させ、生産活動の停止等のリスクの低減を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ビアパーティーや収穫祭の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.7	%	(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					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブの利用料金補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.0	%	(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	15.7	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.4	49.7	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	27.4	49.6	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	38.8	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.8	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	51.3	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	43.8	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.3	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.1	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染に加え季節性インフルエンザ感染が拡大した場合、特に工場における生産停止リスクが高まることから、毎年冬季にむけた感染予防対策が必要となる。
	施策実施結果	全従業員のうち希望者にインフルエンザワクチン接種を会社費用負担で実施した。
	効果検証結果	今年度は期間中10名の罹患者がいたが、生産停止となるような集団感染は発生しなかった
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	—
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大成ラミック株式会社

英文名：Taisei Lamick Co.,Ltd.

■加入保険者：東日本プラスチック健康保険組合

上場

■所属業種：化学

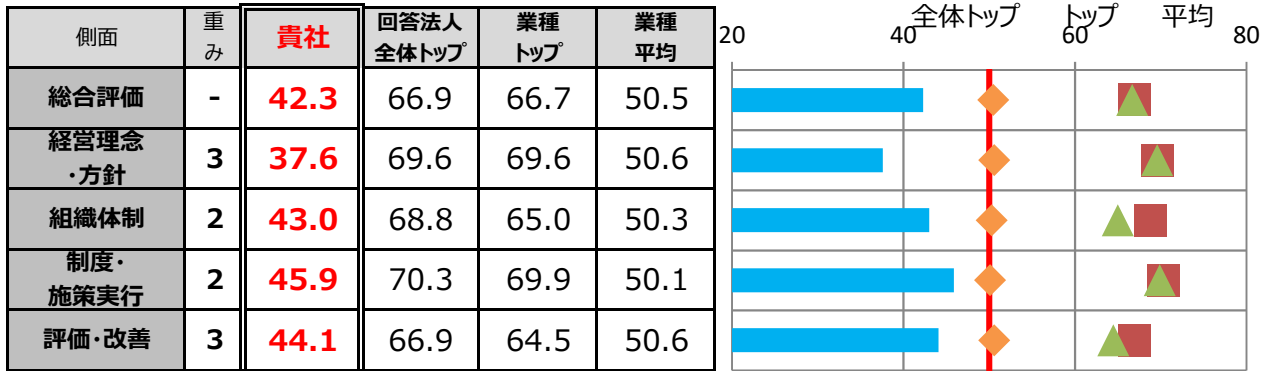
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.3** ↓0.4 (前回偏差値 42.7)

※「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



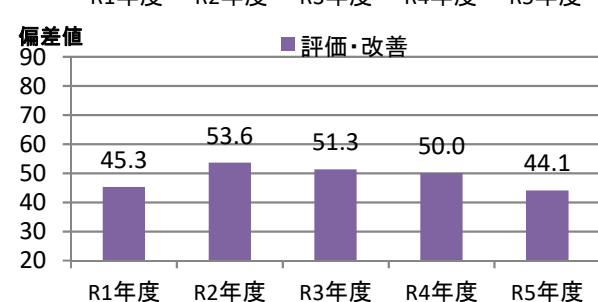
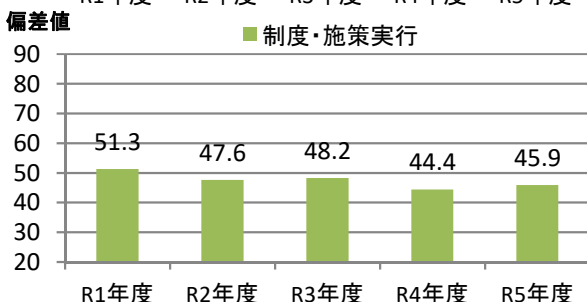
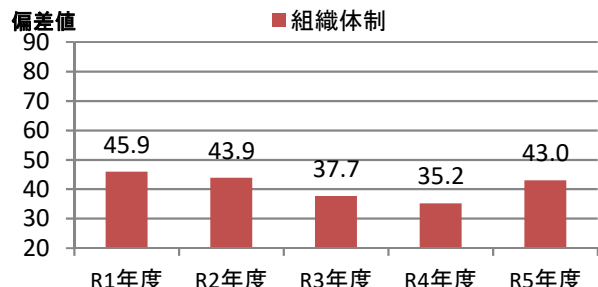
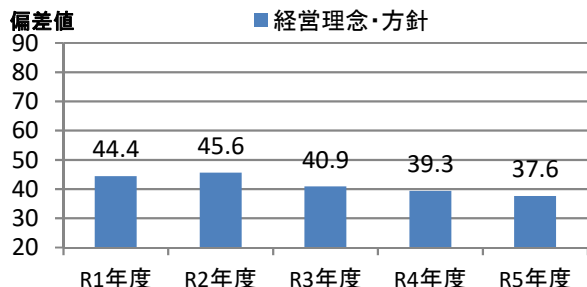
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

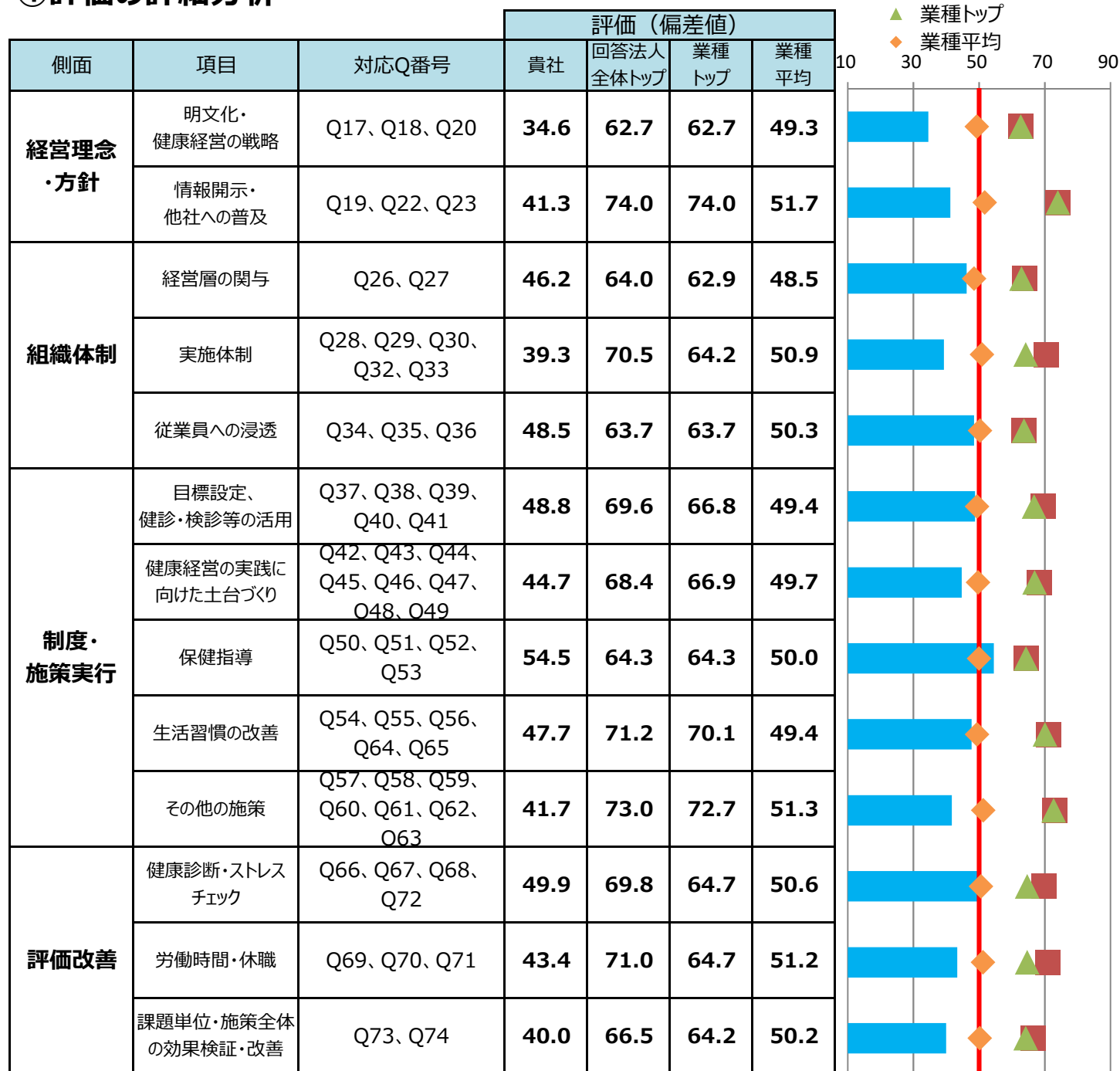
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501~1550位	1501~1550位	2051~2100位	2451~2500位	2801~2850位
総合評価	46.4	48.1(↑1.7)	44.8(↓3.3)	42.7(↓2.1)	42.3(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.lamick.co.jp/company/kenko_keiei/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	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	10.0	%	(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	その他				
取組内容	春と秋の年2回、派遣社員、正社員の家族も参加可能なウォーキングイベントを実施。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	17.0	%

■ 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	自身の体重や血圧等の記録、食事の記録、運動動画の閲覧などが可能な健康管理アプリを導入。				
(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		%

■ 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	1年に2回、ウォーキングイベントを開催。派遣社員、ご家族の参加も可能としている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	16.0	%

■ 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	5.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	49.7	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	53.7	49.6	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	52.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	51.3	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	37.9	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.3	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.7	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	今年度より、ストレスチェック項目を80問に増量し、より多方面の視点で包括的に評価できる方法へ変更した。当社は今年度も受験率100%を維持できている。しかし、高ストレス者率は昨年度より減少してはいるものの、14.2%と全国平均よりは高い状況である。また、依然として部署によっては20%を超える職場もあり、高ストレス者面談のみではなく、5年前より導入している「職場環境改善プログラム」の強化が必要である。
	施策実施結果	ラインケア研修にて、集団分析結果を説明し、新職業性ストレス簡易調査票アクションチェックリスト2019を用いた管理職主導型職場環境改善プログラムを全職場にて6か月間実施・評価するしくみを構築した。
効果検証結果	今年度新たに開始したプログラムであるため、本格的な効果検証は次年度のストレスチェック集団分析結果の各職場における高ストレス者率で量的な効果検証をする予定である。また、質的な効果検証は、改善計画・評価シートツールを当社で独自に作成し、各部署の上長が中心となって策定および評価していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率は、2022年度32.5%、2023年度33.0%と高い傾向にある。2022年度に全従業員を対象とした喫煙に関するアンケート調査結果によると、喫煙者のうち、1日平均本数が10~20本未満の者は約6割、禁煙行動無関心期にある者は約4割であることが分かり、ヘビースモーカーで禁煙行動に移行しにくいという課題が示唆された。関心度が低い喫煙者へのアプローチが必要である。
	施策実施結果	ストレスチェック項目に喫煙に関するアンケート追加、スワンスワンの日（毎月22日）の設定、前日に喫煙に関する情報配信、減煙する者にミント系タブレットのインセンティブ贈呈、希望者に禁煙外来の紹介を行った。
効果検証結果	今年度より喫煙対策を強化した取組を実施しているため、効果検証は次年度のアンケート調査にて量的・質的な効果検証をする予定である。2023年5月より、ミント系タブレットのインセンティブを導入したが、現状では6名の参加であった。メールでの情報配信のみであったため、認知度が低いことが課題と考えられる。今後は、ポスター掲示等を検討している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日東電工株式会社

英文名：Nitto Denko Corporation

■加入保険者：日東電工健康保険組合

上場

■所属業種：化学

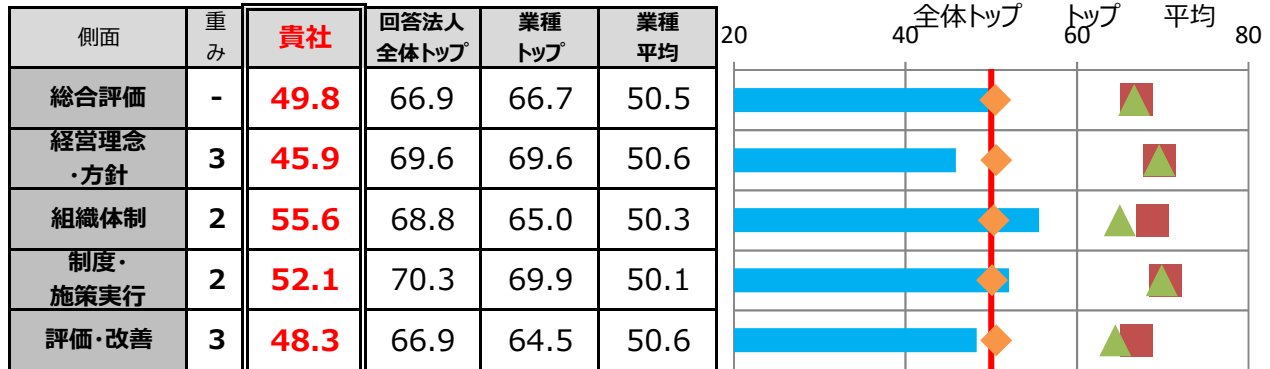
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.8** ↑2.9 (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



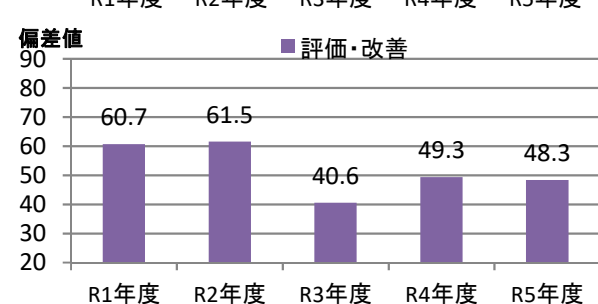
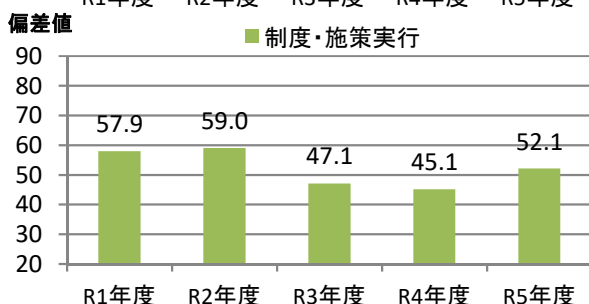
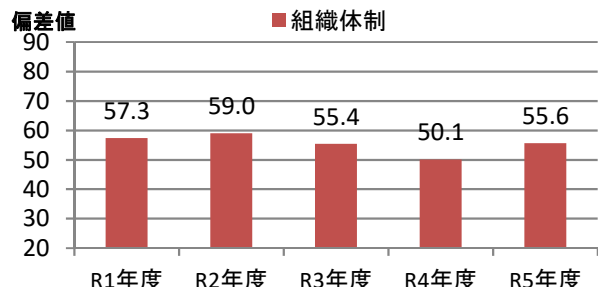
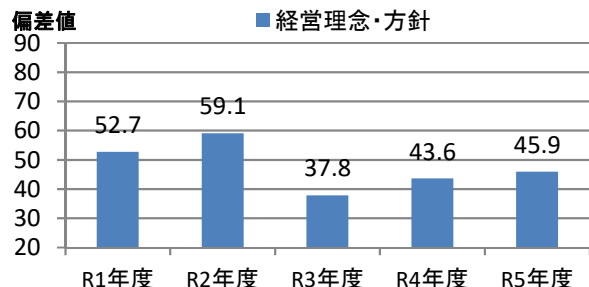
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

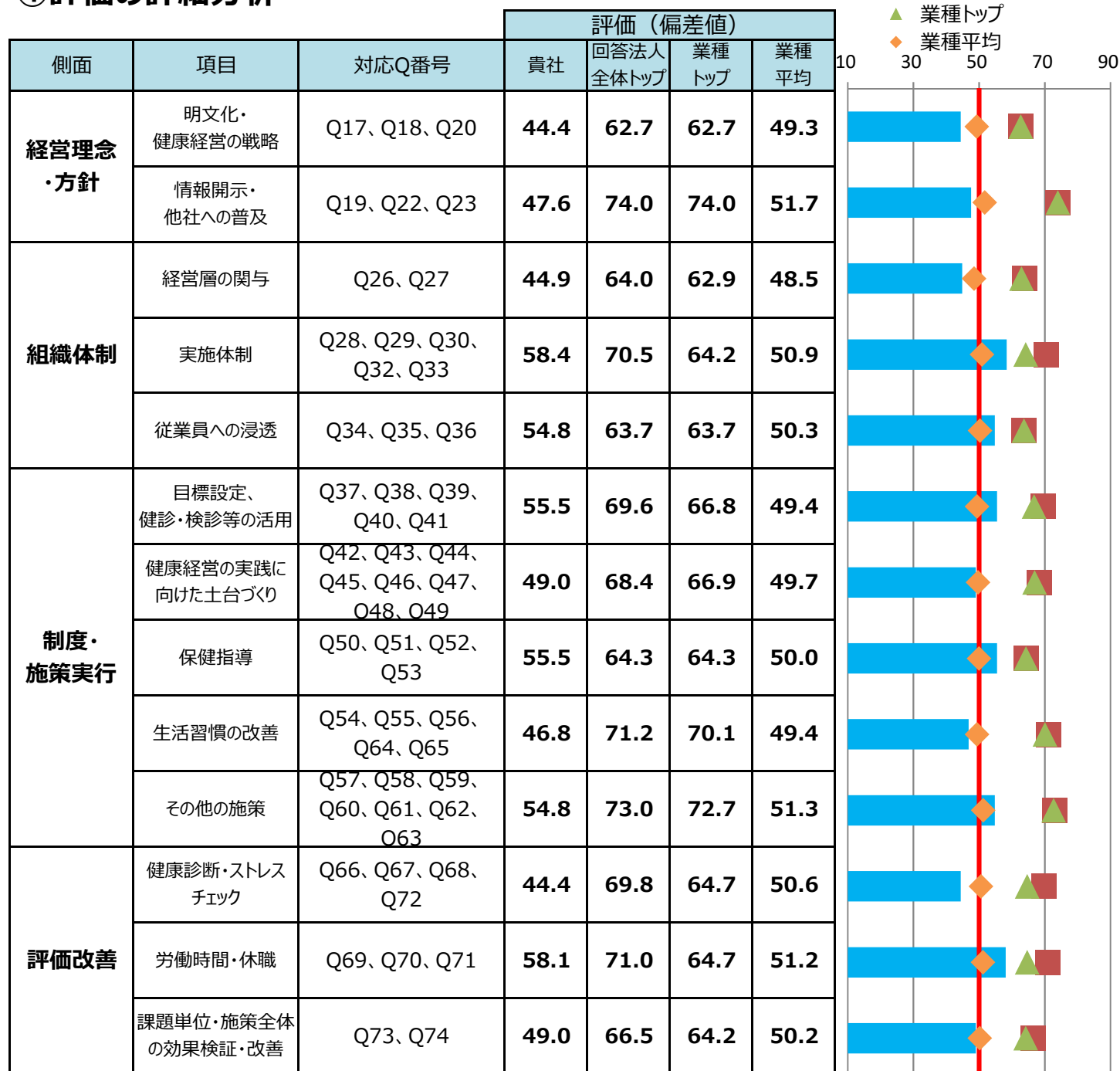
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2151~2200位	2051~2100位	1851~1900位
総合評価	57.1	59.8(↑2.7)	44.0(↓15.8)	46.9(↑2.9)	49.8(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 企業の持続的な成長には、未財務指標の改善は必至である。中でもエンゲージメント向上は従業員の生産性やリテンションに効果を発揮する。エンゲージメントと従業員の健康は密接に関係しており、ストレスチェックや健康施策を実施しPDCAを回すことで従業員の健康度を上げ、エンゲージメント向上へ繋げたい。ストレスチェック結果は経年的に良化しているが、今後もこの傾向を安定的に作り出していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	健康イベントや健康増進活動とともに社員間のコミュニケーションを活性化させる施策を展開し、感謝や労いを伝える機会を設け、忌憚なく意見を交わせる風土を醸成する。さらには、多様な価値観を認め合い、意見・アイデアを積極的に取り入れる企業風土を目指す事で、チーム力を上げ組織を活性化し、エンゲージメント向上に繋げる。
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 社会的企業価値と伴い、Nittoでも従業員の健康が企業の価値向上に繋がると感じ、今後は健康のデータ化を強め、エビデンスに基づいた健康経営を展開していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	健康データを蓄積していくことで、自社の従業員の健康課題を明らかにし、全社としての傾向を掴み、それを社内外に開示していく事で「Nittoで働いている」事自体に誇りを感じて頂けるような環境を作る。また経営側と従業員が一丸となって同じ健康課題を解決していく事で「健康増進」が企業価値を上げる事、そのものを体現・証明し、健康経営実施企業として認識されるようになる。

※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.nitto.com/jp/ja/sustainability/social/human_resources/talent_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	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	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	社内向けのSharepointなどで地域の活動などについても配信し従業員の参加を積極的に促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食堂のある一部の事業所内ではあるが月に数回～毎回のヘルシーメニューの提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社ウォーキングイベント「てくてくトリノ2022」の開催、今年度も「てくてくトリノ2023」開催予定				
(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	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		%
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	50.4	49.7	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	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.0	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.3	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	57.7	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	ストレスチェック実施の結果とエンゲージメントの結果で「職場間のコミュニケーション不足」が根本的な問題ではないかとアセスメント。特に「褒める」文化が会社の風土として根付いていない事に着目。
	施策実施結果	グループ会社含め、コミュニケーション活性化として2022年度10月「活き活き月間」を設定。「イイね！」と会議や業務の中で、褒める文化を継続醸造する活動を人財部門が中心となり開始し経年のイベントとなる。
効果検証結果	以後も拠点に活動が広がり、コミュニケーションの活性化を目的とした社内イベントが多く行われている。効果検証としては、各拠点の活動が主となるため数値データとしての全社評価は難しいが、各社でのアンケートでも「会社が主体となってイベントが実施されると動きやすい」とアンケートにも好評価が多い印象。イベントを全社で行うのか、拠点毎の方が妥当か？については効果確認中。	
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	労働時間を正しく申告していない（PCを休日に開いて仕事をしている等、どちらかと言えばサービス労働をしているケースが多く見受けられた）パターンに対してPCのログ管理を全社的に展開。個人の勤務状況と見える化し、労働時間の適正化を目指す。
	施策実施結果	PCログ管理にて不申告業務が正常化に向けて動き出している
効果検証結果	未だに「自己研鑽」としてPCが利用されている事もあり、100%の把握・管理には至っていないが、休日中のPCの利用率などは抑制されており、今後も継続した管理方法の模索が必要。	

※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：天馬株式会社

英文名：TENMA CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会青森、福島、千葉、東京、滋賀、山口支部

上場

■所属業種：化学

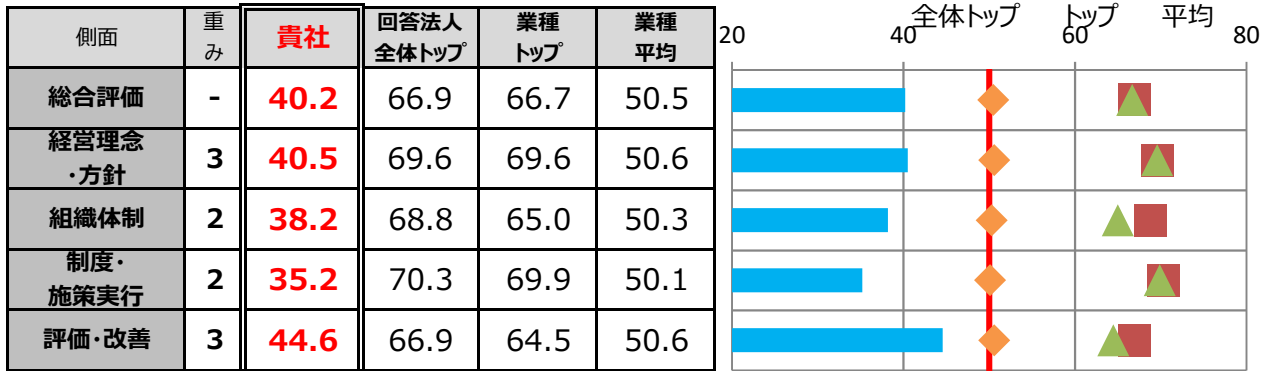
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.2** (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



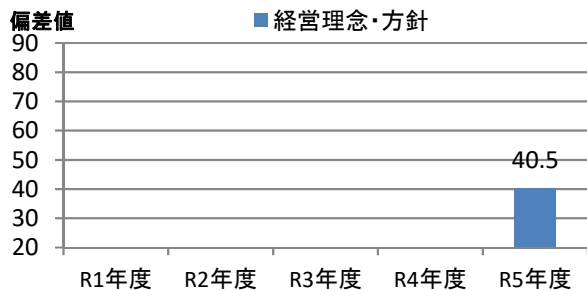
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

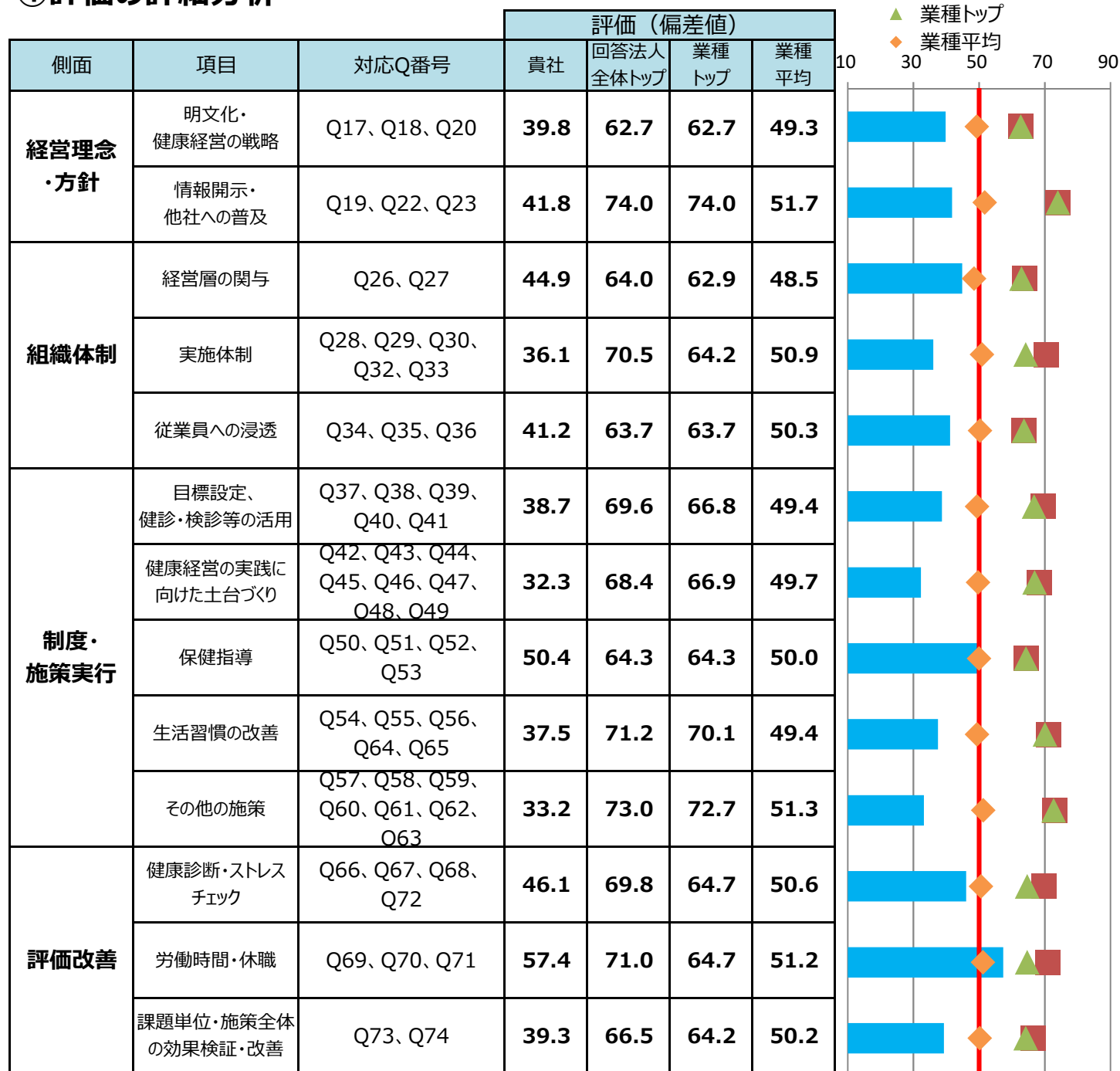
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	3001~3050位
総合評価	-	-	-	-	40.2(-)
【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 モチベーションを高め、能力を発揮するためには、こころとからだの健康が不可欠である。疾病予防、健康維持・増進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	従業員一人一人のヘルスリテラシーが向上し、自ら健康管理を行い、健康を維持することで、仕事の効率を上げ、ワークライフバランスが充実できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 経営陣、担当者がそれぞれ、責任者・指揮者となり、医師や保健師、その他の専門職、健保組合など関連各所と連携を図り、細分化した戦略を行うことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康教育や研修などの機会を増やし、担当者のスキルアップや従業員が積極的に参加できる環境づくりをする。組織全体で役割を決め、取り組むことができる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.tenmacorp.co.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					
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	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内ゴルフコンペ				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	4.3	%	(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	メルマガ等活用し①バランスの良い食事献立②自身の栄養バランス確認③症状別食生活改善対策の定期的支援				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	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	その他				
取組内容	就業開始時にラジオ体操を実施				
(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		%
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	36.4	49.7	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	49.6	49.6	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	42.8	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.9	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.2	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.8	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.1	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健診受診率は高く、産業医による健康指導の実施は十分であったが、健診結果の集計及び検証ができておらず、従業員の健康状態の把握が不十分であった。課題を明確にし問題解決のための取り組みを実施する必要がある。
	施策実施結果	健診結果データの集計にて、課題が明確になった。朝の体操を継続し、食に関するメルマガ登録や栄養チェックツールの活用を促進、禁煙に関する勉強会の実施によって従業員一人一人の健康意識の向上を図っている。
効果検証結果	前向きに取り組みへの参加をしている。参加状況及びツールの活用状況を把握し具体的に検証を行う。さらに協会けんぽのサポートを最大限に活用し、コラボヘルスの実現を目指し、具体的な数値改善を図る。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内全体において喫煙者が多く、喫煙率39.2%である。健康被害によって、疾病を引き起こす可能性があるため、積極的に禁煙を進める必要がある。
	施策実施結果	喫煙場所の縮小や就労時間内の禁煙などルールの周知徹底に努めている。喫煙者を対象とした勉強会を実施し、喫煙による健康への影響、禁煙による健康改善効果について理解を深め、禁煙に向けた行動変容を目指す。
効果検証結果	社内ルールを、年々厳守することで就労時間内での喫煙者数は減少。禁煙に対する関心度が高い従業員を優先して積極的に働きかけ、必要に応じて、檀行委や健康保険組合の協力を得て禁煙外来受診を推奨する。	

※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：ユニ・チャーム株式会社

英文名：Unicharm Corporation

■加入保険者：東京実業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

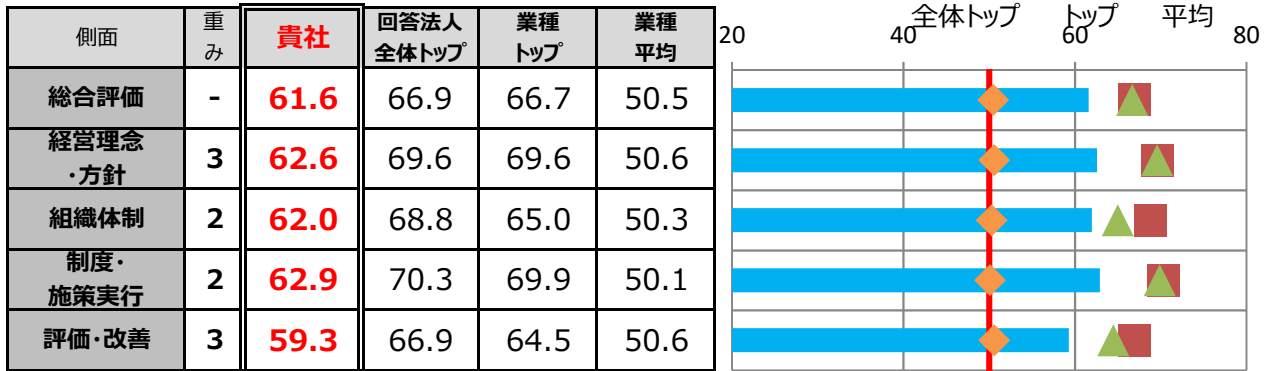
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑3.3 (前回偏差値 58.3)

※「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



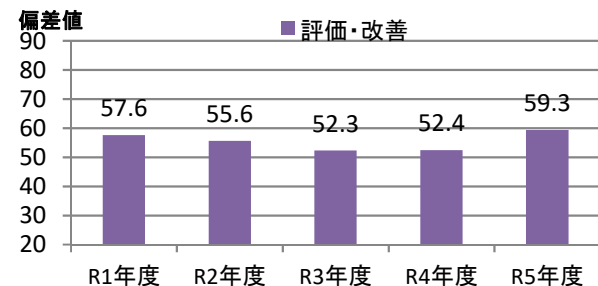
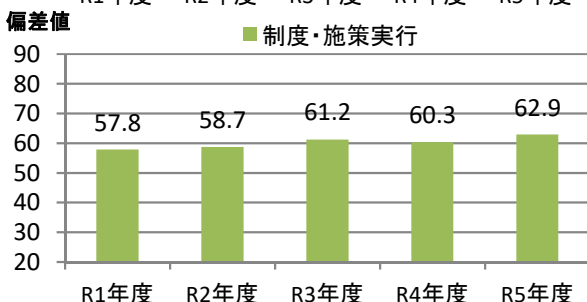
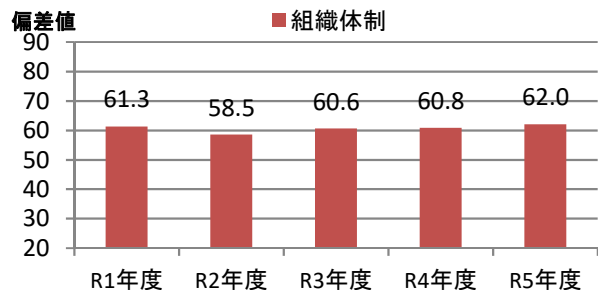
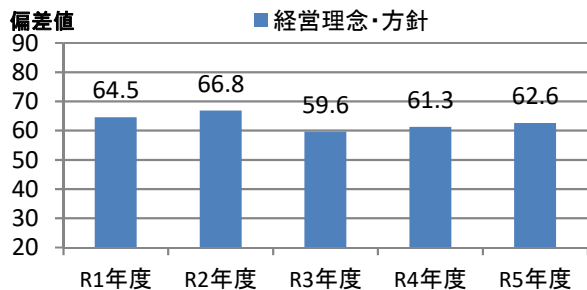
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

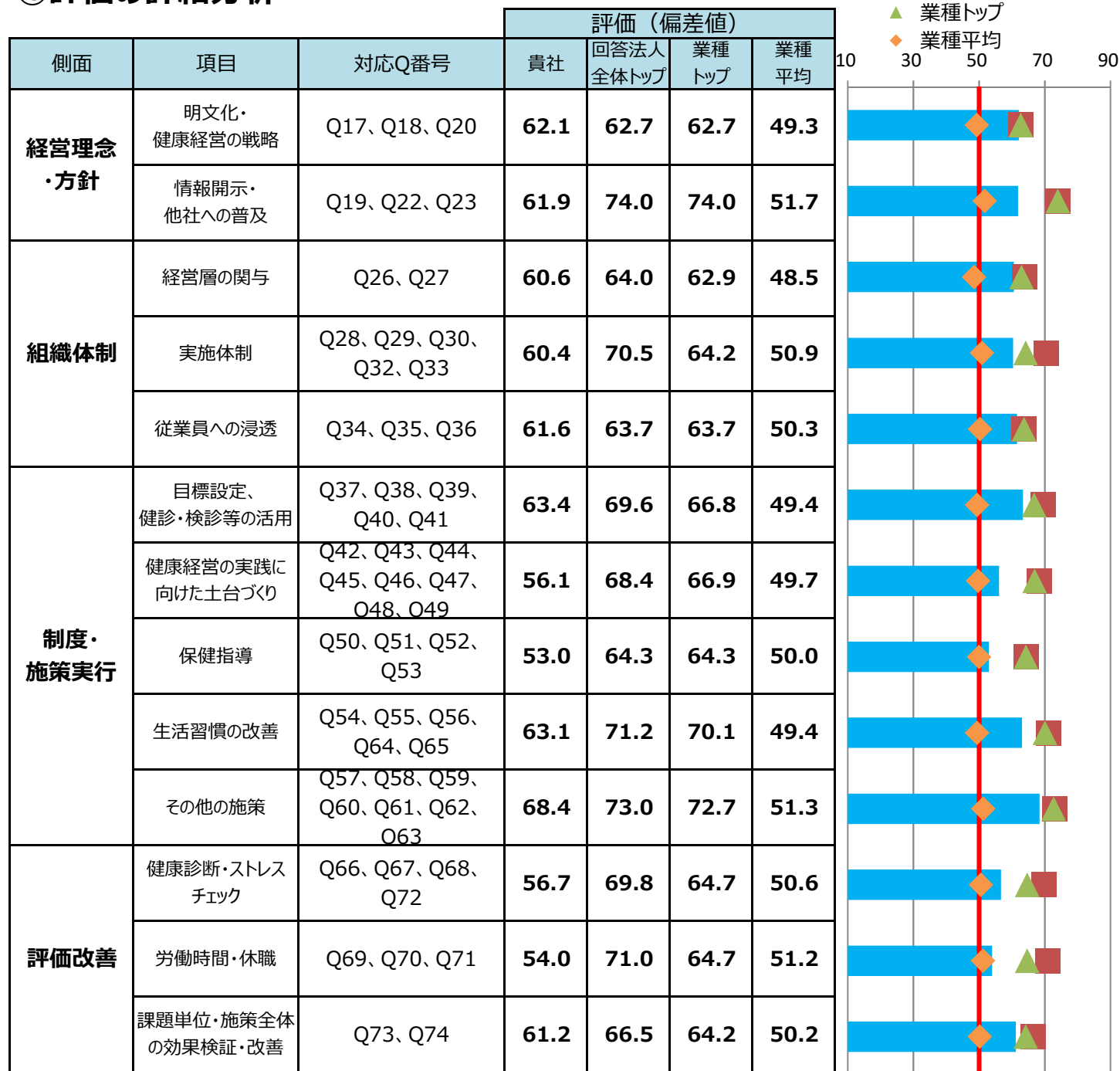
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301~350位	351~400位	651~700位	701~750位	451~500位
総合評価	60.5	60.2(↓0.3)	57.9(↓2.3)	58.3(↑0.4)	61.6(↑3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は、社員一人ひとりの「三つの豊かさ」の実現を目指しています。「三つの豊かさ」とは、「志」「経済」「心と体」の三つがバランスよく豊かさを保っている状態です。どれか1つが欠けてもいけません。そのうち、「心と体の豊かさ」においては、社員の健康維持・増進、メンタルヘルス対策を通じて、健康リテラシーを高め社員が心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境を整備する必要があります。
	健康経営の実施により期待する効果	「いきいき健康推進室」専属部署を設置し、健康への意識啓発をはじめ、健康診断、全職場禁煙徹底、勤務間インターバル制度、ストレッチ会等、社員の健康維持・増進のための様々な施策に加えて、メンタルヘルス対策に関する研修、ストレスチェックを通じて、社員が自身の健康状態を知り、健康リテラシーを高め健康維持・増進につなげることで、欠勤率や長期休職者数の低下が期待でき、ひいては「三つの豊かさ」の実現につながる。
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 社員の高齢化による疾病発症率上昇や心身機能の衰えにより、パフォーマンスの低下、仕事への満足度に影響を与える恐れがあり、社員の心身の健康度を高めパフォーマンスを発揮出来るコンディションを整えることが必須となる。
	健康経営の実施により期待する効果	「自分の身体は自分で守る」を基本方針とし、社員の健康リテラシーの向上を目指す啓発を強化することによって、疾病発症率を下げる。また健康的な職場環境になることで職場が活性化しプレゼンティーズム者が減少することで、企業業績に繋がる事が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco/report.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.unicharm.co.jp/ja/recruit/graduate/careerandlife/diversity.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.unicharm.co.jp/ja/recruit/graduate/careerandlife/diversity.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.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/report/ucsus2023_09-07.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	9	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部署単位の社員旅行や毎月の懇親会費用の会社負担(一人5000円まで)、社内にカフェスペースを				
(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	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社内イントラネットにて、栄養士の相談窓口、食生活に関するアプリを紹介し使用を推奨。体組成分析会実施。				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	プロのトレーナーによるオンラインストレッチ会開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.2	%

■ 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	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	55.7	49.7	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	49.6	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	66.0	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	50.7	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	71.8	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	51.3	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	61.6	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.8	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	弊社内での疾病分類上、筋骨格関連の休業日数は、2021から2022年度に向けて増加。まだ割合としては少ないものの、今後社員の平均年齢の上昇も予測され、転倒予防、腰痛等プレゼンティーズムへの対策強化が求められる。毎月発信の健康新聞のテーマについて、アンケート形式にて希望を募ったところ、メンタルヘルスと並び、運動に関するテーマが最も多く、運動に関してモチベーションはある程度持っていることが予測された。
	施策実施結果	健康新聞による啓蒙はもちろんのこと、肩こり・腰痛等の改善を推進するとともに、自身でのセルフケアの向上も期待し、オフィスストレッチサロンの開催日を倍増した。
効果検証結果	2023年度の筋骨格関連の休業日数は出ていないが、ストレッチ参加者に対するアンケートでは、回答者の100%が肯定的な意見であった。また、「肩の痛みが消えてマウスが動かせるようになった」、「身体が楽になった」、「呼吸が楽になった」等、体調の改善の意見に加え、「手のストレッチが日課になった」、「良い姿勢を学ぶことができた」など、社員の意識の改善にもつながったことが確認されている。	
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	弊社の疾病分類上、精神による休業日数・件数は、2021から2022年度に向けて増加。他の分類に比べても、日数・件数ともに最も多い状況である。早期に産業医等の専門家に相談するよう周知するとともに、再発防止の施策も必要である。
	施策実施結果	管理職対象のラインケアe-learningを実施し、管理職による早期発見や専門家への相談の必要性などを教育。また復帰する社員に対し、外部EAP機関によるカウンセリングサービスを原則100%実施とした。
効果検証結果	対象者の100%が実施。1~8月の産業医への相談件数で比較すると、2022年は50件であったのに対し、2023年は95件と増えており、産業医の役割に関する知識、相談の必要性、部下への注意等、管理職のリテラシー向上について、一定の効果が得られたと考えられる。外部EAP機関によるカウンセリングサービスについても、100%実施し、2022年度以降復職した社員の再発件数は、現時点で0件となっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：宇部エクシモ株式会社

英文名：UBE EXSYMO CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：化学

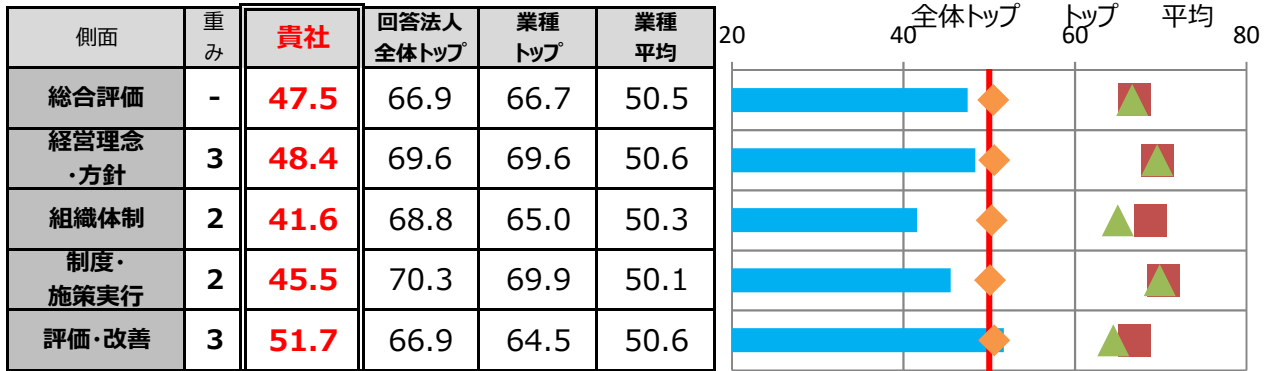
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.5** ↑2.7 (前回偏差値 44.8)

※「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



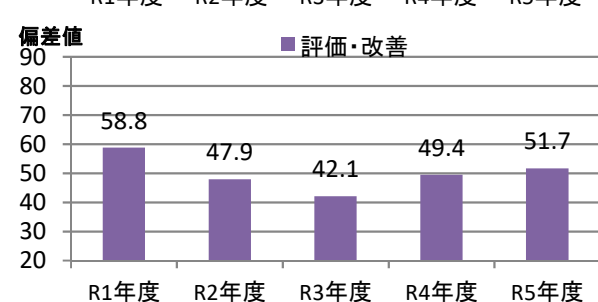
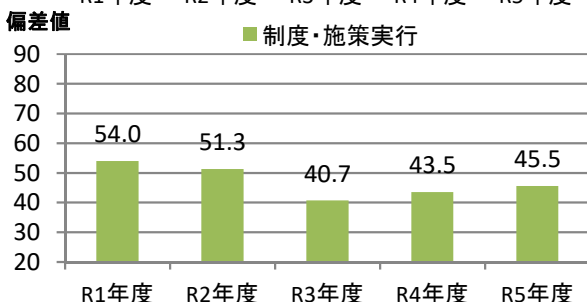
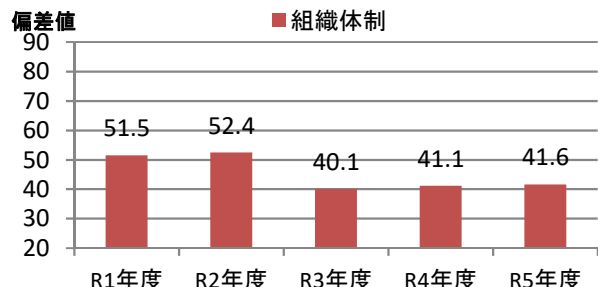
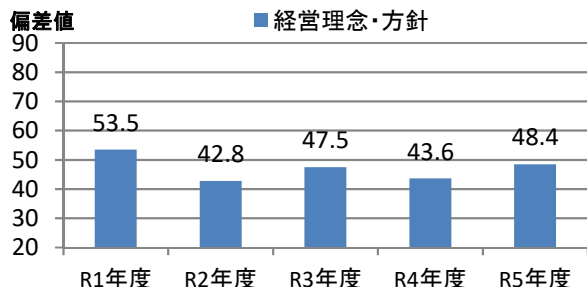
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

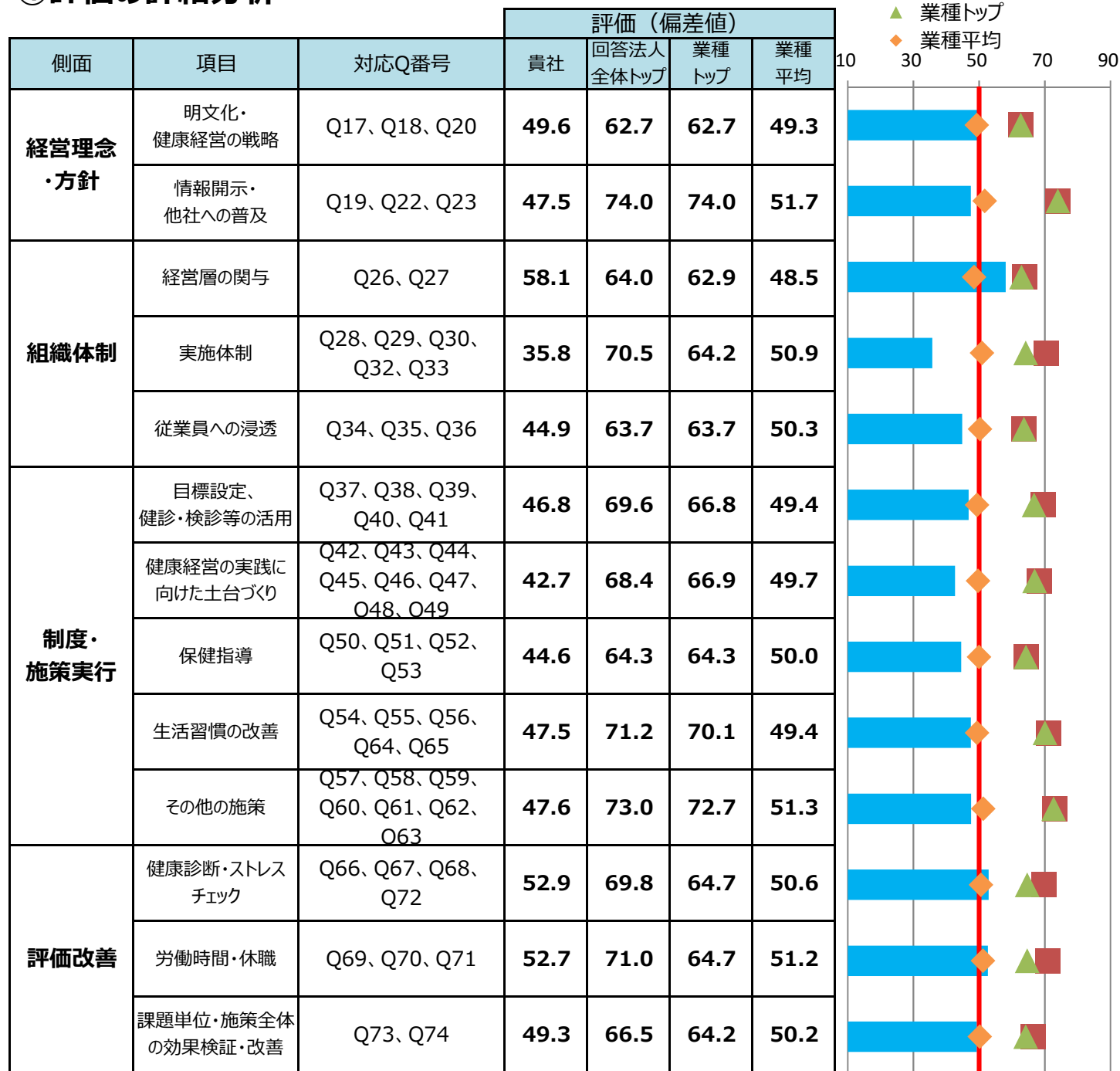
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	851~900位	1501~1550位	2251~2300位	2251~2300位	2151~2200位
総合評価	54.8	48.0(↓6.8)	43.0(↓5.0)	44.8(↑1.8)	47.5(↑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 疾病、ケガ、メンタルヘルス不調による予期せぬ欠勤や退職、高齢化等による従業員の生産性低下
	健康経営の実施により期待する効果	健康eラーニングの実施や健康診断の再検査の徹底、喫煙対策、食生活改善策や運動習慣の提案などにより、作業員が疾病、ケガ、メンタルヘルス不調、又は高齢による身体の衰えなどを理由とする欠勤や退職者を出さない様にする。
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 人手不足や採用困難な中、従業員が心身ともに健康な状態で生き生き働くことができる一人一人の健康に配慮した働き方や職場環境を整備することが、事業継続の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	モチベーションや活力が向上し、取り組みを通じ社内コミュニケーションが活性化されることで組織の生産性が高まり、結果的に人材の確保・定着に繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	73.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	サッカー、野球、バドミントンのサークル活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員食堂で通常メニューとは別にヘルシー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	58.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.5	%

■ 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	全従業員を対象にウォーキングラリーを実施、運動奨励や運動習慣への意識付けを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.8	%

■ 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	5.7	%

※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	48.3	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.6	49.6	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	52.0	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	50.7	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	43.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.7	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.9	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙はがんをはじめ、脳卒中や虚血性心疾患などの循環器疾患、慢性閉塞性肺疾患（COPD）や結核などの呼吸器疾患など、多くの病気と関係している。当社の喫煙率は全国平均16.7%を上回る23%、特に福島工場においては32%と非常に高く、現状のままでは将来に亘り従業員とその家族の健康を害する危険を保持することとなり、結果として生産性低下を招く恐れを孕んでいるため、喫煙率の低下は喫緊の課題である。
	施策実施結果	若年層の喫煙対策：セミナーやeラーニング実施。喫煙者への禁煙指導や禁煙治療補助。全社員向けの喫煙に対する啓蒙活動：掲示板や社内報。事業所内全面禁煙の実施
	効果検証結果	現時点では、喫煙率の改善までは至らないものの、喫煙者へのアンケート調査により喫煙状況を把握することともに、禁煙補助についても要望を調査し具体的な喫煙率低減策に繋げる。
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：協和発酵バイオ株式会社

英文名：KYOWA HAKKO BIO CO., LTD.

■加入保険者：協和キリン健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

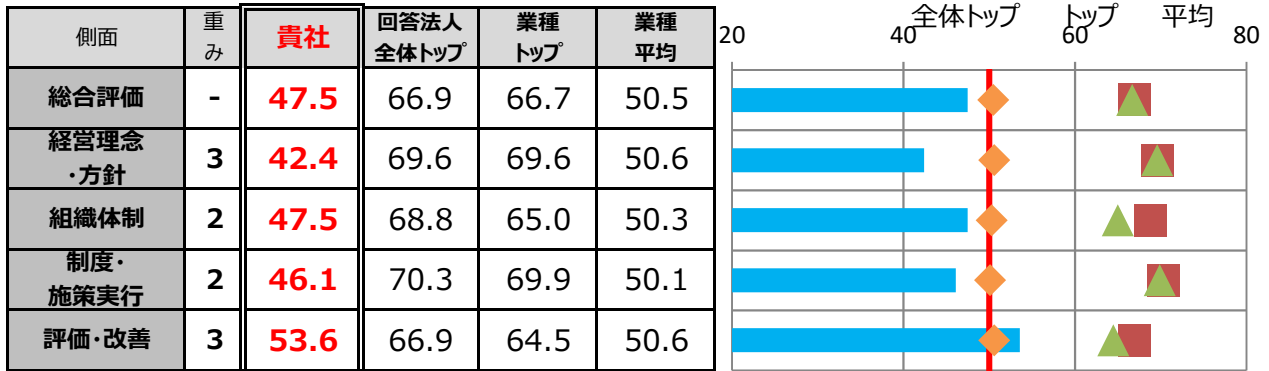
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.5** ↑1.0 (前回偏差値 46.5)

※「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



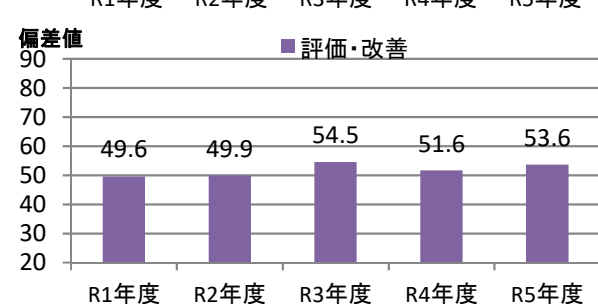
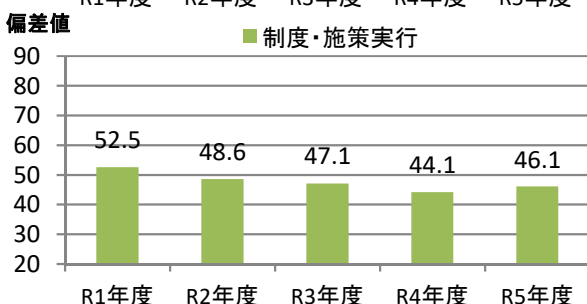
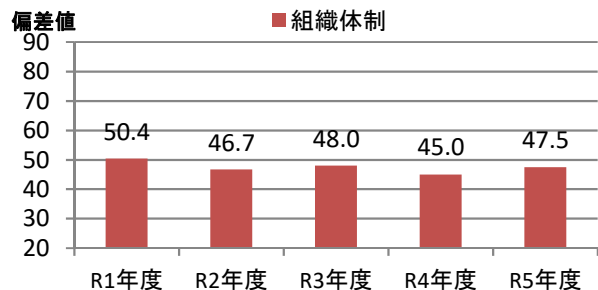
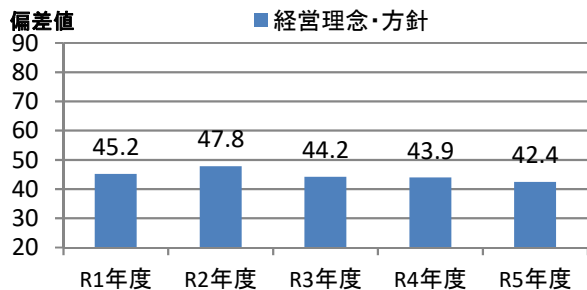
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

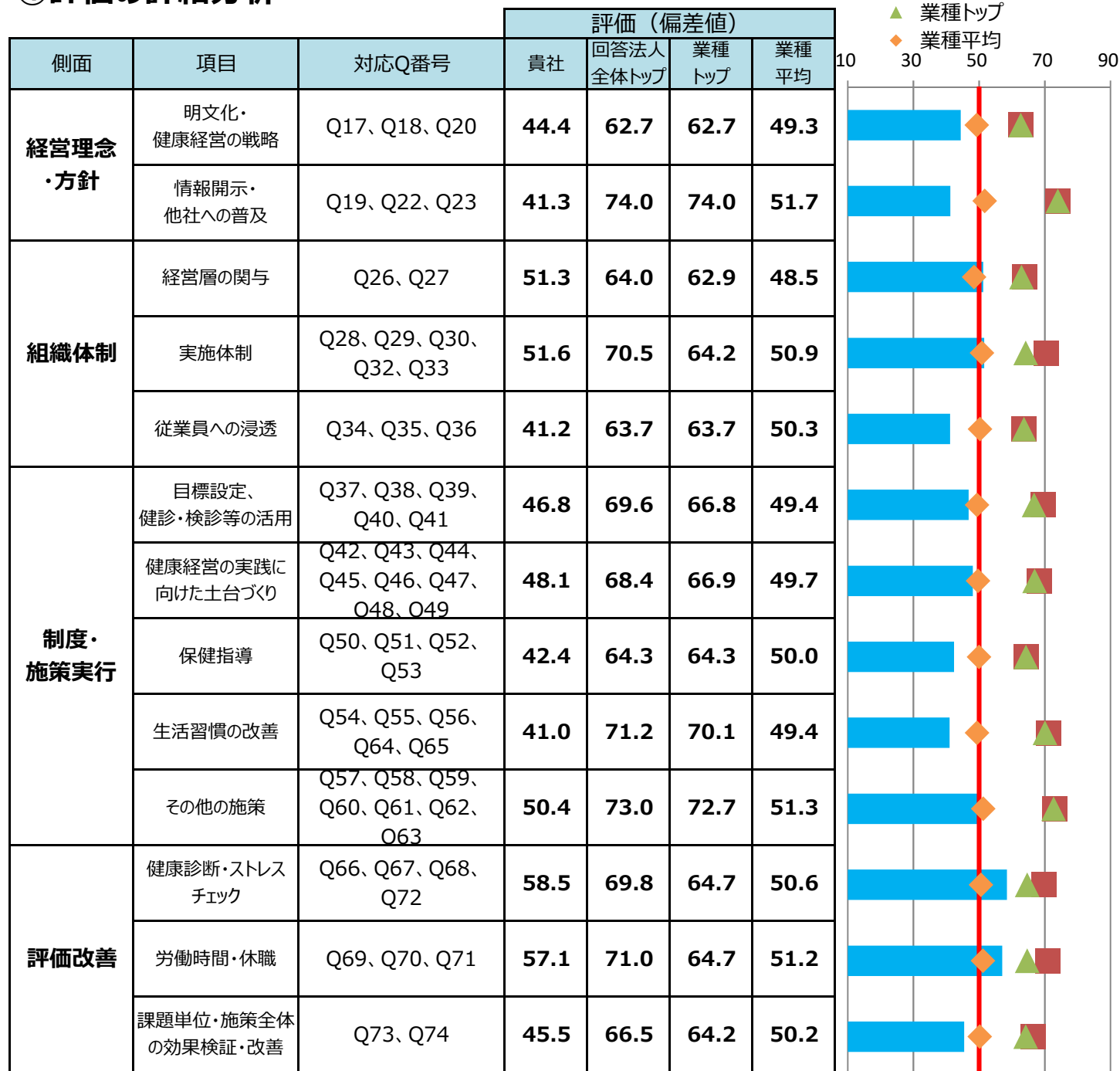
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351~1400位	1501~1550位	1701~1750位	2101~2150位	2151~2200位
総合評価	49.0	48.4(↓0.6)	48.6(↑0.2)	46.5(↓2.1)	47.5(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「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」を目指しています。人財戦略の基盤となるのが、従業員の健康と安全です。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、そのためにも健康リテラシーを高め、健康行動がとれる従業員を増やすことを目指しています。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が日々生き活きと健康な状態で働き、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、AUDIT(飲酒習慣スクリーニングテスト)8点未満の割合向上を指標としています。これらを実現するためには、従業員の健康リテラシーを高め、自ら健康行動をとる従業員を増やすこと必要だと考えています。現状を把握して従業員の状況に応じた対応が必要だと考えています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 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ます。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ます。
	健康経営の実施により期待する効果	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ます。従業員が毎年飲酒習慣を確認し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、従業員の健康保持増進につながると考えています。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.kyowahakko-bio.co.jp/company/profile/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	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		%	(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	新しい働き方の中で、会議等社内でも実施できる対面でコミュニケーションが取れる方策の促進				
(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	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	食生活の中で少しでも取入れていただきたい健康に良い情報を配信している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合と協同で、約4週間の「ウォーキングキャンペーン」を春・秋の年2回実施。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.6	%

※ 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	47.2	49.7	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	47.9	49.6	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	50.3	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.7	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	毎年実施しているAUDIT（飲酒習慣スクリーニングテスト）の結果がコロナ禍が収束に向かいつつあることから悪化に転じるのでは、と推測し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年の下期に従業員対象の適正飲酒研修を行い、「お酒と健康」に関する知識とお酒のリスクなどについて、学習とテストを行った。また、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年のAUDIT8点未満従業員の割合は、75.6%であった。2023年は75.5%とほぼ同じ割合で推移している。引き続き、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を指標としている。その要因の1つとして、メンタルヘルスへの対応が重要と考えている。
	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	総合健康リスクといきいき度について、全従業員に会社としての結果報告をしている。総合健康リスク、いきいき度ともに2022年から2023年に向けて若干悪化している。総合健康リスクは全国平均よりも良スコアで、いきいき度は全国平均並み。会社としては概ね良好な状態。	

※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：株式会社再春館製薬所

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：化学

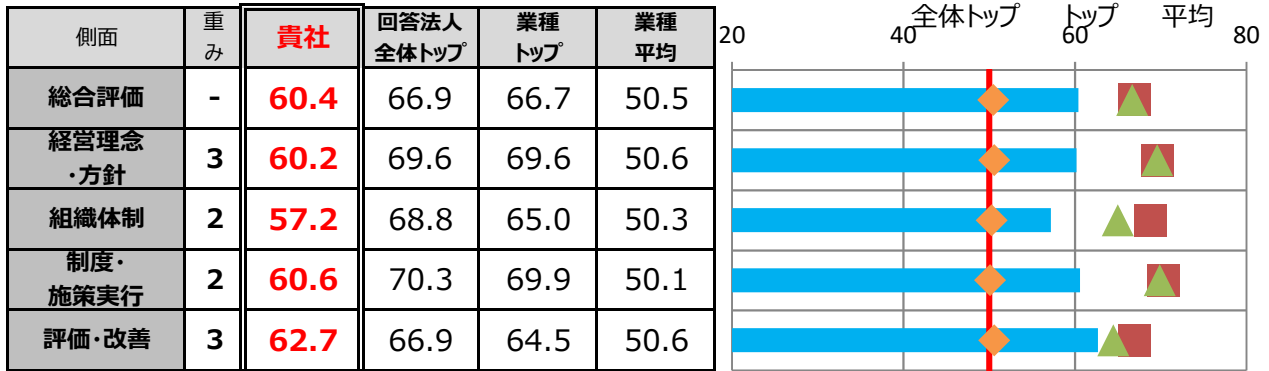
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↑2.6 (前回偏差値 57.8)

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

②評価の内訳



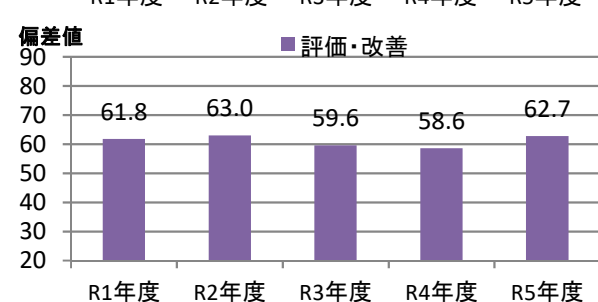
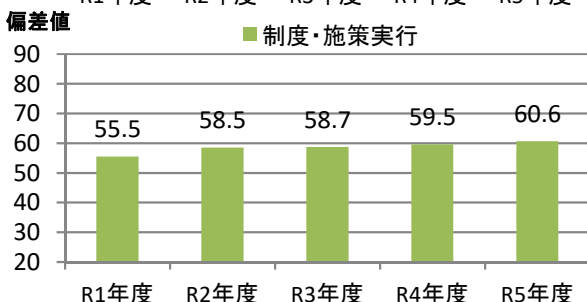
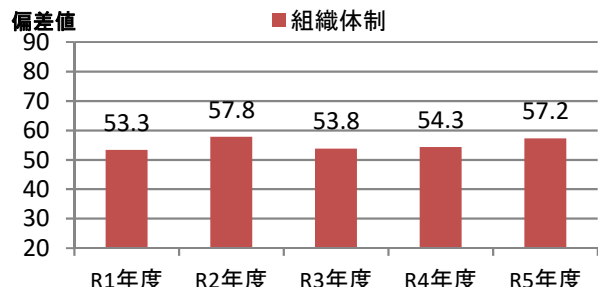
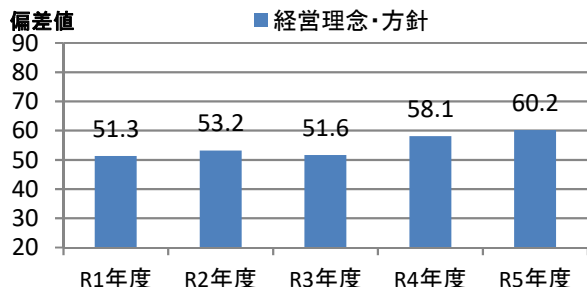
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

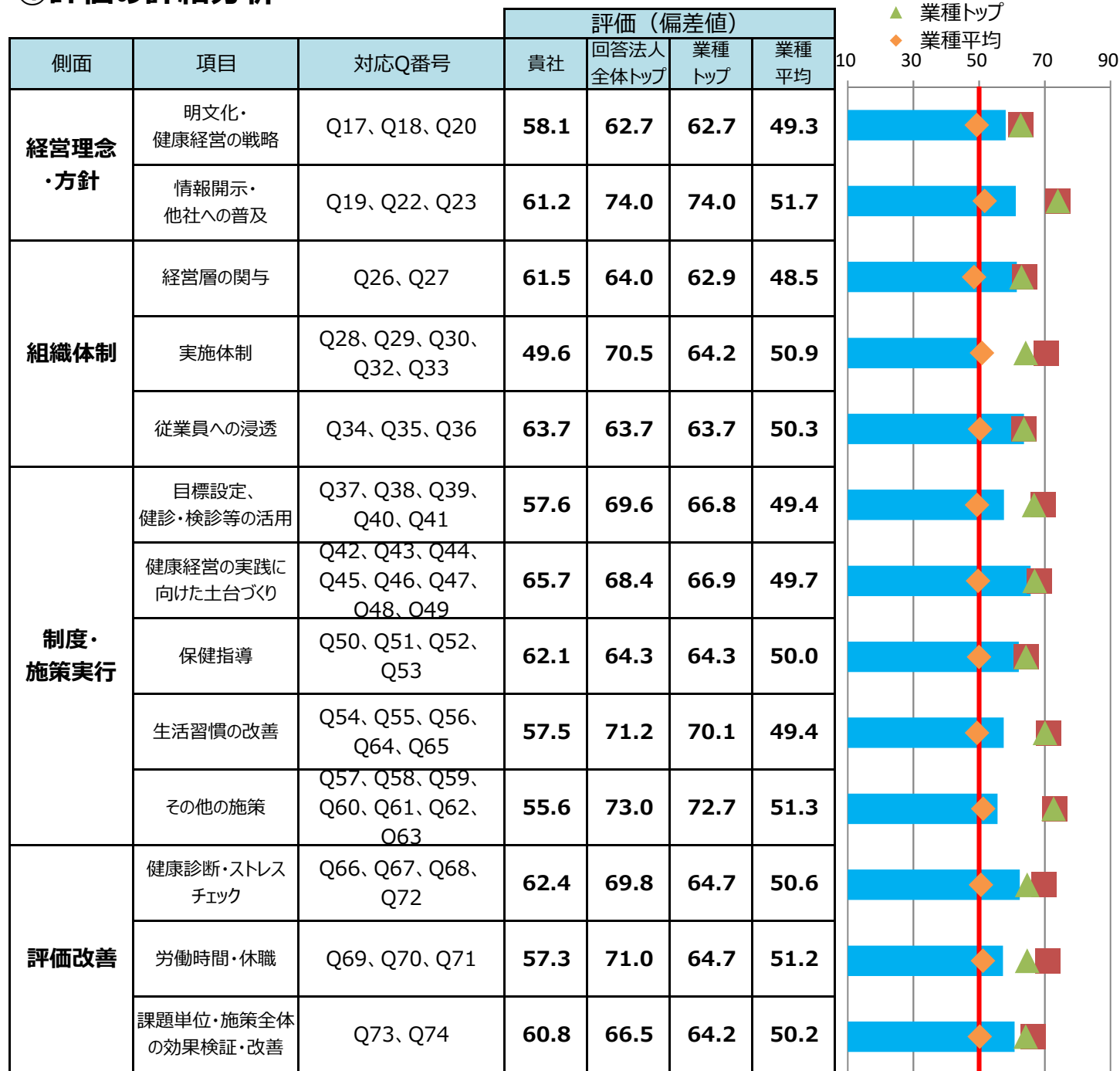
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	551~600位	851~900位	751~800位	551~600位
総合評価	55.7	58.1(↑2.4)	55.9(↓2.2)	57.8(↑1.9)	60.4(↑2.6)
【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 社員満足の向上と、社員の心身の健康増進を図ることは不可欠と考えています。社員一人ひとりが快適で長く働くことができるように、エンゲージメントの強化や働く環境づくりを継続的に行っていくことは、大きな課題としてとらえています。
	健康経営の実施により期待する効果	社員は再春館製薬所で働くことに誇りを持ち、お客様のイキイキ人生のお手伝いをするにやりがいをもって取り組むことを期待しています。ストレスケアや保健師との連携を強化しながら心身の健康づくり、職場環境の改善をスピード感をもって実行していくことで、弊社で導入しているモチベーションサーベイの現評価点数に対して全体で10%の上昇を目指しています。
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 ストレスチェックの結果より、再春館製薬所の職員の約半数は何らかの睡眠問題を抱えていることが明らかになった。また、社員からも「睡眠改善」を希望する声も多くあった。睡眠は社員の健康と仕事のパフォーマンスに影響が出るため、睡眠改善の取り組みは今後の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の担当者がまず理解する為に睡眠改善講習会に参加する。管理職に理解してもらい、睡眠改善を希望する社員へ、「睡眠改善講習会」を実施。個人面談・指導を希望する社員へも「睡眠改善プログラム」と称し、保健師による個人面談を期間を設けて実施。これらの実施により、個々が抱えている睡眠問題への解消に繋げ、仕事のパフォーマンス向上を期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www. sai shunkan. co. jp/company/message/

※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. sai shunkan. co. jp/company/message/			
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. sai shunkan. co. jp/company/message/			
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. sai shunkan. co. jp/company/message/			

※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)	96	回	28	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内SNSを通じての見える化、リアクションや社員同士の感動体験の共有など、コミュニケーションの活				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	自社で社員食堂を運営。福利厚生費として食費の半額補助、主菜、副菜はビュッフェ方式で量を調整可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	敷地内に体育館を併設、ジム、フィットネス、室内競技を行うことができる。休日も開放（事前予約要）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.0	49.7	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	62.4	49.6	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	51.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.3	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.5	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	婦人科検診に費用が発生すると、若い社員をはじめとする女性社員受診率が低下することを恐れ、毎年受けてもらい、心身ともに安心して仕事を続けてほしいという課題
	施策実施結果	女性の心身の健康意識向上の為に、婦人科検診における、費用補助を毎年行い、若い社員でも気軽に安心して受診できる環境に繋がった。
効果検証結果	婦人科健診の受診率（乳腺エコー21年度受診率86.4% 22年度受診率79.7%、子宮頸がん検診21年度受診率67.0% 22年度受診率65.7%）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働く社員が心身ともに健康で生体リズムに沿った生活を実践する環境に近づけることで、よりお客様へのご提案やアドバイスを充実させる為2022年9月より実施 ◆旧営業時間 8時～22時→新営業時間 9時～21時 ◆旧営業日 365日営業→新営業日 12月31日、1月1日休業
	施策実施結果	シフト勤務を社員の業務シフト変化、送迎バスの運転手や出勤前に清掃を行う 社員の業務効率化
効果検証結果	営業時間改訂に伴い、ストレスチェックの結果で、21年度から22年度の仕事が原因でのストレスが軽減された。（2021年39.9%⇒2022年35.8%） 自分自身が心身ともに健康で、生体リズムに沿った生活を実践する環境に近づけることで、よりお客様へのご提案やアドバイスすることができている。	

※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：天野エンザイム株式会社

英文名：Amano Enzyme Inc.

■加入保険者：名古屋薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

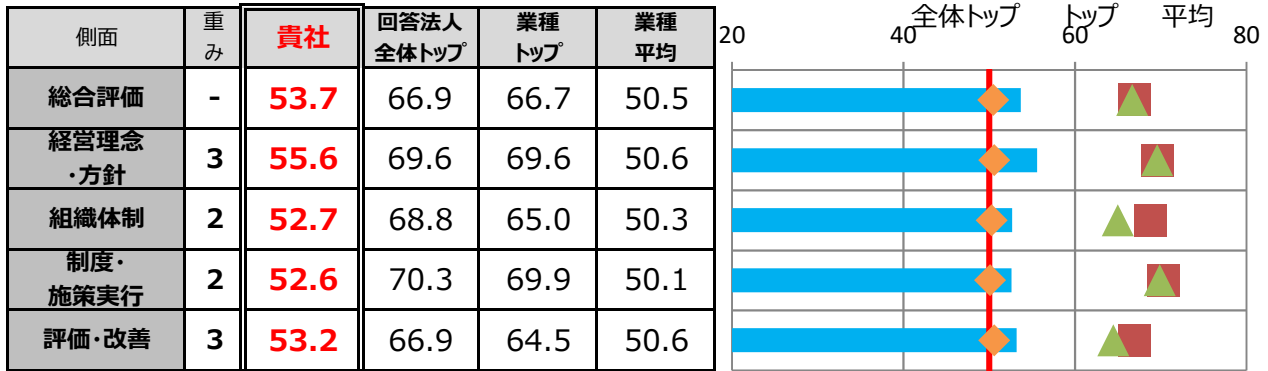
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.7** ↓1.1 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



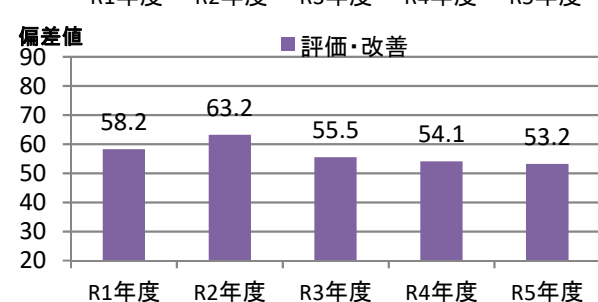
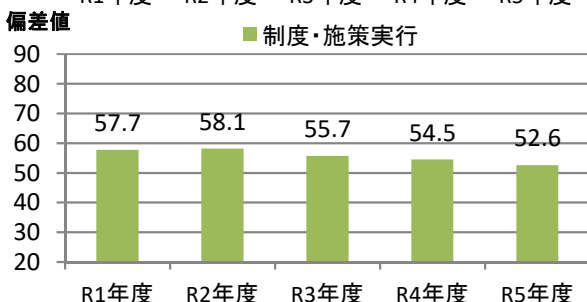
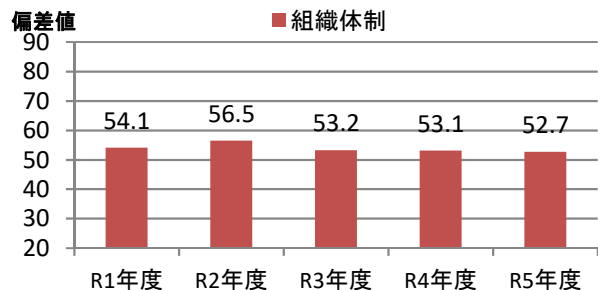
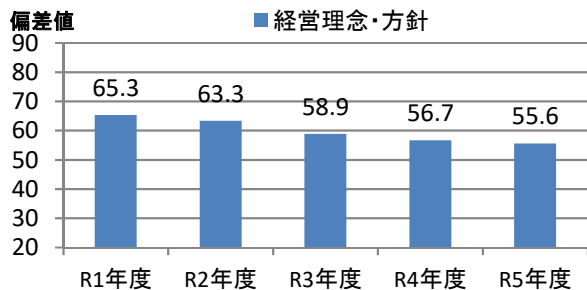
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

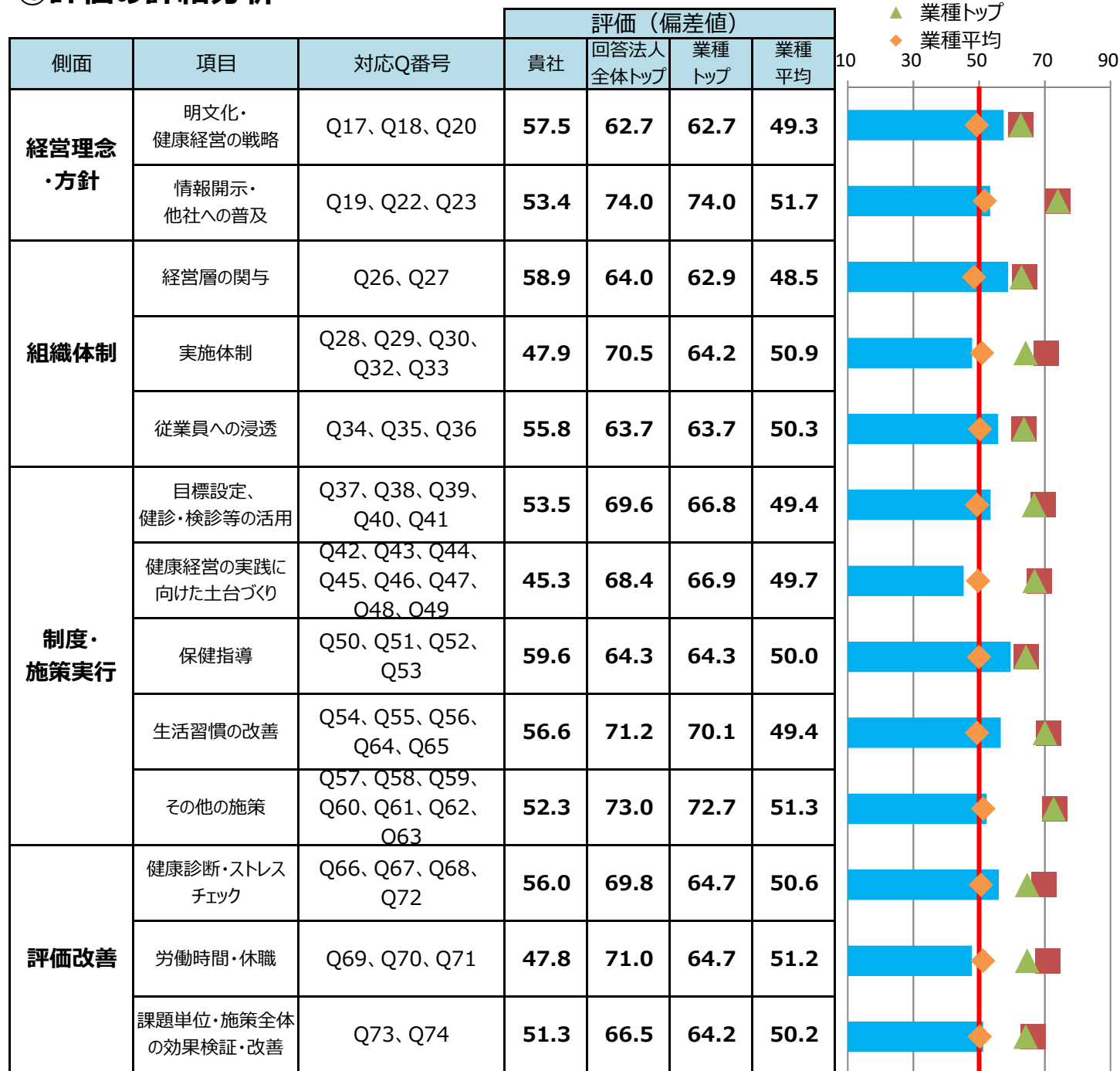
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	301~350位	851~900位	1051~1100位	1301~1350位
総合評価	59.4	60.9(↑1.5)	56.1(↓4.8)	54.8(↓1.3)	53.7(↓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 コロナ禍で他事業所へ行く機会が減り、社員同士が実際に会って話す機会が少なくなってしまったことによる社員同士のコミュニケーションを図る場所や機会を取り戻すことが課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	実際に社員同士が会ってコミュニケーションを図る機会を得ることにより、会社全体でのコミュニケーション活性化と社員の満足度向上の実現がなされ、それにより仕事への不安やストレスが軽減され、健康で意欲的な社員が増加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	組織の活性化 社員が健康で長期的に働ける職場環境づくりの実現が課題である。組織全体の活性化を図る上で、社員の健康保持増進は、事業継続、生産性向上においても大きな課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	二次検査および精密検査の受診率を向上させることで、健康診断での有所見者への疾病予防、病気の早期発見と早期治療に繋げる。健康な社員が増えること、健康への関心度や意識の高まりを持つ社員が増えることを期待する。

※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.amano-enzyme.co.jp/sustainability_report/index.html https://www.amano-enzyme.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会社所有の体育館やテニスコートの活動場所を提供し、活動にともなう保険の付保、費用補助を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.5	%

■ 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	社員のための食事に関するセミナーを実施し、食事管理方法や朝食欠食対策等を社員に対して教育を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.5	%

■ 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	福利厚生に関する業者と契約し、スポーツ観戦や各地のスポーツクラブ利用等への補助の仕組みを導入した。				
(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	74.6	%

■ 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	97.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	49.6	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	53.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	50.7	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	48.4	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.6	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	他事業所の社員とのコミュニケーションを図る機会を作るため、社員旅行を実施。生産や製造などの業務に支障がないことと、様々な職種、家庭環境、ライフスタイルの社員が参加できるような社員旅行にすることが必要である。
	施策実施結果	2023年4月より社員旅行を全面再開し、旅行コースは年間11ヵ所/全17回の2泊3日・1泊2日・日帰りから選択可能とし、希望の行先に参加できるようにした結果、社員旅行の申込率は90.7%となった。
効果検証結果	社員が参加しやすい社員旅行を企画したことで、社員の申込率が90%以上となり、ほとんどの社員が社員旅行に参加できる結果となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康意識や健康維持のモチベーションを上げるために、個人の健康課題について改善できたという結果と成功体験を感じてもらうことが課題である。
	施策実施結果	年の初めに達成できそうな個人の健康目標を宣言してもらい、春の健康診断の受診までに自分で決めた健康に関する目標に挑戦してもらった。全社員の72%が参加した。
効果検証結果	参加者のうち58%が目標達成をし、健康に関する目標に対して成功体験を経験することができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コニカミノルタサプライズ

英文名：Konicaminolta Supplies Manufacturing Co., Ltd

■加入保険者：コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

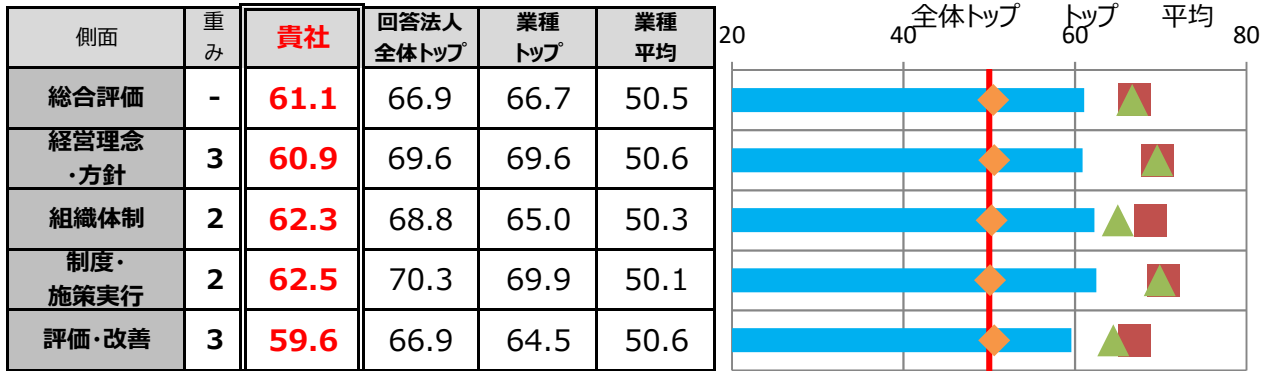
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.1** ↑2.2 (前回偏差値 58.9)

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

②評価の内訳



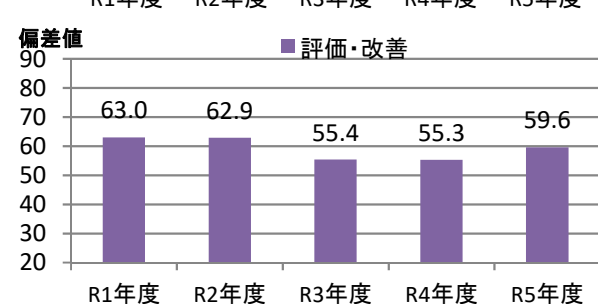
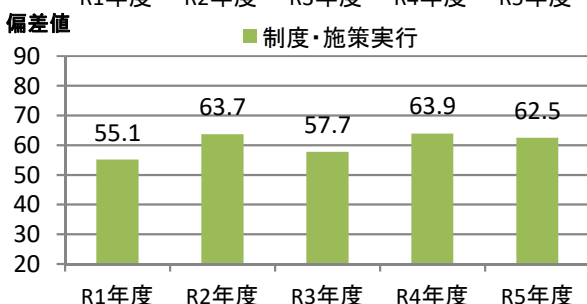
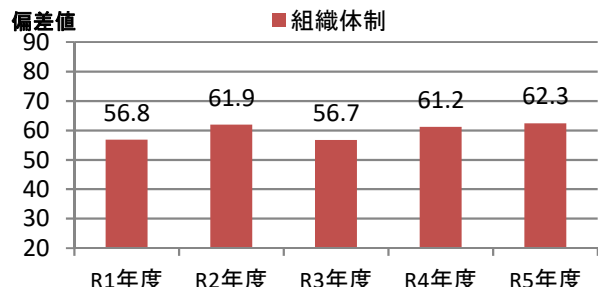
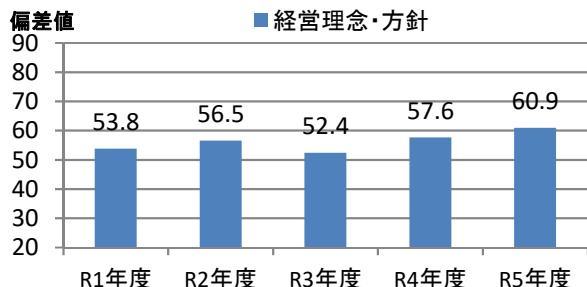
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

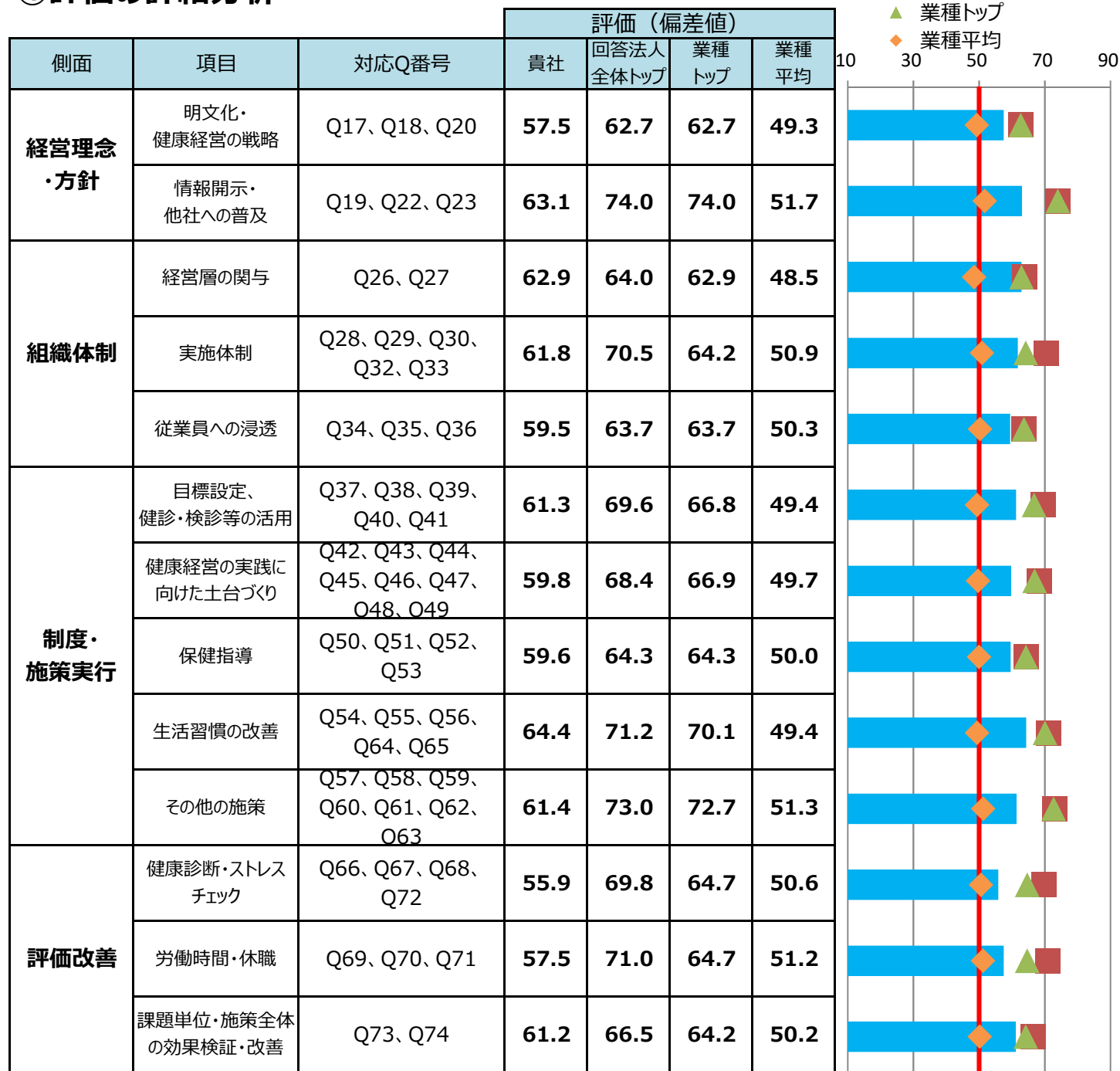
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551～600位	251～300位	901～950位	651～700位	501～550位
総合評価	57.4	60.9(↑3.5)	55.2(↓5.7)	58.9(↑3.7)	61.1(↑2.2)
【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 一人ひとりの従業員の健康維持することは重要であり、維持していくための環境づくりも大切である。健康で働き続けてもらうためにも、従業員が健康で働ける健康第一の企業風土醸成と自律的な健康維持・推進を進めていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で働き続けることは、職場内の安全・安定した環境で働くことが出来ることに繋がり、さらには従業員一人ひとりのパフォーマンスの向上に繋がり、ひいては企業としての持続的成長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	人材定着や採用力向上 従業員の高齢化により定年退職者が増え新規採用を考えると同時に、若手に技術伝承を出来る定年退職者に期待したいところである。これには将来、健康で働き続けられるための健康づくりと、一人ひとりの意識改革が必要であり、さらには会社の魅力を向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	経営者の宣言は、管理職や従業員の意識が変わり、社内全体職場改善の環境づくりが出来る。健康で働き続けることができる環境づくりにより、人財の定着や離職率の低さをアピールすることで採用の向上にも繋がる。さらには再雇用者の増員と技術伝承への期待が出来る。また長く働けることは、職場内で将来の希望にもつながり、健康への意識改革も出来、業績向上に繋がれることが期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.konicaminolta.com/jp-ja/bsj/pdf/health-management.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.konicaminolta.com/jp-ja/bsj/pdf/health-management.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.konicaminolta.com/jp-ja/bsj/pdf/health-management.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.konicaminolta.com/jp-ja/bsj/pdf/health-management.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	参加者同士のコミュニケーションを目的にミニ体力測定を各拠点順に実施。握力と平衡性の測定を実施				
(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	91.0	%

■ 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	食事習慣の悪い従業員を対象に食事習慣改善アプリ&サイト「あすけん」の活用推奨および特別イベントを推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.3	%

■ 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	身体活動がない方に対し健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を推奨。歩数計・スマホアプリ無料展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.5	%

■ 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	0.0	%
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	62.1	49.7	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	49.6	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	64.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	51.3	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	57.5	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.8	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍の影響で会議媒体がTeams会議へと移り、PCでの画面越しの対話が主流となっている。また弊社は3拠点に分かれていることより、Teams会議が欠かせない連絡手段となっている。画面のみで相手の顔も知らない、さらにマイクオンにして発言しないと、会議へ出席しているだけで相手を知っていく機会がない状況。まずは業務内・外でも相手のことを知るためのコミュニケーションを取りやすくする対策が必要。
	効果検証結果	エンゲージメント向上プロジェクトを発足。3つの施策を実施。拠点間交流の実施、ミニ体力測定を従業員同士の交流を目的に昼休み実施、経営層のプライベートを「私の〇〇」と題して社内掲示を定期的実施。 3つの施策を実施し「エンゲージメント」の言葉が社内浸透。拠点間交流は各職場から選出しアイスブレイクやお互いの良いところを褒め合う企画を実施。互いの事を知ることができた。ミニ体力測定は従業員同士の交流を目的で開催、参加者同士で会話が弾んだり、結果に一喜一憂ができた。参加率95%。「私の〇〇」は経歴や趣味を知る機会となり、経営層に話しかける機会が生まれ、双方にとっても身近な関係となり良い結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	診断実施後は受診結果の配布及び産業医コメントWEBに掲載。その後2ヶ月以内を目安に医療機関の受診勧奨を個別に連絡するが、受診勧奨対象者の1/3程度の受診に留まっている。ハイリスク・準ハイリスク対象者については、受診勧奨後職場上長を巻き込み早急な対応が取れているが、要受診者については個人情報保護法にあたり個人への連絡のみとなっている。早期受診を進めたい中、受診勧奨がなかなか進まない状況への対策が必要
	効果検証結果	要受診者へ受診勧奨を定期的に配信。2ヶ月間経過の未受診者は、メールにて自己保健義務があることと、健康宣言の「従業員の健康が全ての基盤」で有ることを伝える。一部の方は個人の事情も含め面談し受診勧奨をする 要受診者の受診率は、95%となる。今回初めての90%超えを獲得できた。2022年89.7%、2021年87.2%。2020年は50.9%。1年ごとに少しずつではあるが、受診率の増加傾向にあると考える。また定期的に、健康に関する運動や食事、健康面についての「お知らせ」を周知して意識改革が必要である。

※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：スターライト工業株式会社

英文名：Starlite Co., Ltd.

■加入保険者：西日本プラスチック工業健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

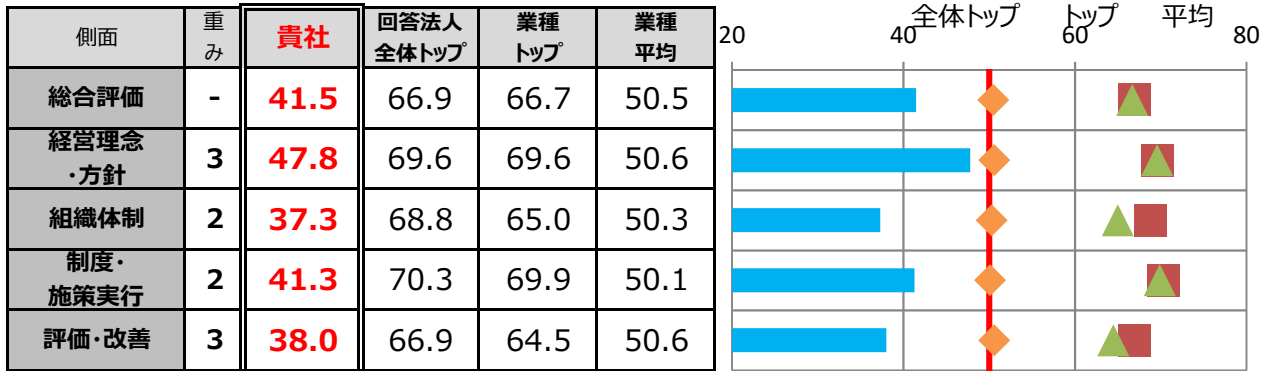
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.5** ↓0.9 (前回偏差値 42.4)

※「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



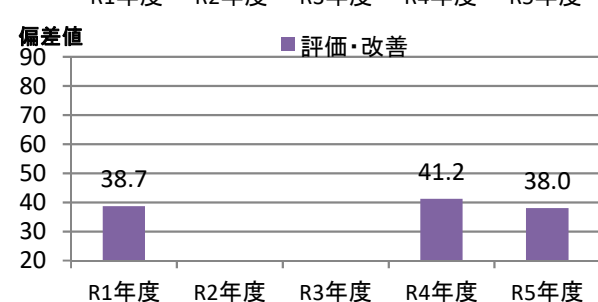
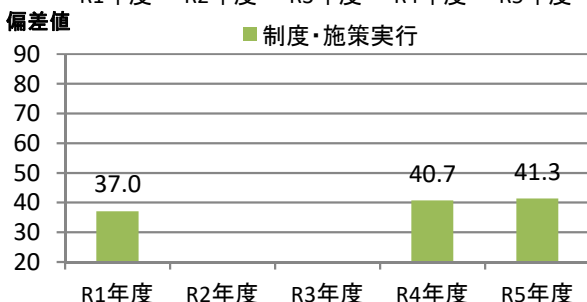
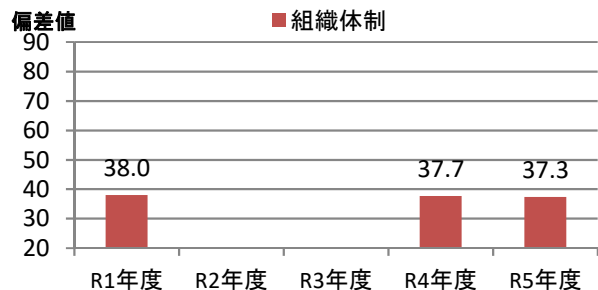
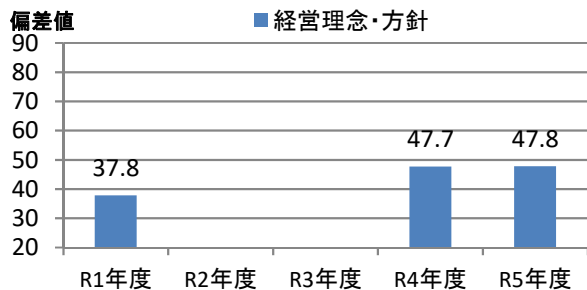
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

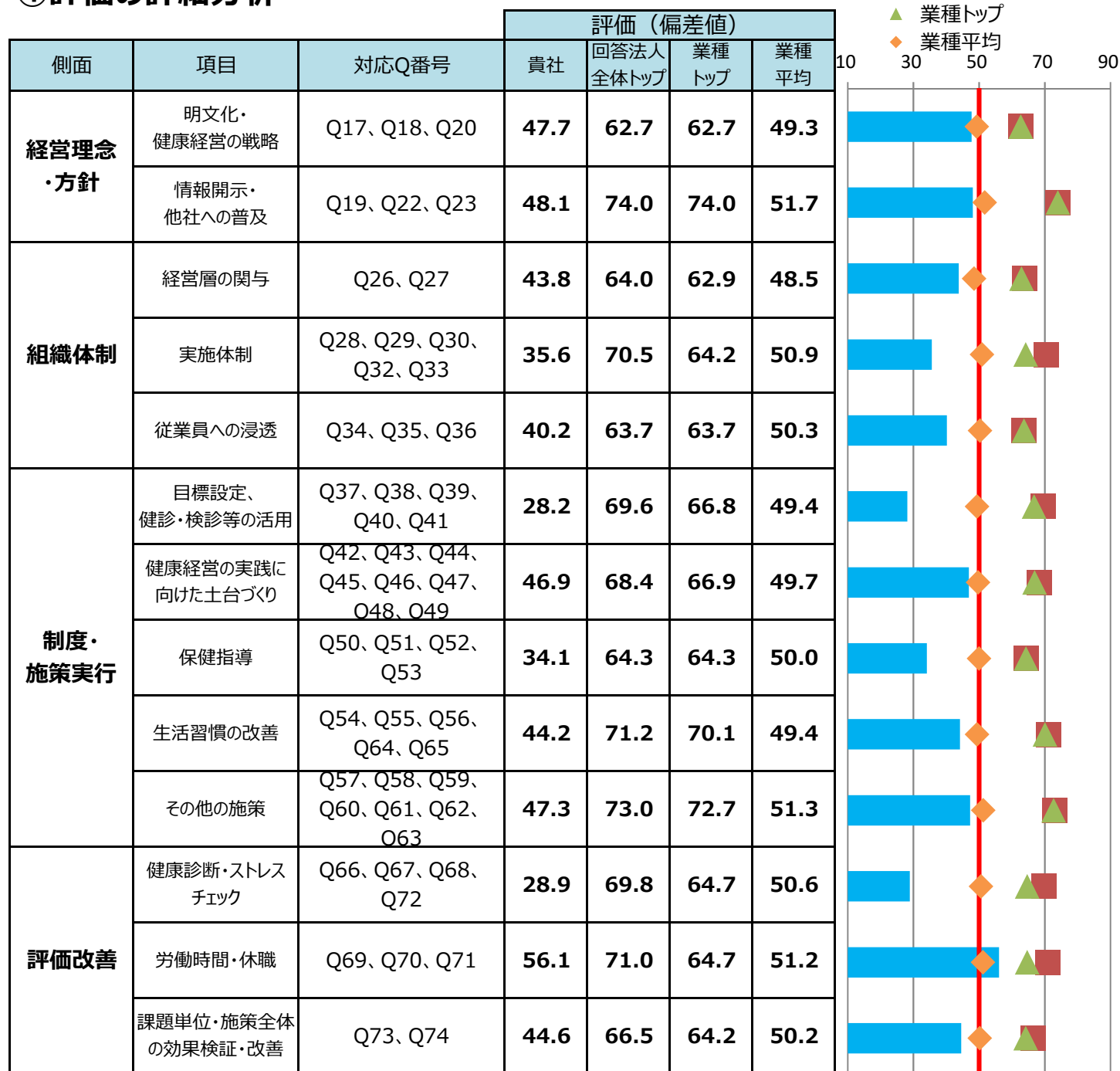
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2001~2050位	-	-	2501~2550位	2901~2950位
総合評価	38.0	-	-	42.4(-)	41.5(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 個人や組織としてのパフォーマンスの維持と向上を課題の一つとして捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	Well-being向上プロジェクトを設け、Well-beingを高めることによって、個人や組織としてのパフォーマンスが向上、創造・柔軟な思考、協働・コラボレーションの促進を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が困難な中、スキル等を保有する優秀な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課題の一つと捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	経験を重ねること等でスキルを高め、定年再雇用を含め、誰もが健康で長く働くことで、いかなる状況においても事業活動を継続・向上していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://starlite.co.jp/vision/mission

※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	http://s20191000080/well-being/questionnaire1/2022all/ (社内限定公開)				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	25.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	全額会社負担で各事業所にて納涼祭を開催しご家族にも参加いただいている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%

■ 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	社員食堂での金銭補助,メニューのカロリー表示や健康メニューの提供。管理栄養士による健康イベント開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

■ 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	自由参加のラジオ体操。クラブ活動の推奨と会社補助。健康イベントとしてヨガ教室の開講など。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.8	49.7	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	28.9	49.6	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	56.5	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.0	50.7	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	48.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	31.1	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	メンタル等を理由とした退職者があり、復職後の定着も困難な場合がある。
	施策実施結果	外部講師によるメンタルヘルスやハラスメント講習を開催し管理職全員に受講させた。
	効果検証結果	管理職が中心となり、生き活きとした職場づくりを行い、ラインケアの実施とセルフケアを含めた職場での意識向上をはかっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ等感染症罹患に伴う休暇者による業務の遅れ。
	施策実施結果	会社内でのワクチン接種の機会を設け、ワクチン接種の補助があることについて継続して告知を行い、接種を促している。
	効果検証結果	ワクチン接種が定着した。また、罹患時は無理をせず感染拡大防止の意味でも早期に休暇取得し事業継続がはかれている。

※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：富士フイルム和光純薬株式会社

英文名：FUJIFILM Wako Pure Chemical Corporation

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

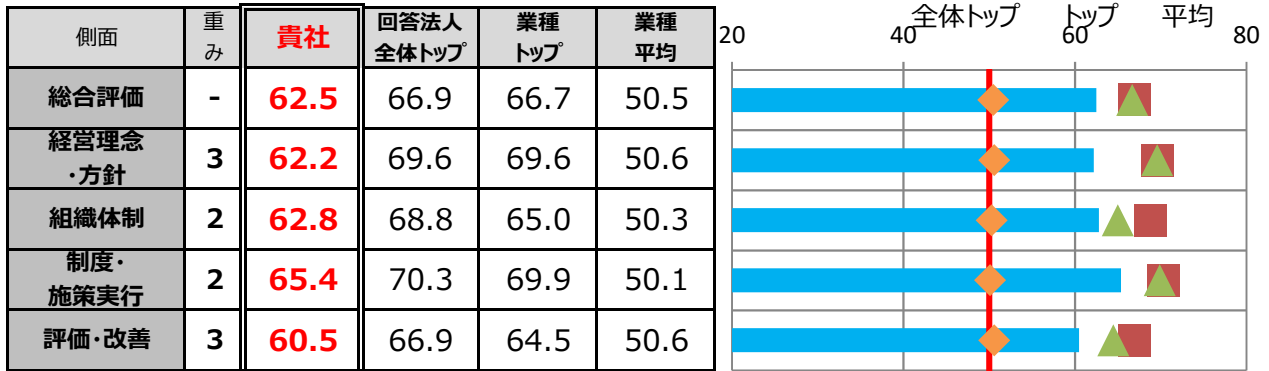
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑2.2 (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



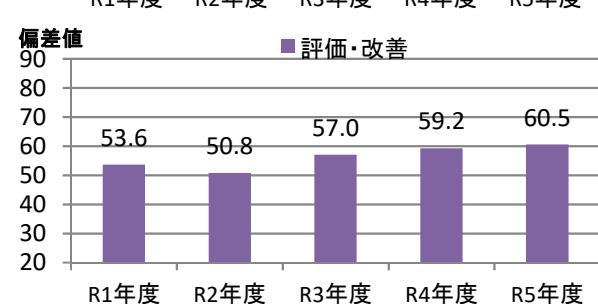
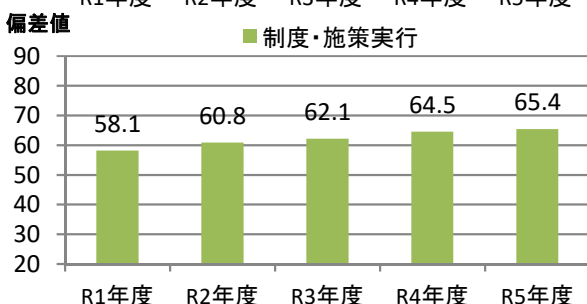
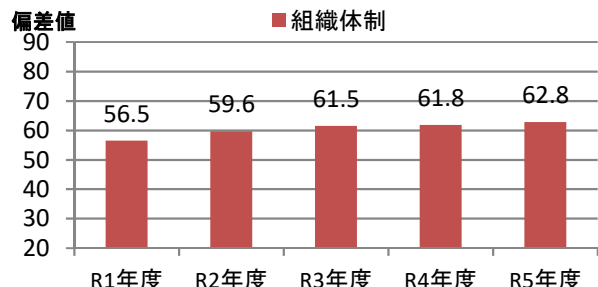
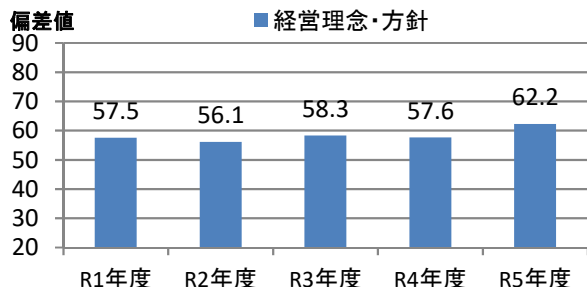
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

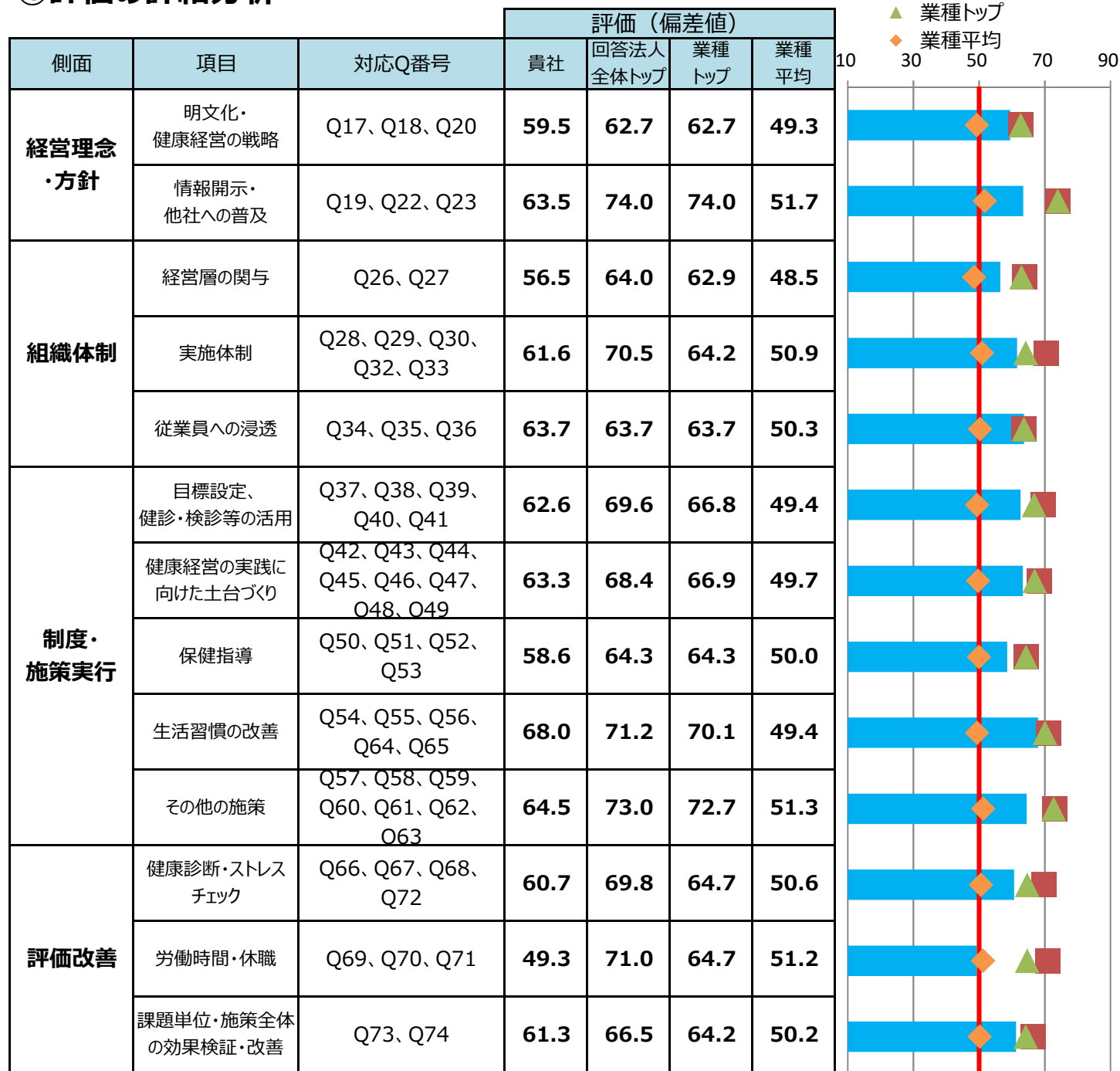
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751~800位	501~550位	501~550位	301~350位
総合評価	56.3	56.2(↓0.1)	59.3(↑3.1)	60.3(↑1.0)	62.5(↑2.2)
【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 企業の価値を創出するのは、社員である。社員がいきいきと長く、意欲的に働くためには、本人の心身の健康作りが重要である。健康の維持向上には、①本人の健康リテラシーの向上・セルフケア能力の獲得、②事業者による働きやすい環境作りを2軸とし、両軸にアプローチしていく必要がある。社員・事業者が主体的に①②に取り組める環境の醸成を経営課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	重点領域（生活習慣病、がん、喫煙、メンタルヘルス、長時間労働）を定め、健康管理KPIを設定し、各施策を進めている。社員へは、パフォーマンス発揮度およびワークエンゲージメントと正の相関がみられる「富士フィルムグループ7つの健康行動」を奨励している。これらにより、社員が心身ともに健康となり、生産性・ワークエンゲージメントが向上し、対外的にも魅力的な会社となり、企業価値向上に寄与する。
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 メンタル疾患の休業率は、2021年度1.5%、2022年度1.3%と改善は見られるものの、健康管理KPIである0.8%を超過している。プレゼンティーズムは、2021年度は独自の健康意識調査より29%、2022年度はSPQより仕事の出来が80%未満が17.3%で一定数存在している。会社の持続的な成長には、離職せず、アブセンティーズム・プレゼンティーズムがなく一人一人が活躍できることが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	産業保健スタッフのフォローなく急に休業に至る例あり。2次予防として、新卒・中途・海外派遣社員への定期アンケートや管理職宛の部下の不調に対する注意喚起メール、ラインケア研修、社内外相談窓口の周知、高ストレス部署の職場環境改善深化などを通して不調の早期発見につなげている。1次予防としてe-ラーニングなど各施策を通してセルフケア能力を獲得することでプレゼンティーズムの予防、パフォーマンス向上に寄与する。

※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.fujifilm.com/ffwk/ja/about/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	https://www.fujifilm.com/ffwk/ja/about/sustainability/health				
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.fujifilm.com/ffwk/ja/about/sustainability/health				
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.fujifilm.com/ffwk/ja/about/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	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	家族の仕事を知る機会としてプラントツアーを開催。137世帯476人（うち子供225人）が参加し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.8	%

■ 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	健康アプリで、食生活改善情報を提供し、食事で気をつけた点を記録可能。インセンティブあり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	「富士フイルムグループ7つの健康行動」の一つで、「平均30分/日以上歩く」ことを奨励している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.2	%

■ 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	97.6	%

※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	65.0	49.7	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	61.0	49.6	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	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.4	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年度のSPQを用いた調査では、17.3%の社員が仕事の出来が80%未満と回答した。プレゼンティーズムの解消、更なる生産性向上のために、生活習慣病やがん、メンタル不調などの予防として、健康的な生活習慣を身に着けることが重要と考える。「富士フィルムグループ7つの健康行動」を広く奨励し、実践度を定期的に確認して健康水準の向上を図っている。がん検診や卒煙企画、歩行企画も積極的に展開している。
	効果検証結果	【7つの健康行動】2022年11月調査より、2022年度：体重測定49.7%、健診結果確認97.1%、休肝日設定85.0%、6時間超睡眠60.0%、30分/日歩行67.2%、歩行企画参加20.6%、禁煙85.5%。 2023年度までに各項目90%+を目指す。 【がん検診受診率】2022年度：胃検診65.1%、便潜血92.6%、乳房63.9%、子宮頸部66.4% 2023年度までに90%+を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のストレスチェックにて、高ストレス部署が13か所あった。過度のストレスは、メンタル不調、生産性の低下、ワークエンゲージメントの低下、離職などに影響すると考えられ、経営課題の「従業員のパフォーマンス向上」を阻害する可能性がある。ストレス源の特定およびストレス解消のための対策を実行し、働きやすい環境を作っていく必要がある。
	効果検証結果	アンケートより、「管理職に変化があった」51.1%、「業務に関連するストレス状況に改善があった」50.5%であった。その後も、職場改善施策は継続し、2022年度のストレスチェックでは、高ストレス部署が8か所に減少した。高ストレス部署数は減少したものの、アンケートでの改善実感が約半数であったため、2022年度は上記職場改善ミーティングに追加し、保健師面談にて個別のヒアリングも実施している。

※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：上野キヤノンマテリアル株式会社

英文名：

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

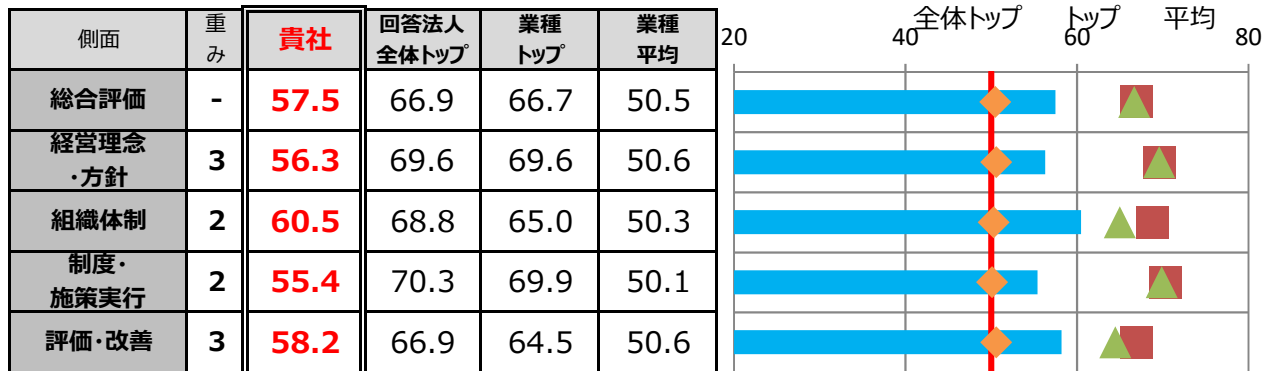
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.5** ↓1.3 (前回偏差値 58.8)

※「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



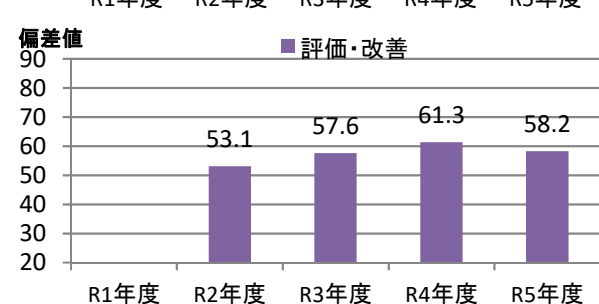
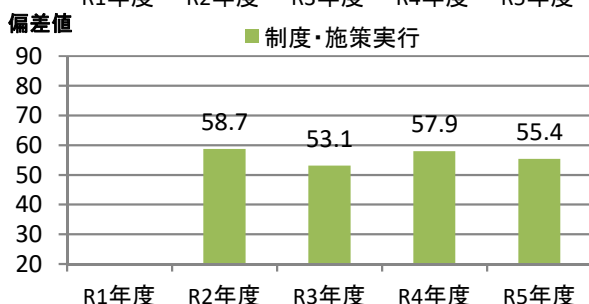
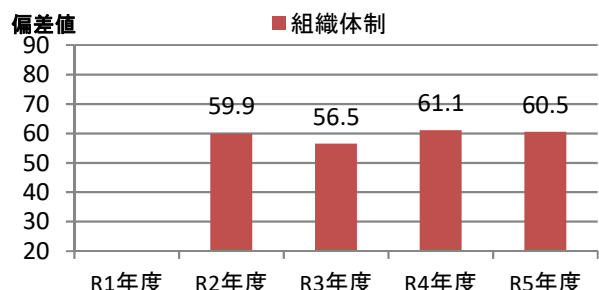
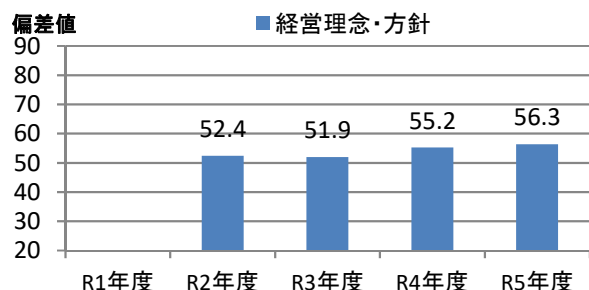
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

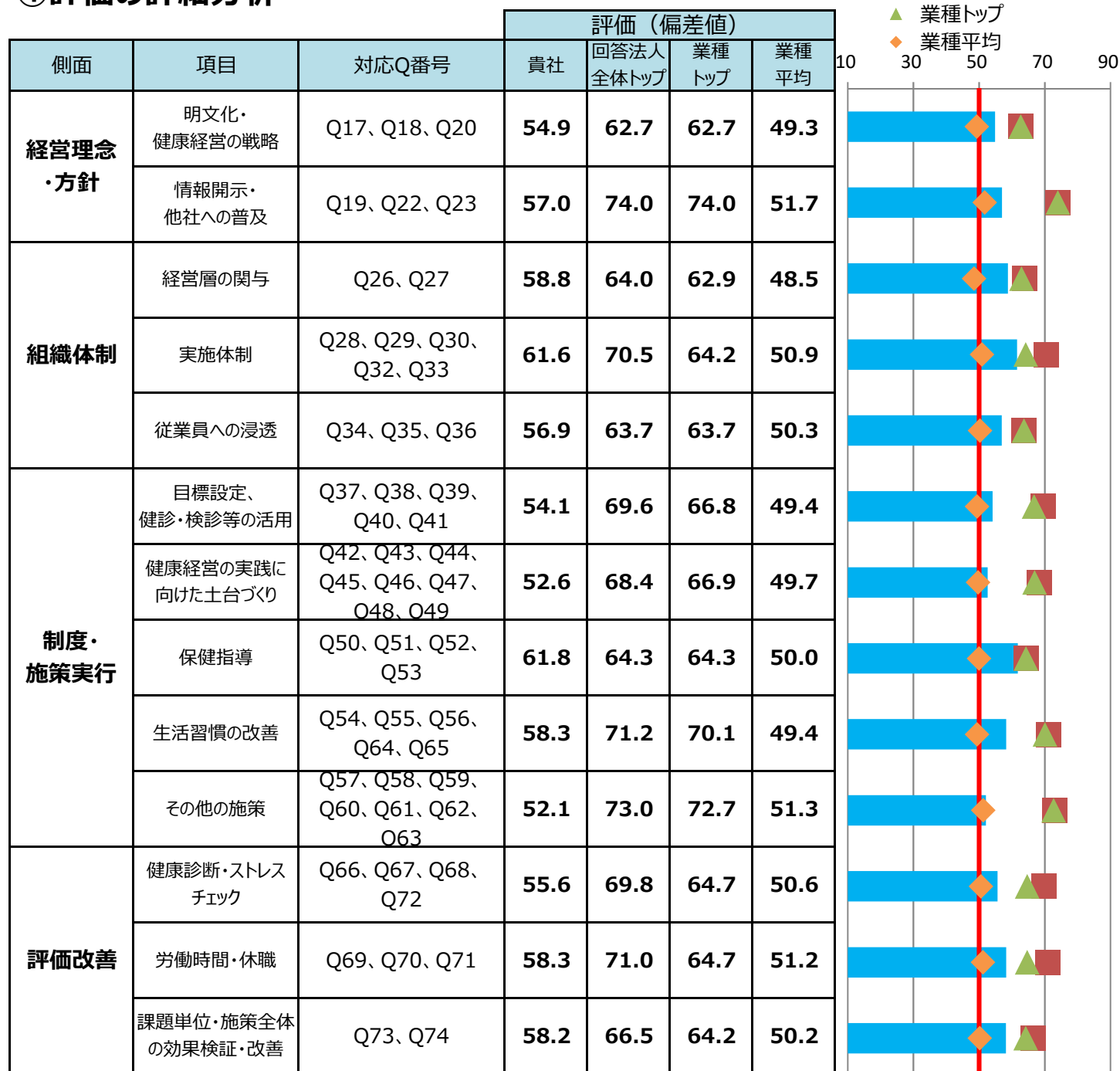
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	851~900位	951~1000位	651~700位	851~900位
総合評価	-	55.4(-)	54.8(↓0.6)	58.8(↑4.0)	57.5(↓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	企業の社会的責任 新型コロナに伴う環境変化や従業員の高齢化など、さまざまな変化に対応しながら生産性を高めていくことが課題である。三自の精神（自発・自治・自覚）のもと、従業員ひとりひとりのチャレンジと企業の持続的な成長により、社会的な責任を果たし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	健康経営の実施により、ワークエンゲイジメントをはじめとする労働生産性の向上を目指し、従業員がいきいきと働く、強い組織になる効果を期待している。労働生産性指標については、2020年から具体的な指標を用いて経年的な変化を分析し、目標値の設定を検討している。現在値は、アブセンティーズム2.4日、プレゼンティーズム13.6%、ワークエンゲイジメント2.4点である。
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://ueno.canon/csr/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://ueno.canon/csr/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://ueno.canon/csr/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://ueno.canon/csr/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	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員コミュニケーションイベント（職場チーム対抗のクイズ大会、軽食の提供など）をコロナ後に初開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健診結果に応じた食生活改善情報の配信、目標の達成状況に合わせたポイント付与を行っている。				
(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	63.3	%

■ 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	アプリを使ったウォーキングイベントを開催し、身体活動量アップを促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.3	%

■ 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	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	13.8	%

※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	56.4	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	49.6	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	51.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	50.7	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	54.2	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.3	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	51.2	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.2	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.0	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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、高ストレス割合が高い傾向にあった。また、会社全体の総合健康リスクは100を超えていないものの120以上のハイリスク職場が存在していた。メンタルヘルス不調の未然防止のための対応が必要であった。
	施策実施結果	集団分析結果の職場フィードバックと実施者・人事部門・職場管理者での意見交換会を実施し、職場改善活動を推進した。2022年度は高ストレス割合と会社全体の総合健康リスクの低下がみられた。
効果検証結果	高ストレス割合や会社全体の総合健康リスクの低下は見られたものの、高ストレス割合は15.9%とまだ高く、総合健康リスク120を超える職場も存在しているため、職場改善の中心となる管理職への教育を強化していくこととした。労働生産性への効果については経年変化を検証する必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	平均年齢の上昇に伴う有所見率の上昇やメタボ該当者・予備群の増加がみられ、生活習慣病等の増加・重症化による生産性への影響が課題であった。
	施策実施結果	30歳代からの特定保健指導の実施と健診事後措置の徹底、ハイリスク者の支援を行った。メタボ該当者・予備軍の割合は2.5ポイント低下、ハイリスク者割合は1.4ポイント低下した。
効果検証結果	40歳以上のメタボ該当者・予備群の割合は低下したが、30歳代では増加がみられる。30歳代からの特定保健指導の継続と若年層への効果的な支援策の検討が必要である。ヘルスリテラシー向上にむけた全体へのアプローチも具体化し、実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪本薬品工業株式会社

英文名：Sakamoto Yakuhin Kogyo Co., Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

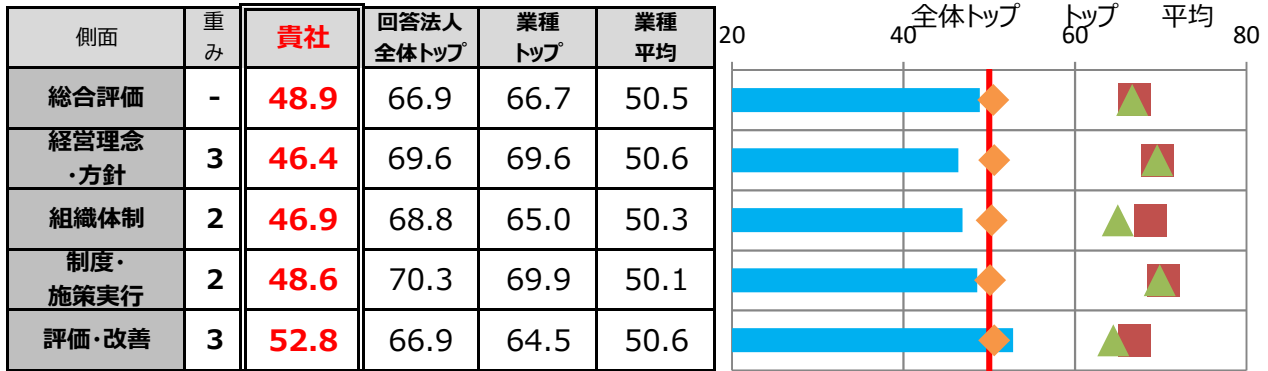
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.9** ↑0.0 (前回偏差値 48.9)

※「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



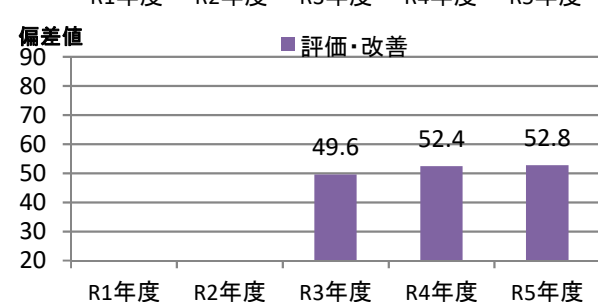
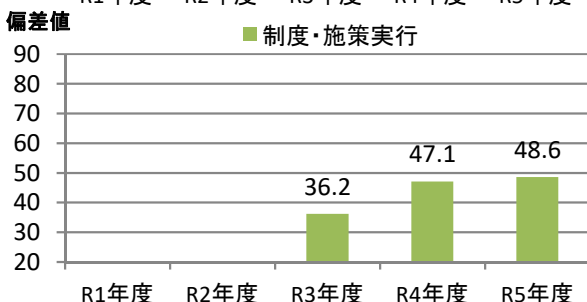
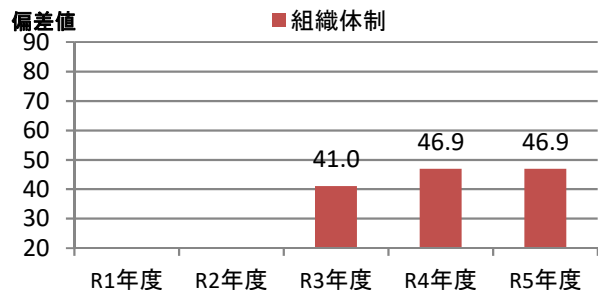
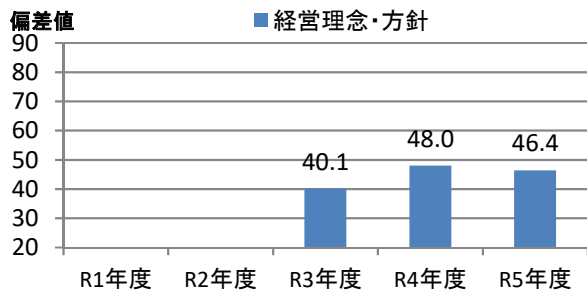
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

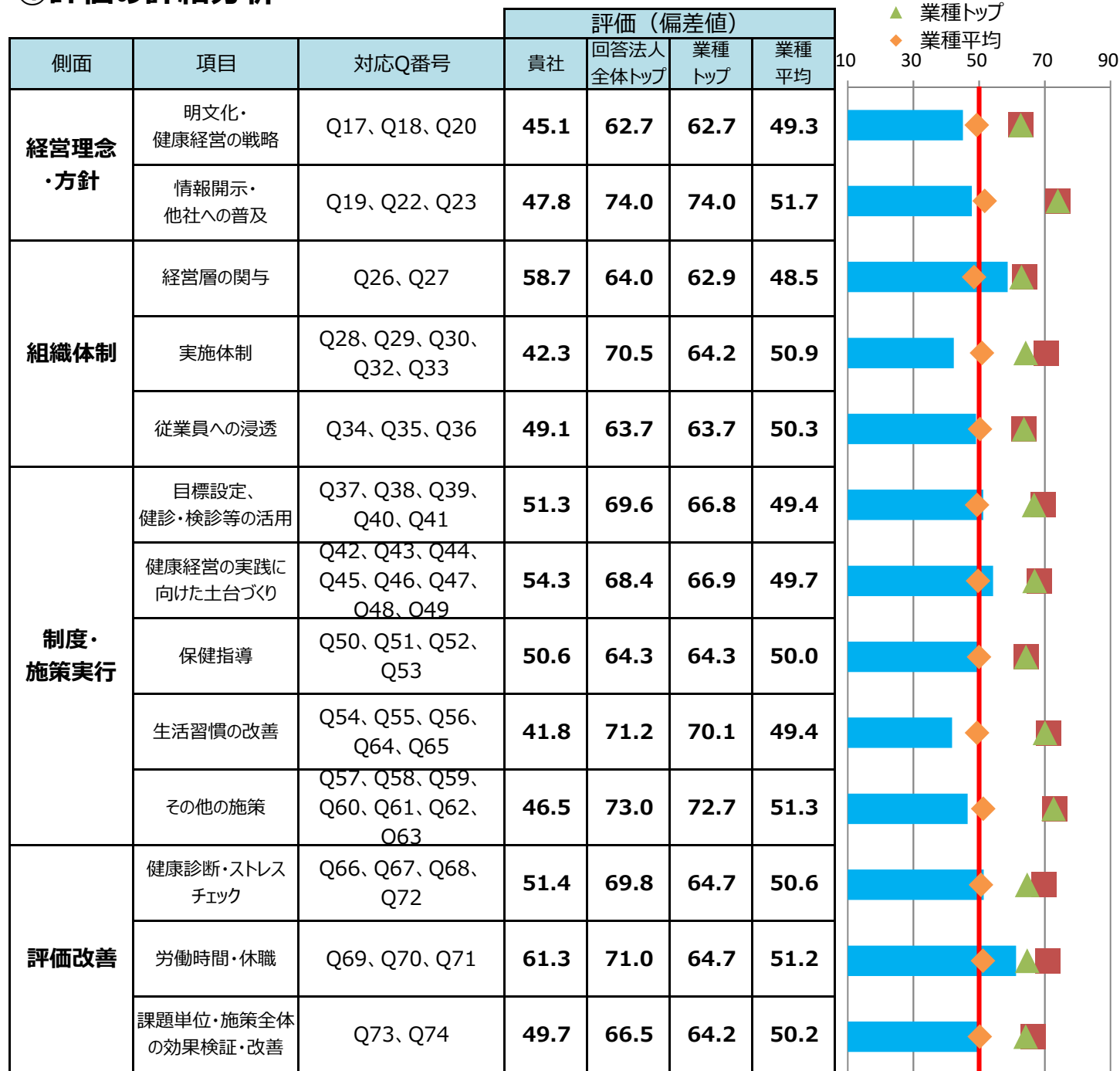
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	2301~2350位	1801~1850位	1951~2000位
総合評価	-	-	42.4(-)	48.9(↑6.5)	48.9(↑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 中長期的に進む生産人口の減少と高齢化に鑑み、定年延長の流れと相まった労働力と労働生産性の維持・向上が課題である。 また、単に定年延長での労働力確保ではなく、従業員が個々にワークエンゲージメントを実感できる環境づくりも課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	外部リソースを活用しつつ、従業員の生活習慣の実態を把握し、改善が必要となった課題への対策を講じることで、アブセンティーズム・プレゼンティーズムを始め、従業員が生き生きと、健康にはたらくことのできる環境の整備・拡充を施すことができる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※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.sy-kogyo.co.jp/assets/pdf/lifestyle_report_2023.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.sy-kogyo.co.jp/assets/pdf/lifestyle_report_2023.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					

※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)	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	88.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	各事業所単位で従業員や家族の交流企画に対しての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	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康経営に特化したeラーニングで食生活改善メニューを提案。運動習慣との相関でより良い成果を目指す				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	運動習慣を促すeラーニングプログラムを導入し、個々の運動レベルに合わせた運動の実践をサポートする				
(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	14.8	%

■ 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	68.0	%

※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	55.8	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.2	49.6	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	48.4	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	51.3	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	53.6	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.0	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の中では自身の健康に対して問題認識はありながらも、改善意欲層と消極層とが混在しており、特に飲酒と食事、また間食に関しては無関心層が多い。
	施策実施結果	2021年度より健康リテラシー向上、生活習慣改善への意識啓発目的で「健康経営eラーニング」を導入した。受講率は90%台に達した。
	効果検証結果	eラーニングに健康診断の重要性を説明するプログラムがあり、その重要性を再認識することとなって結果として受診率が向上した。 また、再検査の受診率も向上するなど、無関心層、消極層の健康状態の改善意欲の向上に繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：太陽化学株式会社

英文名：TAIYOKAGAKU

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

非上場

■所属業種：化学

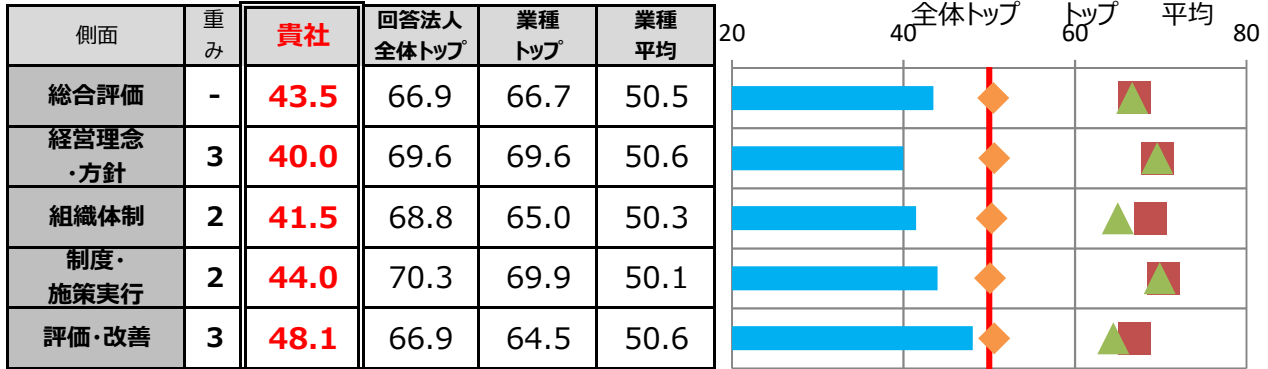
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.5** ↑2.3 (前回偏差値 41.2)

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

②評価の内訳



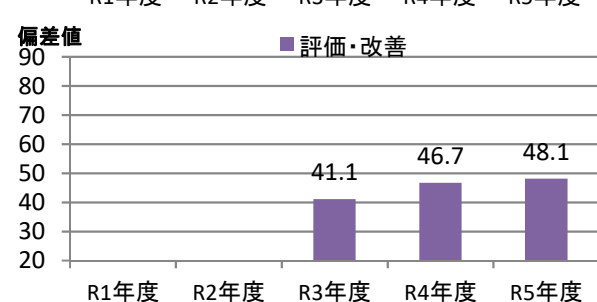
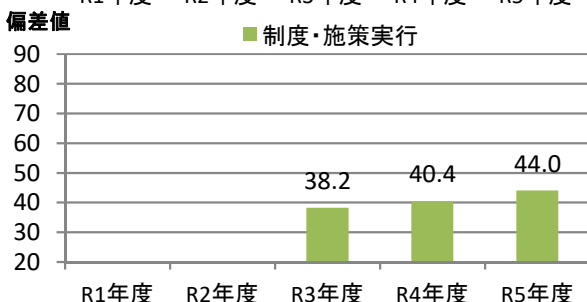
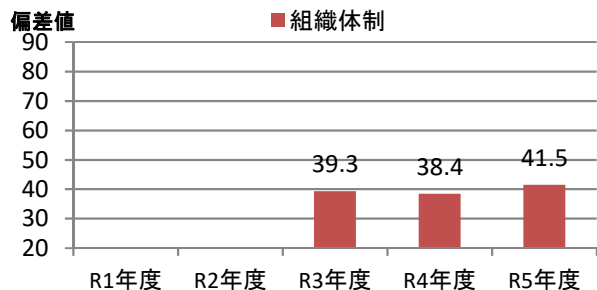
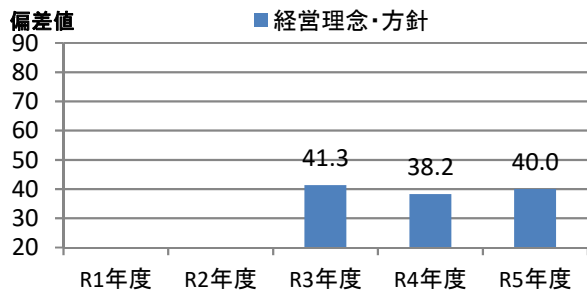
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

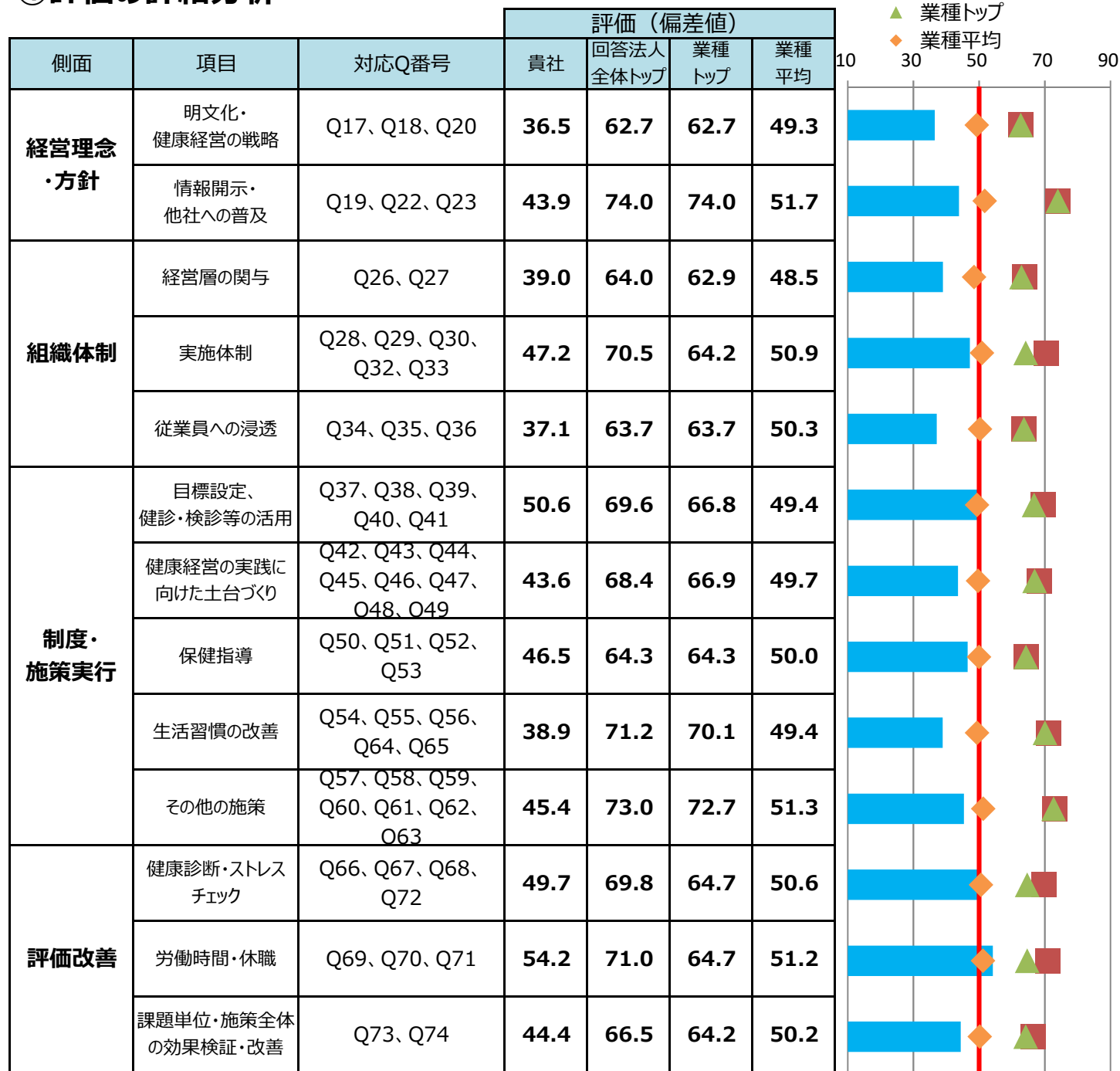
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2401~2450位	2601~2650位	2651~2700位
総合評価	-	-	40.2(-)	41.2(↑1.0)	43.5(↑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	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.taiyokagaku.com/corporate/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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.6	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	-------------	---

- 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	従業員家族を対象としたファミリーデーを実施し、家族の皆様に職場理解を深めてもらう場を提供。				
(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	17.2	%

- 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	健診前から終了までの期間を健康診断応援プロジェクトとして肥満・高血圧などの改善メニューを食堂で提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(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	ゴルフ、ボーリング大会を定期的で開催している。				
(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	29.1	%

- 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.8	49.7	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	49.6	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	50.1	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.3	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	47.9	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.6	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による長期欠勤者が2019年：0.4%、2020年：0.6%、2021年：1.2%と増えた。2022年：0.9%と減少したが、令和3年労働安全衛生調査の0.5%に比べると多い。欠勤理由に職場環境が影響しているケースが多い。ストレスチェックの高ストレス者の割合は2020年：10.2%、2022年：9.4%と減少。
	効果検証結果	ストレスチェックの受検率は2020年：87.3%から2022年：92.1%へ増加したが、高ストレス者の割合は減少したが、長期欠勤者の割合は多い。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	男性従業員が、育児休業や子どもの行事参加のための休暇が取りづらい状況があった。
	効果検証結果	出生届のあった男性従業員へ育児休業を案内。育児休業取得の相談があった際、本人、上司へ周知。在宅勤務制度の導入、ストック休暇の使用事由にライフイベント休暇を追加する等、サポート環境を構築した。
	効果検証結果	男性の育児休業取得率27%。育児休業を1か月取得した者もあり、男性の育児休業取得が徐々に浸透し始めている。CSRレポートでも周知しており社内全体への理解を更に広めて行く。

※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：東洋エアゾール工業株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：化学

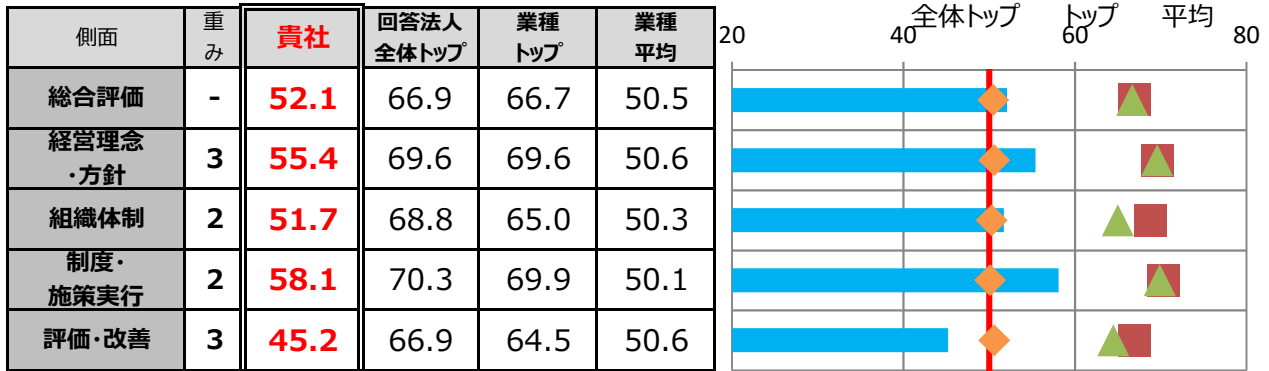
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501～1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.1** ↓3.6 (前回偏差値 55.7)

※「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



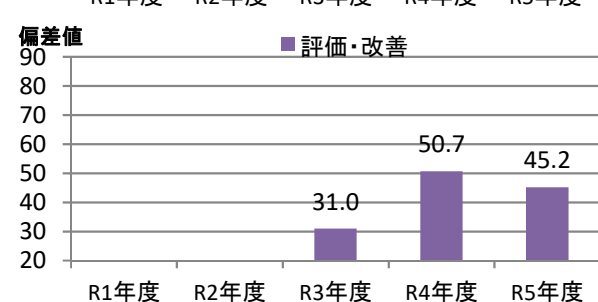
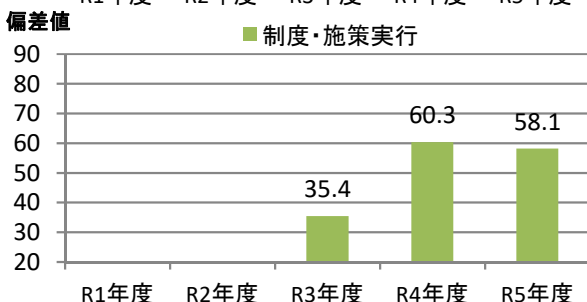
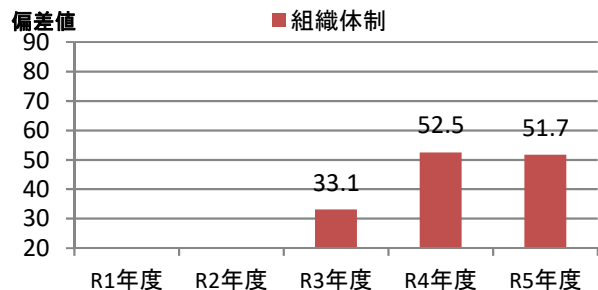
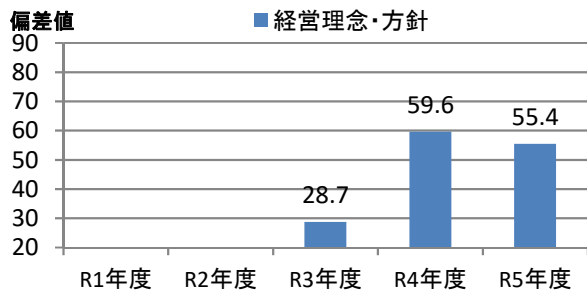
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

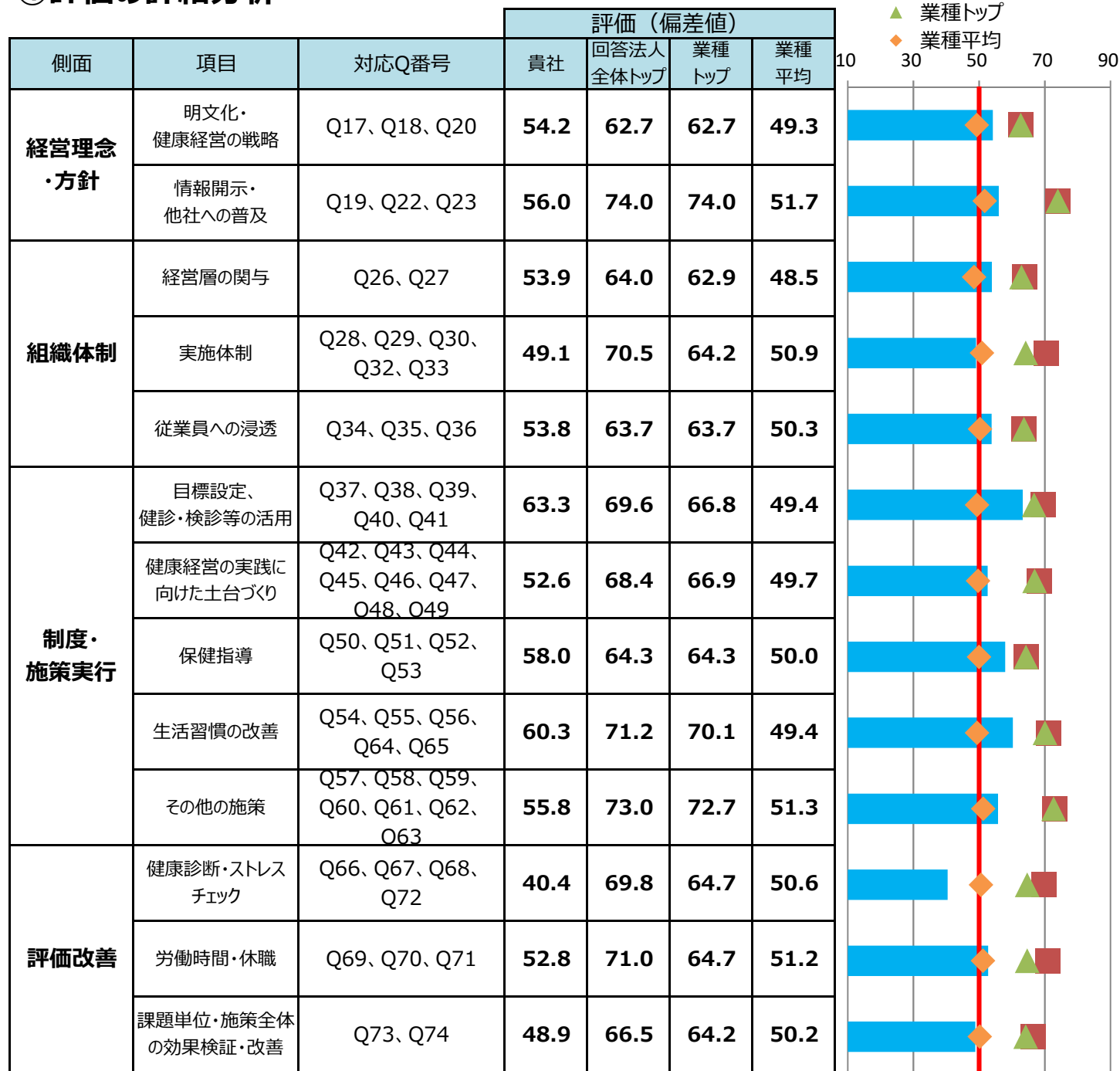
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2701～2750位	951～1000位	1501～1550位
総合評価	-	-	31.6(-)	55.7(↑24.1)	52.1(↓3.6)
【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>従業員の能力を最大限発揮する為には、働きやすい環境作りが必須となる。従業員より職場の問題点・改善点を吸い上げ職場環境の整備を行い、従業員の健康に配慮することで、従業員のモチベーションをアップさせ、生産性向上に繋げることが大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職場環境の整備としてテレワーク・フレックス勤務、育児、介護、障害等の事情をもつ従業員の柔軟な働き方に対応することで従業員の離職防止を図りたい。また、有給取得率の向上等を推奨し、ワークライフバランスを充実させることで従業員のパフォーマンス向上に繋げ、数値としての目標を傷病等の休職者ゼロ人とする。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>新規の人材採用に苦慮する中、ノウハウや技能を持った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うえで大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の定着率向上に向けた、労働環境(テレワーク・フレックス勤務・有給取得率の向上等)を改善し、従業員の健康に配慮した取組みを進めることで、従業員の定着率向上に繋げる。</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.toyoa.co.jp/news/#118

※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	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	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	WEB会議システムZOOMの導入。チャット・リモート会議にてコミュニケーションツールを提供				
(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	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	福利厚生サービスの導入。スポーツ施設利用時の割引補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスの導入。スポーツ施設利用時の割引補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.1	%	(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	58.0	%
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	54.0	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	49.6	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	64.2	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.7	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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、メンタルヘルス不調者及びストレス疾患者が増加傾向にあり、退職者が発生することにより、職場内での生産低下が顕在化している。退職者発生を防ぐにはストレス関連疾患の発生予防・労働環境の改善が必須となる。
	効果検証結果	時間外労働の削減、テレワーク・フレックス勤務・有給取得率の向上(計画有給制度等)などの労働環境整備を行った。 労働環境整備を行った結果、メンタルヘルス不調者及びストレス疾患者の発生予防に繋がり、退職者数が減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス流行により、当社にて社内ガイドライン(感染対策)を制定し感染防止対策に努めてきたが、一部事業所にて社内クラスターが発生し、感染拡大を防ぐべく、操業停止とした。操業停止により取引先への供給責任が果たせなかった。
	効果検証結果	社内ガイドラインの見直しを行い、感染拡大防止の徹底策として全従業員に対し大型連休後の一斉抗原検査を実施し、感染防止対策を再構築した。 感染防止対策を再構築した結果、社内でのクラスターは発生せず、感染対策強化に繋がった（取引先への供給責任を果たせた）。

※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：大塚化学株式会社

英文名：Otsuka Chemical Co., Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

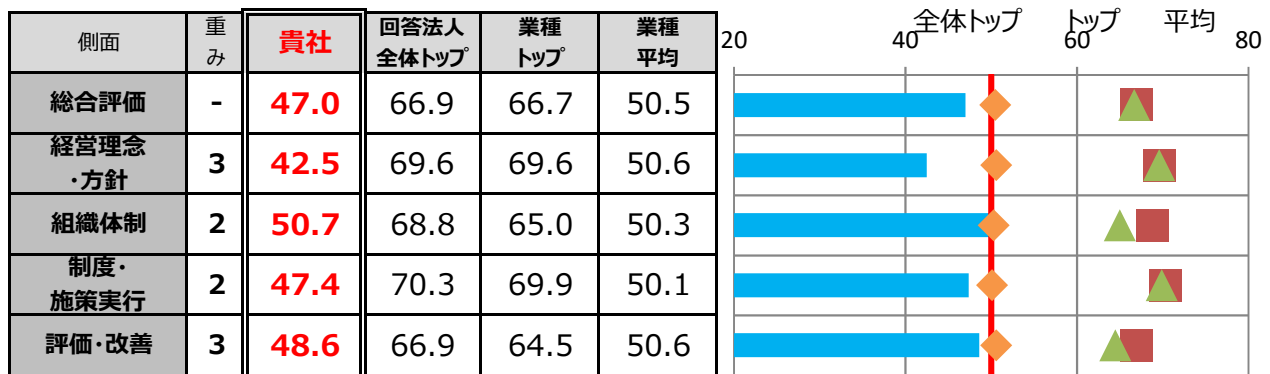
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.0** ↓1.2 (前回偏差値 48.2)

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

②評価の内訳



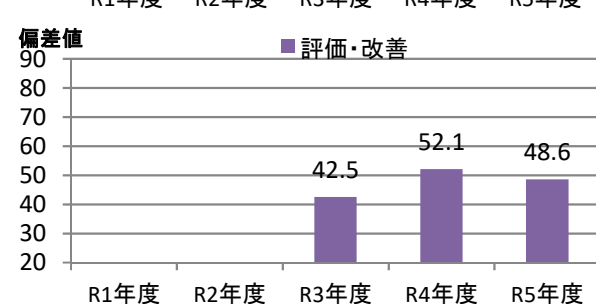
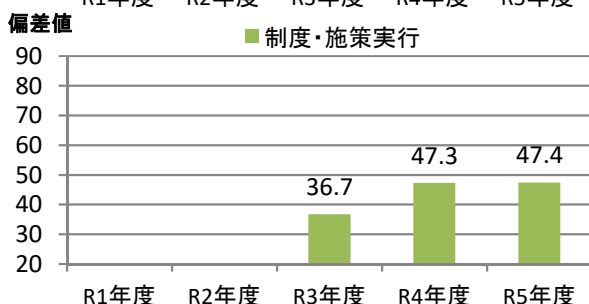
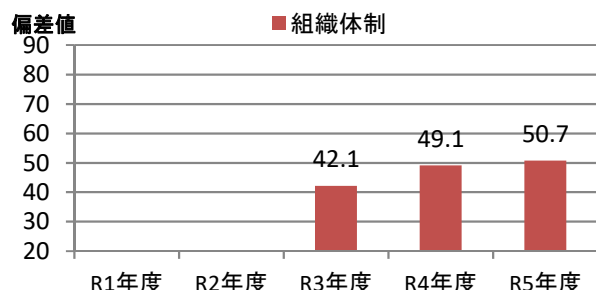
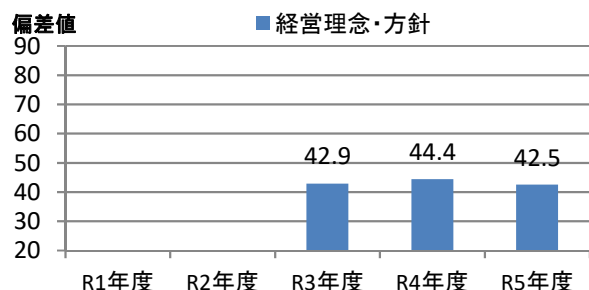
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

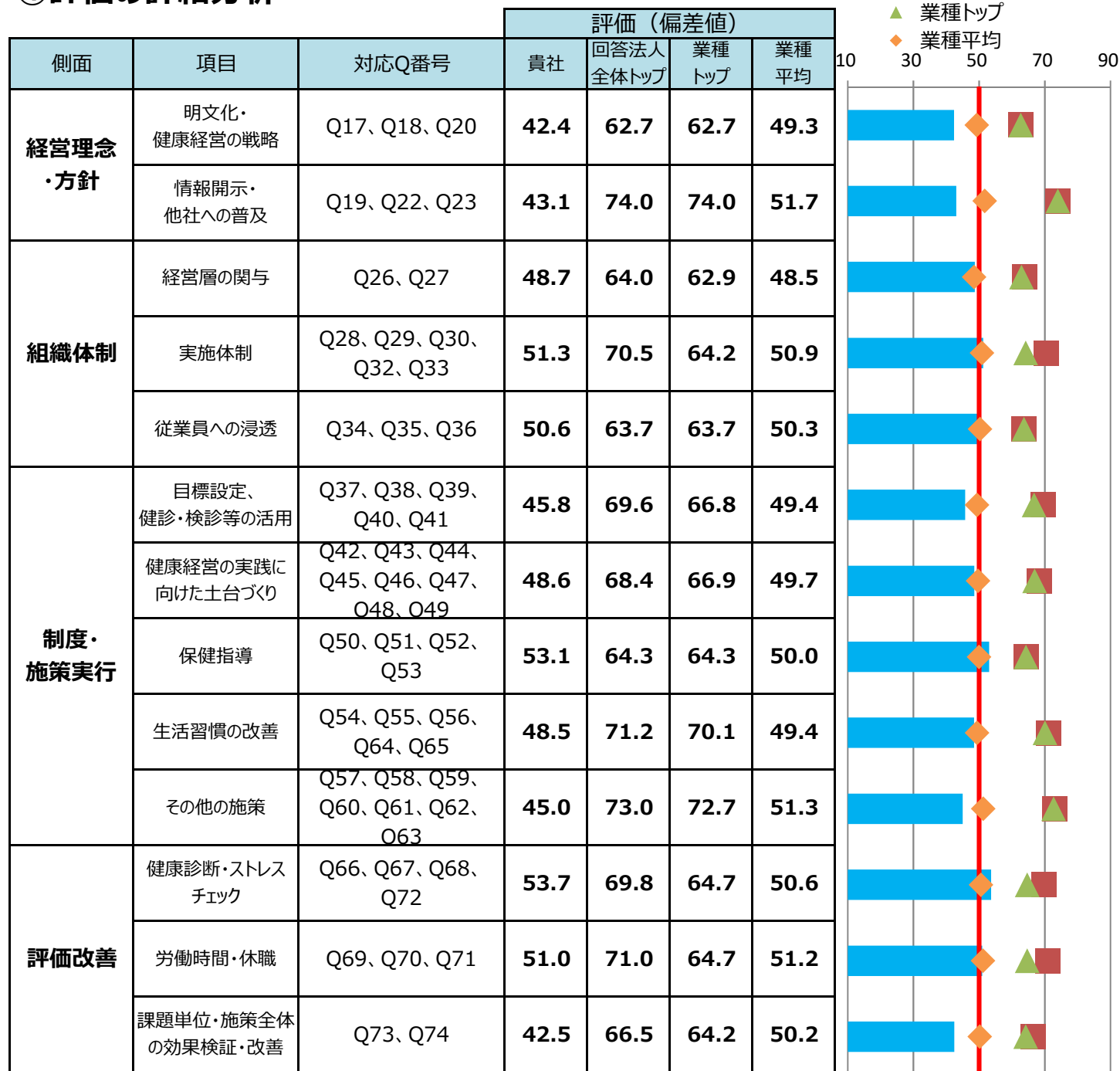
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2351~2400位	1901~1950位	2201~2250位
総合評価	-	-	41.4(-)	48.2(↑6.8)	47.0(↓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

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 従業員の働く事に対する意欲の向上
	健康経営の実施により期待する効果	健康やメンタル面の支援に関する取り組みから、良好な心身の健康やメンタルを保ち、仕事に積極的に取り組めるように働きやすい環境を築く事
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.otsukac.co.jp/company/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
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	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	7.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.5	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	目標を達成した部門へ表彰状・賞金を付与する表彰制度、部下・社員に対する感謝を示す制度を				
(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	40.6	%

■ 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	食生活の改善に向け、野菜摂取量の目安をポスターで掲示や、社員へ野菜の提供や販売を行っている				
(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	92.0	%

■ 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	エコ通勤として月毎に一定回数、自転車通勤をされた方に手当金を支給する制度を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.3	%

■ 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	3.3	%
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	50.5	49.7	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	53.4	49.6	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	44.6	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.4	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.5	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康経営に取り組むにあたり、当社の従業員の健康課題を確認し当社で最も有所見が多かった箇所に対しての健康情報に焦点を当てて、従業員自身が改善に意識を持てるようにする。
	施策実施結果	全社員に向けた掲示板や各工場の掲示板にて健康情報・健康イベントの発信を定期的に行った事により、従業員の健康意識が高まったと感じている。
効果検証結果	特定健康診断の受診率および、特定保健指導の実施率が大幅に上昇している。また、健康診断結果の異常所見の人数も減少傾向にある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員の感染症予防（インフルエンザ等）に、コロナ感染症やインフルエンザ感染症の流行に伴う、感染者が増えないようにしたい。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種についての費用の全額負担による支援、グループ全体でコロナ感染症に向けた予防接種の実施を行い、社内の予防接種の受診者を増やした。
効果検証結果	コロナ感染症の対策に向けた予防接種といった対策は実施したものの、感染者は出ましたが、社内で大規模流行とまではならなかったため、予防接種を実施した効果はあったと思う。インフルエンザに関しては、例年のような流行はなかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：味の素ファインテクノ株式会社

英文名：Ajinomoto Fine-Techno Co., Inc.

■加入保険者：味の素健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

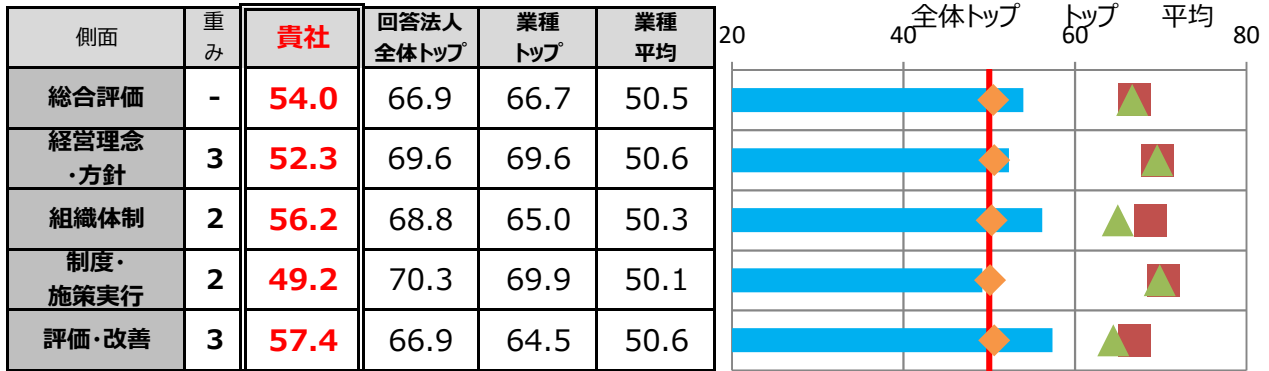
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.0** ↑5.8 (前回偏差値 48.2)

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

②評価の内訳



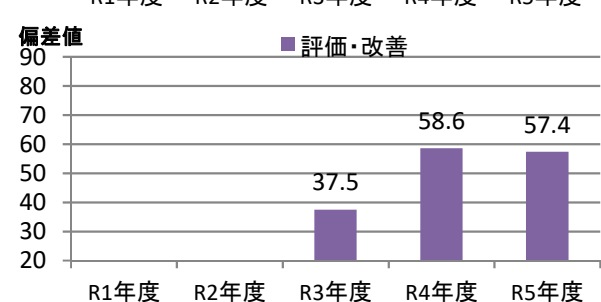
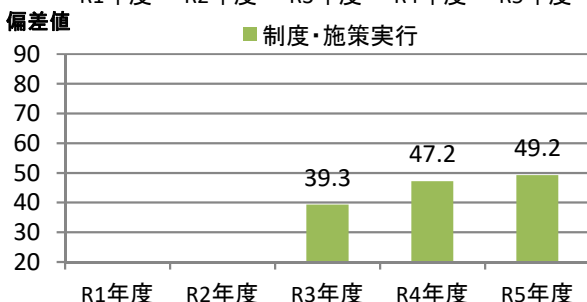
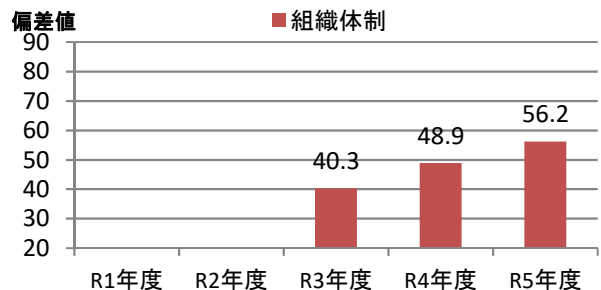
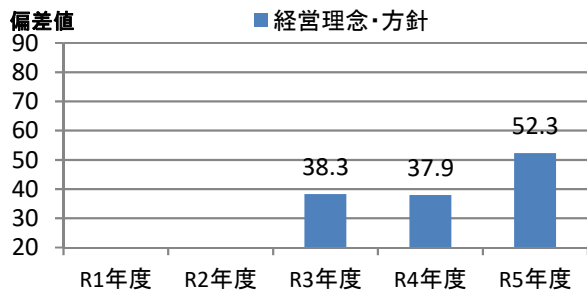
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

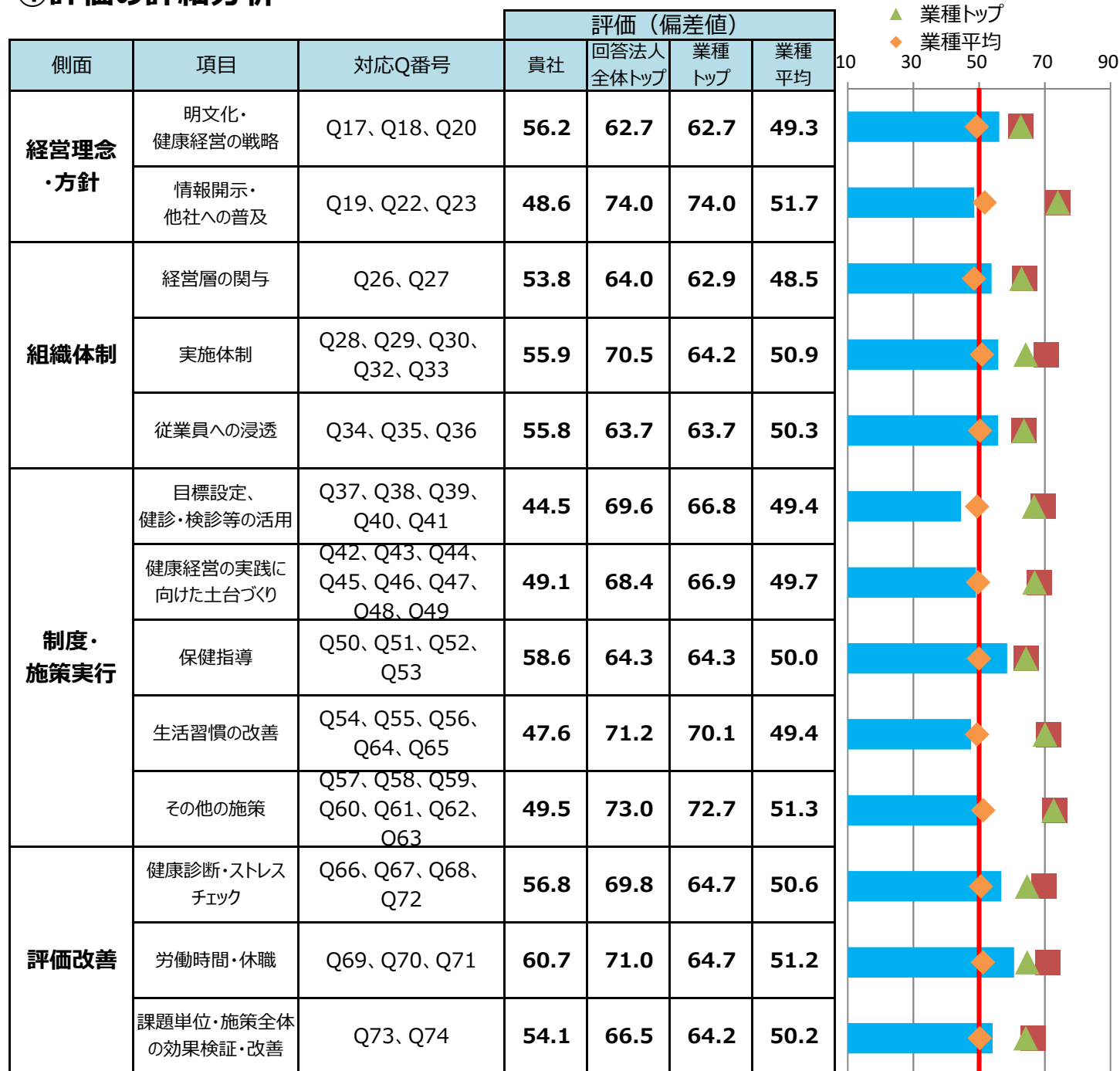
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2451~2500位	1901~1950位	1251~1300位
総合評価	-	-	38.7(-)	48.2(↑9.5)	54.0(↑5.8)
【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 急激な事業成長を支えるために、従業員が高いパフォーマンスを発揮することが期待される。安定して高いパフォーマンスを発揮するためには、何より従業員が心身共に健康でイキイキと働くことが必要不可欠である。それを実現するために会社は就業環境を整備し、従業員一人ひとりが健やかな生活習慣を身に付け、「こころとからだの健康」を維持増進することを支援していくことが、事業基盤を強化していくうえで重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントや自己肯定感が高く、心身ともに健康でイキイキと働いている従業員が増えることを期待。 ・エンゲージメントサーベイの好意的回答率向上 「持続可能なエンゲージメント（私は一日を通して生き活きと仕事ができている、等）」FY25目標：83%以上、「健康ウェルビーイング」FY25目標：80%以上 ・健康習慣調査の好意的回答率向上 「自己肯定感」FY25目標：85%以上
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.aft-website.com/images/company/karadakokoro2023.pdf https://www.aft-website.com/company/

※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.aft-website.com/images/company/karadakokoro2023.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	7	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	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	社員のコミュニケーション促進を目的とした懇親会制度を設け、年に4回金銭補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.4	%

■ 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	日々の食事の記録よりAIがアドバイスを行う健康支援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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	歩数の計測と記録、その他の運動を記録することで、AIがアドバイスを行う健康支援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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 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	13.1	%

※ 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	51.3	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	49.6	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	60.1	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	51.3	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	54.7	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.2	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.4	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍における生活が長引く中で、在宅勤務者も増え活動の低下が懸念されていた。2021年度の結果ではコロナ禍前と比較して運動習慣良好者が5%減少し、肥満率が5パーセント上昇していた。コロナ禍が続く中では外出自粛が続き、やむを得ない状況であったが、その中でも健康状態を悪化させることがないように従業員一人ひとりが自身の健康について考え行動することが必要である。
	施策実施結果	定期健診後の保健師による全員面談実施（実施率：100%） 「1%の変化宣言」（実施率：91.7%） 各職場での健康座談会（生活習慣病に関する学習動画視聴）・理解度アンケート（実施率：100%）
効果検証結果	AFT健康習慣3項目（食事・睡眠・運動）の集計結果より、運動習慣良好者は微増も食事習慣良好者は10%減少し、健康診断結果においてもBMIの標準化有所見比が5ポイント悪化。一方、3つの健康習慣良好者と有所見者数には相関関係が見られ、健康習慣の良好項目が増加すると有所見率が減少している。疾病発生予防のために健康習慣3項目の定着を図る取組みとして、1%の変化宣言を継続実施し、PDCAで行動の強化を図る。	
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	メンタルヘルス不調による私傷病休職からの復職後に再発し再休職となるケースがあり、その他の復職継続事例においても業務パフォーマンスが十分に回復していない事例が見られた。メンタルヘルス不調による休職から復職する場合、主治医による疾病の回復による就業可能の意見だけでなく、産業医・保健師／人事／職場が連携し復職後も「イキイキと働く」ことができるように支援する仕組みを作ることが必要である。不妊治療や介護
	施策実施結果	復職プロセスの明確化と、復職後も業務パフォーマンスと健康状態のバランスを確認する「復職プログラム」を作成。 1か月以上のメンタルヘルス不調休業者の復職プログラム実施：100%
効果検証結果	復職プログラム実施後の復職者の生活習慣 運動習慣良好者：50% 食事習慣良好者：100% 睡眠習慣良好者：100% それ以外にも業務パフォーマンスの状況を評価する方法を検討中	

※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：株式会社バスクリン

英文名：Bathclin Corporation

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

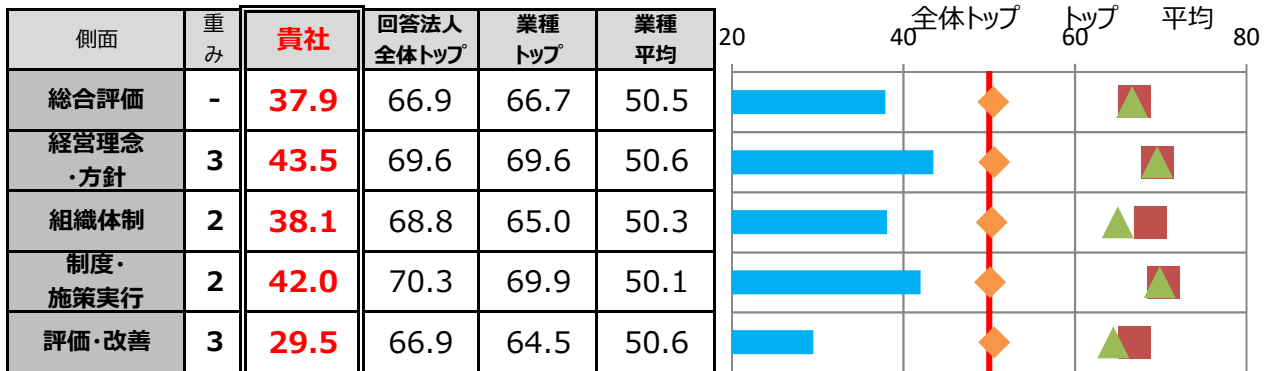
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **37.9** ↓1.9 (前回偏差値 39.8)

※「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



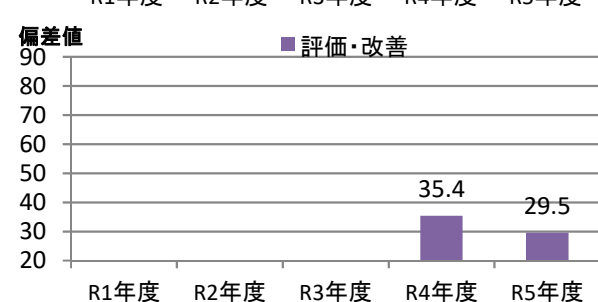
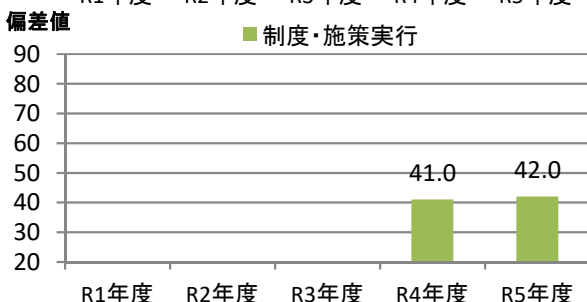
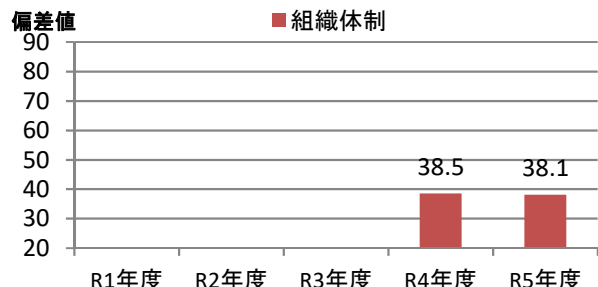
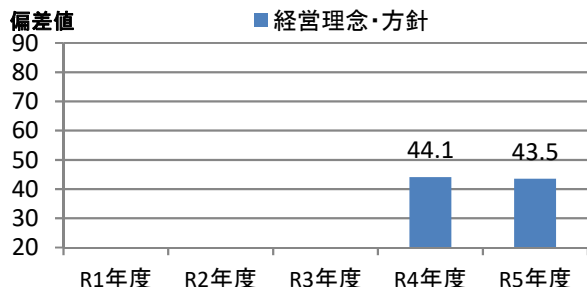
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

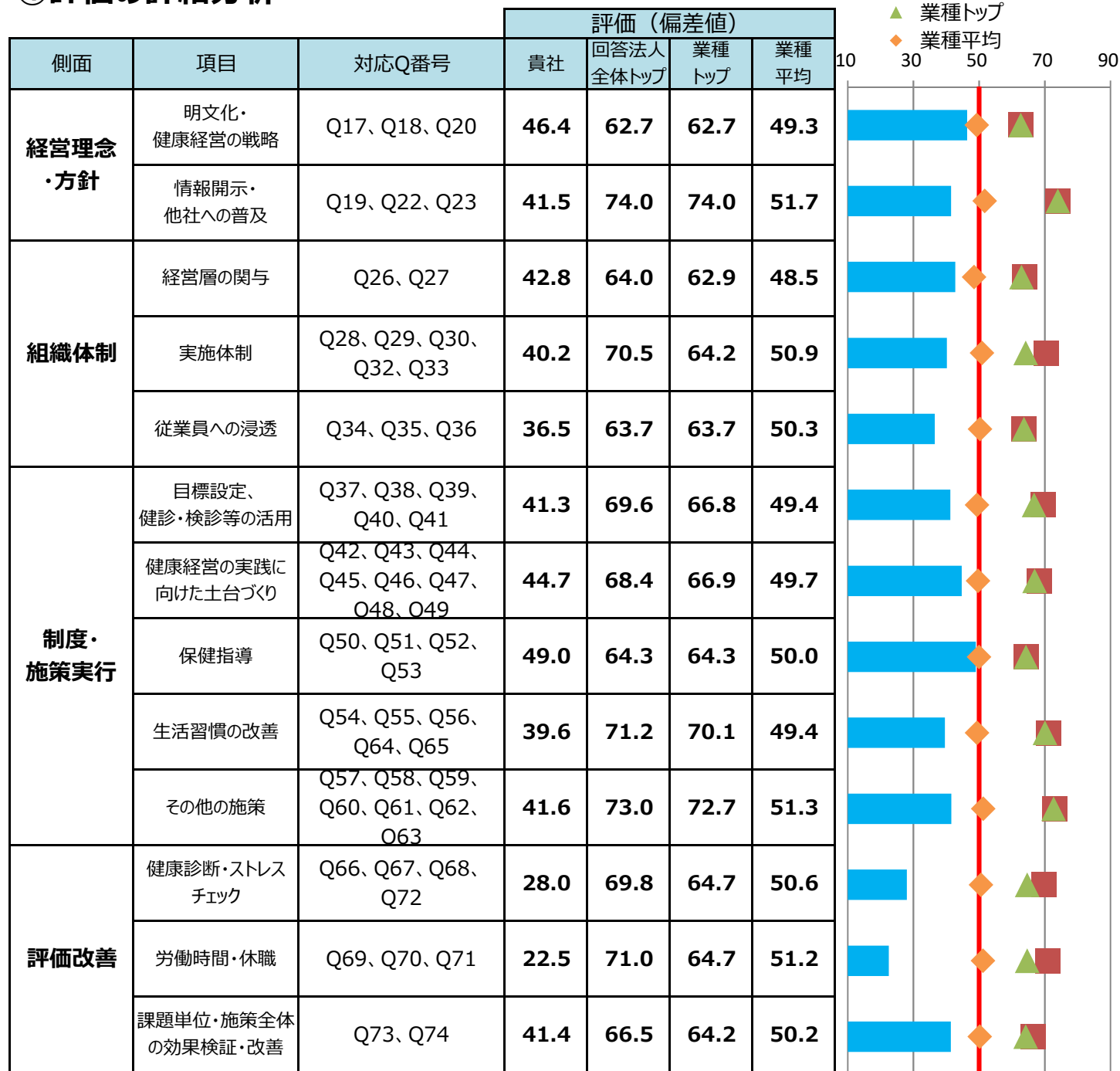
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2701~2750位	3101~3150位
総合評価	-	-	-	39.8(-)	37.9(↓1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の高齢化に伴い、不健康・疾病等を訴える社員が増加していることに加え、当社が新たな事業を推し進めるにあたり、今まで以上に社員一人ひとりがパフォーマンスを向上させていかなくてはならない。
	健康経営の実施により期待する効果	不調を訴える社員を減らし、社員のワークエンゲージメントを向上させることで、当社で働き続けたいと考える社員が今まで以上に増えることを期待している。また、それにより、社員のパフォーマンスが向上することで、組織が更に活性化し、当社の成長を推し進め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	-
	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.bathclin.co.jp/sustainable/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		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	------------	---

■ 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	クラブ活動に対して、補助金を支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取週間の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	オンライン参加型ウォーキングイベントを開催し、参加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.8	%

■ 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	19.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.4	49.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.0	49.6	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	39.8	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	50.7	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	43.6	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	25.0	51.3	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	37.6	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.4	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.8	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員数の増加や高齢化により、不健康・疾病等を訴える社員が増加しており、社員のヘルスリテラシーの向上が課題となっていた。そこで全社員の健康に関する意識を向上させることを目標とした。
	施策実施結果	健康教育セミナーや野菜摂取週間、運動機会の増進に向けた取組を実施し、その都度、健康経営の意義について周知を行ってきた。
	効果検証結果	「当社の健康経営の取り組みを通じて、自身の健康に対する意識が以前より向上したと思うか」という設問で意識調査を行った。回答率は87.5%で、回答者のうち73.5%が「はい」と回答した。昨年より、回答率は2.5%上がり、「はい」と回答した方は3.5%増加した。
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：P&Gジャパン合同会社

英文名：P&G Japan G.K.

■加入保険者：P&Gグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

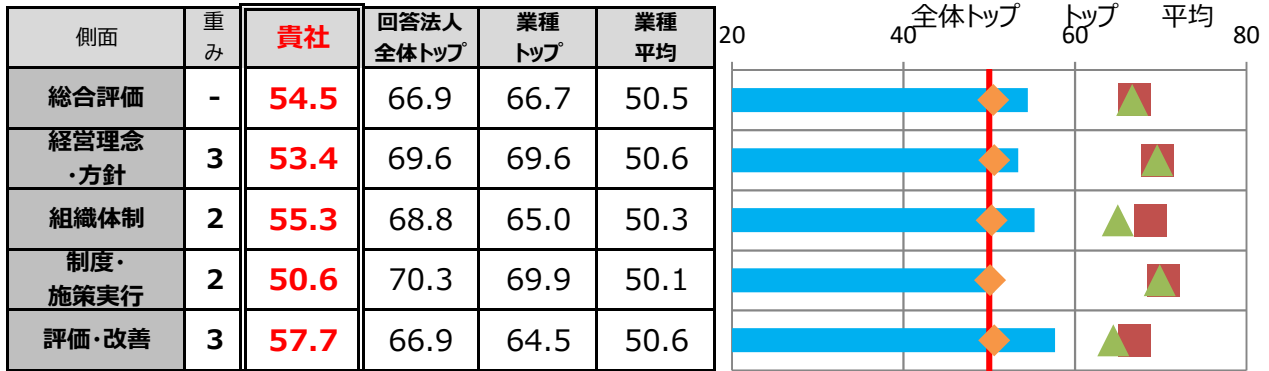
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価：**54.5** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



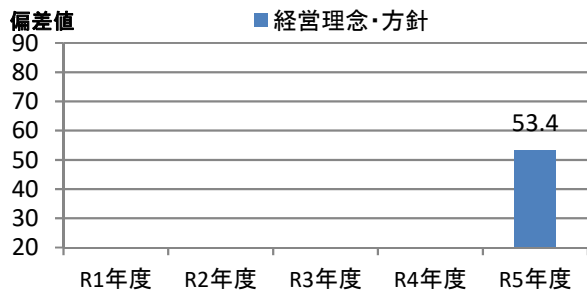
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

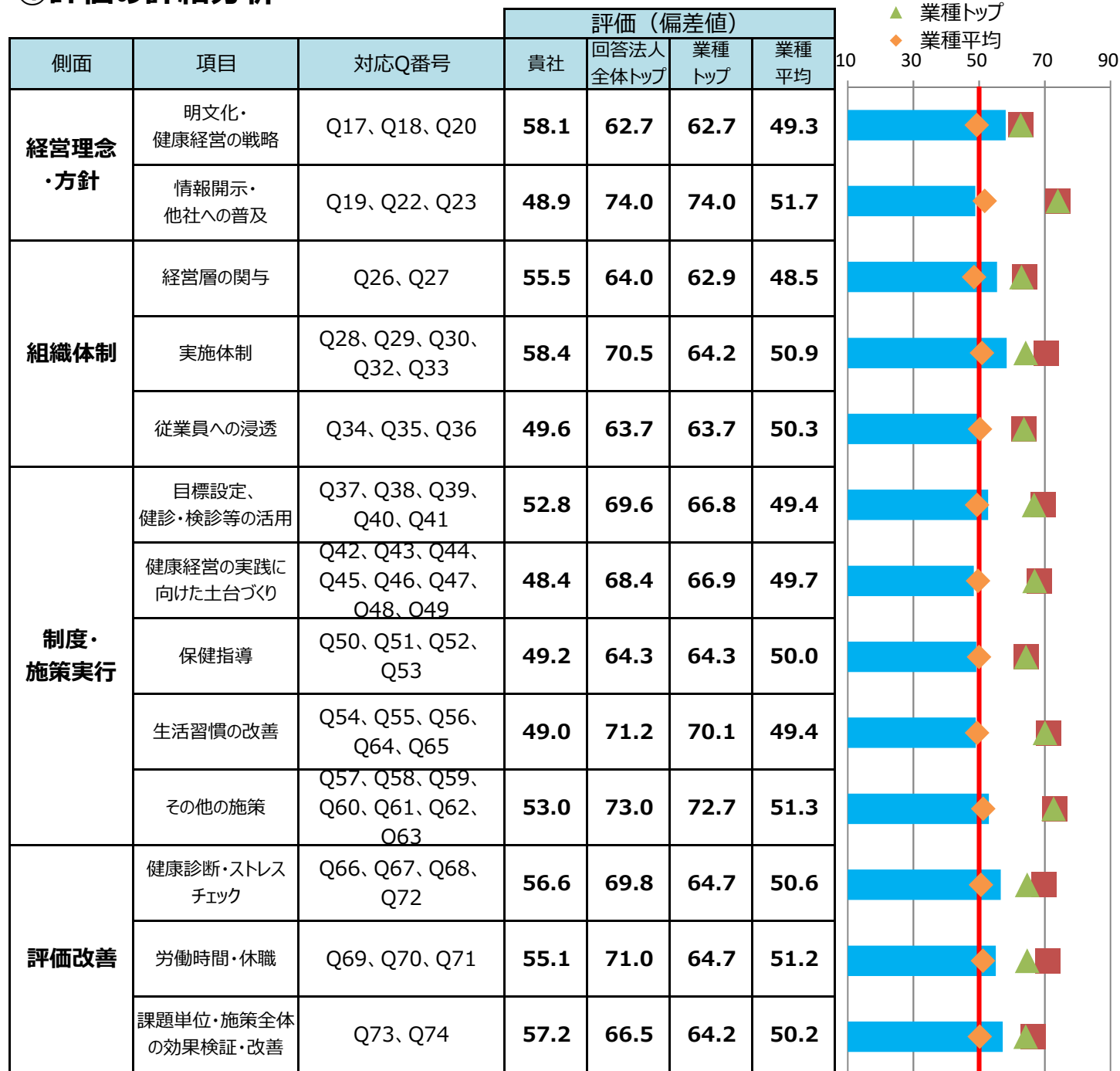
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1201~1250位
総合評価	-	-	-	-	54.5(-)
【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 入社後3年以内の社員がメンタル疾患を発症するケースが増加傾向にあり、それをサポートする組織（上司、同僚）が疲弊することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	全社員が自身の健康に責任を持ち、病気の予防に努めることで一人ひとりの生産性やパフォーマンスを最大化し、病気関連にかかるコストを予防に再投資する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 長時間労働によりワークライフバランスが悪く仕事以外のことに費やす時間が十分取れない社員がいる。
	健康経営の実施により期待する効果	長時間労働者を削減し、有給休暇の取得なども促すことにより仕事でも仕事外もエネルギーをもって過ごせるようになる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://jp.pg.com/newsroom/well-being

※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://jp.pg.com/newsroom/well-being				
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://jp.pg.com/newsroom/well-being				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	40.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.6	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	会社専用サイトで従業員同士で感謝のメッセージと商品と交換可能な少額のポイントを送ることが可				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.0	%

■ 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	イベント時に食品会社協賛で健康情報と食べ物(ヨーグルト、スムージー) 提供。定期的に健康おやつ紹介提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	Gym スタンプラリー：Gym利用回数に応じた健康グッズのプレゼントを贈呈運動習慣定着を目指す				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.2	%

■ 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	3.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	49.7	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	51.0	49.6	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	61.6	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	50.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	51.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.5	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.3	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	長時間労働はメンタル、フィジカル両面の不調者増加にもなり得る課題である。特に労働時間の管理が困難な営業部門の残業時間を大幅に削減し、ウェルビーイングをサポートすることで最高の状態で働ける強い組織を目指すことが必要であった。そのため特に営業社員に対してタイムシート厳格管理、長時間労働を好む傾向も見られたため健康な身体とマインドを維持して業務を遂行できるようマインドセットを変える風土改革にも取り組んだ。
	効果検証結果	4つのアプローチ実施。①システム介入②生産性向上に向け支払いプロセスのアウトソース範囲拡大、多忙月の分散化③ラインマネージャーとの1on1レビュー④職場風土改革のためのコーチング、TIPS共有を図る
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	7月度の営業時間外労働は、21.3時間（前年同月比10.6時間減）、時間外労働25時間を超えた社員の割合は36%（前年同月比22%減）。これは、7月が年間を通じて最も多忙な月の一つであったにもかかわらず歴史的な成果。営業部門におけるP&Gサーベイスコア：簡素化:52%(+9) / 有意義な仕事:80%(+7) / ウェルビーイング:65%(+4) / R&R:69%(+2) いずれもUP。
	効果検証結果	工場以外の定期健康診断について社員自らが受診月を決める形態をとっているため未受診者フォローに行き届かない問題点があり健診勧奨改善が必要であった。また、健診の事後措置についても今まで十分とは言えなかったため、精密検査受診率、生活習慣病に関する要医療受診率を上げることに注力した。まずは、高リスク者を早期に発見すること、既に顕在化している管理不良者の人数を減らし、重症化予防に取り組んだ。
効果 検証 ②	施策実施結果	9月末までに予約完了を促すため受診勧奨を強化。未予約者を抽出し10~12月中に未予約者上司、部門人事を通じてリマインド配信。健診後の事後措置対象社員にも受診勧奨と産業医面談が必要な社員には確実な実施。
	効果検証結果	定期健診受診率100%達成。健診受診率に関しては目標達成。健診事後措置に関しては、2022年度精密検査受診率79.0%（2019年度より11%UP）、要医療受診率62.0%。要医療受診率に関しては取り組み強化したところのため引き続き取り組んでいく。二次検査受診率向上を目指し、結果として社員の疾病の早期発見、早期治療につなげ、休業するような重症化への防止につなげていく。

※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：富士フイルムマテリアルマニュファクチャリング株式会社

英文名：FUJIFILM MATERIAL MANUFACTURING CO.,LTD.

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

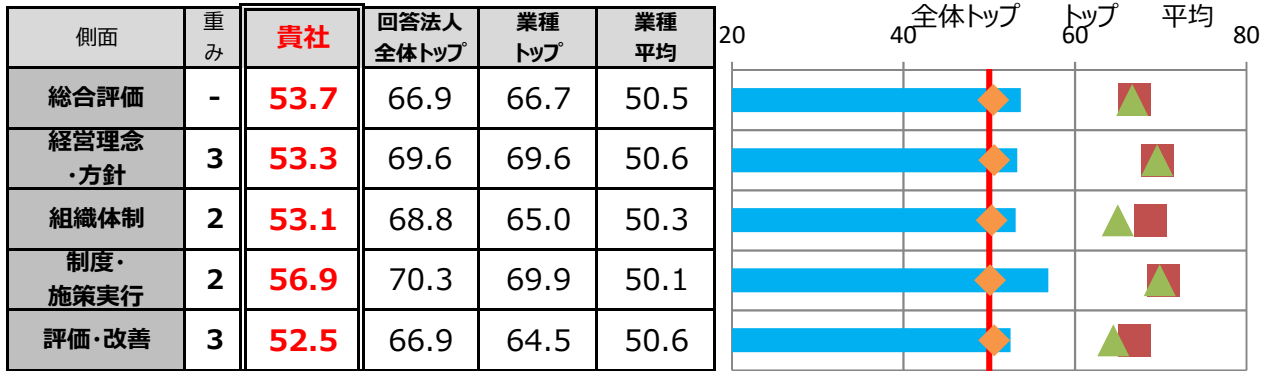
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.7** (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



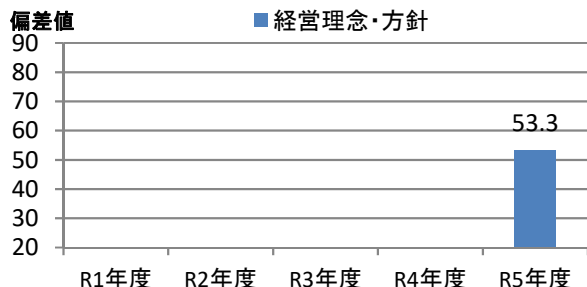
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

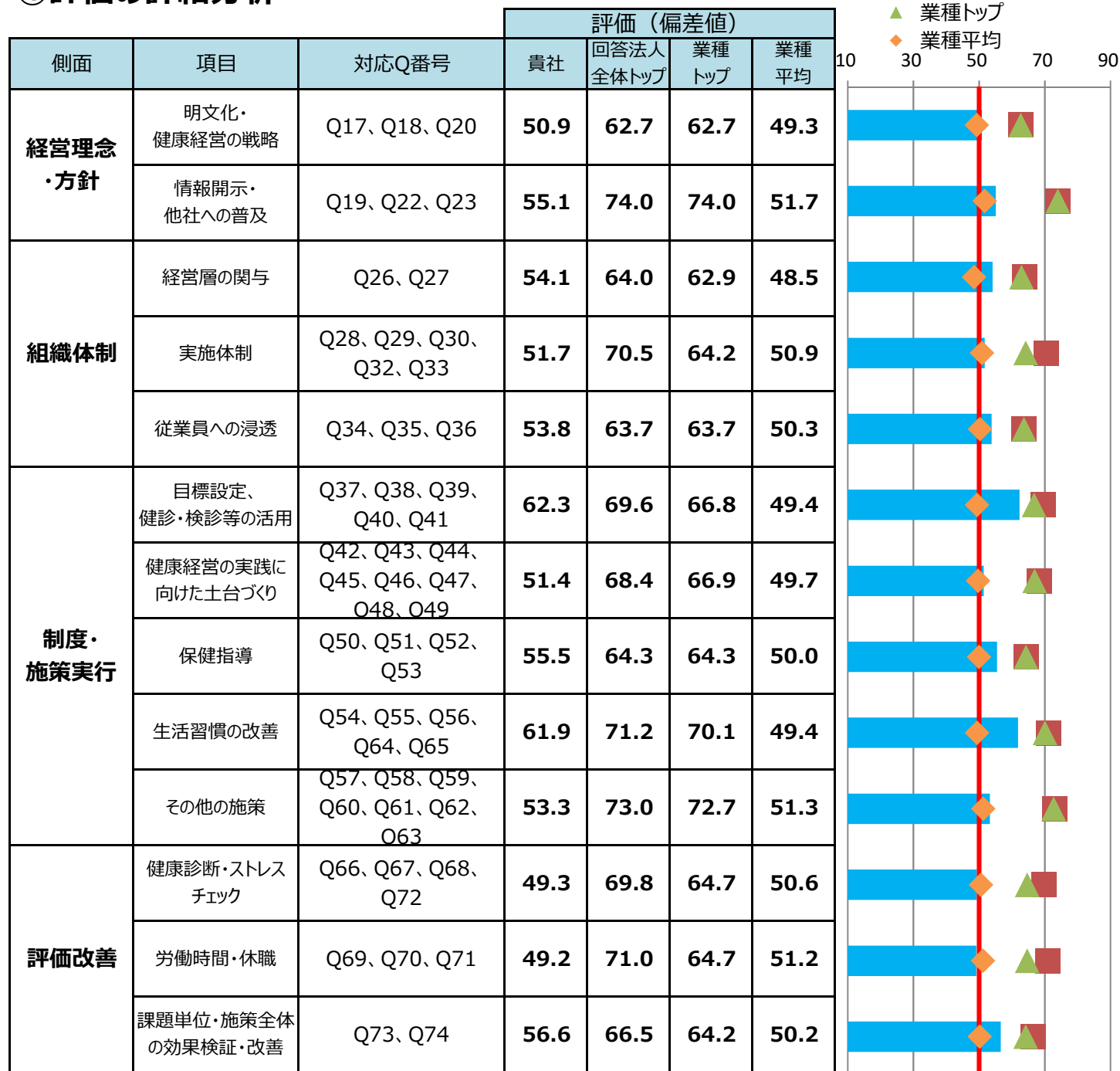
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1301~1350位
総合評価	-	-	-	-	53.7(-)
【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 事業活動の推進・成長と、従業員の健康は大事な両輪。 従業員の健康増進、健康で意欲高く働く姿を実現することで、生産性や従業員エンゲージメントの向上に繋げる。
	健康経営の実施により期待する効果	生産人口の減少が続く中で、従業員の健康維持、促進を図り、事業活動を持続的に発展させる。
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.fujifilm.com/ffmt/ja/about/sustainability/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
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.fujifilm.com/ffmt/ja/about/sustainability/health				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.fujifilm.com/ffmt/ja/about/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	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	1回/半期厚生イベントを実施している。オンライン謎解きや歩行ラリーなど全従業員を対象に実施。				
(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	38.6	%

■ 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	Kencomにて食生活改善等の情報を閲覧できるシステムになっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保主催でチームを組み、1か月間の歩数を競う『歩活』に積極的参加を呼びかけている（2回/年）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.2	%

■ 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	100.0	%
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	56.1	49.7	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	55.3	49.6	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	48.8	51.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	50.7	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	50.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	51.3	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	50.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	52.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.7	47.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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、高ストレスと判明した職場の上長に改善活動を立案してもらい、中間フォローを行った。
	施策実施結果	改善活動として、組織変更など会社として計画通り実施。
効果検証結果	21年度は3職場あった高ストレス職場が、22年度結果では1職場に減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	数年前より禁煙啓蒙は行ってきたが、3か月に1度のアンケートによる喫煙率が未だ31.9%と高いレベルにあった。強固な喫煙者層の意識を変えるため、禁煙キャンペーンを実施し、喫煙者全員へ禁煙ガム配布を行うとともに、会社として禁煙日を設定した。
	施策実施結果	禁煙日の実施結果は、初期に対して3.4%禁煙実施者が増加した。
効果検証結果	1回／3か月の喫煙率アンケートにより、開始当初の31.9%から28.5%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：大鵬薬品工業株式会社

英文名：TAIHO PHARMACEUTICAL CO.,LTD.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

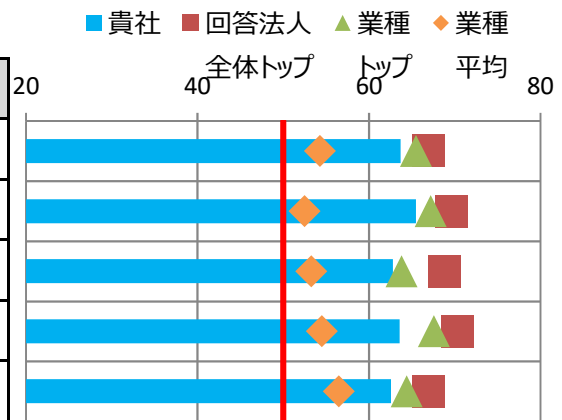
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.7** ↓0.1 (前回偏差値 63.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	66.9	65.5	54.3
経営理念・方針	3	65.5	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	62.8	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	63.6	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	62.6	66.9	64.4	56.5



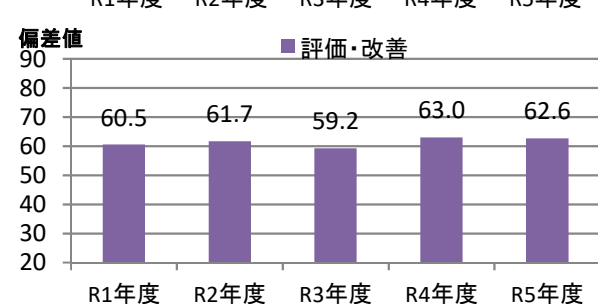
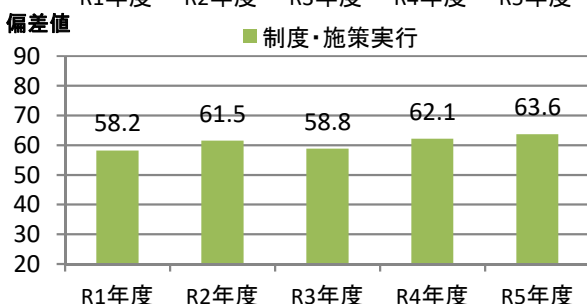
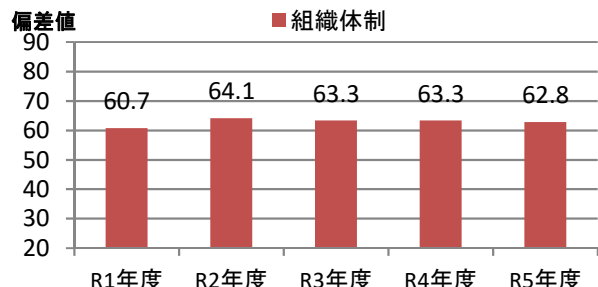
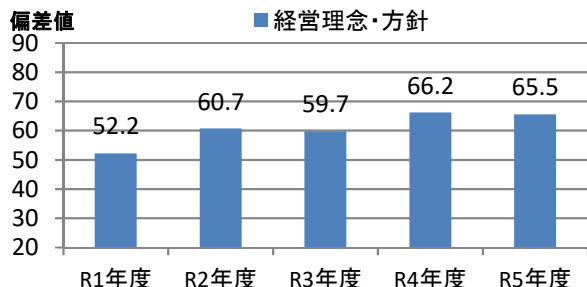
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

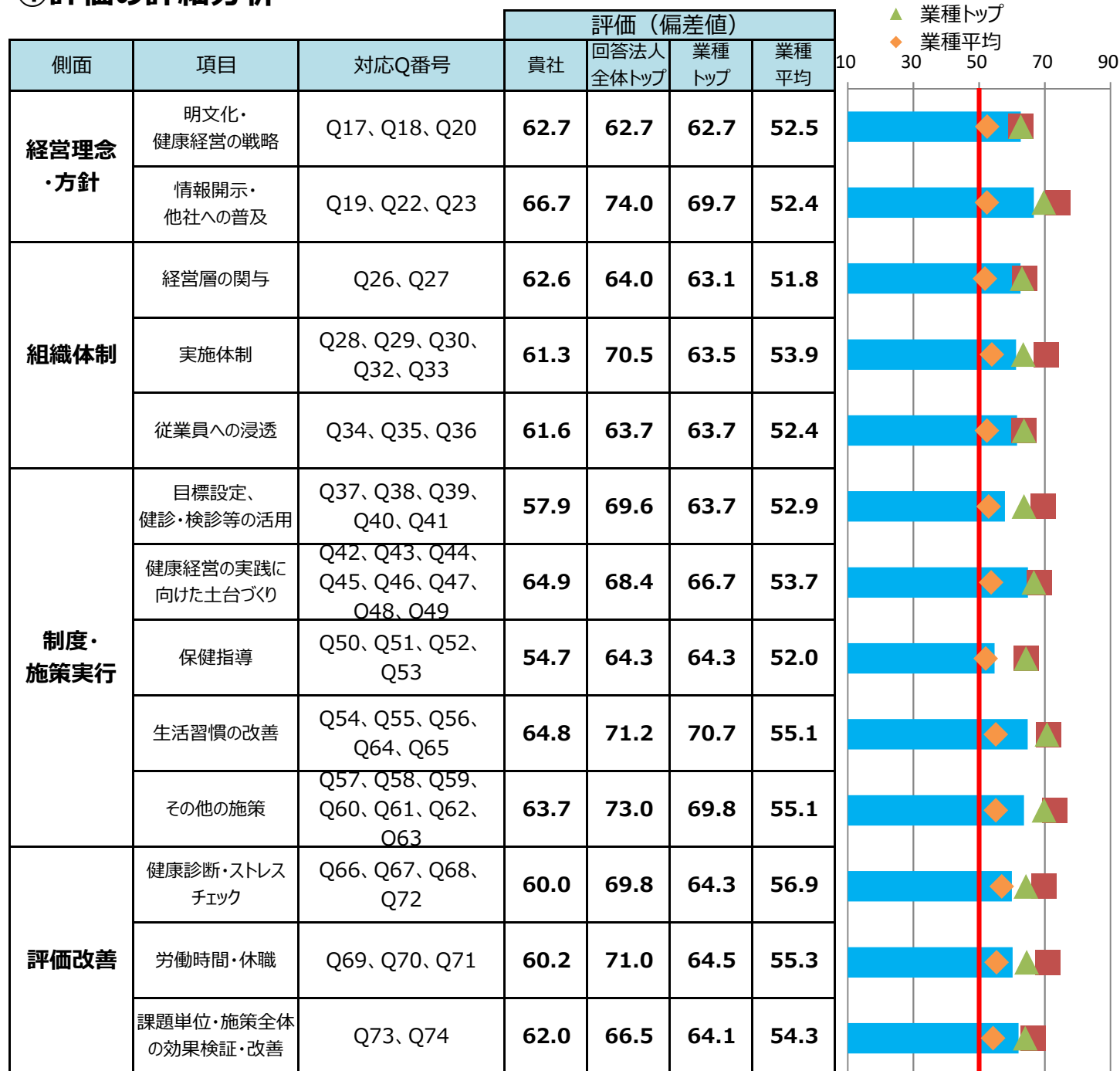
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	401~450位	51~100位	101~150位
総合評価	57.6	61.8(↑4.2)	60.1(↓1.7)	63.8(↑3.7)	63.7(↓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 現場で培った知恵とスキルを有する貴重な社員が、少なからず生活習慣病発症予備軍となっており、以前から若年層を含め運動習慣の定着率は高いとは言えず、特に女性社員でその傾向が強いことが分かっている。また、定年延長を見据え、がん予防対策を含めた疾患の早期発見・早期治療の必要性を強く感じており、特に社員の二次検査受診率の向上、被扶養者となっている社員家族の特定健診・人間ドック受診率向上が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	社内においては喫煙率の低減、生活習慣病発症予備軍の受診率向上を通して疾病による生産性低下の防止、ひいては業績向上に繋がることを期待している。健康経営パンフレットを配布し、社員及びその家族が健康への関心が高まり、特定健診及び人間ドック受診率向上へと繋がることも期待している。これら健康経営における各種取り組みが社内外で認識・評価され、新卒者内定率の向上に繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 弊社は、がんの治療薬を主要な事業領域とする生命関連企業であることから、①全社員の健康を守る（がん発症、新型コロナウイルスの重症化リスク低減、非喫煙社員の受動喫煙リスク低減）、②顧客が「抗がん剤の大鵬」に期待する姿の実現（医療者から見た企業の姿、一般消費者から見た企業の姿、生命関連企業人としての自覚）を実現する目的で「2023年喫煙率ゼロ」を社長自ら宣言し、全社を挙げて取り組んでいます。
	健康経営の実施により期待する効果	2020年調査で15.0%であった喫煙率は、2021年9.2%、2022年5.6%、更に2023年2.2%にまで低下し、これまで取り組んできた施策の成果は見られています。多くの疾患のリスク因子として認識されている喫煙に対する施策は、今後の健康経営の成否に大きく関わってくる大事なスタートラインと位置づけており、必ず達成したい目標です。

※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.taiho.co.jp/company/philosophy/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.taiho.co.jp/company/philosophy/health/			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.taiho.co.jp/company/philosophy/health/			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.taiho.co.jp/company/philosophy/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	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	運動アプリによる全社社内運動会を通じてコミュニケーション活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	骨密度・AGE s 測定を実施し、測定値と結果説明、改善策を用紙を用いて保健師による保健指導を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.3	%

■ 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	運動アプリを利用し社内運動会を実施。筋トレ、ウォーキング等のクラス再生回数を個人、団体に競った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.9	%

■ 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	13.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.9	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.6	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.5	55.0	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	65.4	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.6	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2019年までは具体的な有効策は取っておらず、禁煙を社員の自主性に任せていた結果、2020年時点の社内調査において喫煙率15%と全国平均並みであった。弊社は、がんの治療薬を主要な事業領域とする生命関連企業でもあることから、「全社員の健康を守る」及び「顧客が抗癌剤の大鵬に期待する姿の実現」を実現する目的で「2023年喫煙率ゼロ」を宣言し、本格的に卒煙に向けた種々の取り組みをスタートした。
	施策実施結果	卒煙希望者全員に禁煙外来費用の補助を実施。同時に「喫煙者を新規採用しない」、「工場・研究所の喫煙所の順次閉鎖」「役職任命時の考慮要素とする」等、多面的に施策を推進した結果、喫煙率2.2%にまで減少。
効果検証結果	社内調査において喫煙率は、2021年9.2%、2022年5.6%、2023年2.2%(4月)と減少傾向にあり、うち禁煙外来受診者の禁煙成功率は約90%であった。「2023年喫煙率ゼロ」の年内達成に向け、毎年新たな追加施策を実施。最終年度である今年には「社長動画配信(全社員視聴)」「三者面談(喫煙者全員)」「社長直筆メッセージの配布」「社員家族からの卒煙応援感謝メッセージ募集(社内公開予定)」を実施。	
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	40代を超えると生活習慣病のみならず、がんのリスクも年々高くなっていく。将来、定年が延長されることなども考えると、肺がん検診以外の大腸がん、胃がん、乳がん、子宮がんの検査項目が入っていない定期健康診断には限界があり、5大がん検診やその他疾患の早期発見・早期治療を目的として人間ドックの受診率を向上させたいと考えていた。
	施策実施結果	人間ドックの対象社員には原則受診を義務づけ、「就業時間内の受診」および「定期健診への代用」を認めた結果、40歳以上の人間ドック受診率は2015年度の23.5%から2022年度には81.8%へと向上。
効果検証結果	人間ドック受診率が向上したことに伴い、2019年においてメンタルヘルス疾患以外の疾病によって休業した社員(1ヶ月以上欠勤、休職)は5名、退職した社員は2名であったが、2022年にはそれぞれ1名、0名と共に減少しており、がん等疾病の早期発見・早期治療につながっていると思われる。	

※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：ファイザー株式会社

英文名：Pfizer Japan Inc.

■加入保険者：ファイザー健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

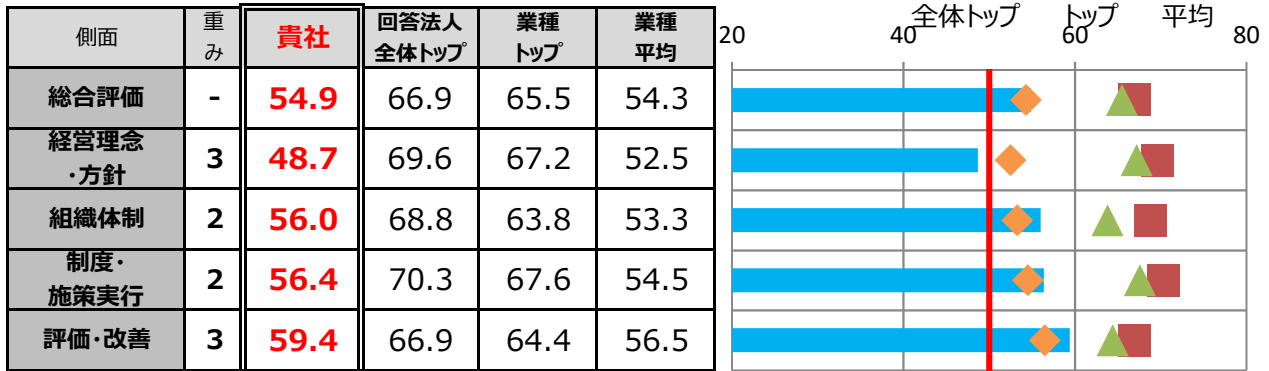
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価：**54.9** ↓0.4 (前回偏差値 55.3)

※「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



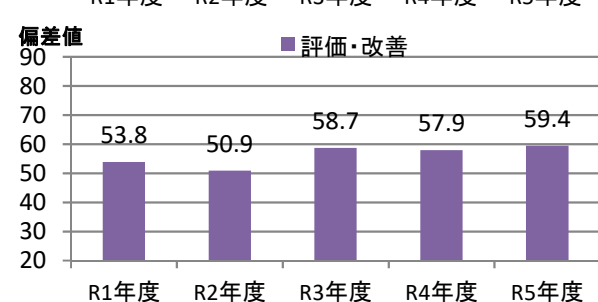
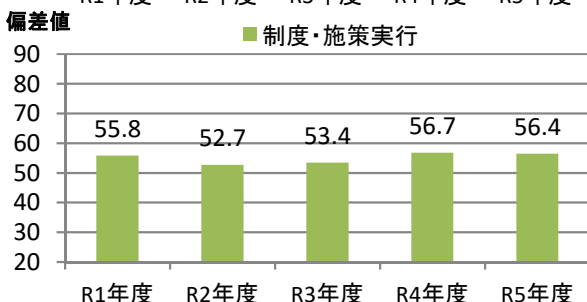
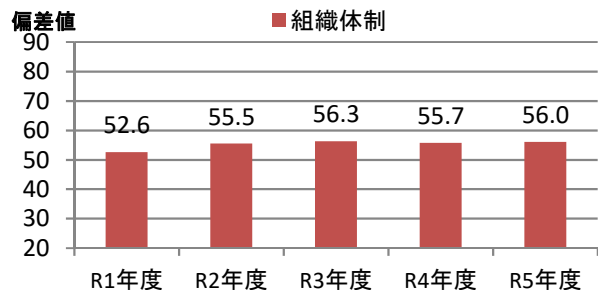
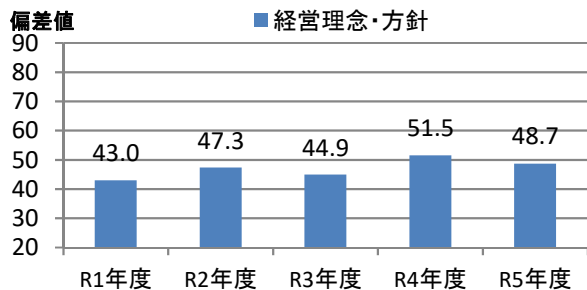
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

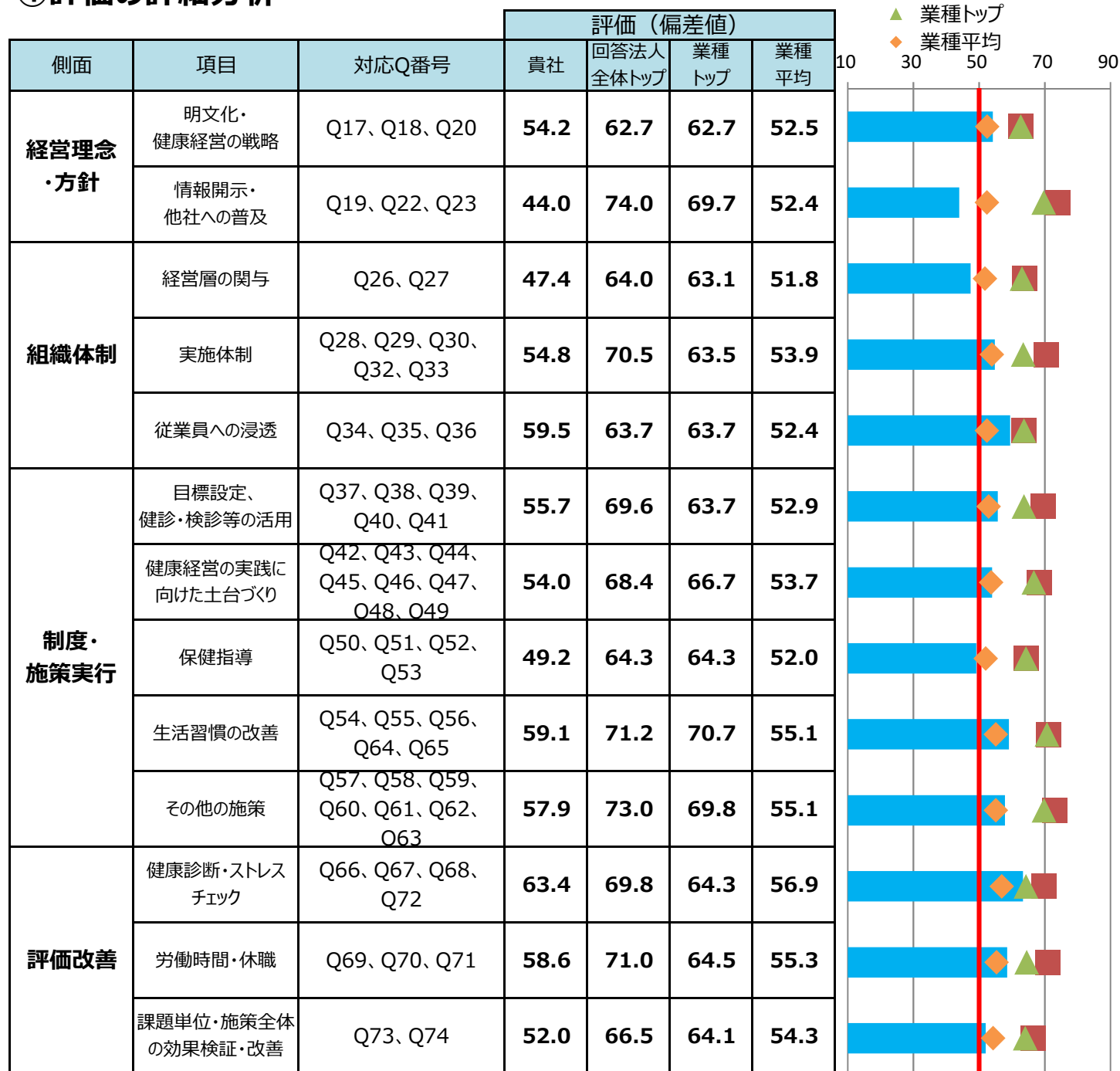
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	1251~1300位	1201~1250位	1001~1050位	1151~1200位
総合評価	50.7	51.1(↑0.4)	53.0(↑1.9)	55.3(↑2.3)	54.9(↓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	組織の活性化 人的資本の価値向上のために、社員が持っている潜在能力を最大限発揮できるようにする。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 意味のある仕事ができる時間を作る (Create room for meaningful work) ・ 全員にとって素晴らしい職場になる (Make Pfizer an amazing workplace for all)
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.pfizer.co.jp/pfizer/company/corporate-outline

※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	4	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	11.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	バリューの実践、業績目標や目的の達成、期待を上回る成果をあげた社員を互いにたたえ合う褒賞・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	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・歩数・体重などを管理できるアプリの提供により、行動変容に取り組んでもらう				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	工場の従業員を対象にウォーキング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	18.3	%	(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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.0	%

※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	59.3	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.9	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	55.0	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	49.3	54.4	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	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.3	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	ワークバランスの確保の観点から、有給休暇取得率を80%以上にする。
	施策実施結果	部門や部署単位での年次有給休暇の取得計画の見える化、法定5日以上の取得義務の未達者のフォロー
効果検証結果	2018年度：56%、2019年度：70%、2020年度：74%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2005年から継続的な取り組みをおこない、2015年には「2020年までに喫煙者をゼロにする（喫煙者ゼロ最終宣言）」を掲げて取り組んでいるが、まだ、喫煙者はゼロにはなっていない。
	施策実施結果	就業規則への明文化や懲戒処分ガイドラインによる懲戒処分、喫煙者の採用禁止や登用禁止、社長からの手紙・「禁煙の日メッセージ」の発信、健康保険組合による禁煙支援プログラムの提供など
効果検証結果	2019年：1.6%、2020年：1.0%、2021年：1.3%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千寿製薬株式会社

英文名：Senju Pharmaceutical Co.,Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

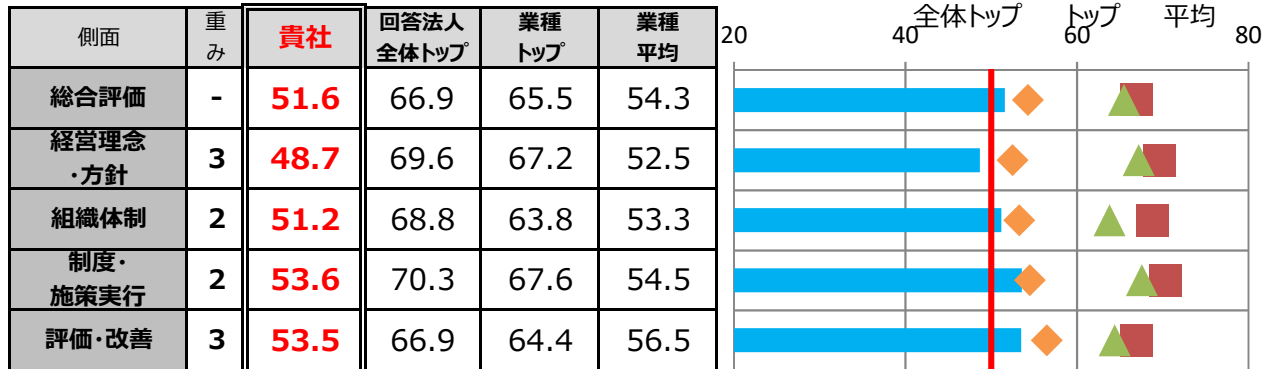
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.6** ↑0.3 (前回偏差値 51.3)

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

②評価の内訳



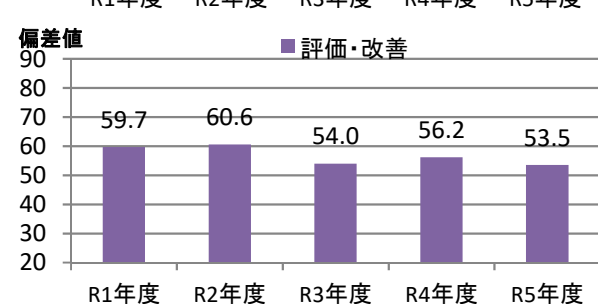
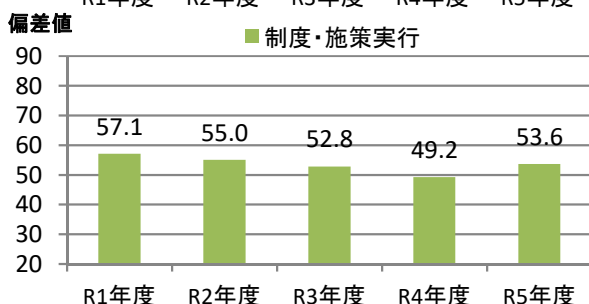
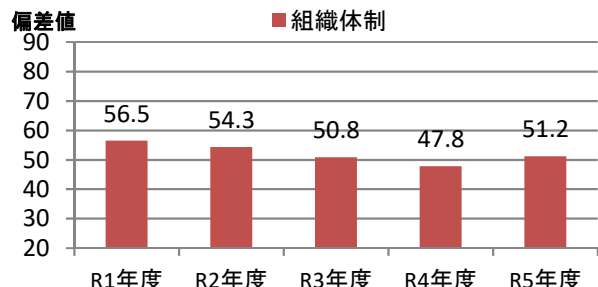
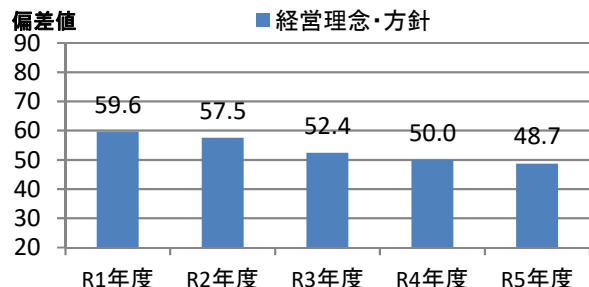
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

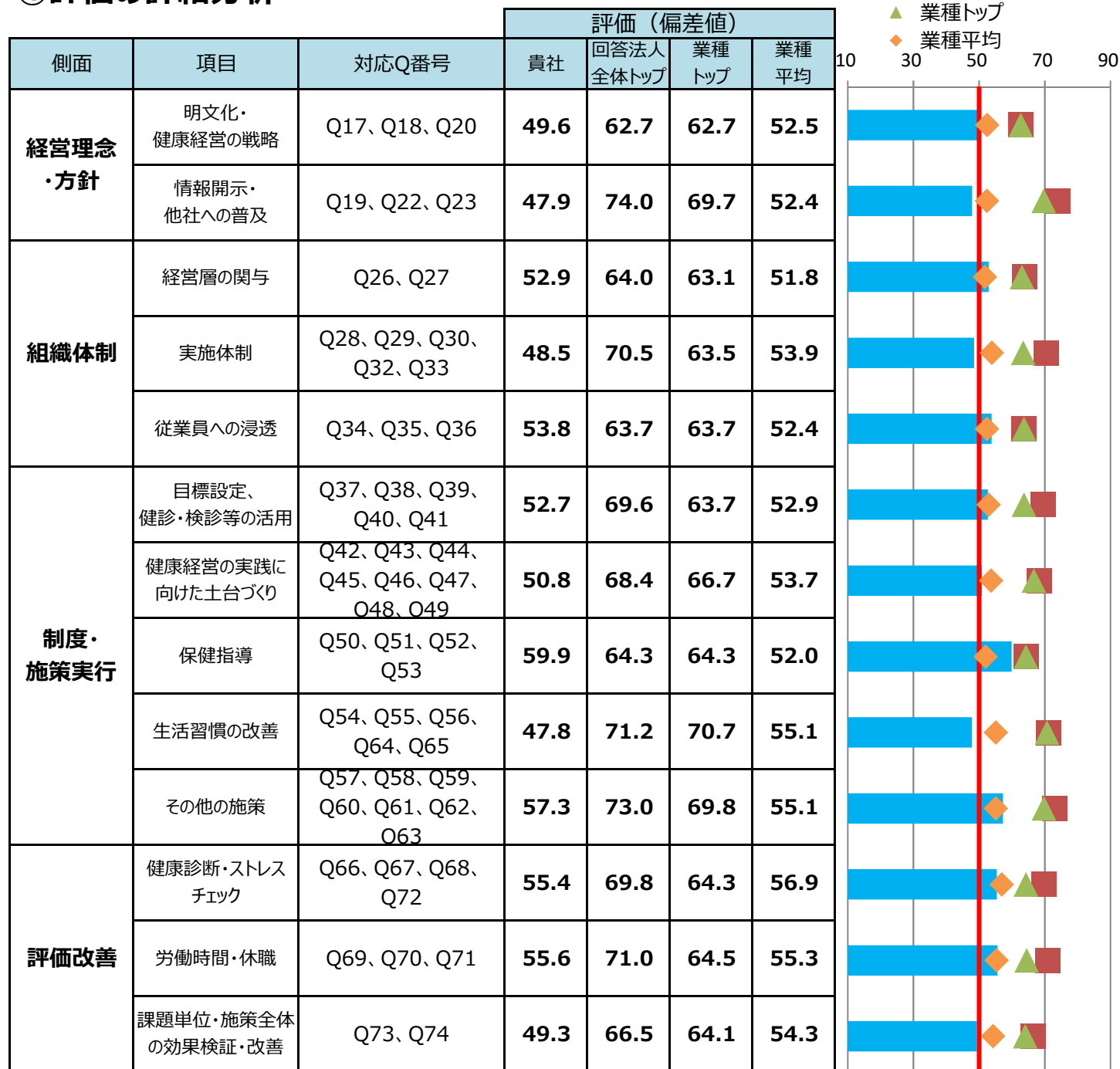
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	1251~1300位	1501~1550位	1551~1600位
総合評価	58.5	57.3(↓1.2)	52.6(↓4.7)	51.3(↓1.3)	51.6(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 千寿製薬は「Good Company～関わるすべての人々がしあわせ～」という経営理念のもと、「If I were you～相手の立場で考え行動する～」という行動理念を掲げています。大きく社会が変化する中で多様な人材が多様な働き方を選択でき、生き活きと働くことで従業員の生産性が向上し、結果として組織の活性化につながり、それが理念の実現につながるものと考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	ワーク・エンゲイジメント、ソーシャル・キャピタルといった組織の活性化につながる指標の改善と最終的には会社満足度の向上を期待します。5年後の仕事への熱意・活力の高エンゲイジメント者割合70%、職場の一体感高評価者割合70%、会社満足度高評価者割合70%を具体的な指標とします。組織の活性化実現によりオリジナルビジョンの達成を期待します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.senju.co.jp/about/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.senju.co.jp/about/csr/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.senju.co.jp/about/csr/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.senju.co.jp/about/csr/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	8	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝の気持ちをポイントとして送りあうサンスポイントの活用で円滑なコミュニケーションを促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.8	%	(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	社外のトレーナーが一部の管理職を対象にアプリ等を通じて食事管理を行い食生活の指導を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	社外のトレーナーが一部の管理職を対象に体重減少といった個別のニーズに合わせて運動指導を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
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	53.3	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.8	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	55.0	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	54.4	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	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.1	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	社内の健康に関するセミナーやイベントへの参加者は健康意識が高い者の参加が多く、生活習慣病等の疾病のリスクが高い者の参加率が低く高リスク者に対するアプローチが不十分であったため改善が必要である。
	施策実施結果	保健師と連携し、生活習慣病等の高リスク者をターゲットとした、3か月間の食事・運動指導をメインとしたプログラムを実施している。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等の定量的な効果はまだ出ていないが、参加者からは体重の減少や食事・運動習慣の定着など健康に対する意識が向上したといった意見が多く見られ、高リスク者の健康意識の大幅な改善が認められた。	
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	40歳以降の従業員で癌罹患により就業が困難になり休職せざる負えなくなったり、残念ながら休職中に亡くなるケースがあった。少しでも早く癌のリスクを知り、早く対処することが必要である。（休職後退職2名、休職中死亡1名）
	施策実施結果	N-NOSE（尿検査で行う癌の一次スクリーニング検査）を導入し、従業員に会社負担で実施できるようにした。30歳以上の従業員で80%以上の希望があり、約600名が検査を受けた。
効果検証結果	早期発見のため健康診断で大腸内視鏡検査、胃内視鏡検査、腹部超音波検査、PSA検査、マンモグラフィー検査、乳腺エコー検査、子宮頸健診などオプション検査を会社負担で受けられる体制を整えていることもあり、健康診断のオプション検査を受ける動機づけに繋がった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社

英文名：

■加入保険者：ジョンソン・エンド・ジョンソングループ健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

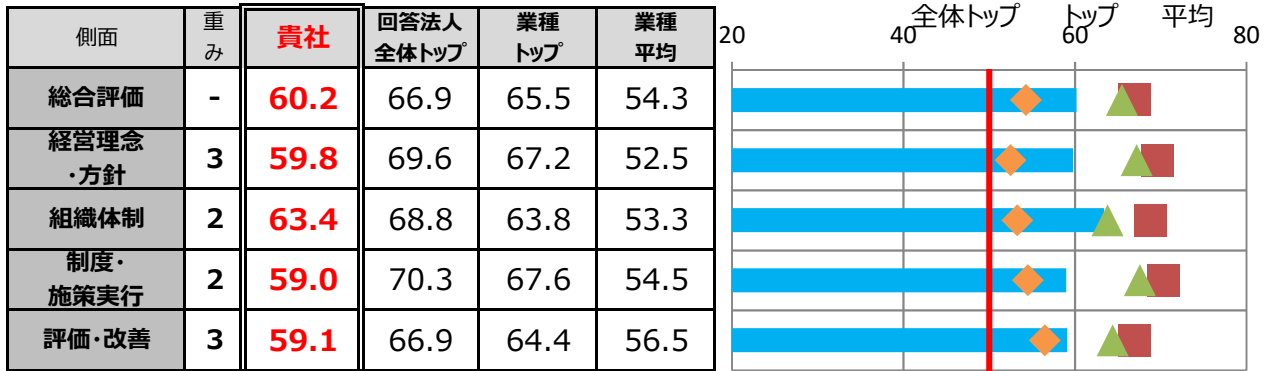
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** (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



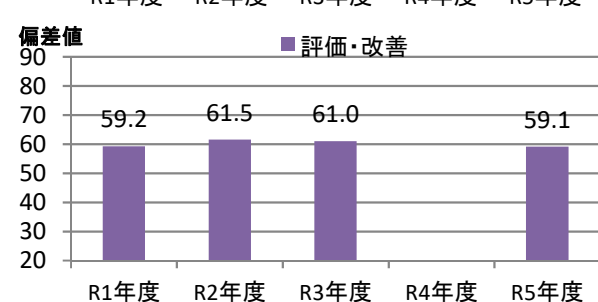
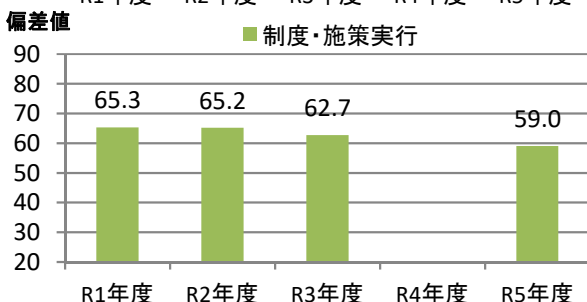
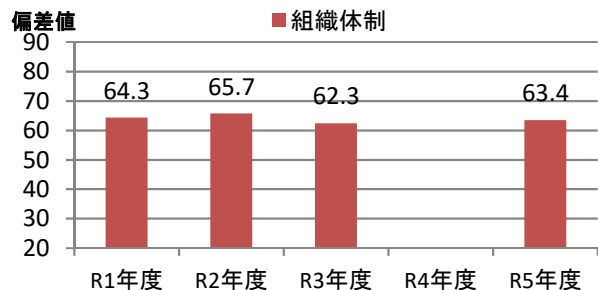
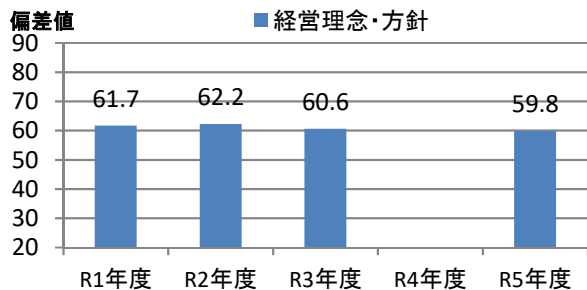
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

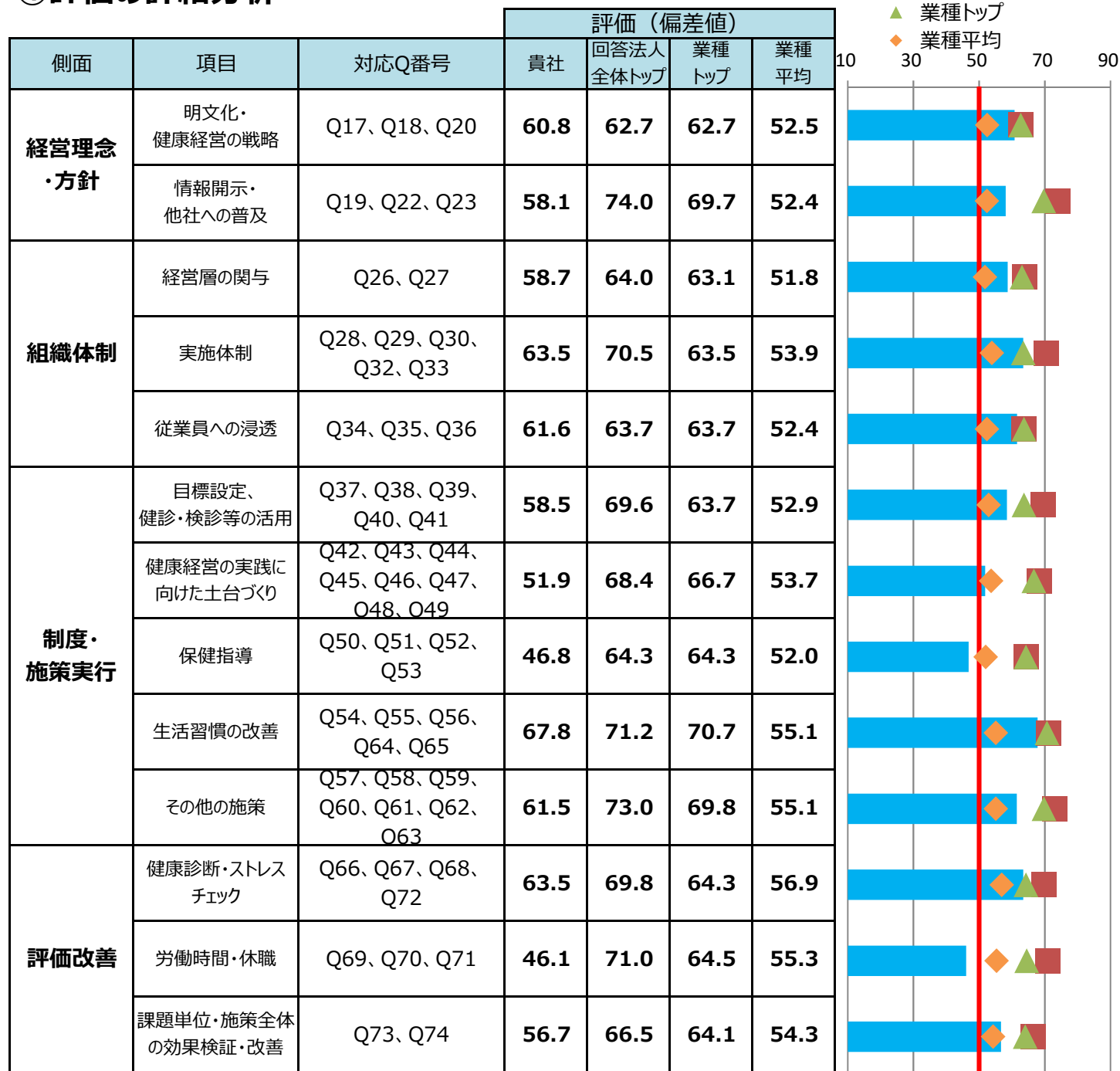
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	151~200位	101~150位	251~300位	-	601~650位
総合評価	62.2	63.3(↑1.1)	61.5(↓1.8)	-	60.2(-)
【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 Our goal is to sustain, enhance and advance our employee health & well-being to have the World's Healthiest Workforce in order to change the trajectory of health for our business and for all humanity
	健康経営の実施により期待する効果	To enable them total health & well-being by strengthening organizational support so our workforce can achieve their personal best
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	CSR報告書
URL	https://healthforhumanityreport.jnj.com/2022/our-employees/employee-health-safety-well-being.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://healthforhumanityreport.jnj.com/2022/our-employees/employee-health-safety-well-being.html				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	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	62.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	災害時の復旧支援活動、障がい者支援、環境保護活動に関係するNPOとの協働したボランティア活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	飲料自販機の提供品数の8割以上はヘルシーなものとし、ミネラルウォーターを含む健康的な飲料は無料で提供				
(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	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	運動・食事・メンタルヘルスに関する個人の取り組みを年間700ドルを上限に費用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

■ 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	2.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.9	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	55.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.1	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が高い。ヘルスケアカンパニーとしてまず従業員が健康に対して高い意識が求められる中、喫煙率を下げることは喫緊の課題である。取り組み期間を2023年まで延長し、引き続き12%以下の喫煙率達成を目標として取り組んでいる
	施策実施結果	1. 5年前から実施しているオンライン診療プログラムの強化、2. 弊社ニコレットによるオンライン診療プログラムの導入、3. EAPベンダーによる禁煙カウンセリングの強化、4. 禁煙コンソーシアムのセミナー活用
効果検証結果	毎年健診時にその他のヘルスリスクと合わせて喫煙状況を調査。取り組み開始時には、全社の喫煙率は22%を超えていたが、対策の強化やコミュニケーションの強化、社内の禁煙ポリシーの徹底などにより、徐々に減少し、現在は13.1%まで減少	
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	弊社では従業員のウェルビーイングを支援する様々なリソースを提供している。個人の心身の健康にとどまらず、トータルヘルスの実現にどの程度寄与できているのか、また所属職場への波及効果などを測定し、より効果的なリソース活用方法を検討し、プログラムの社内普及を高める必要がある。
	施策実施結果	オンラインの1：1エクササイズセッション4回に加えて、その他の社内ウェルビーイングリソースを個人が自由に活用する3か月間の取り組み
効果検証結果	今回はトライアル実施であり、施策継続中であるため、効果検証は後日になるが、主に身体活動に焦点を当てた取り組みが、身体的健康だけでなく、メンタルヘルス、個人の幸福度、社会的健康（職場人間関係改善）など様々な視点で分析する予定である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：グラクソ・スミスクライン株式会社

英文名：GlaxoSmithKline K.K.

■加入保険者：グラクソ・スミスクライン健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

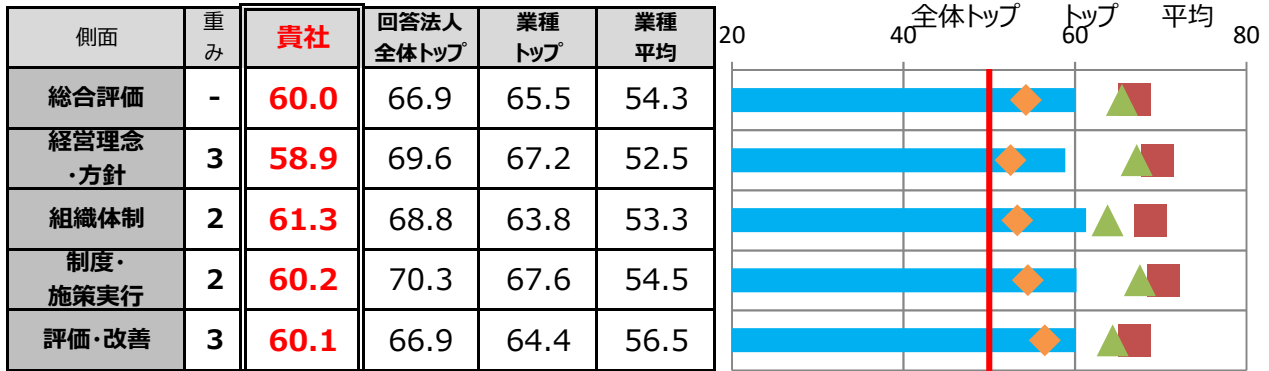
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.0** ↓0.7 (前回偏差値 60.7)

※「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



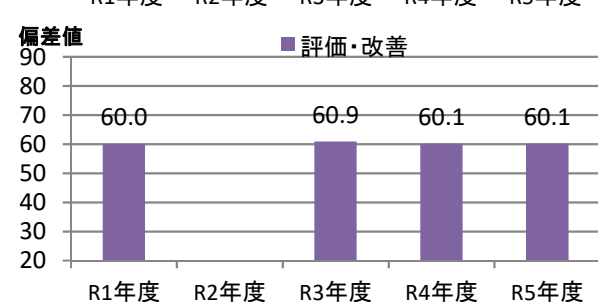
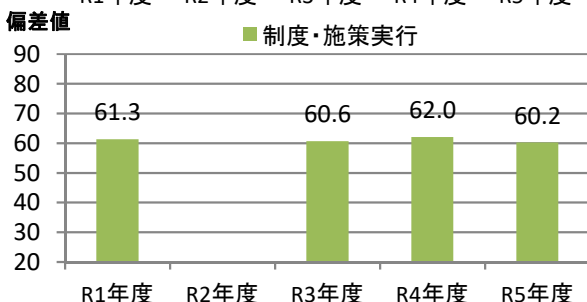
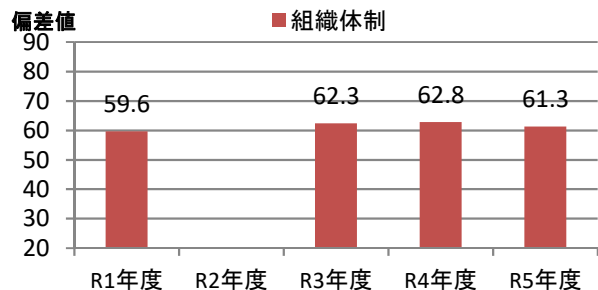
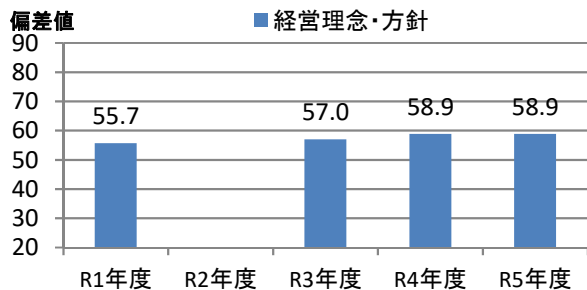
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

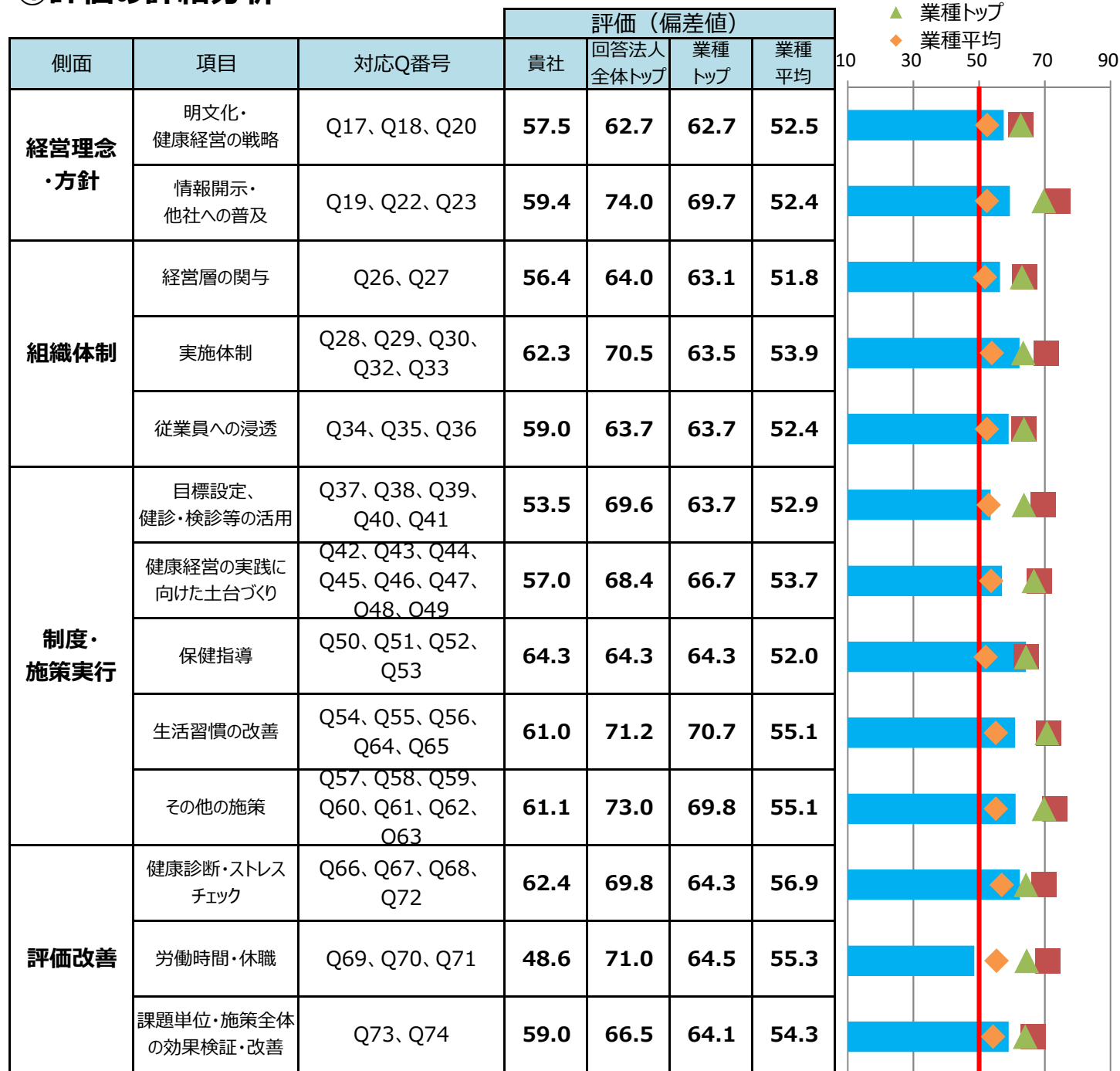
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	401~450位	-	401~450位	451~500位	601~650位
総合評価	58.9	-	60.0(-)	60.7(↑0.7)	60.0(↓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	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康度合いを最大化することで、パフォーマンスは最大化され且つ会社に対するエンゲージメントが向上するという幸福経営学のロジックに基づき、会社は従業員の身体的、精神的健康に関与し、これを支援し改善することで成長に結び付けたい。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員個人のパフォーマンスの最大化によるエンゲージメントの向上。スピーディーで変化の激しいビジネス環境を適切にマネージできる組織づくり。
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://jp.gsk.com/ja-jp/careers/life-at-gsk/employee-health-safety-and-well-being/

※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://jp.gsk.com/ja-jp/careers/life-at-gsk/employee-health-safety-and-well-being/				
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://jp.gsk.com/ja-jp/careers/life-at-gsk/employee-health-safety-and-well-being/				
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://jp.gsk.com/ja-jp/careers/life-at-gsk/employee-health-safety-and-well-being/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	5.2	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	------------	---

■ 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	ボランティア休暇の取得促進と社内SNSを通じた情報共有を通じてエンゲージメント向上を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.2	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ベジチェックで野菜摂取量の見える化。食堂とコラボで野菜増量メニューを提供し、食の行動変容を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.2	%

■ 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	ウォーキングイベント実施。2022年度は506名参加、歩数平均9898歩（前年比+556歩）であった				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

■ 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	4.8	%
限定しない	○	全従業員の	5.1	%

※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	59.2	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.9	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.6	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	55.0	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	44.8	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.8	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	コロナ禍で続いた在宅での就業形態から、徐々に制限が解除されつつあるなか、業務形態の変化によるストレスへの対応、およびメンタル起因の休業増加を抑えることが課題である。
	施策実施結果	コロナ対応の変化毎に、丁寧な社内コミュニケーションを行った。外部相談窓口の利用促進とともに、精神科専門医資格を持つ産業医を配置し、また、メンタル起因の休業率の推移を衛生委員会でモニターした。
効果検証結果	休業率は前年とほぼ同等の水準（0.41%→0.39%）で推移している。また、ストレスチェック実施時の社員へのコミュニケーションを丁寧に行うようにし、高ストレス判定を受けた社員のうち、産業医面談実施の割合を前年の4.6%→7.8%に増やすことができた。	
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	生活習慣病リスクのうち、前年に引き続き血糖の値が他社と比較すると依然高めの状況にあった。特に、営業職の食習慣、運動習慣に問題がある傾向であり、更なる介入が必要な状況である。
	施策実施結果	営業担当の役員から、食習慣に留意する必要性について呼びかけを行った。食習慣、運動習慣樹立に役立つ情報発信とともに、高リスク者に対する産業医面談、保健指導を定期的に実施した。
効果検証結果	高血糖者率は前年の4.4%→4.2%と若干の改善をみた。産業医面談100%実施および継続フォローを実施し、血糖管理不良者率（0.6%）、血糖CC（81.7%）、血糖EC（33.7%）ともに昨年と同水準を保っている。	

※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：大塚製薬株式会社

英文名：Otsuka Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

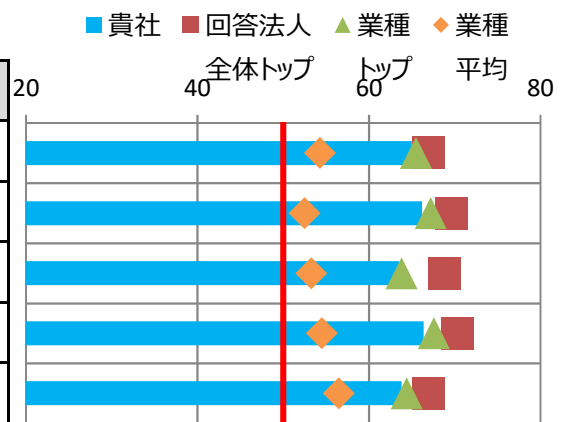
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.0** ↑2.7 (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	-	65.0	66.9	65.5	54.3
経営理念・方針	3	66.2	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	63.5	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	66.4	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	63.8	66.9	64.4	56.5



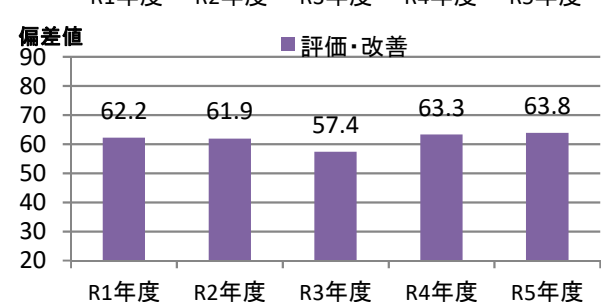
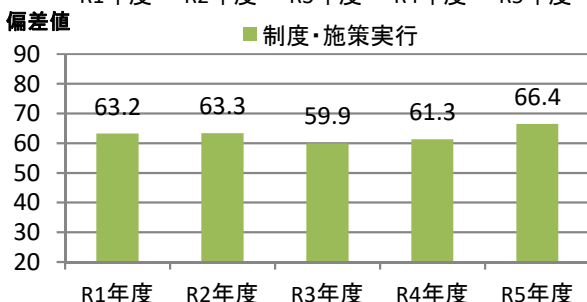
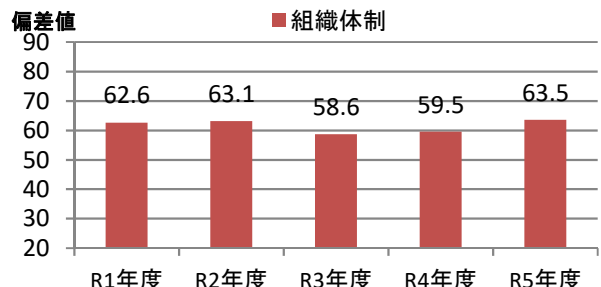
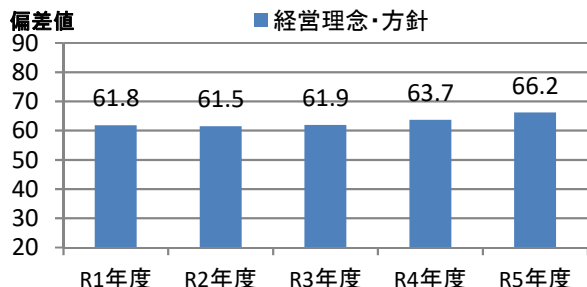
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

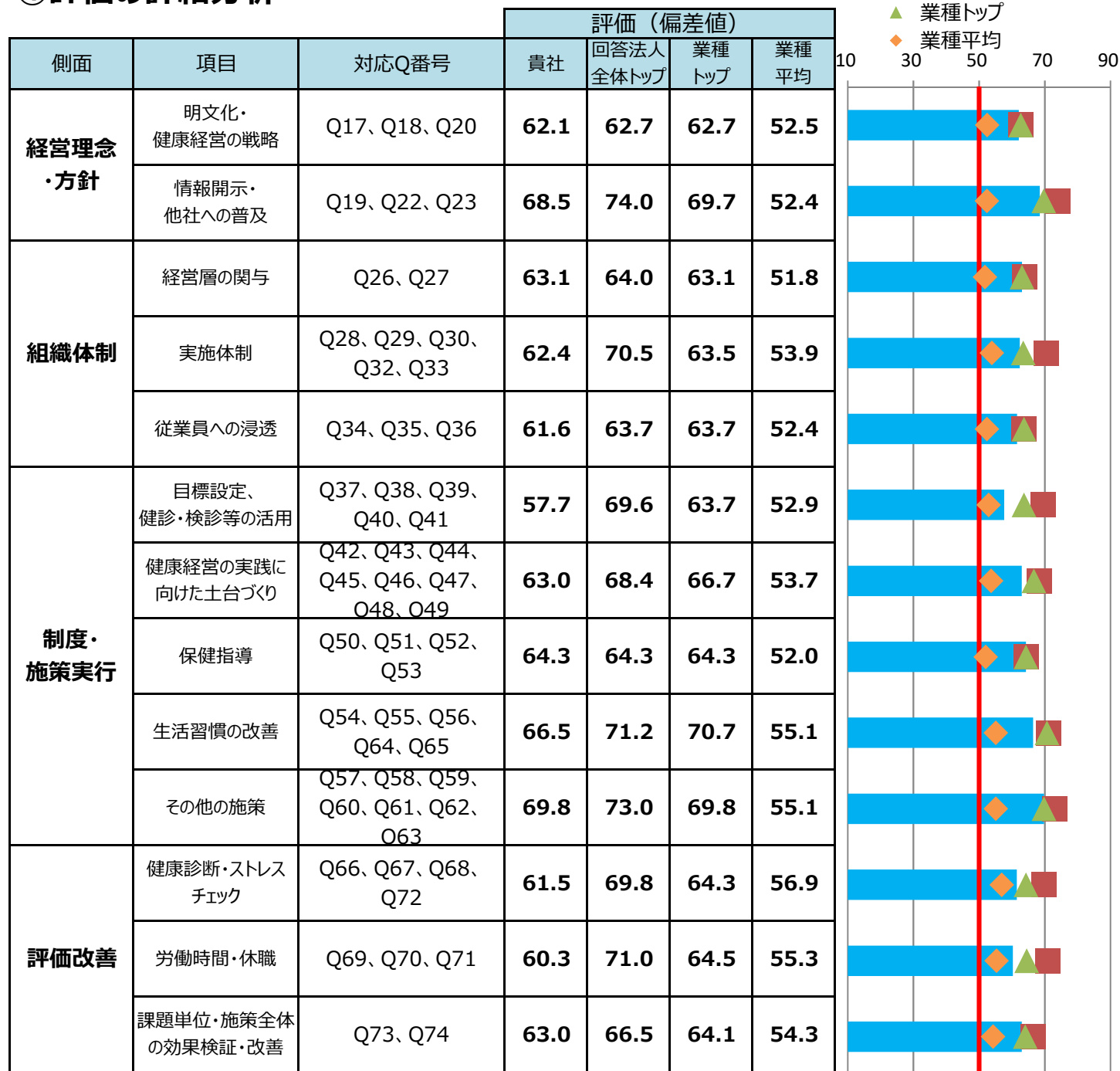
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	151~200位	451~500位	251~300位	1~50位
総合評価	62.4	62.3(↓0.1)	59.5(↓2.8)	62.3(↑2.8)	65.0(↑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 健康宣言「社員が健康であるだけでなく、いきいきと充実した生活を送る」ことを目指して活動を行っており、ワークライフバランスや、女性活躍推進を実現するため、有休消化率や育児休職取得率などの向上を目指すと同時に、社員のパフォーマンス向上は不可欠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	プレゼンティーイズム調査や女性の健康調査等で現状を把握し、各課題の改善に向けた取り組みを行うことにより、社員が自身の状態を把握し、不調を放置することなく、改善のために行動することを目指している。社内全体が「知って、相談して、対処する」ということが当たり前になることにより、プレゼンティーイズム改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 「世界の人々の健康に貢献する革新的な製品を創造する」という企業理念のもと活動を行っていくためにも、社員自身の健康意識の向上、生活習慣改善等の予防への取り組みが重要であるが、企業活動のための健康経営というだけでなく、社内の健康活動で得た効果や気付きを、地域などの社外への健康貢献活動へも活かし、活動を継続していくことを目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	いきいきと活躍できる環境により、より良い製品を生み、企業活動の好循環が生まれ、社会貢献活動継続も可能になると考える。健康経営活動を実施する中での効果や気付き、社内で有する健康情報を、地域や学校、企業での熱中症対策セミナーや女性の健康課題改善のための情報発信等の健康貢献活動へも活かしていく。そして社員として活躍後、より健康な状態で当社を卒業してもらうことにより、地域の健康にも貢献していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.otsuka.co.jp/sustainability/employees-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 TEE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.otsuka.co.jp/sustainability/employees-health/			
b.プレゼン TEE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.otsuka.co.jp/sustainability/employees-health/			
c.ワークエン ゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.otsuka.co.jp/sustainability/employees-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	12	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.5	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	在宅勤務が多い本社部門にて、出社社員同士の一体感を感じられるように対面型のエクササイズを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(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	社内の知見を活かして、社員が食生活改善やサプリメントの活用方法など動画を作成し社員に視聴を促す				
(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	40.4	%

■ 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	全社員対象として、希望者による事業所対抗ウォーキングイベントを実施、優勝事業所名にて工場敷地内へ植樹				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.8	%

■ 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	82.9	%
管理職限定	○	全管理職の	74.9	%
限定しない	○	全従業員の	83.6	%

※ 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	60.6	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.9	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	55.0	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	74.8	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	55.0	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	69.1	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.3	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	疾病の発生予防のため、生活習慣改善の取り組みに力を入れており、会社の方針や健康施策、社内の実態についての社員の理解を向上させ、参加者の偏りを減らし、社員の積極的な参加により、会社全体のヘルスリテラシー向上と数値の改善を目指す。
	施策実施結果	適正体重に該当しない社員へ全社員対象ウォーキングイベントへ誘導し2回実施、睡眠に関するe-ラーニング実施、睡眠課題のうちソーシャルジェットラグが原因3割など、原因を把握しながら専門家セミナー8回実施
効果検証結果	社内のネットワークを生かし、第一人者と呼ばれる専門家によるセミナーを実施でき、平均98%が満足、84%が行動変容に繋がると回答。社員からの情報発信ということで、毎月異なるテーマで12本の動画を配信し、39名の社員が出演側で参加した。数値の改善としては、適正体重維持者率0.6%改善、運動習慣者比率1.1%改善、血圧、血糖リスクと考えられる人の割合0.1%改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2021年喫煙率が17.8%と高く、2025年度の喫煙率12%という目標に向かって活動を行っている。事業所ごとの喫煙率を算出し、社内の状況を周知することにより、喫煙者には禁煙への働きかけを行い、周囲には禁煙に取り組む社員への理解と協力を呼びかけ、会社全体で喫煙率低下への取り組みを行う必要がある
	施策実施結果	e-ラーニング実施や禁煙成功者の体験談セミナーを実施するなど、意識向上に力を入れ、実施後の調査において、40名が既に禁煙に取り組んでおり、6か月以内に禁煙する14名、いつか禁煙したい141名となった。
効果検証結果	2022年喫煙率は0.9%改善し、16.9%となっている。いつか禁煙したいと回答した社員の行動変容を促すため、2023年度はe-ラーニング等の情報発信だけでなく、実際に禁煙に取り組むプログラムを企画実施する。	

※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：協和キリン株式会社

英文名：Kyowa Kirin Co., Ltd.

■加入保険者：協和キリン健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

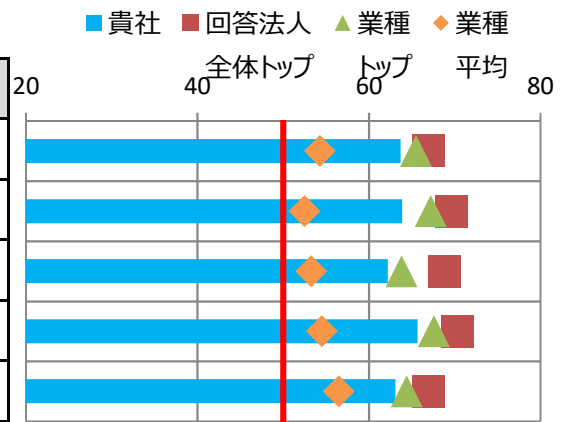
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.7** ↓0.1 (前回偏差値 63.8)

※「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	-	63.7	66.9	65.5	54.3
経営理念・方針	3	63.9	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	62.2	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	65.7	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	63.1	66.9	64.4	56.5



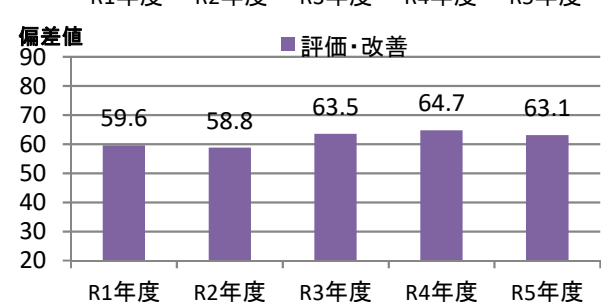
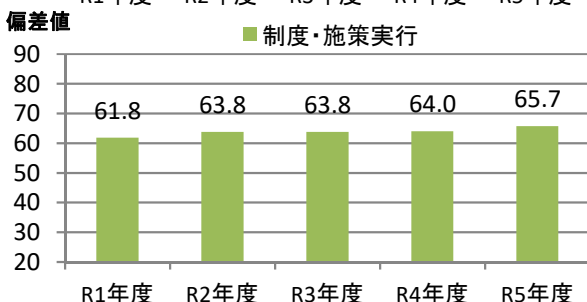
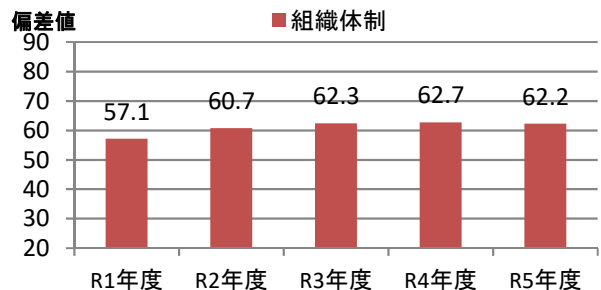
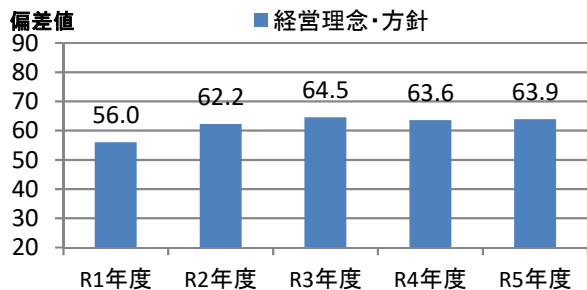
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

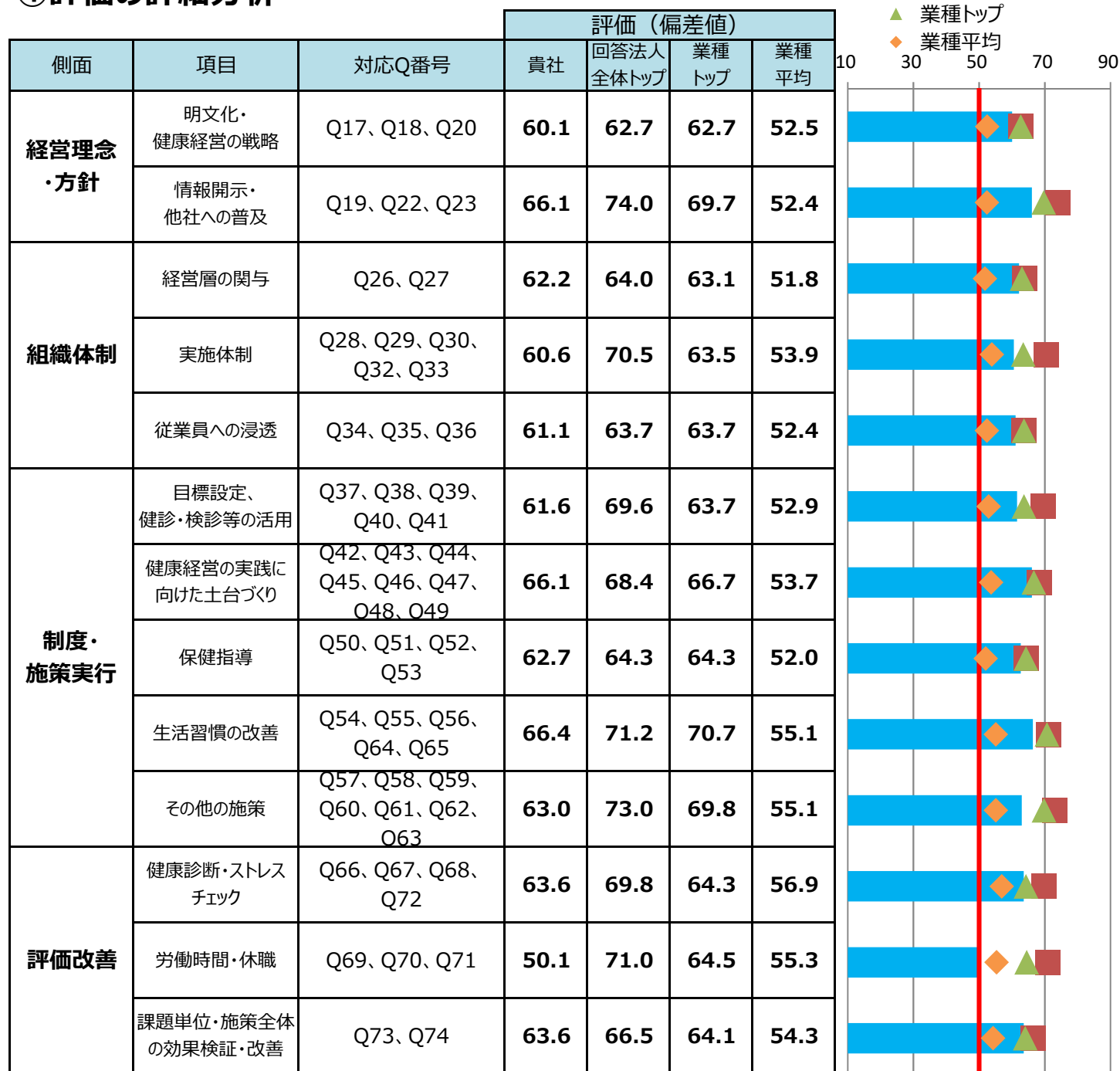
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251~300位	51~100位	51~100位	101~150位
総合評価	58.5	61.2(↑2.7)	63.6(↑2.4)	63.8(↑0.2)	63.7(↓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>従業員とその周囲の方が豊かで活気に満ちた人生を実現すると同時に、協和キリングループが病気と向き合う人々に笑顔をもたらすLife-Changingな価値創出をするための基盤として取り組む経営上の課題が従業員の「健康と安全」である。実現のためには、1人1人が自分ごととしてワクワク感をもってWellness Action（健康に関する行動変容）に取り組む必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員全員が取り組める生活習慣改善に関する指標を定めている。具体的には、ウォーキングキャンペーン時の平均歩数5,000歩かつ参加率80%以上、食事記録キャンペーン参加者割合80%以上、年間平均休暇取得日数16日以上、自身に適した睡眠習慣を知った者の割合80%といった目標を掲げる。これらの施策を通じて適正体重維持者率や適正飲酒率、プレゼンティーズム等を改善し、従業員全員の「健康と安全」を実現する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>協和キリングループが日本発のグローバル・スペシャリティファーマとしてLife-Changingな価値創出を続け、成長・発展していくための人材・組織基盤強化における経営上の課題が「企業文化」である。実現のためには、従業員1人1人が自ら役割や組織を超えた対話を行ったり、新たな目標に挑戦し続けるKABEGOE（壁を乗り越える）行動に取り組む必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>主体的なチャレンジを日常化させるために、生活習慣改善に関する指標を従業員全員が自分ごととして取り組むことにより達成できる水準で目標設定している。また、周囲の人とコミュニケーションをとりながらワクワク感を持って取り組めるよう、各事業場ごとに施策実行の裁量を持たせている。これらを通じて活躍社員比率や活カスコア等を向上させ、壁を乗り越える「企業文化」を実現する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.kyowakirin.co.jp/sustainability/human_resources_infrastructure/portfolio/workplace_safety/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.kyowakirin.co.jp/sustainability/human_resources_infrastructure/portfolio/workplace_safety/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.kyowakirin.co.jp/sustainability/human_resources_infrastructure/portfolio/workplace_safety/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.kyowakirin.co.jp/sustainability/human_resources_infrastructure/portfolio/workplace_safety/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	7	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	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	99.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	カードを贈ることで、従業員間のコミュニケーション活性化とチャレンジを賞賛する企業文化を醸成する				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.6	%

■ 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	AI食事管理アプリを従業員に2週間無料で提供し、食事記録に挑戦する「食事キャンペーン」を年2回実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.6	%

■ 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	健康保険組合と協同で、約4週間の「ウォーキングキャンペーン」を春・秋の年2回実施。				
(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	82.6	%

■ 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	40.9	%
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	66.1	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.1	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.7	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	55.0	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	61.0	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.1	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	Wellness Action 2020 の指標「適度な身体活動を行っている割合」の目標値50%に対し、2020年度は49%で着地した。コロナ禍での意図的な運動機会創出や従業員全員の健康に対する行動変容へのチャレンジを日常化させるために、具体的かつわかりやすく取り組みやすい目標を設定し、周囲の仲間と楽しみながら取り組める施策運営を行う必要があった。
	施策実施結果	「ウォーキングキャンペーンの参加率80%および平均歩数5,000歩」を2025年目標として掲げた。毎年伸長を続けており、23年春時点の参加率は85.4%、平均歩数は5,688歩である。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・21年時点で平均歩数4,000歩未満の者が45%存在していた為、23年度は新たな動機付けとして従業員参加型の社会貢献企画を行った結果、4,000歩未満者は35%まで低下した。 ・健康推進に取り組む目的の周知や事業場独自の遊び心ある企画運営により、ワクワク感を持って主体的に健康づくりに取り組んでいるかを測る指標「活カスコア」の23年肯定回答率は、21年から9pt増加した71%となった。 	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	製薬企業として世界の人々の健康に貢献すべき立場でありながら、会社として取組を開始する前の従業員喫煙率が22%という状況であり、従業員やその先にあるお客様の健康のために喫煙率を下げる必要があった。
	施策実施結果	敷地内禁煙や禁煙外来受診補助、事業場長による禁煙宣言等を後押しに、協和キリングループ441人の従業員（喫煙者の約80%）が禁煙に挑戦した。
効果検証結果	2020年8月時点で協和キリン（単体）の喫煙率は4.3%となり、その後2023年3月時点でも喫煙率3.7%と低喫煙者率を維持している。禁煙の取組みにより、従業員とその周囲の方々の健康（喫煙および受動喫煙による健康被害予防）に貢献し、企業の生産性という観点では、投資5,000千円に対する生産性向上の効果が300,000千円強と計算している。（シアトル大学ワイズ博士の試算に基づく）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アステラス製薬株式会社

英文名：Astellas Pharma Inc.

■加入保険者：アステラス健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

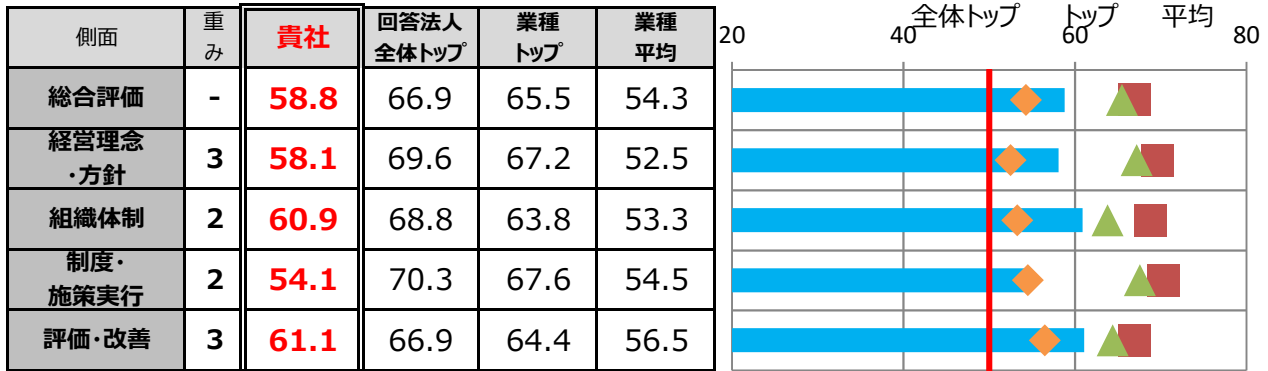
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.8** ↑0.3 (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



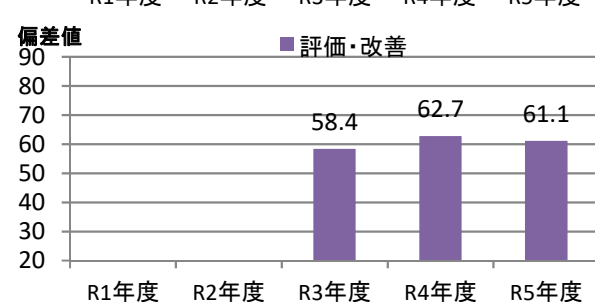
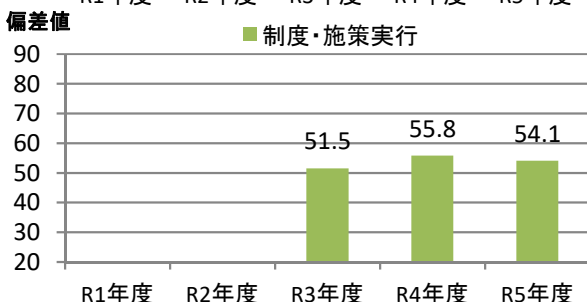
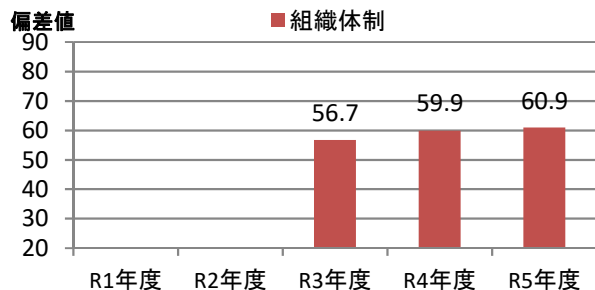
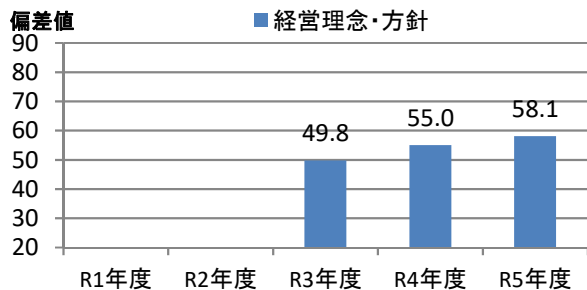
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

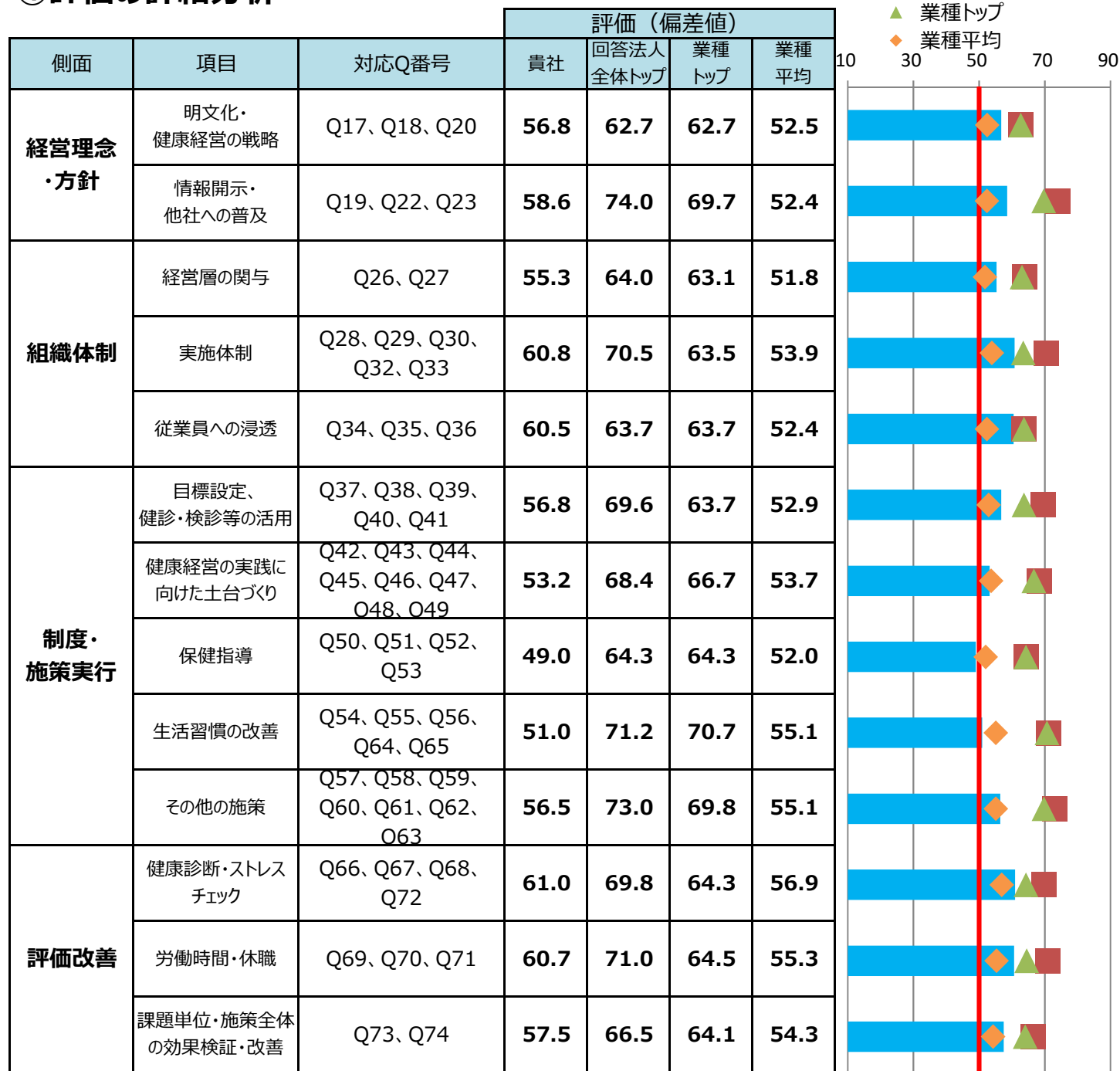
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1051~1100位	701~750位	751~800位
総合評価	-	-	54.1(-)	58.5(↑4.4)	58.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>その他</p> <p>【組織の健全化】 社員一人ひとりが高い生産性や創造性を発揮し、自己実現が可能な働き方を実践することは、組織を活性化させて、組織の成長に繋がる。こうした働き方を実現するための前提として、社員の健康と健全な組織風土を醸成していくことについて重要な課題として捉えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>アステラスでは、全ての社員が心身ともに健康な状態で、より高い生産性を追求できるよう、多様な働き方と社員の健康増進を支援し、組織の健全化を更に高めていく。尚、組織の健全化を最終的に「生活習慣の改善率」「プレゼンティーズム」「エンゲージメント」の3つの指標を用いて測定する。2023年度における各指標の目標値は、「生活習慣の改善率：28%」「プレゼンティーズム：32%」と定めている。</p>
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.astellas.com/jp/sustainability/promoting-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.astellas.com/jp/sustainability/esg-social				
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.astellas.com/jp/sustainability/promoting-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					

※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)	15	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	6.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.8	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	スポーツ・アウトドア・文科系のクラブ活動の金銭支援（但し上限あり）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(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	健康米・大豆ミート、その他ヘルシーメニューなど、従業員の健康を考慮したメニュー提供に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(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	その他				
取組内容	運動を含む16項目の中から3項目選択し3か月間チャレンジするキャンペーン				
(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	17.5	%

■ 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	13.3	%

※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	54.5	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	55.0	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	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.5	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	アステラスの男女比は現在7:3で男性の占める割合が多く、社内における健康調査においても女性の健康課題に関するニーズは低かったため、これまで女性の健康課題に特化した施策を講じてこなかった。しかし、女性活躍推進を推し進めていくためには、女性が様々なライフイベントを通じながらも働き続けられる職場環境や、女性特有の健康課題に対する支援が必要であると考えた。
	施策実施結果	産業医により更年期セミナーを実施し、全従業員の約10%（506名）が受講した。
効果検証結果	セミナー実施後のアンケートで、「更年期について知識が深まった」と回答したものは、アンケート回答者の内93%であった。セミナーによるリテラシー向上の効果が大きいことがわかった。また、女性だけでなく男性の参加者の割合も高く（参加者の70%が男性）、男性の関心度の高さが伺えた。女性の健康課題は、職場全体で理解し取り組んでいく必要があるため、今後も気軽に男性も参加できるようなセミナーを検討していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大以降、在宅勤務やオンライン会議の増加等により働き方に大きな変化があった。この変化が与える影響の一つとして、円滑なコミュニケーションが取れないケースや社員同士のつながりが希薄となる傾向がみられた。
	施策実施結果	労使共同のウォーキングイベント「つながりウォーク」を全社で実施。1チーム3人以上として、結果37チームが参加した。チームによっては、部署全体や家族を含めて参加する等、多数の社員が参加する機会となった。
効果検証結果	施策実施後に、つながりエピソードを広く募集し、その中で対面でコミュニケーションの大切さや、日常業務の中では得られない気づき等、前向きな報告が得られた。また、事業場長賞を設け、社員の取り組みに対する評価コメントを各事業場長より社内交流ツールで発信した。社員に対し、より安心安全な職場風土を醸成していくためには、コミュニケーションがキーとなることをあらためて社員に意識付けする機会となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友ファーマ株式会社

英文名：Sumitomo Pharma Co., Ltd.

■加入保険者：住友ファーマ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

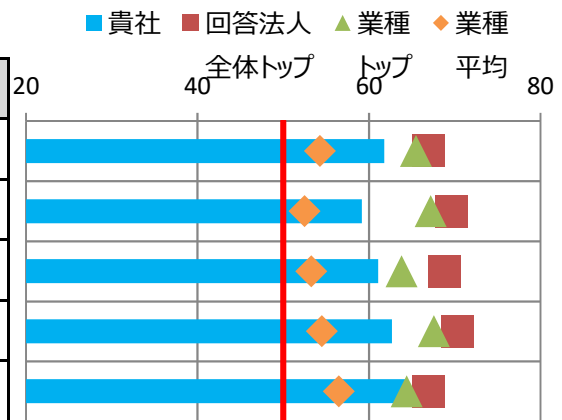
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↑0.6 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	66.9	65.5	54.3
経営理念・方針	3	59.2	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	61.1	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	62.7	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	64.4	66.9	64.4	56.5



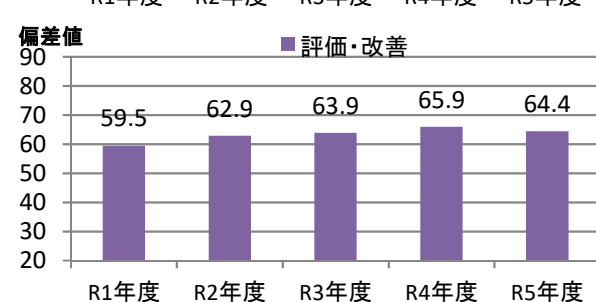
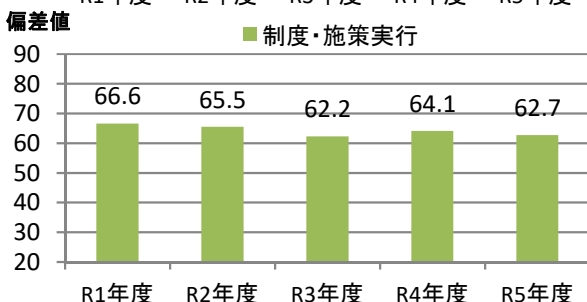
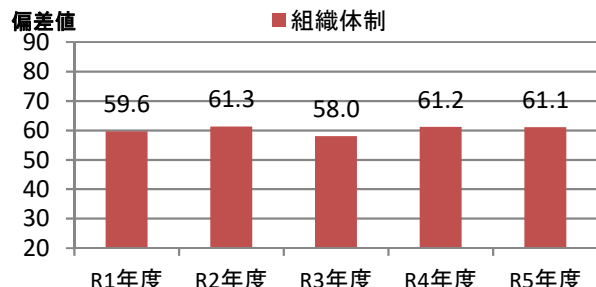
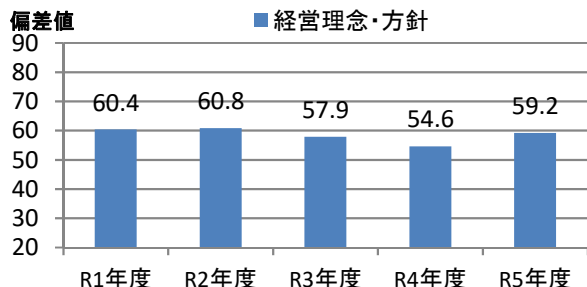
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

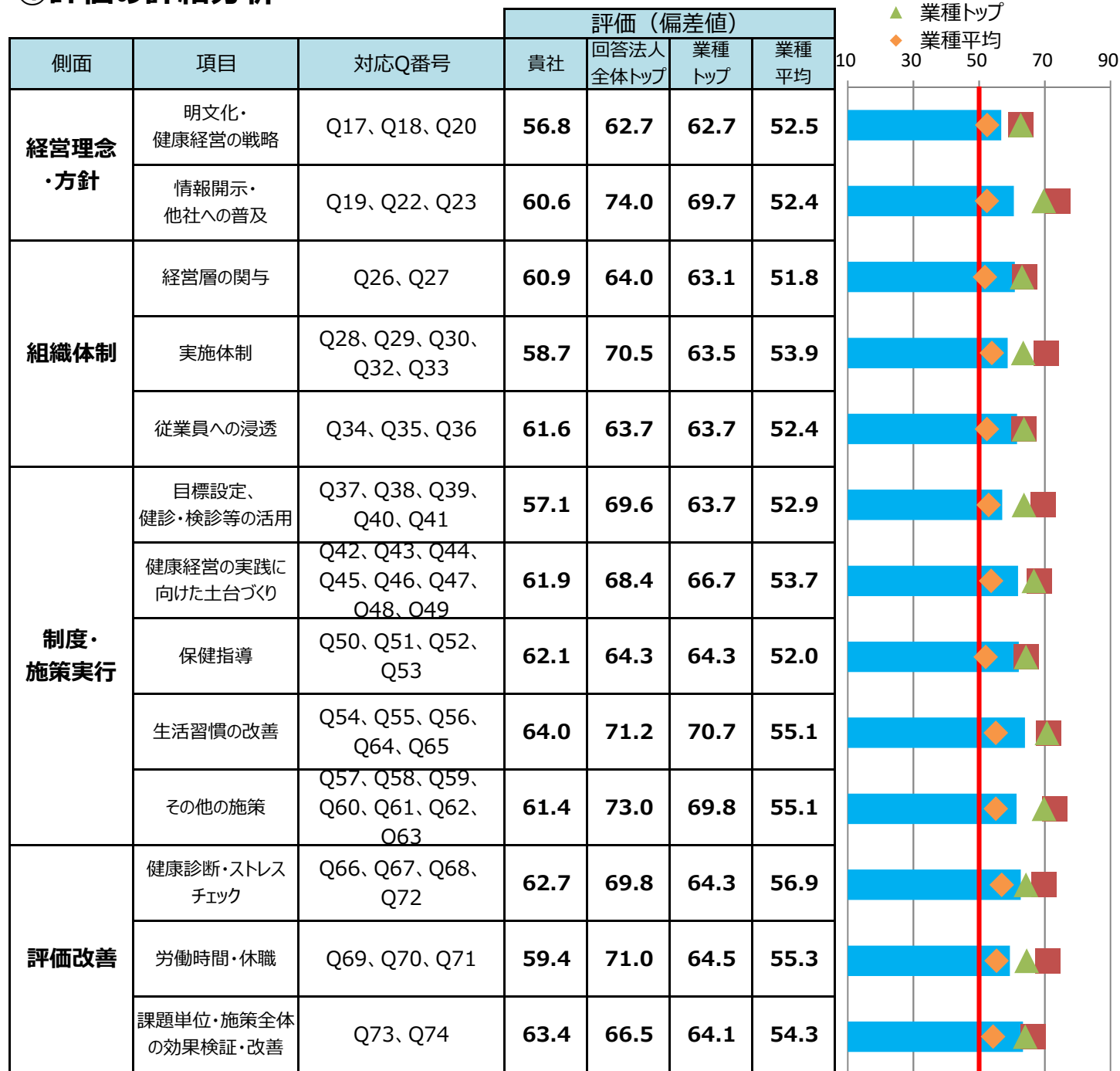
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301~350位	351~400位	401~450位
総合評価	61.2	62.5(↑1.3)	60.6(↓1.9)	61.2(↑0.6)	61.8(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様な従業員皆がイキイキと働くことができる
	健康経営の実施により期待する効果	当社では治療と仕事の両立支援制度を健康投資の一つとして捉えている。制度面から従業員の働きやすさの向上を図ることで、アブゼンティーズム・プレゼンティーズムの低減やワークエンゲージメントの向上が期待できる。 また、育児や介護の支援制度に投資し、離職者数を減少することも期待でき上記経営上の課題解決にもつなげる。
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 疾病の発症および重症化の予防、不調の未然防止
	健康経営の実施により期待する効果	禁煙推進の実施という健康投資を行うことは、健康関連の最終的な目標指標である「疾病の重症化予防や早期対応」を通じて医療費の適正化につながるとともに、アブゼンティーズムの低減や、健康産業企業としてのイメージの向上につながると思う。

※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.sumitomo-pharma.co.jp/sustainability/social/assets/pdf/healthmanagement_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.sumitomo-pharma.co.jp/sustainability/social/assets/pdf/healthmanagement_whitepaper.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.sumitomo-pharma.co.jp/sustainability/social/assets/pdf/healthmanagement_whitepaper.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.sumitomo-pharma.co.jp/sustainability/social/assets/pdf/healthmanagement_whitepaper.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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のグループ対抗戦				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 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	全国の社員食堂における、個人の健康管理目的での食事の内容を記録、日々の健康管理に努めている。				
(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		%

■ 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を年2回実施し、KENPOSポイントと連動した取り組みを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 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	2.0	%
管理職限定	○	全管理職の	13.5	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.3	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	55.0	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	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	55.0	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	63.9	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.3	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2021年度の喫煙率は8.7%であった。
	施策実施結果	禁煙講演会：11月に鈴鹿工場で開催＋動画配信 禁煙推進企業コンソーシアムに参加：他企業と情報交換 禁煙キャンペーン（健保）禁煙応援ステッカー配布、WEB会議用バーチャル背景提供（健保）
	効果検証結果	2022年度の喫煙率が6.6%にまで低下
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調やメンタルヘルス不調による休業の未然防止を図るとともに、早期発見早期対応をより高めるための施策が必要である。
	施策実施結果	セルフケア研修（受講率39.2%）、ラインケア研修（受講率99.7%）、産業保健スタッフによる高リスク者（新人営業職や海外赴任者）全員面談、高ストレス職場への職場環境改善活動などを行った。
	効果検証結果	2022年度はストレスチェックの高ストレス者率が5.2%（前年度6.2%）と改善。特に、高ストレス職場への職場環境改善活動を行った事業場では高ストレス者率11.6%→9.0%と大幅な改善を認めた。メンタルヘルス不調による新規休業者数も2021年度より減少した。

※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：日本新薬株式会社

英文名：Nippon Shinyaku Co.,Ltd.

■加入保険者：日本新薬健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

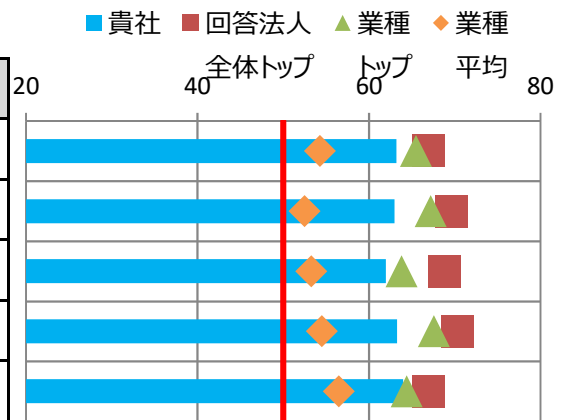
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↑2.4 (前回偏差値 60.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.2	66.9	65.5	54.3
経営理念・方針	3	63.0	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	62.0	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	63.3	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	64.0	66.9	64.4	56.5



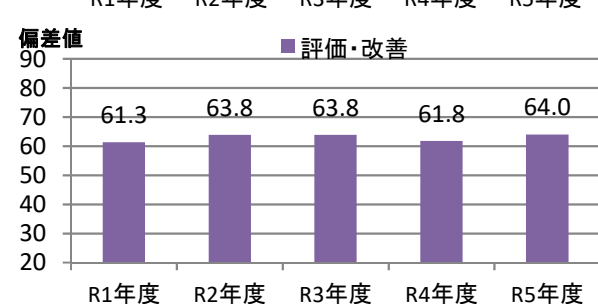
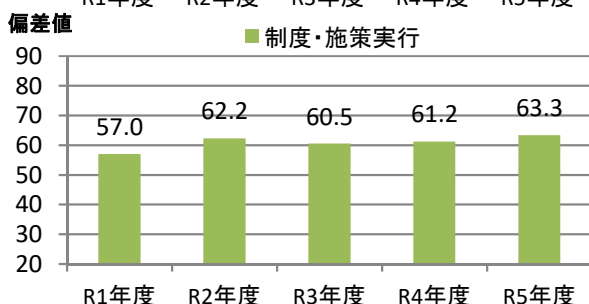
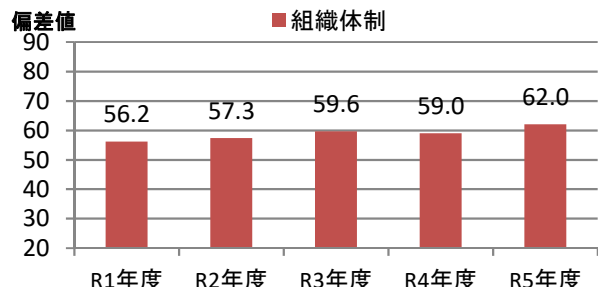
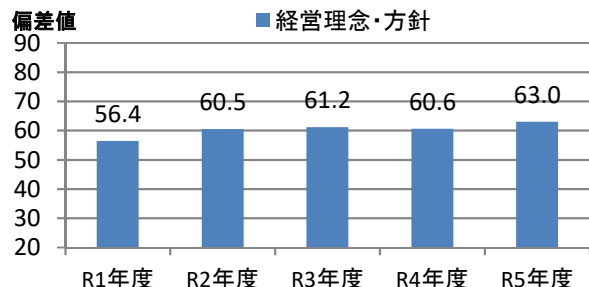
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

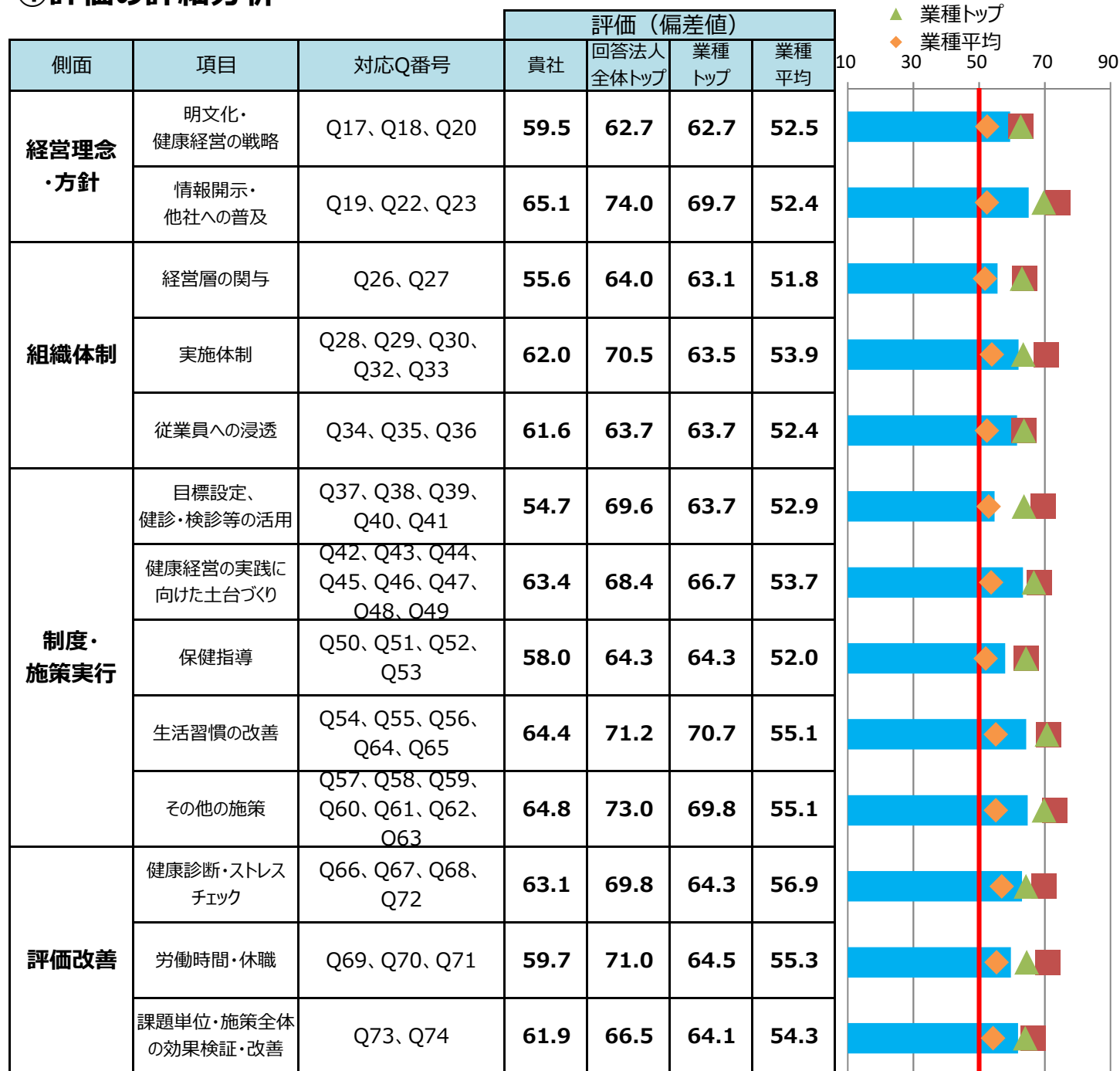
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251~300位	201~250位	451~500位	151~200位
総合評価	58.0	61.2(↑3.2)	61.5(↑0.3)	60.8(↓0.7)	63.2(↑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 一人ひとりが活躍する組織風土の醸成、働き甲斐のある会社を目指す中で、ウェルビーイングな従業員こそがパフォーマンスを最大に発揮するという考えから、従業員の心身の健康度の向上、職場の心理的安全性を高めることが最も重要である。そのためには、心身の健康リスクの低減に加えて、プレゼンティーズムおよびアブセンティーズムの改善やエンゲージメントの向上が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「毎月幸せ診断」は、従業員が自身のウェルビーイング度を確認する機会になっているが、回答率が3割弱と低迷しており、会社全体のウェルビーイングを測定するツールとしてはまだ社内に浸透しきれていない。この回答率が向上すれば、ウェルビーイングの重要性に対する理解が高まり、自分ごと化する従業員が増加し、個人および組織のウェルビーイング度の把握により、適切な健康経営の実践にも資すると思われる。
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.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/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-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/health.php				
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-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/health.php				
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.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/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	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	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	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社的に1on1ミーティングの実施を啓発し、部門外も含めたコミュニケーション強化に取り組んでいる。				
(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	66.2	%

■ 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	2022年9月、野菜摂取の重要性を従業員に意識させるために、カゴメの「ベジ選手権」を実施（4週間）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.4	%

■ 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	健康保険組合主催の「みんなで歩活」を年2回（春・秋）実施。各チームがアプリを用いて歩数を管理し競う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.2	%

■ 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	7.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.4	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	55.0	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	64.3	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.1	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員のウェルビーイング実現に向けて、健康リスクの高い喫煙対策に取り組んでおり、目標は喫煙率0%である。受動喫煙の法整備や対策の浸透に合わせて、禁煙の意識・行動変容を促す施策により社内の喫煙率は減少した（2021年12.6%）。更なる低減のためには、保健師による個別の禁煙相談を継続するだけでなく、禁煙者の再喫煙や新規入社者の喫煙開始等にも留意しながら、喫煙者の不採用も同時に推進していく必要がある。
	施策実施結果	喫煙者の個別面談が最重点対策。「喫煙所全廃」、「就業時間内完全禁煙」、「毎月禁煙デーの情報発信」、「オンライン禁煙外来、禁煙補助剤購入補助」も継続し、新卒採用者に対しては禁煙への同意を求めている。
効果検証結果	2022年度喫煙率は8.5%（前年度比4.1%低下）。保健師による個別面談10名中5名が禁煙の意思表示をしており、喫煙の健康リスクを個別に訴求することが効果的であることを確認した。禁煙意欲有の喫煙者（喫煙者の61.1%：定期健診の問診結果）から優先的に保健師による個別面談を行いサポート体制（情報提供、オンライン禁煙外来、費用補助等）も継続的に推進していくことで、禁煙者の再喫煙防止も目指す。	
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	生活習慣病やメタボ対策に関して、疾病リスクが低いBMIの標準範囲者の従業員割合の増加を目指している。（2021年度 67.0%・2022年度 65.6%）BMI改善に関わる食事や運動等の生活習慣に関して、本人の意識変革や行動変容を目的とした施策の従業員参加率向上を検討してきた。過去3回実施した「健康チャレンジキャンペーン」は50%前後の参加率であったため、無関心層への働きかけが課題であった。
	施策実施結果	全従業員を組織ごとに振り分けてチーム編成し、カゴメ「ベジ選手権」を実施（4週間）。2022年度参加率は70.4%。3年間実施した「健康チャレンジキャンペーン」よりも約20%参加率が上昇した。
効果検証結果	従業員本人の意思に任せるだけでは参加率が向上しないため、組織別のチーム編成を行った。参加者は、同僚がチームメンバーとなることにより、コミュニケーションをとりながら食習慣改善（野菜摂取）に取り組んだ。実施後のデータでは、イベント前後で参加者全体の野菜摂取量が約10%増加したことを、また、実施後アンケートでは、1日350gの野菜摂取を実行する従業員割合が約20%増加したことが確認できた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中外製薬株式会社

英文名：CHUGAI PHARMACEUTICAL CO.,LTD

■加入保険者：中外製薬健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

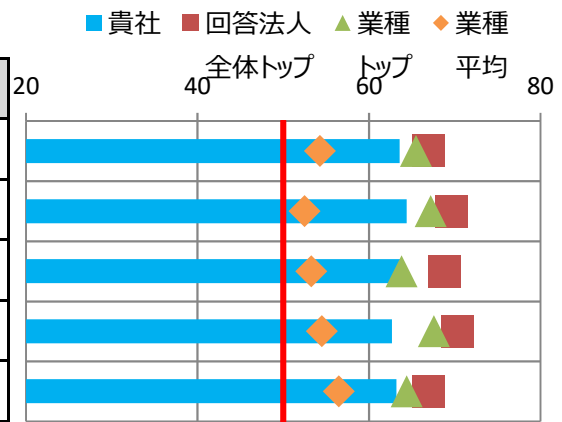
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↑1.6 (前回偏差値 62.0)

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

②評価の内訳

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	65.5	54.3
経営理念・方針	3	64.4	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	63.8	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	62.7	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	63.2	66.9	64.4	56.5



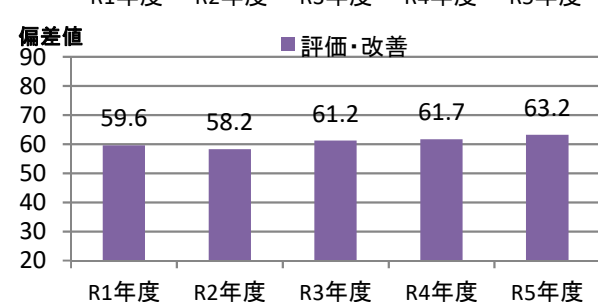
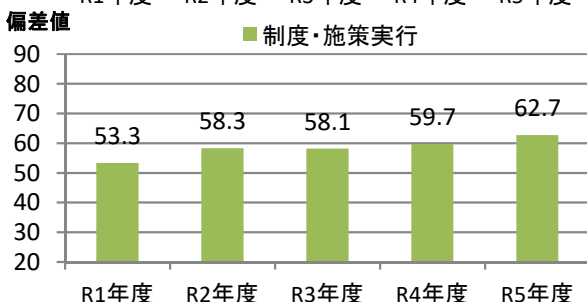
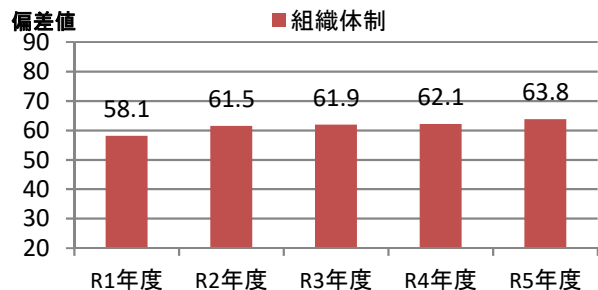
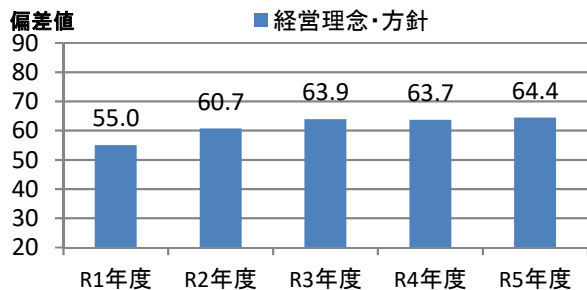
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

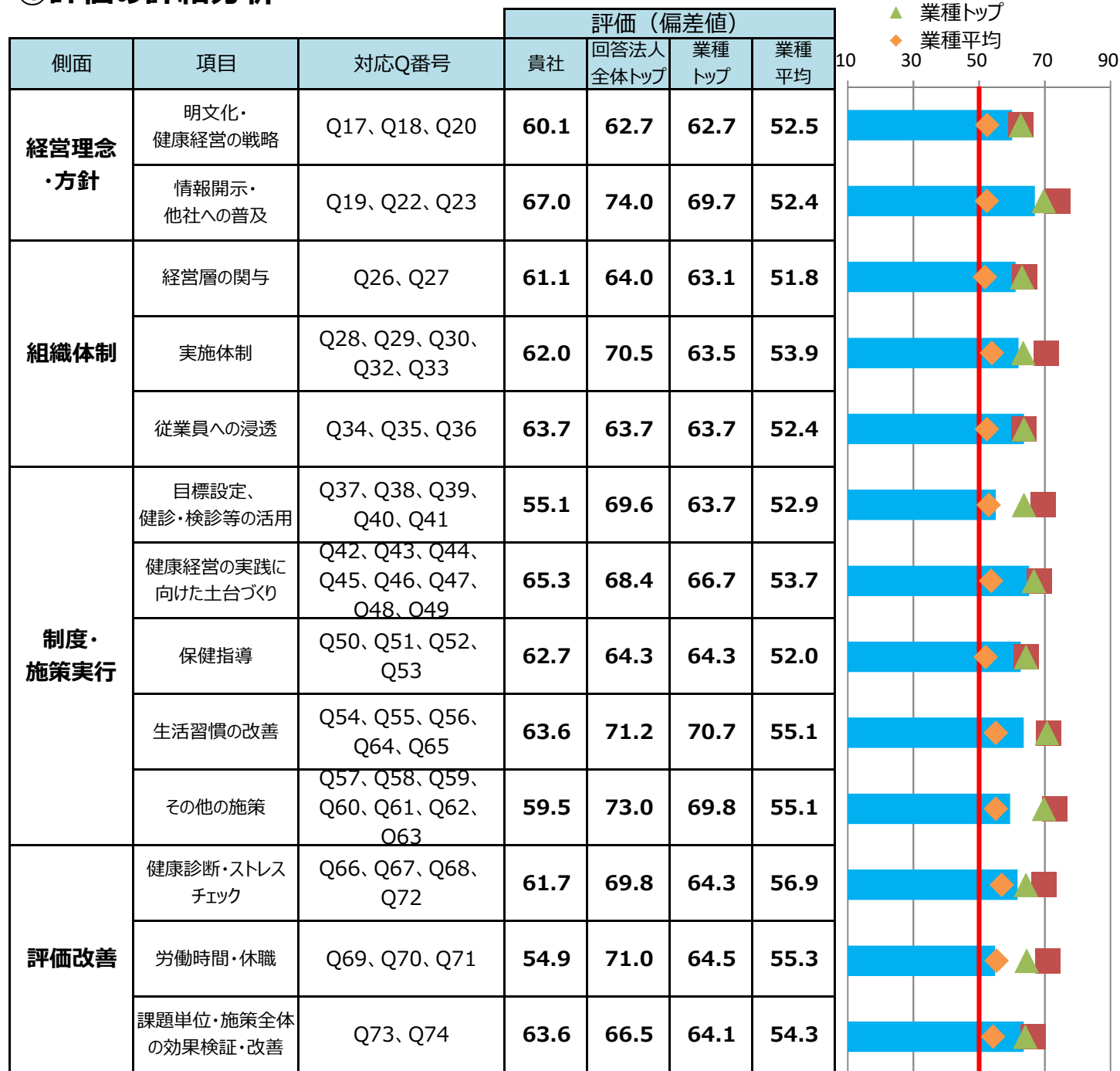
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	401~450位	201~250位	251~300位	101~150位
総合評価	56.7	59.6(↑2.9)	61.5(↑1.9)	62.0(↑0.5)	63.6(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 中期経営戦略目標達成に向けて、活躍社員（自ら考え行動する社員）比率を高める土台として、従業員が心身ともに元気で働き、同時に、活力ある健全な職場風土を醸成し、従業員のパフォーマンス向上を目指している。パフォーマンス（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）に影響するがん、生活習慣病、メンタル不調による休職・離職者が生じていること等が課題である
	健康経営の実施により期待する効果	がん検診受診率改善（現在79～98%、目標90%以上、以下同様）、生活習慣病ハイリスク者率の維持（1.0%、1%以下）、高ストレス者面接率の向上（希望者/受検者：0.7%、2%以上）や健康総合リスクの高い組織減少（4.7%、5%以下）により、がん・生活習慣病・メンタルヘルスに起因する休職・離職を低減し、プレゼンティーズム、アブセンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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.chugai-pharm.co.jp/sustainability/healthmanagement/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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.chugai-pharm.co.jp/sustainability/healthmanagement/action.html#sec03				
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.chugai-pharm.co.jp/sustainability/healthmanagement/action.html#sec03				
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.chugai-pharm.co.jp/sustainability/healthmanagement/action.html#sec03				

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	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	88.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	相手への感謝や称賛を発見し、全社に伝え合うことにより、自分らしさや主体性を発揮できる環境を				
(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	90.0	%

■ 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	生活習慣病の予防啓発として「食事」をテーマに選定したe-learning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	75.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	ベネフィットステーションにて利用補助を実施				
(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	5.6	%

■ 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	2.7	%

※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	60.5	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.8	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	55.0	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	64.2	54.4	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	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.3	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	生活習慣病の合併症による休業、離職、事故発生リスクを抑えるために、ハイリスク者割合1%未満、予備群からハイリスク者への移行割合1%未満、正常群割合70%以上をKPIに設定し、中期目標として取り組んできたが、2021年度のそれぞれの数値は0.7%、1.1%、64.1%で、コロナによる悪化から回復したものの、直近5年間ではほぼ横ばいで改善が進んでいない。
	効果検証結果	ハイリスク者向けにウェアラブルデバイスとアプリを活用した生活習慣改善を実施した。治療を実施していない生活習慣病予備群約1,400人に対して募集を行ったところ284名が参加した。 食事・睡眠・運動の生活習慣が5段階評価のアンケート（総得点）で1.3ポイント改善し、改善効果も有意であることが確認され、計画目標をクリアすることができた。運用体制やコストを含め、検証を継続する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全社喫煙率は2018年16.5%、2019年16.3%であったが、2019年に禁煙宣言を発出し、2030年喫煙率ゼロを目標とした喫煙対策に全社として取り組み開始した。禁煙宣言発出後の2020年には13.8%と低下してきているが、2030年喫煙率ゼロを達成するためにはより一層の取組みが必要である。
	効果検証結果	2020年事業所内禁煙、2021年末就業時間内禁煙の実施、就業規則への記載。経営層や従業員の禁煙成功体験談の定期的発信（掲載HPのページビューは毎回1000~2000）、世界禁煙デーでの啓発活動など。 禁煙宣言発出後の2021年11.9%、事業所内禁煙実施後の2022年10.6%と順調に低下している。

※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：イーザイ株式会社

英文名：Eisai Co., Ltd.

■加入保険者：イーザイ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

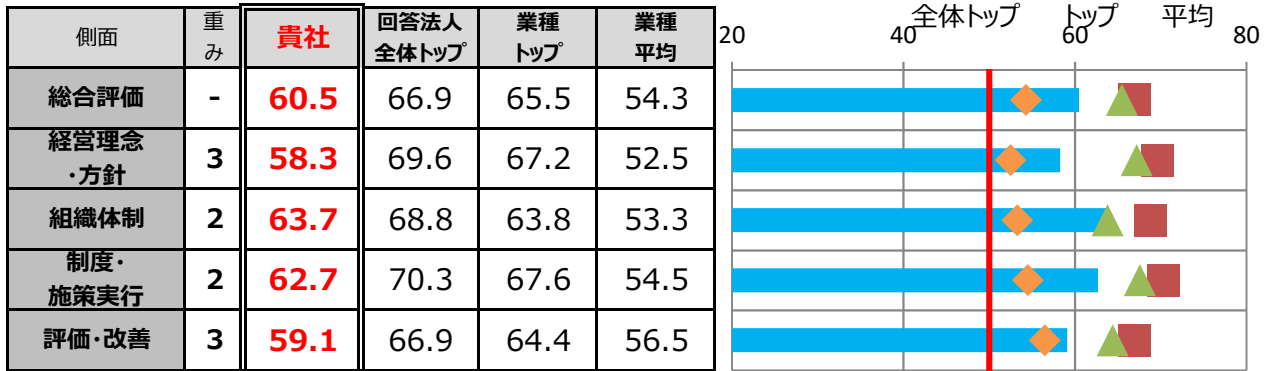
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551～600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.5** ↓1.4 (前回偏差値 61.9)

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

②評価の内訳



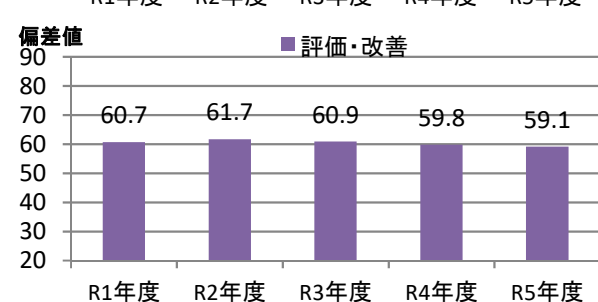
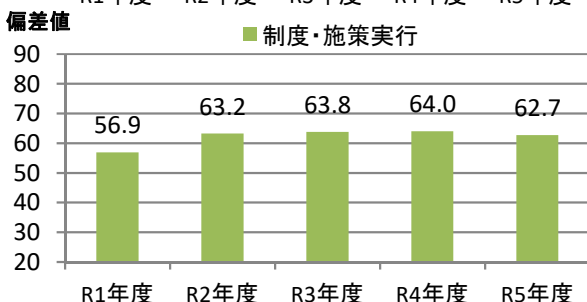
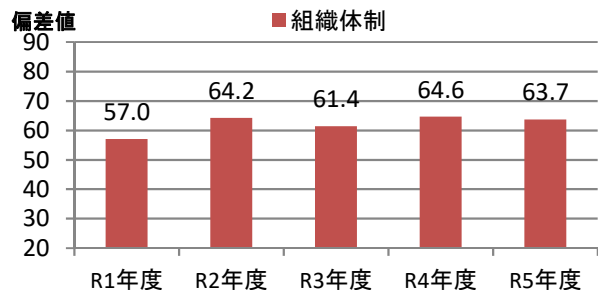
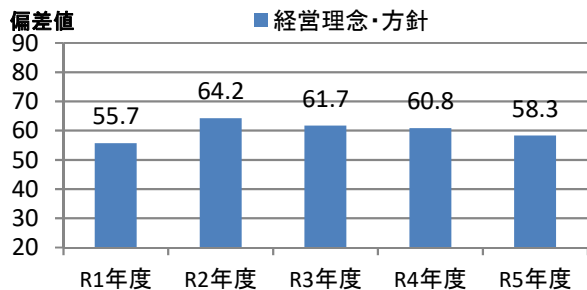
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

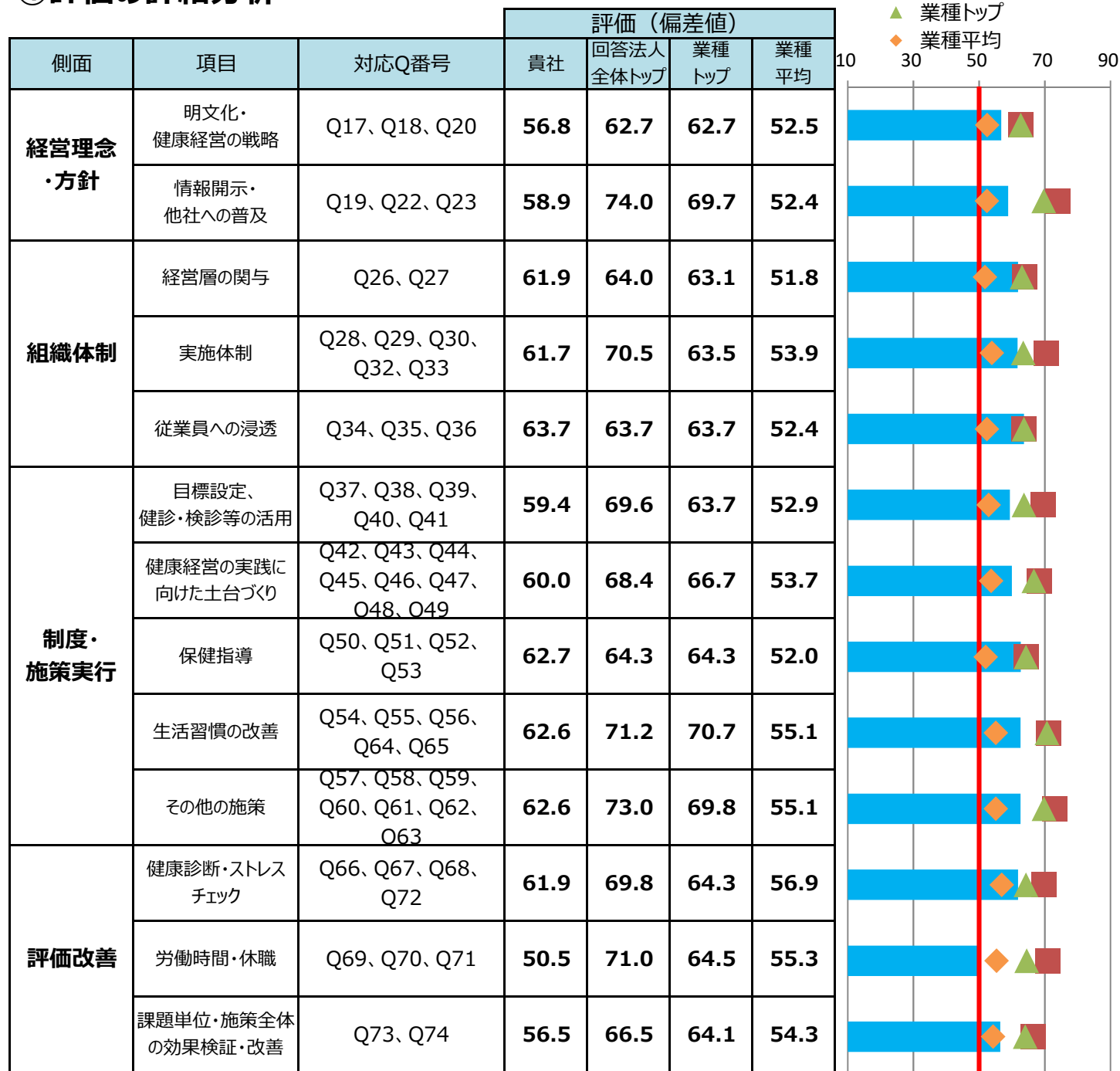
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	101～150位	201～250位	251～300位	551～600位
総合評価	57.7	63.3(↑5.6)	61.8(↓1.5)	61.9(↑0.1)	60.5(↓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 当社は、革新的な新薬の創出による「患者様と生活者の皆様の満足の増大」を目標に掲げている。単年度における決算上の結果も重要であるが、それに加えて、扱っている薬剤のもたらす社会的インパクト、発売までに蓄積した知的資本、社に集う人的資本など非財務資本の充実が課題である。今後は、財務諸表で表しきれない非財務価値を含めた企業価値が問われることとなる。
	健康経営の実施により期待する効果	「患者様と生活者の満足の増大」という目標の推進主体は従業員である。健康経営の実施により従業員が自らの健康の重要性を認識し、維持・向上のため努力するマインドが醸成される。これは、企業目標の実現に向けた活動マインドに通じ、企業の財務、非財務の価値を高めることとなる。現在、給与総額における社会的インパクトの創出割合を人財投資効率として公表しており、2025年に82%（2022年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 企業の置かれている環境変化のスピードは年々激化し、グローバル化、IT化の進展により活動内容も複雑さを増している。もはや、企業の護送船団方式は過去のものとなり、各企業においても、集団のパフォーマンスより、独立した個のパフォーマンスが、重要さを増している。個人は「スキル」、「成果」、「価値」を高めることで、パフォーマンスを最大化を目指すとともに、社がこれを強力に支援する体制の構築が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営では、自助・共助・公助の考えがベースにあり、健康経営を進めてゆく過程で、各人自らがアクションを起こすことが不可避となる。その結果、個人の自立が促され、強い個人の下、健康に限定されることなく、全方位のパフォーマンスが高まることになる。個人のパフォーマンスは、人事評価により決定されるが、パフォーマンス向上の主たる阻害要因となる高ストレスに関し、その比率を10%以下とすることを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.eisai.co.jp/sustainability/society/employee/health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.eisai.co.jp/sustainability/management/materiality/index.html https://www.eisai.co.jp/ir/library/annual/pdf/pdf2023vcr.pdf https://www.eisai.co.jp/ir/library/presentations/pdf/4523_220921.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	14.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーション促進を目的に、年1回組織を主たる単位としたレクレーションへ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	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	減塩、噛む力を意識した食事などを食堂で提供する共に、食生活改善を意識してもらうための栄養展を開催。				
(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	32.0	%

■ 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	年に2回健康イベントを実施。1カ月間で1日平均8000歩以上達成すると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	13.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	56.4	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.9	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.5	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	55.0	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	61.4	54.4	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	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.6	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断の受診率を100%にすることができていない。更に2年連続で定期健康診断を受診していない社員が存在がある。医療スタッフ及び労務担当者の勧奨が及ばず、ごく少数ではあるが、未受診者の疾病の重篤化等の問題が発生するケースもある。社の明確な方針として、健康経営を推進することを社内外で宣言すること、社員が健康診断などによる疾病の発生予防の重要性を理解するためのヘルスリテラシー向上が必要である。
	施策実施結果	22年度は担当役員が「統合人事戦略（方針）」の中で健康を取り上げ、社内外に宣言し、健診などの健康情報に社員が簡単にアクセスできるよう社内ポータルサイトの刷新を行うとともに、健康情報の発信にも注力した。
効果検証結果	22年度も医療スタッフ及び労務担当者による勧奨を強化したが、定期健康診断の受診率99%と100%は未達であった。年々積み重ねた社員教育の成果として、健康診断の問診票の集計結果における各項目の指標が改善傾向にある（喫煙率10.8%・睡眠73.1%・運動27.6%）。従業員に行ったヘルスリテラシーアンケートでは検診（乳房検査、血糖検査、血圧）が必要な理由を理解しているのは回答者のうち91%であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	弊社では男性のメタボリックシンドロームの該当者と予備軍とを併せて、2018年度34.6%、2019年度34.8%、2020年度35.1%と微増した。特にコロナ禍で在宅勤務者が多くなり、2019年度から2020年度でメタボの該当者と予備軍で計0.3%増加した。若い世代から疾病啓発することで、40~50代のメタボ該当者を減らせると考え、全社員に向けた健康イベントを2021年10月より開始した。
	施策実施結果	健康イベント「くうねるあるく+ふせぐ」を開催し、食事・睡眠・歩く・感染予防の4つをテーマにビデオ視聴+ミニテスト、ウォーキング等を実施した。参加者数の増加を狙ったが、延べ555人と低水準である。
効果検証結果	健康イベントは2021年10月より開始し、参加者が少ないため、健診結果への効果はまだ薄いと思われるが、2022年度は6月と10月の年2回健康イベントを開催し、参加人数の増加に取り組み、2022年度は2021年度と比較して、男性の適正体重維持者率が69.6%（+3.7%）に増加、空腹時血糖正常者が73.6%（+1.9%）に増加、収縮期血圧正常者が79.8%（+3.5%）に増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：森下仁丹株式会社

英文名：Morishita Jintan Co.,Ltd.

■加入保険者：森下仁丹健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

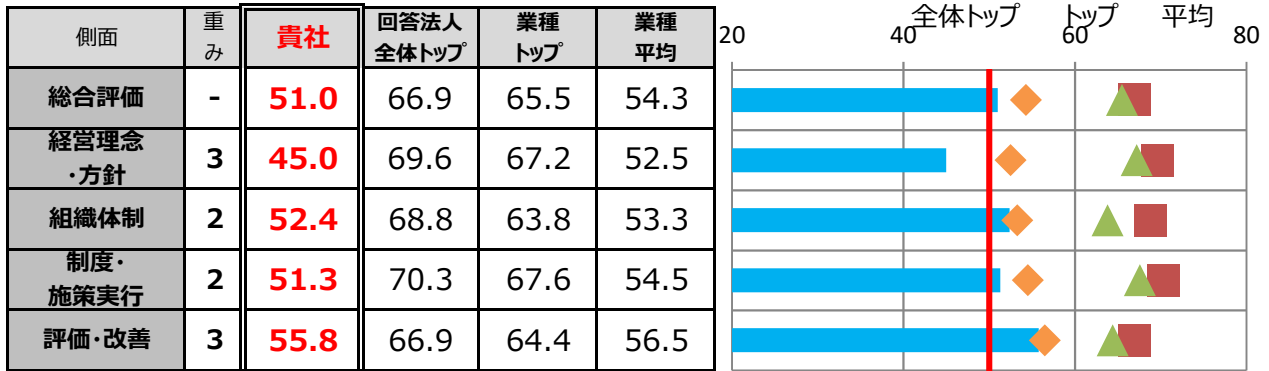
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **51.0** ↑0.4 (前回偏差値 50.6)

※「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



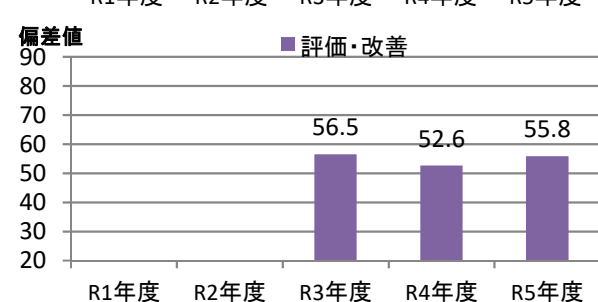
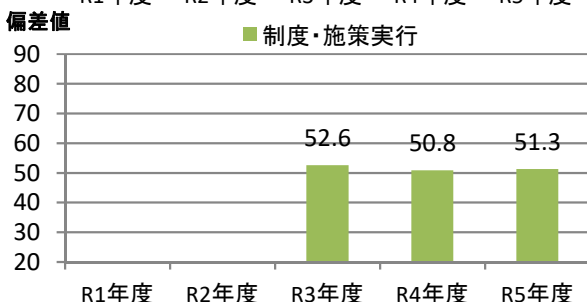
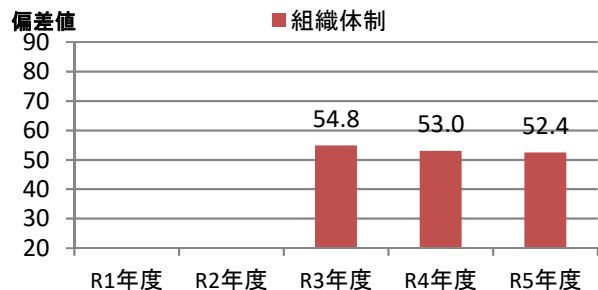
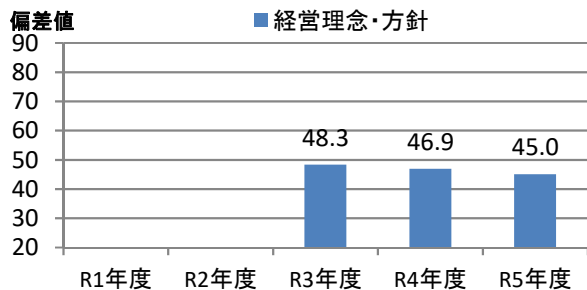
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

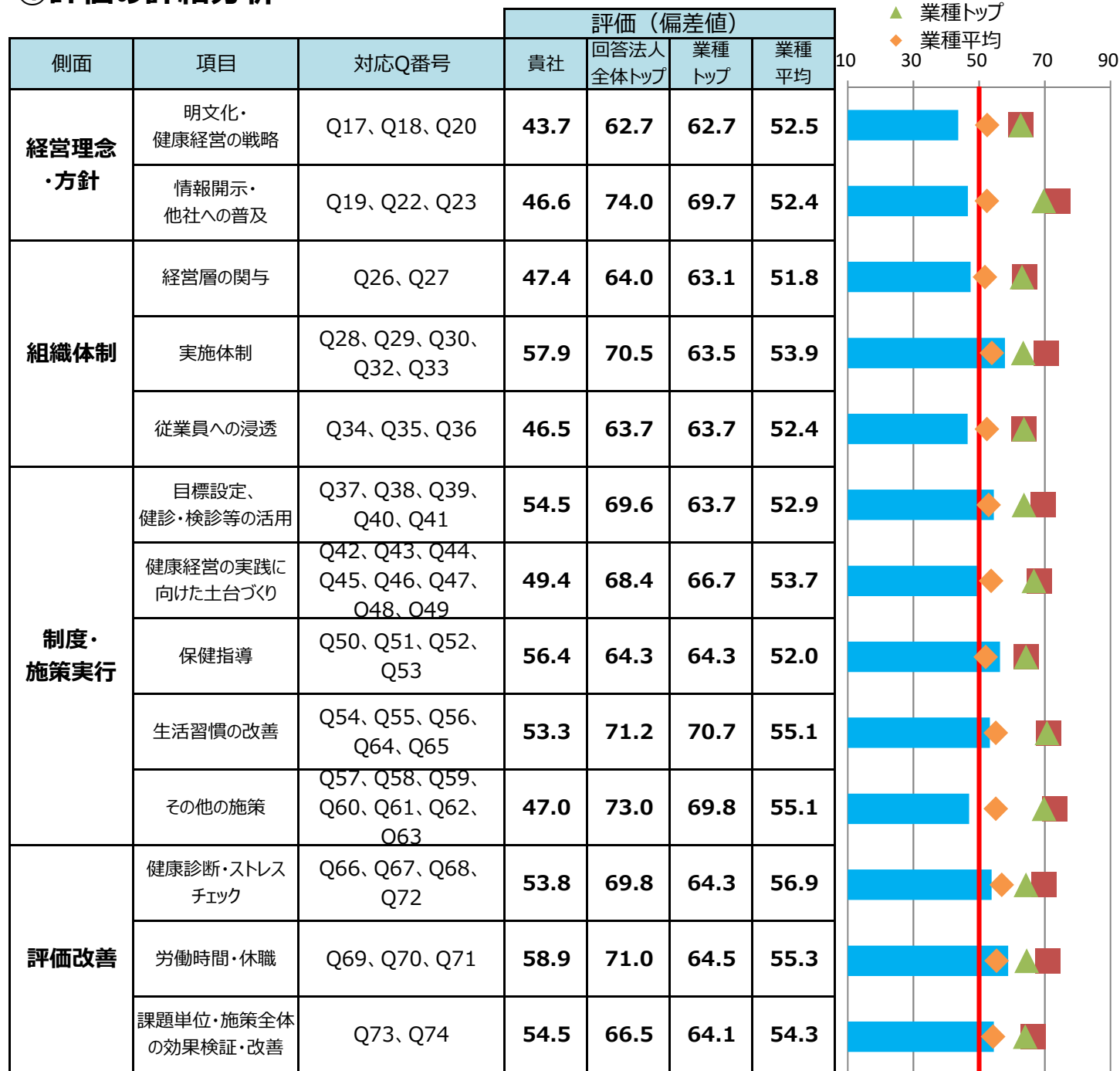
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1201~1250位	1551~1600位	1701~1750位
総合評価	-	-	52.9(-)	50.6(↓2.3)	51.0(↑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 心身ともに健康であることをベースに、会社への勤続意欲、高いパフォーマンスと経験値をもって、長期的に能力を発揮できる人材策定が、事業活動を推進する上での大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	まずは心身ともに健康であることが重要であり、代表的な健康指標として、2025年度を目標に肥満率を男性は23.0%、女性は15.0%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 心身ともに健康であることをベースに、会社への勤続意欲、高いパフォーマンスと経験値をもって、長期的に能力を発揮できる人材策定が、事業活動を推進する上での大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	もうひとつの健康指標として、2025年度を目標に喫煙率を男性は25.0%、女性は3.0%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jintan.co.jp/corp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	献血活動の実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	新入社員（新卒）への健康・栄養教育				
(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	ウォーキングイベントの開催				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	51.5	%

■ 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	80.0	%

※ 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	53.3	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	55.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.6	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	改善傾向にあるものの、特に男性従業員の肥満率が高い
	施策実施結果	特定保健指導の強化、および若年層（40歳未満）への栄養カウンセリングの実施
効果検証結果	男性 肥満率（BMI \geq 25） 2021年度 27.7% ⇒ 2022年度 27.3%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	改善傾向にあるものの、特に男性従業員の喫煙率が高い
	施策実施結果	禁煙外来治療費の補助、および屋外喫煙スペースの就業時間内利用禁止
効果検証結果	男性 喫煙率 2021年度 26.7% ⇒ 2022年度 26.1%	

※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：ロート製薬株式会社

英文名：ROHTO Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者：ロートグループ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

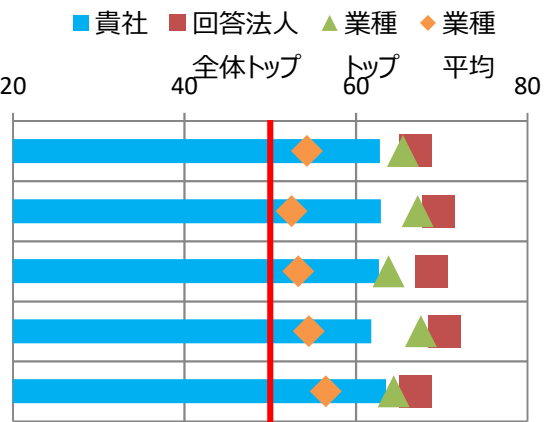
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑0.8 (前回偏差値 62.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	66.9	65.5	54.3
経営理念・方針	3	62.9	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	62.7	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	61.8	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	63.5	66.9	64.4	56.5



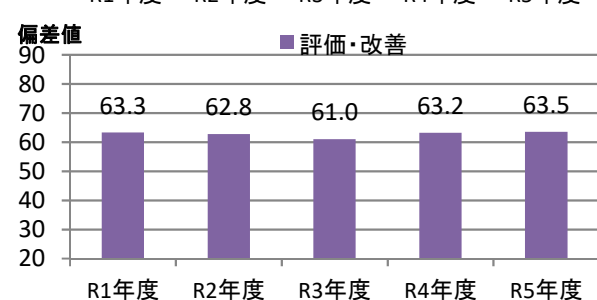
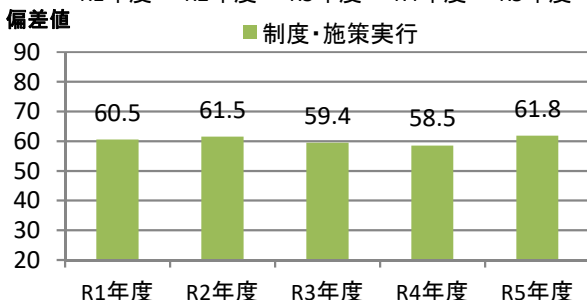
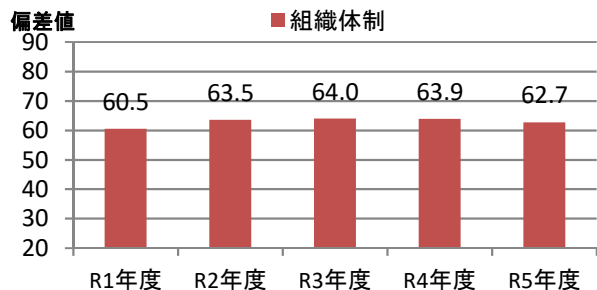
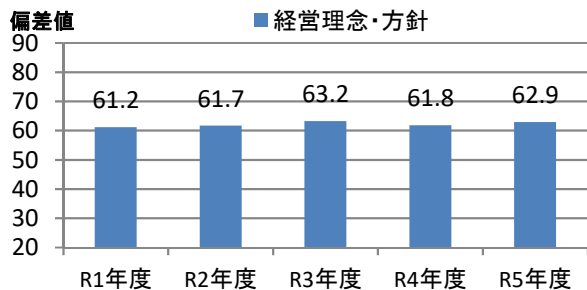
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

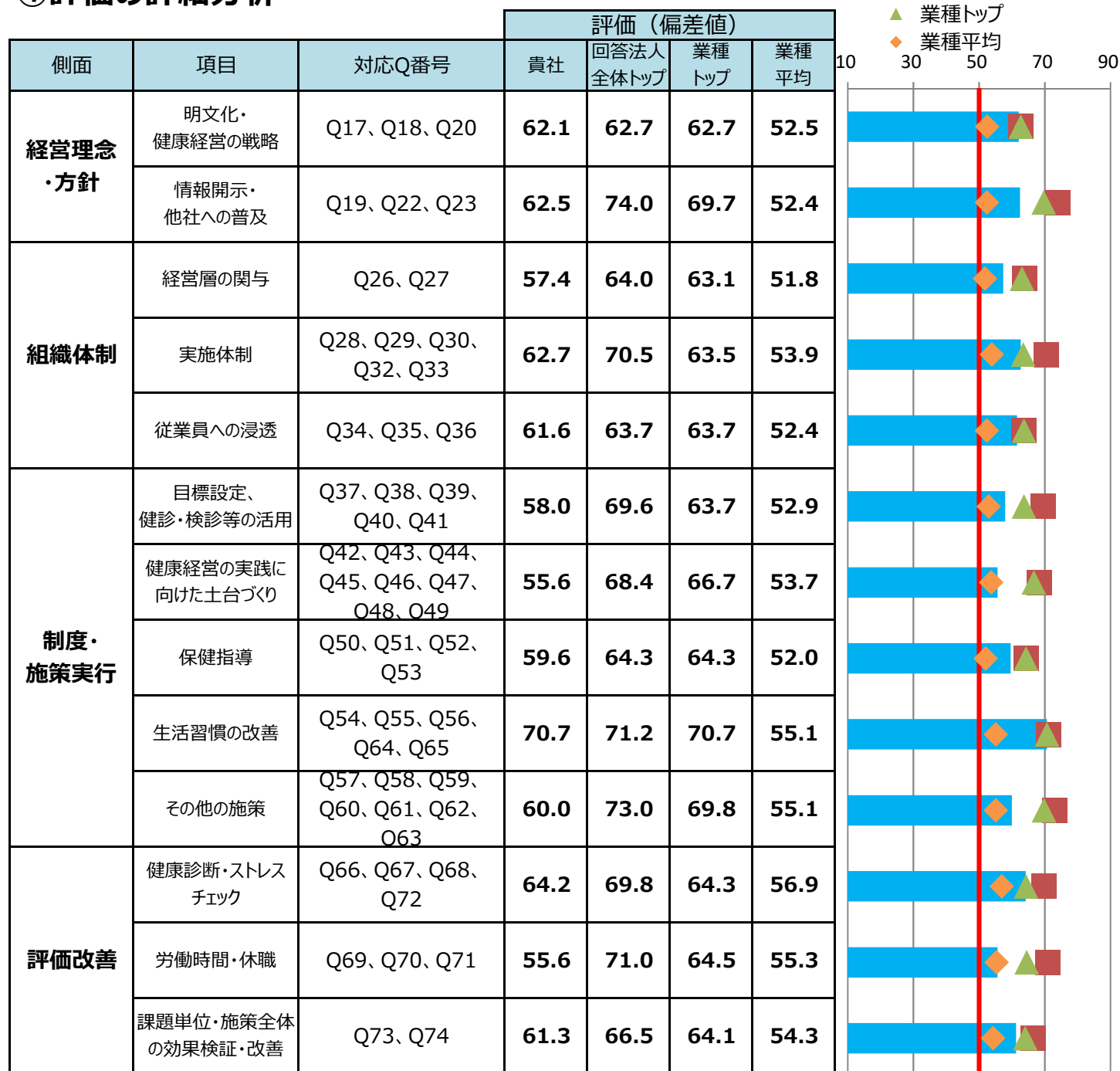
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	251~300位	201~250位
総合評価	61.6	62.4(↑0.8)	61.9(↓0.5)	62.0(↑0.1)	62.8(↑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>企業の社会的責任</p> <p>当社は、Well-beingな社会の実現に貢献することを経営理念と置き、そのための商品やサービスを世界中へ提供することを事業活動としており、持続的な企業の価値創造が必要です。その担い手は社員一人ひとりであり、社員の成長なくしては会社の成長はありません。個人と会社が共に成長することが重要であると考えています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>会社のパーパスに共感し主体的に事業活動に参画し、「プロの仕事人」として常に社会に価値を創出できるよう、継続して学び続け成長を続ける人財の育成を行います。</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>持続的に学び成長を続けるには、まず社員個人がWell-beingな状態であることが重要と考えています。土台となる心身ともに健康であることに加えて、働きがい、生きがいをもち、社員個々が実践に向けて自走できている状態を目指します。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>土台となる健康に8つの指標をおくとともに、エンゲージメントを示す独自の「Well-beingポイント」を設定しています。生き活きと仕事ができているかを自己評価する制度（5つの指標を10段階で自己評価）を取り入れて、一人ひとりのWell-beingをさらに高みに引き上げるためのアクションをとれるようにしています。22年10月時点6.74ポイント→2030年度全項目満点を目指しています。</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	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.rohto.co.jp/company/kenko/sub01/

※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.rohto.co.jp/news/release/2023/1011_01/				
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.rohto.co.jp/sustainability/employee/engagement/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	4	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	74.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	1カ月1人あたり5名まで感謝を伝え、享受の両方が39コインのインセンティブがもらえる施策を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	週替わりで朝食摂取、野菜やたんぱく質摂取などの目標を設定し、実践のヒントを配信、結果を収集している。				
(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	85.7	%

■ 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	全社員に活動量計を配布しており、歩数・早歩き時間に応じて社内健康通貨を付与している。				
(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	89.9	%

■ 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	37.0	%

※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	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	55.0	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	64.1	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	55.0	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	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.1	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	72.6	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	社内アンケートの結果から、6.5時間以上睡眠がとれていない人が増えていること、睡眠満足度が減少傾向であることが明らかとなった。同アンケート内では、睡眠時間が6.5時間以上の者の方が主観的健康観、幸福度、プレゼンティーズムの状態が良好であることが明らかとなっており、健康の土台として睡眠時間の確保と満足度の向上が課題であると考えている。
	効果検証結果	自身の睡眠状態を把握するための睡眠チェックを全社員対象で実施と、課題がある一部の社員にはウェアラブルデバイスを活用した「改善プログラム」もを行い、睡眠の改善に取り組む期間を設け改善意欲と満足度を測った。 実施アンケートにて、睡眠施策全体については約64%が睡眠への意識改善意欲ありと回答、取り組みの満足度は56%が満足度回答した。「睡眠プログラム」に於いては参加者の意欲改善変化は97%、満足度は79%の高評価施策となった。一方依然として6.5時間以上睡眠時間がとれていない人の割合は増加傾向にあったため、効果の高かった「睡眠プログラム」については次年度も継続し、加えて睡眠満足度も上げる施策を検討する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	全国平均と比べ、社内のメタボ該当率は低いが、メタボリック症候群および予備群の放置は生活習慣病の発症に繋がるリスクが高い。社員全員が健康に働き続けるために、1人でも多くの社員がメタボリック症候群および予備群から抜け出すことに加え、最終的には自己管理を継続的にやるのが課題である。
	効果検証結果	対象者へは3か月間運動や食事内容など、改善が望ましい生活習慣を段階的にリストアップし実践。3週間毎のアンケート・メルマガ配信で干渉を行った。結果105名中73名が期間終了まで取り組みを継続できた。 73名中63名が減量※に成功した。共通目標の達成者数は18名で、目標は未達成ながらも、体重-2kgかつ腹囲-2cmの達成者数は42名となった。期間最後のアンケート結果では、73名中44名が、期間終了後も自己管理で取り組みを継続すると回答した。 ※平均体重-1.9kg、腹囲-2.5cm

※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：小野薬品工業株式会社

英文名：ONO PHARMACEUTICAL CO.,LTD

■加入保険者：小野薬品健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

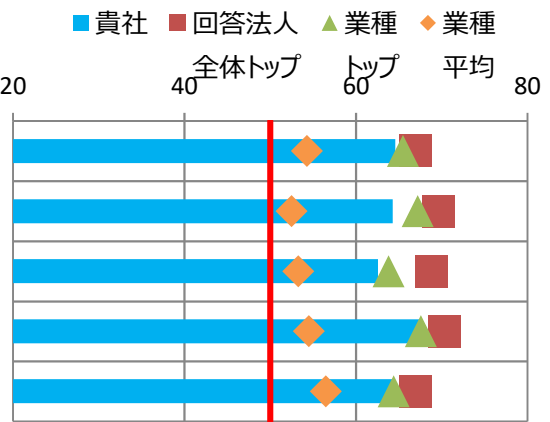
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.6** ↑0.0 (前回偏差値 64.6)

※「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

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	-	64.6	66.9	65.5	54.3
経営理念・方針	3	64.3	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	62.6	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	67.5	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	64.4	66.9	64.4	56.5



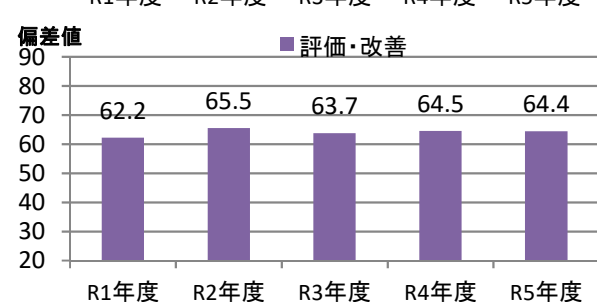
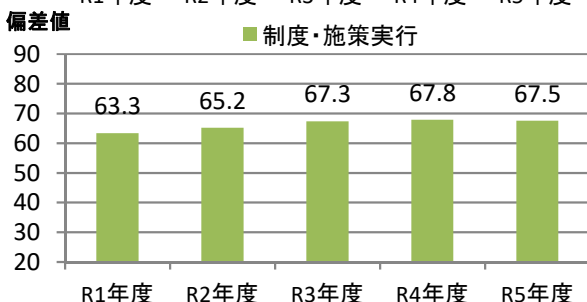
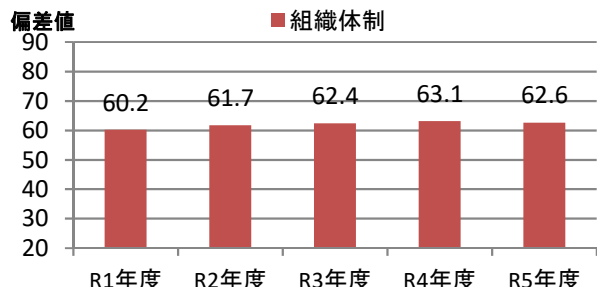
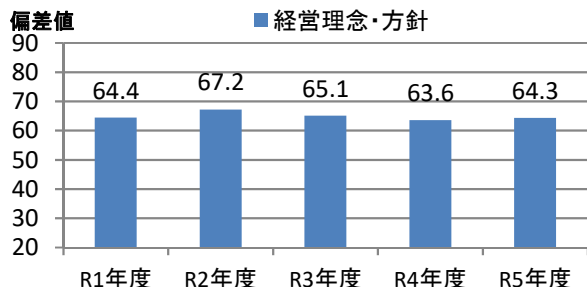
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

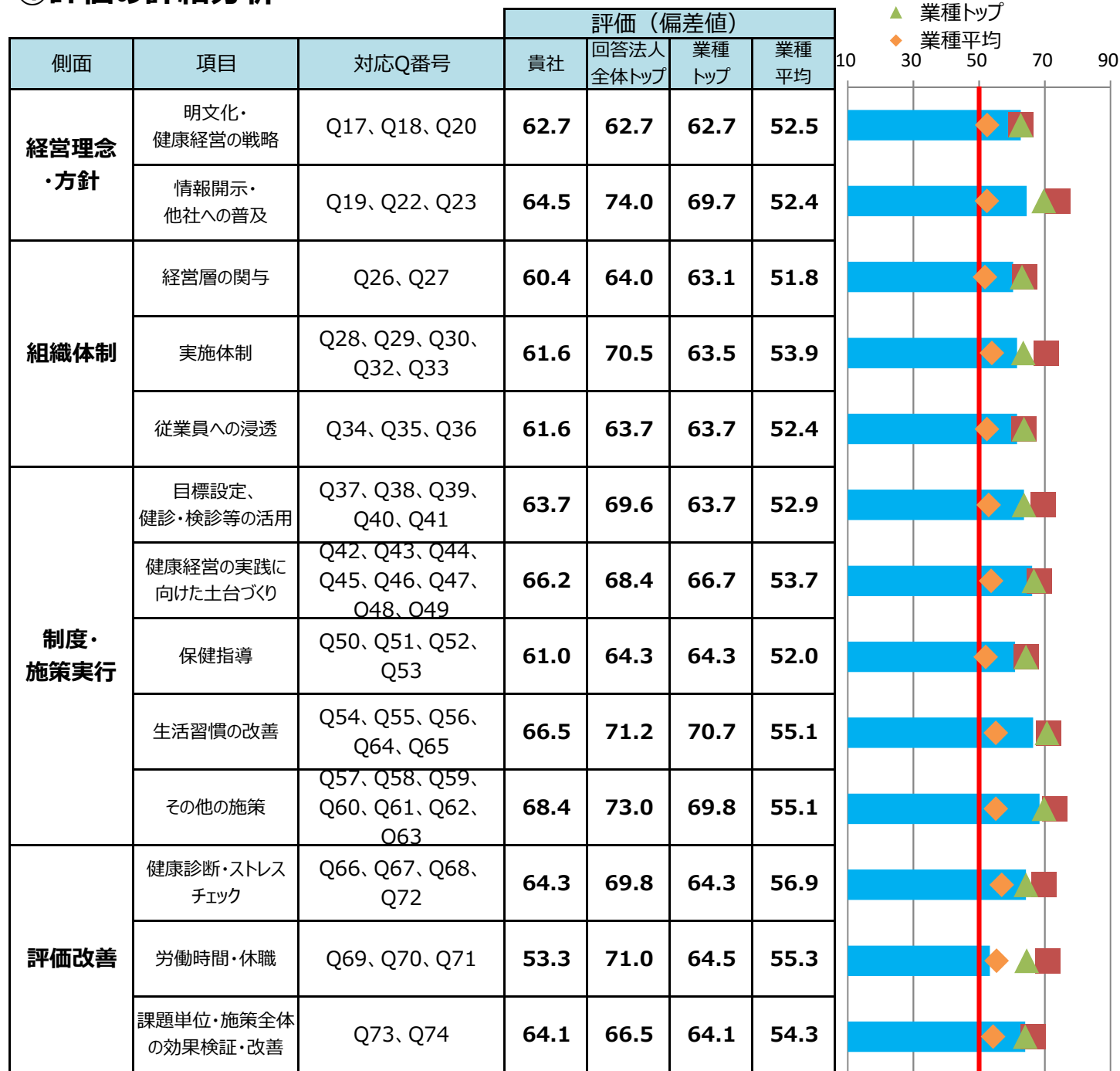
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1~50位	1~50位	1~50位	51~100位
総合評価	62.7	65.2(↑2.5)	64.6(↓0.6)	64.6(↑0.0)	64.6(↑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	<p>企業の社会的責任</p> <p>新薬開発型医薬品企業として永続的な発展を実現する為に定めた成長戦略を実現し、人的資本の拡充に向けた取組みの数々を進めていくには、社員が健康で安心して働ける環境作りを進めていくと共に、社員自身の健康に対する「セルフケア」の意識を高め、能動的に健康の保持増進に努める風土を醸成し、不健康状態や疾病による労働生産性低下の防止を図ることが喫緊の課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健診結果に基づく医療費予測モデルである「健康年齢」を毎年度末に社員に配付し、指標として活用することでセルフケア意識が向上することを期待する。具体的には禁煙への取組み強化やワーキングキャンペーンへの参加率向上などを通じ、2022年度は実年齢-1.8歳であった健康年齢を、2026年度に実年齢-3.0歳とすることを目標とする。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>事業を継続していく為には、社員一人ひとりが心身共に健康であることが必須要件であることから、社員自身の健康に対する「セルフケア」の意識を高め、能動的に健康の保持増進に努める風土を醸成し、不健康状態や疾病による労働生産性低下の防止を図ることが、企業価値を高めていく上で喫緊の課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人当たりの労働生産性の向上を期待する。具体的にはプレゼンティーズムの改善による労働生産性向上に向けた指標として、社員1人あたり1カ月の損失額を、新型コロナ禍前の2019年度（33,120円）比で、2023年度は5%改善（31,460円）することを目標とする。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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://sustainability.ono-pharma.com/ja/themes/104

※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://sustainability.ono-pharma.com/ja/themes/104				
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://sustainability.ono-pharma.com/ja/themes/104				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	
URL	https://sustainability.ono-pharma.com/ja/themes/113#991				

※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)	14	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	93.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員やその家族、派遣社員・業務委託者を対象としたチームでの参加も可能なウォーキングイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	特定保健指導対象者に費用の半額を補助し、1日1食、30日分の御菜を置き換える形で食習慣改善をサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.9	%

■ 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	スポーツ用品メーカーと連携し、全社ウォーキングイベント等に利用できるスポーツ用品の購入費補助を実施				
(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	55.9	%

■ 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	64.5	%

※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	66.6	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.0	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.7	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	55.0	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	66.4	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	55.0	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	62.1	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.1	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	食・運動習慣が適正でない者が一定数存在するため、高血糖・肥満等の糖尿病予備群が少なくない。数年後の医療費を予測するアウトカム指標の「健康年齢」では実年齢の差が数年間▲1.4歳に留まっており、個別サポートと職場の健康増進活動が必要。 【2018年度】40歳以上 ①肥満者29.8%、②高血糖リスク者56.7%、③喫煙率20.0%、④早食いしない者59.3%、⑤1日30分以上の運動を週2回以上33.2%
	施策実施結果	①健康アプリ（登録率84%）、②特定保健指導（実施率76%）、③ウォーキングキャンペーン（参加率52%）、④職場単位の健康イベント（参加率26%）、⑤禁煙サポート、⑥受診勧奨、重症化予防プログラム他
効果検証結果	2022年度の健康年齢と実年齢の差は▲1.8歳となり、高血糖リスク者や喫煙率が大きく改善。また、意識調査で社員の1/3から「会社は健康的な生活を送るための機会やプログラムを十分提供している」と回答があり、健康文化も年々浸透。 【2022年度】40歳以上 ①肥満者26.8%、②高血糖リスク者40.7%、③喫煙率12.7%、④早食いしない者59.7%、⑤1日30分以上の運動を週2回以上36.8%	
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	新領域への参入に伴い従業員の負荷が増大し、高ストレス者割合が増加。また高ストレス職場（※ストレス反応およびワークエンゲージメントの偏差値が50未満）の中でも、高ストレス状態が複数年継続しているハイリスク職場に対する個別介入が、労働生産性低下を防止する上で必要と分析。 ◆高ストレス者割合 2020年度3.8%→2021年度6.0% ◆高ストレス職場率 2020年度4.4%→2021年度14.6%
	施策実施結果	①ストレスチェック結果要改善職場長研修50名（対象参加率100%） ②ハイリスク職場への個別介入2部12課（対象職場参加率100%） ③アンガーマネジメント研修3,170名（対象受講率93.2%）
効果検証結果	全社における2022年度の高ストレス者割合4.4%、高ストレス職場率21.7%と昨年度から改善。個別介入を実施した2部12課における高ストレス者割合も5.3%（昨年度比▲11.4%）と大幅改善。また、個別介入職場に介入前後で比較実施したパルスサーベイ結果についても、「職場の人間関係」「働きがい」等の数値が好転し、効果が見られる。この成功事例を他組織でも展開し、全社数値の更なる改善に繋げたい。	

※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：参天製薬株式会社

英文名：Santen Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

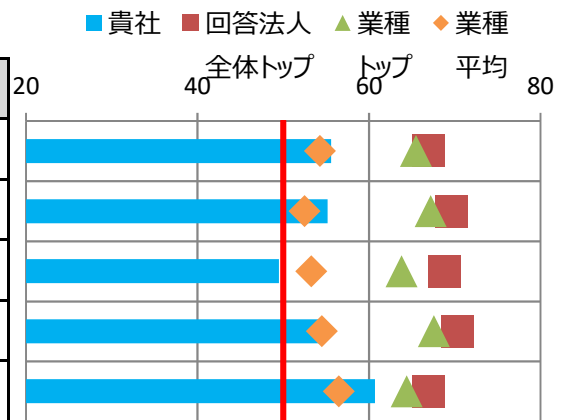
■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.6** ↓1.4 (前回偏差値 57.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	55.6	66.9	65.5	54.3
経営理念・方針	3	55.2	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	49.5	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	54.7	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	60.7	66.9	64.4	56.5



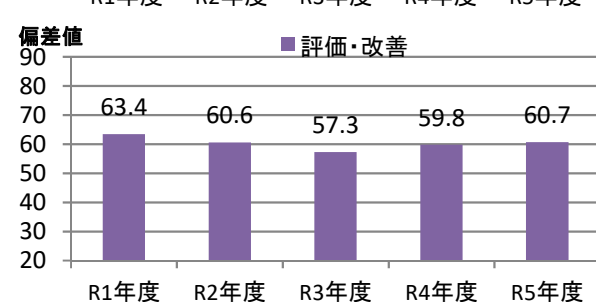
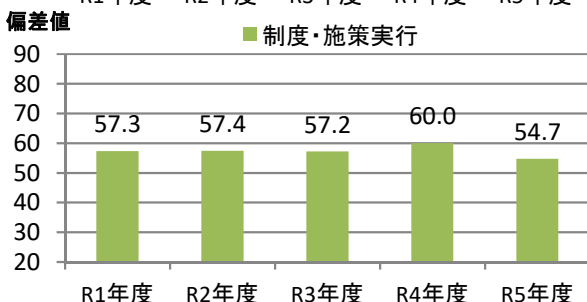
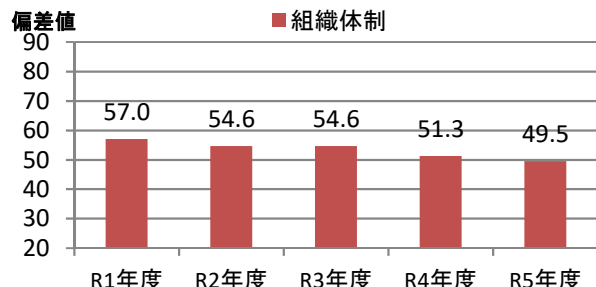
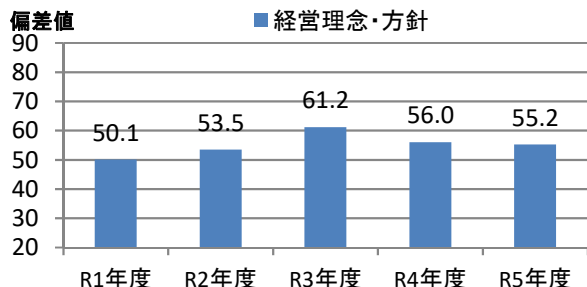
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

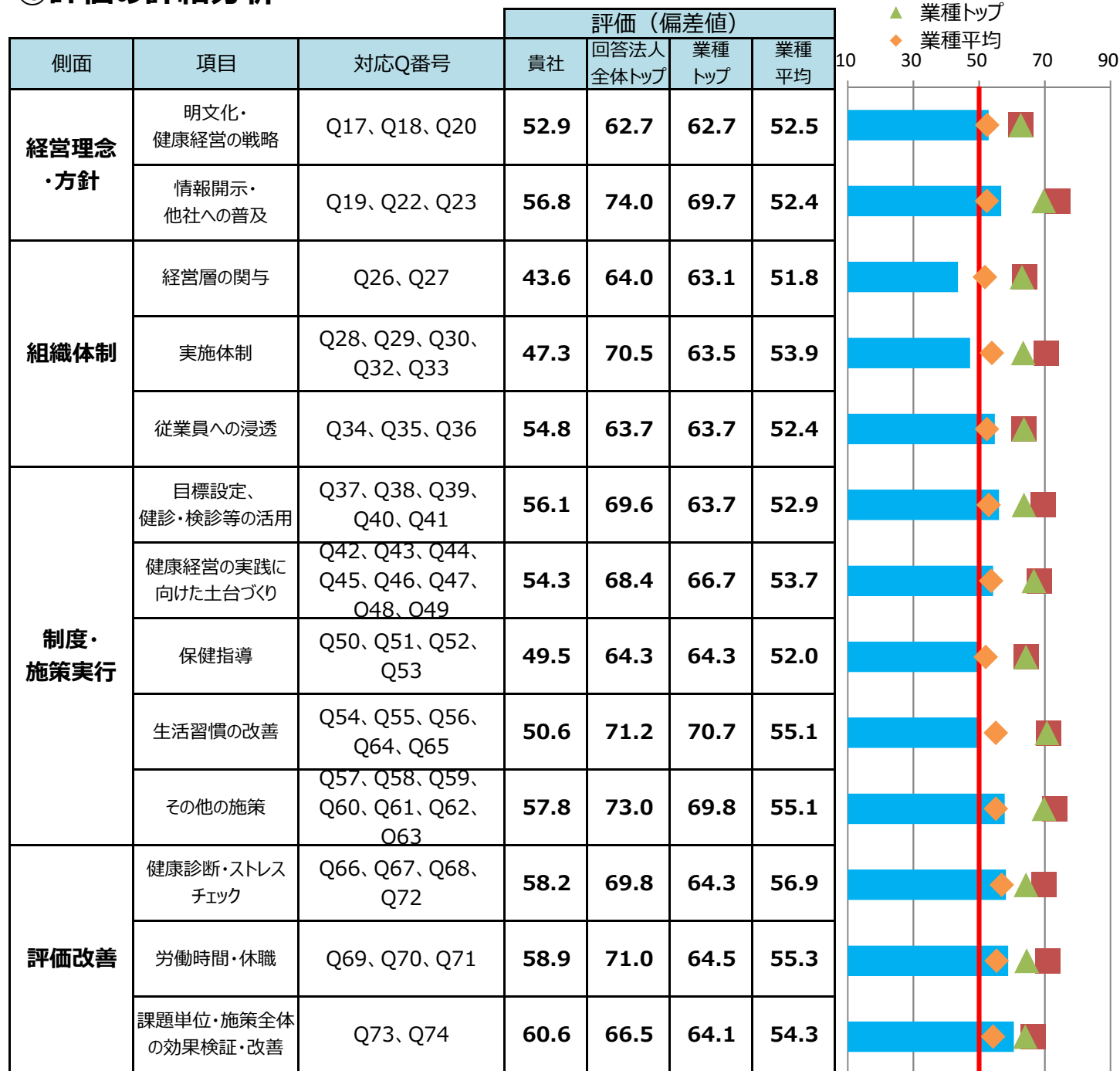
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751~800位	651~700位	851~900位	1051~1100位
総合評価	56.9	56.6(↓0.3)	57.9(↑1.3)	57.0(↓0.9)	55.6(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 価値創造を促進する組織風土の醸成に向けた、高付加価値で生産性の高い職場環境の構築
	健康経営の実施により期待する効果	法令に定められた心身の健康診断の確実な実施、働く環境の改善（働き方改革）に加え、心（メンタルヘルス対策）と体（目の健康と生活習慣改善）の健康支援策の実施を通じて、従業員一人ひとりが心身ともにHealthy（健康）かつWell-being（幸福）で働きがいをもち、活躍することによる人と組織の活性化を図る
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 目の領域に特化した企業として、世界中の一人ひとりが「見る」に関する最善の体験を通じて、それぞれの最も幸福な人生を実現する世界「Happiness with Vision」を実現する
	健康経営の実施により期待する効果	事業活動を支える従業員一人ひとりが心身ともに健康であり、Well-beingであり、仕事にやりがいを感ず活躍できることが「Happiness with Vision」の実現に不可欠であると考える。その一助として、約3年に一度従業員向けに眼科検診を実施し、これを通じて目の疾患に対する従業員のアウェアネスを高めるとともに、目の健康維持・増進に貢献する

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.santen.com/content/dam/santen/global/pdf/ja/sustainability/health/health2022j.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	https://www.santen.com/ja/sustainability/library/ehrd				
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)	11	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	98.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	ブラインドサッカーの各種大会、視覚障害者向けのイベント等様々なボランティアを社内ポータルで募集				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	工場では食堂業者と連携し、健康的な食事提供や食事改善・栄養に関する健康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	19.4	%	(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	外部EAPサービスならびに健保提供のアプリケーションにて、携帯の歩数計と連動した運動奨励機能を提供				
(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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.0	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	55.0	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	56.3	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	55.0	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	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.6	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	2021年度3Qより、これまで社内医療職（産業医・保健師）にて担っていた産業保健体制を外部委託化する大幅な変更を行った。これに伴い、特にメンタル私傷病者休職支援における、①属人化の回避、②共通の復職基準の周知と浸透、③医療職・管理監督者・人事との継続的な連携が主な課題となっていた。
	施策実施結果	メンタル私傷病者対応を統括産業医に一本化し、全社共通の復職基準を設けた。また、専属人事を設け、その復職基準の周知・浸透を図ると共に、休職者本人・医療職・復帰先とのスムーズな連携を支援できるようにした。
効果検証結果	産業保健体制の刷新のため、一時的に増加したメンタル私傷病休職者（2021年度は28名）も2022年度19名まで減少、外部委託医療職との連携を通じて不調の未然防止に貢献した。また、再休業率も2021年度比7%（33.3%→26.3%）まで減少し、共通の基準を設けることで早すぎる復職や復職後の再休職を防ぐことができた。	
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：株式会社ツムラ

英文名：TSUMURA & CO.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

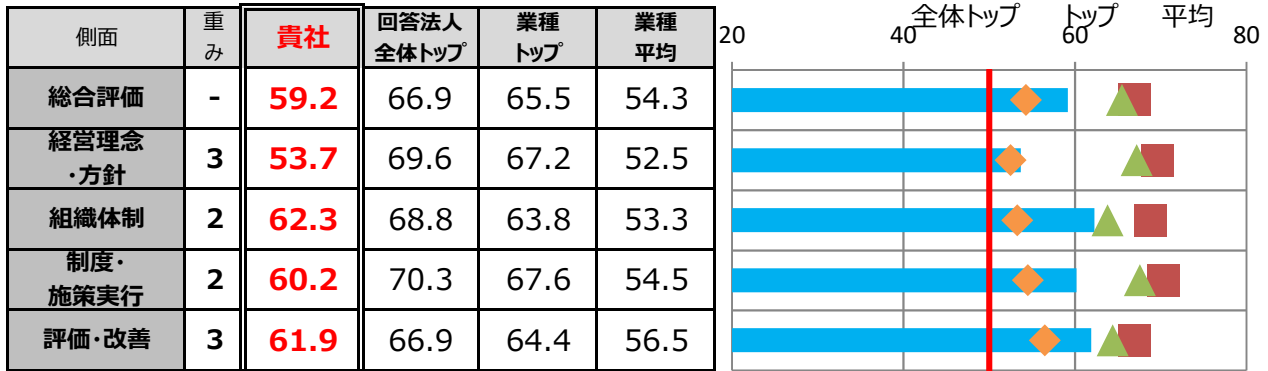
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.2** ↑7.4 (前回偏差値 51.8)

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

②評価の内訳



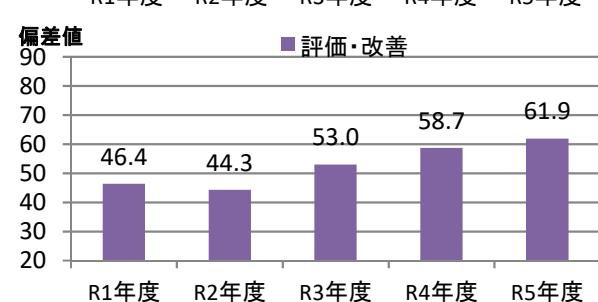
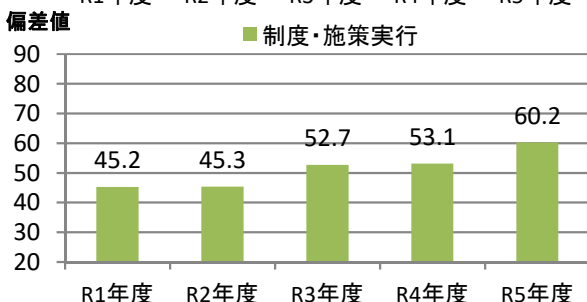
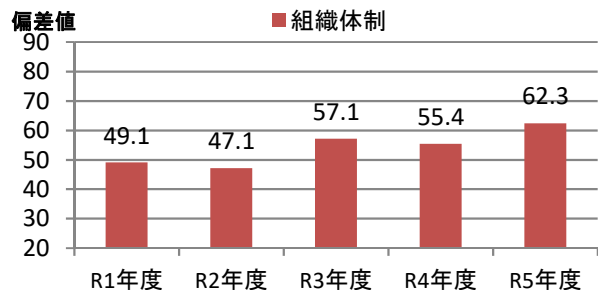
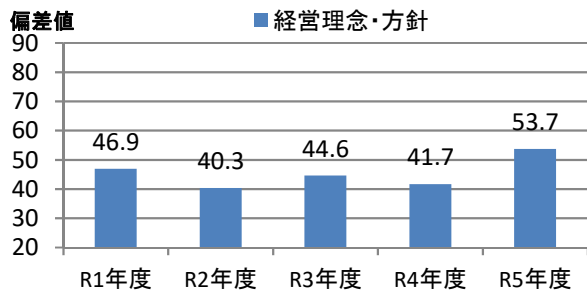
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

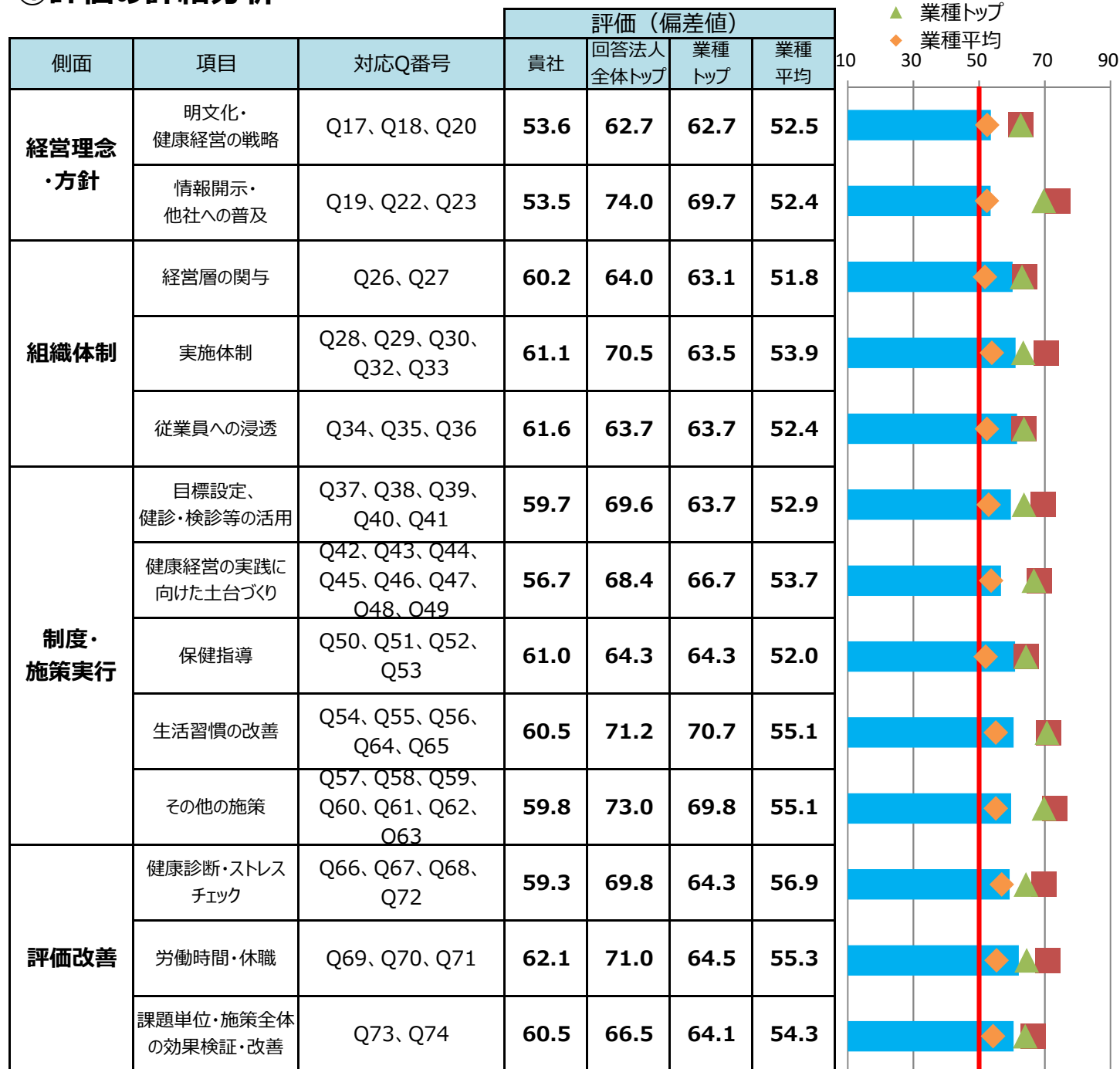
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1801~1850位	1401~1450位	1451~1500位	701~750位
総合評価	46.9	43.9(↓3.0)	51.2(↑7.3)	51.8(↑0.6)	59.2(↑7.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>2022年4月より、パーパス「一人ひとりの、生きるに、生きる。」を掲げた理念経営のもと、長期経営ビジョン「TSUMURA VISION “Cho-WA” 2031」がスタートしました。新たなビジョンにおいても、「PAD: Potential Abilities Development (潜在能力開発)」として、“人”に焦点をあてています。ビジョンを実現するためには、従業員のパフォーマンス向上が課題です。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>養生を中心としたツムらしい健康経営を通して、社員が心身ともに健康で、能力を最大限発揮できる職場環境を作ることで、生産性やエンゲージメント向上、潜在能力の開発に繋げ、パーパスを掲げた理念経営を通して、人々の健康に貢献し、社会に寄与することを目指しています。養生に基づく健康行動を実践し、2031年度には、プレゼンティーズムの改善（98%以上）等によるパフォーマンス向上に繋がることを期待しています。</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>目指すべき組織像として「漢方薬的組織」という概念を掲げています。漢方薬の原料である生薬は、それぞれが多くの成分を含み、薬能を有しています。単体としても十分な個性があり薬理作用を発揮しますが、他の生薬と組み合わせることで新たな薬理作用が得られます。「漢方薬的組織」とは、この生薬と漢方製剤の関係性を、会社組織に当てはめたもので、調和・協業を図りベクトルを合わせ、より成果を生み出していくことが課題です。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>『組織の成長なくして、会社の成長なし。人の成長なくして、組織の成長なし』個々の能力である「人的資本」とチーム力である「組織資本」が企業経営の基盤です。健康経営を通して、従業員パフォーマンス向上とともに、周囲からの支援がある職場環境醸成等により、組織内コミュニケーションやエンゲージメントが向上することを期待しています。（2022年度エンゲージメントスコアを100として2031年度までに110%向上）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://tmc-tmr-cms.tsumura.co.jp/sustainability/esg/social/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					
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.tsumura.co.jp/sustainability/esg/social/health/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	https://www.tsumura.co.jp/ir/library/integrated-report/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	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	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	従業員同士が業務以外でのコミュニケーションを図るイベントに対し1人1,000円（年1回）の補				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	本社役職員対象に、推定野菜摂取量見える化による食生活の改善を目的にベジチック体験会を実施しました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣向上することを目的に、東京薬業健康保険組合主催のウォーキング大会を社内全体に案内をしている。				
(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	4.2	%

■ 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	0.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.0	%

※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	59.5	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.0	55.0	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	54.4	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	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.6	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2019年～2021年の各拠点別有所見率を比較した際、茨城工場の血圧有所見率が他拠点と比べて高い結果となった。血圧有所見率を改善するには、日頃の野菜摂取量の少なさや塩分摂取量の多さを見える化することで、自分の食生活の内容を理解してもらったうえで、高血圧対策として、ナトリウムとカリウムのバランスを意識した食生活、具体的には、野菜摂取を増やし、塩分を少なくする食生活に改善してもらうことが課題であった。
	効果検証結果	①あなたの塩分チェックシート ・平均13.3点で先行文献に比べ高かった。 ・食塩摂取が少ない群と多い群では、すべての健診項目で有意差があり、少ない群は多い群に比べ健診結果が良好。 ②ベジチェック ・野菜摂取レベル平均は全国平均の5.6よりも低かった。 ・健診項目では、野菜摂取レベルが高い群は低い群に比べ健診結果が良好。 ・塩分得点では、野菜摂取レベルが高い群は低い群に比べ塩分得点が有意に低かった。
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	当社は、誰もが不調を無理に我慢することなく心地よく生きられる健やかな社会を目指しているが、業務の生産性に影響する不調を社員に問うたところ68.6%の社員が生理痛・生理不順と回答し、不調を抱えながらも我慢して乗り切っている実態が分かった。また、乳がん、子宮頸がん検診の受診率も他の検査項目と比較し低い。生産性向上という観点で女性の活躍が重要であり、女性の健康課題に関する取り組みを進めていく必要がある。
	効果検証結果	従来35歳以上が自己負担なしで受診可能だった婦人科検診は、希望する全社員が費用負担なしで受診可能となり、2022年度の35歳未満の乳がん検診受診率は54.2%（前年度11.5%）、子宮頸がん検診受診率は35.6%（前年度8.6%）に上昇した。「生理」という言葉で利用をためらう社員の声をもとに「生理休暇」の社内名称を「Femaleケア」に変更し、2022年度に216日（前年度比156%）取得された。

※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：キッセイ薬品工業株式会社

英文名：Kissei Pharmaceutical Co., Ltd

■加入保険者：キッセイ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

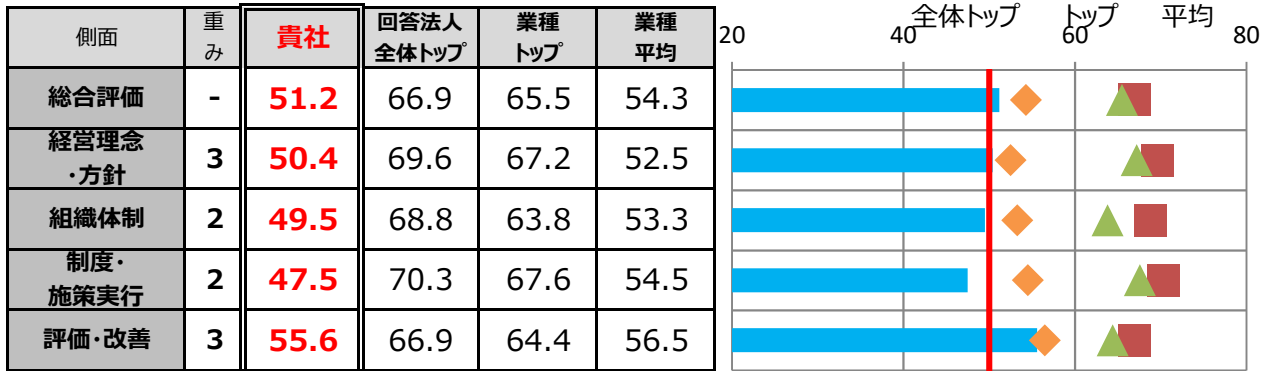
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.2** ↓0.4 (前回偏差値 51.6)

※「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



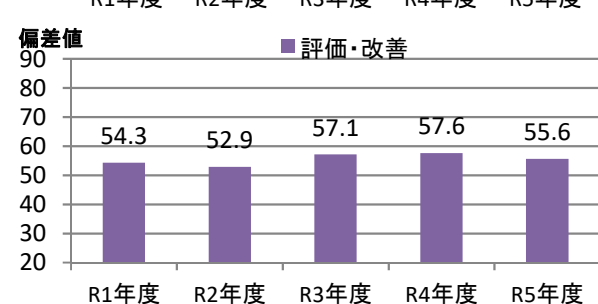
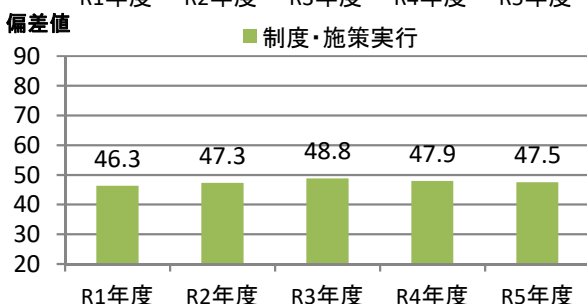
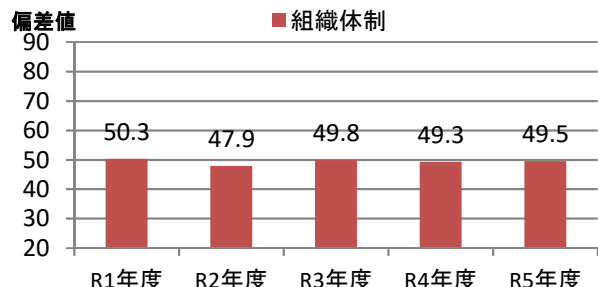
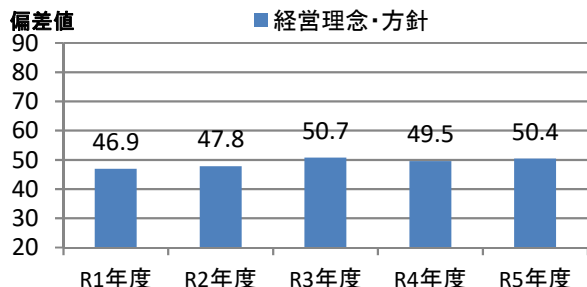
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

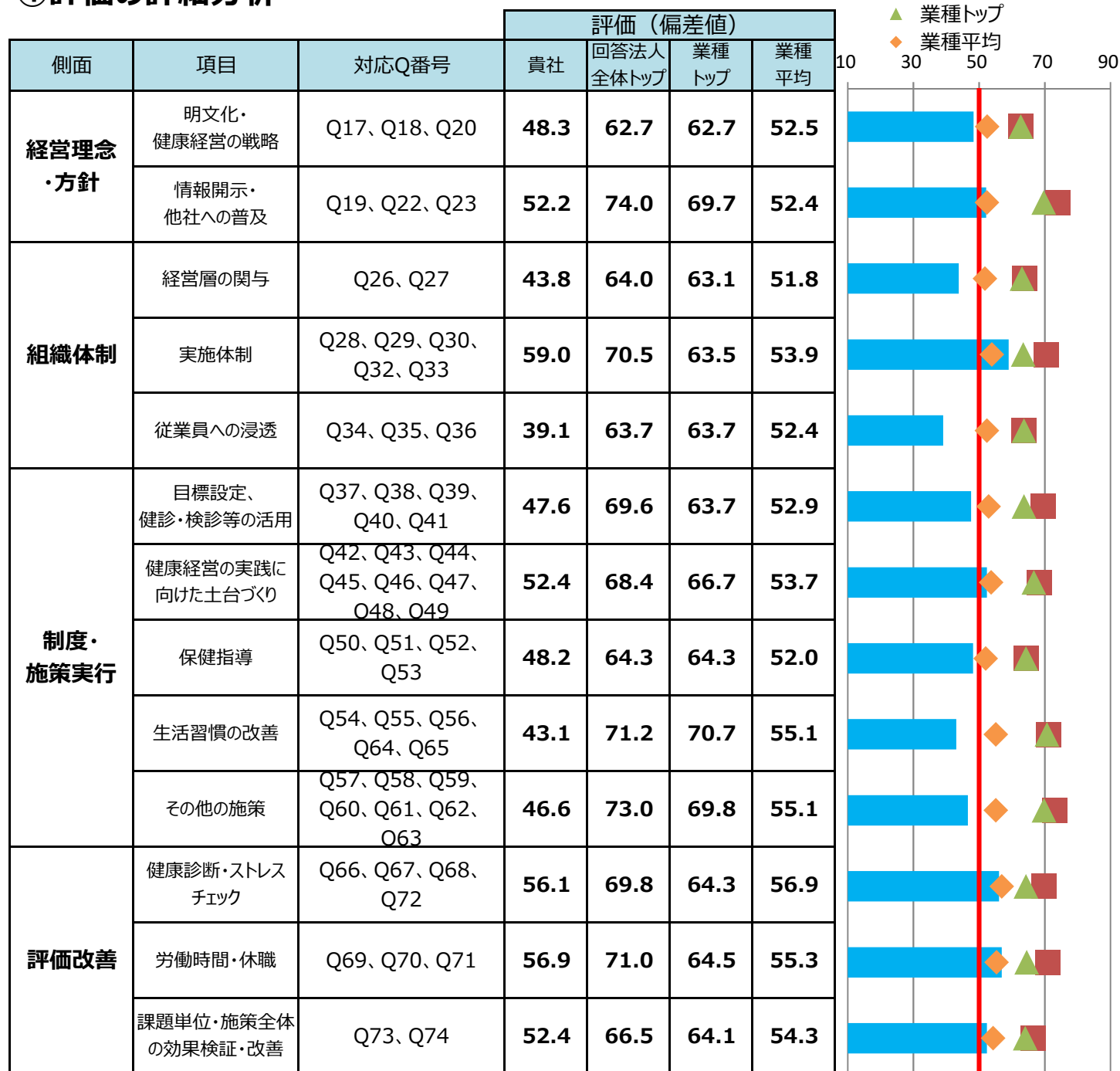
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1301~1350位	1401~1450位	1301~1350位	1451~1500位	1651~1700位
総合評価	49.7	49.3(↓0.4)	52.1(↑2.8)	51.6(↓0.5)	51.2(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>経営理念や行動憲章の実現のためには、社員ひとり一人が、こころとからだの両面において健康でなければならないという考えから、キッセイ薬品健康宣言を制定している。健康宣言の中でも、社員ひとり一人が、「生きがい」や「働きがい」を感じながら、その能力を十分に発揮することについて述べており、社員ひとり一人のパフォーマンスの向上を目指していくことが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の推進により、社員がこころとからだの両面における健康を享受できることで、「生きがい」や「働きがい」を感じながら職業生活を送ること、さらに持っている能力を十分に発揮することにつながることを期待している。「生きがい」や「働きがい」に関しては、定期的実施している従業員満足度調査の中で、「エンゲージメント」についての項目を設け、各設問の平均点を3.30ポイント以上にすることを目標としている。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>経営理念と経営ビジョンのもと、中期経営計画の基本戦略の一つとして「ESG/SDGsの推進」を掲げ、取り組むべき重要課題(マテリアリティ)として「働きがいのある職場づくり」を特定し、サステナビリティ委員会を中心に活動を推進している。「働きがいのある職場づくり」のためには、社員ひとり一人がその能力を十分に発揮するための、健康的で活力ある職場風土を作っていくことが課題となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康的で活力ある職場風土の醸成には、社員ひとり一人の心身の健康が不可欠である。健康経営の推進により、社員の心身の健康保持・増進に向けた環境整備と機会提供に努めることで、健康的で活力のある職場風土の醸成、さらになりに伴い組織が活性化されることを期待している。組織の活性化については、当社で定期的実施している「組織活性化調査」により評価している。</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.kissei.co.jp/sustainability/contribution/

※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.kissei.co.jp/sustainability/contribution/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	9	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	59.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域貢献の一環として、春のごみゼロ運動及び、秋の一斉清掃にて事業所周辺のゴミ拾いを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.4	%

■ 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	ノーマイカー通勤（自家用車での通勤者が公共交通機関や徒歩、自転車等に変更する）の集計、社内開示。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 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	30.5	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.7	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.1	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	55.0	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	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.0	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.8	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	多くの従業員が罹患しこの先の生活に大きく影響を与えるのが生活習慣病である。高血圧や高血糖は自覚症状が乏しく放置されやすいが、そのまま放置すると重篤化や合併症を招き、医療費負担はもちろんのこと労働生産性にも大きく影響を与えることとなる。 一方生活習慣病は早期の対策、生活習慣の改善で進行予防が期待できる。 以上の点から、生活習慣病リスクの高い者に早期治療を促す介入が必要である。
	施策実施結果	健診の結果、生活習慣病で要治療レベルにありながら受診が確認できない61名に対し、保健師より受診勧奨とアンケートを行った。また、受診勧奨後の医療機関への受診歴と次年度健診の検査値を確認した。
効果検証結果	アンケートの回答は33件。アンケートの結果医療機関へ受診を開始した者は17名。その後の受診勧奨等により61名中24名が受診、治療を開始した。 該当者の次年度健診の検査値の比較を行った。検査値が低下したものを改善、同じものを変わらず、上昇したものを悪化と判定した結果、改善が6名、変わらずが35名、悪化が16名だった。また、5名は服薬開始（治療開始）した。（血圧値57件、HbA1c値5件；1件重複）	
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	希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現のため、育児介護休業法も改正され、男女問わず育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び個別の周知・意向確認への取組みが推奨されている。このような状況の中、実際に男性社員から「男性も育児休暇や育児を行う時間を設け、妻の負担軽減に努めたい」という声もあり、男性社員の育児休業取得率および平均取得期間の向上を目指すことが課題となる。
	施策実施結果	子の誕生した男性社員および所属長に対して育児休業取得を勧奨。結果、男性社員の育児休業取得率は80%（2022年度実績）に達している。
効果検証結果	2022年9月に実施した従業員満足度調査において、「従業員の仕事と家庭の両立支援が充実している」への満足度は、2019年度の前回調査より0.01ポイントの上昇が見られた。当該調査は3年に1回の実施のため、取組みを推進していく中で、次回2025年の調査で再度検証を行う。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：栄研化学株式会社

英文名：EIKEN CHEMICAL CO.,LTD

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

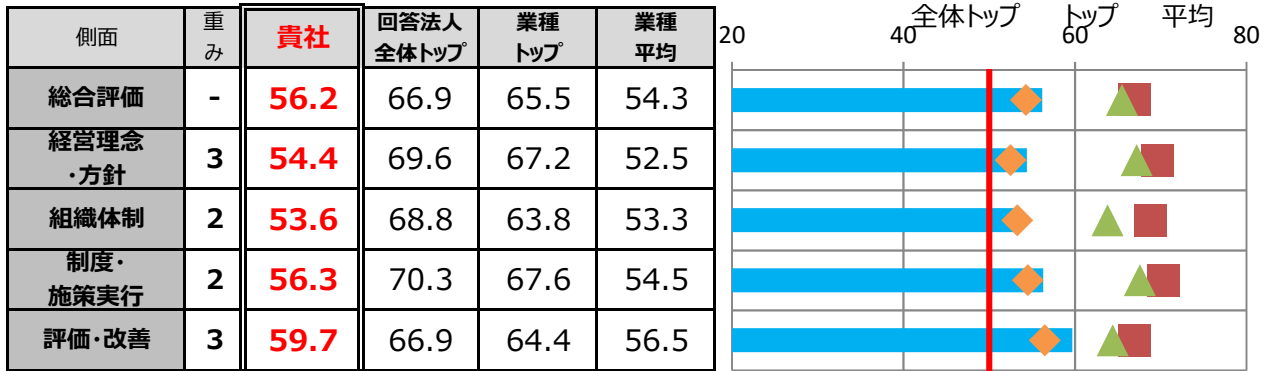
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.2** ↑2.2 (前回偏差値 54.0)

※「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



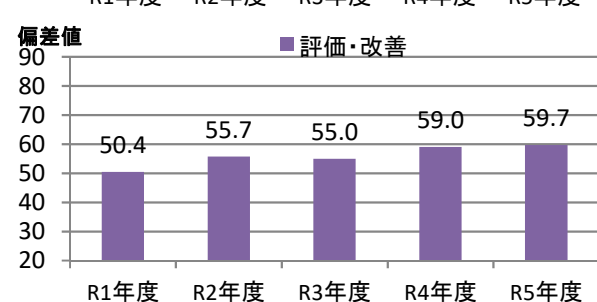
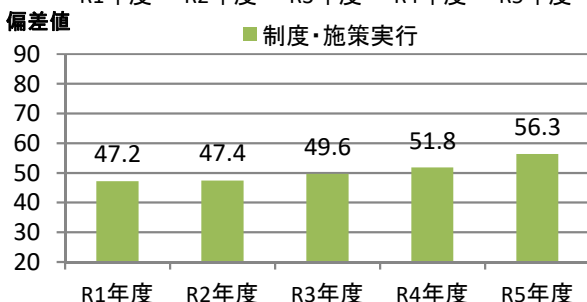
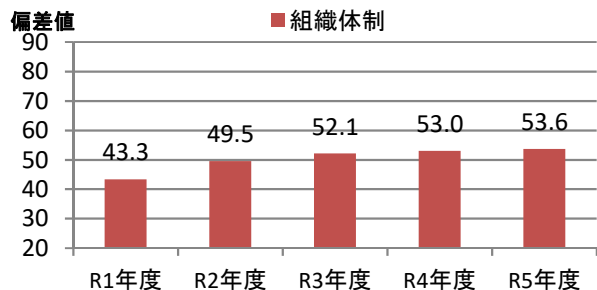
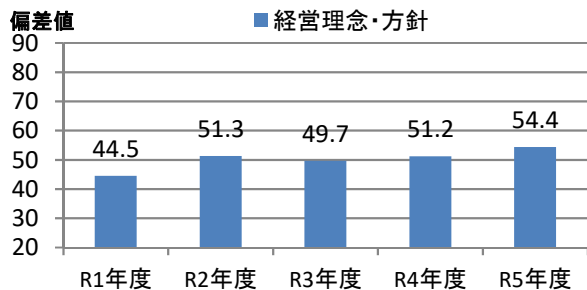
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

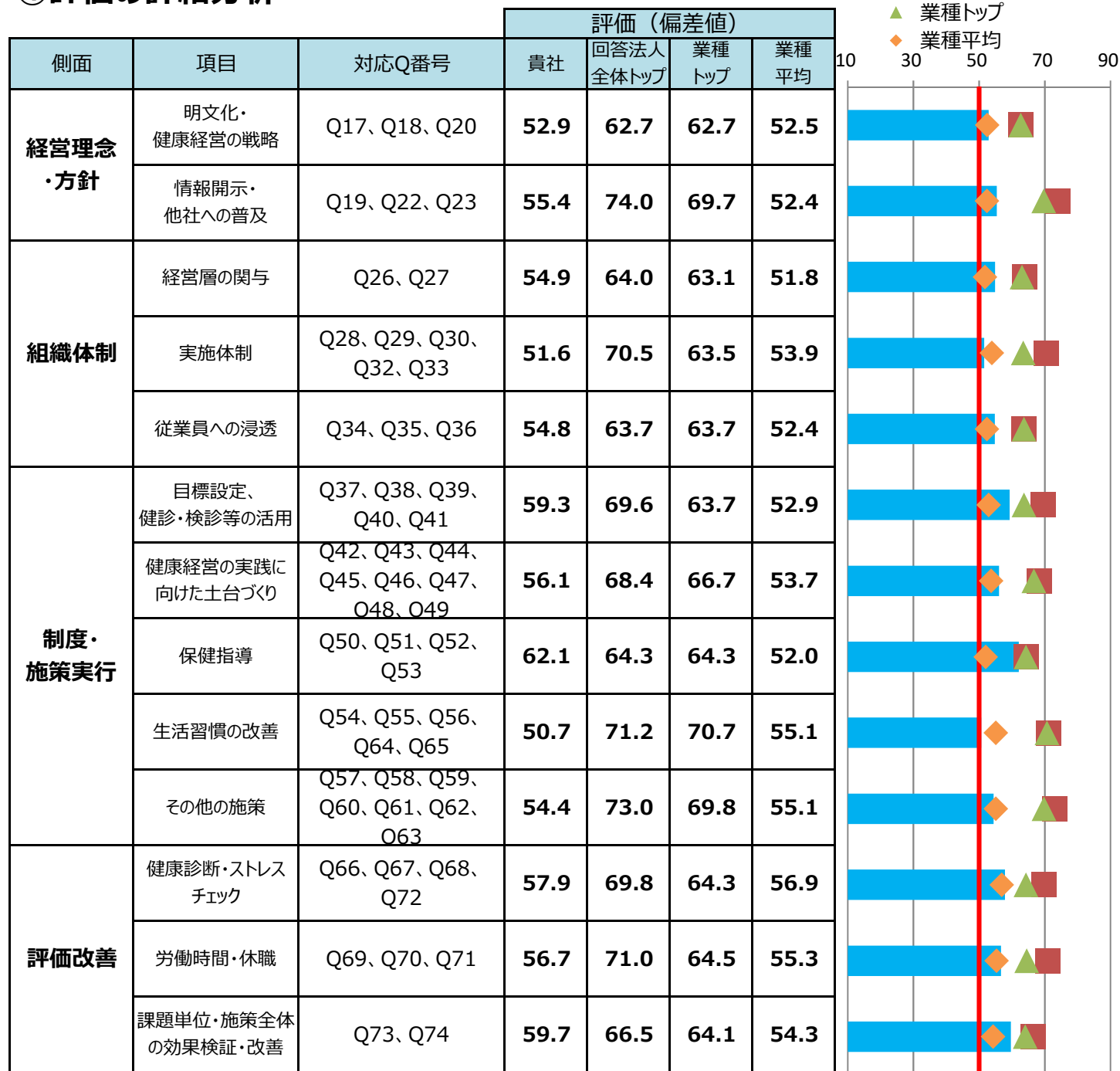
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501~1550位	1201~1250位	1351~1400位	1151~1200位	951~1000位
総合評価	46.6	51.5(↑4.9)	51.8(↑0.3)	54.0(↑2.2)	56.2(↑2.2)
【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 「EIKEN ROAD MAP 2030」の実現に向けて、従業員が心身ともに健康でいきいきと働き、十分な能力を發揮できる環境の実現 https://www.eiken.co.jp/ir/plan.html
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上。具体的な指標として、仕事のパフォーマンス総合評価：94%以上を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.eiken.co.jp/sustainability/social/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.eiken.co.jp/sustainability/esg_data/				

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	毎年、栃木県大田原市の与一まつりに野木・那須事業所から参加（今年は34人）し、優秀賞を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.4	%

■ 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	アプリでは、食事管理、健康的な食事メニューの紹介など、様々なコンテンツを提供しています。				
(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	4.6	%

■ 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	運動奨励活動で徒歩通勤、階段使用の奨励を実施、アプリ提供で運動記録・ストレッチ動画の提供をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	57.8	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	55.0	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	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	55.0	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	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.3	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.8	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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3大疾病に係る有所見率（糖尿病・高血圧・脂質異常）が、毎年高い割合で推移している。生活習慣の改善を促し、疾病の高リスク者に対する重症化予防が必要である。
	施策実施結果	特定保健指導該当者と希望従業員を対象に、特定保健指導およびヘルスリテラシーセミナーを開催した。特定保健指導対象者で参加できなかった方へはweb面談の実施勧奨を行い、91.2%と高い実施率であった。
効果検証結果	特定保健指導対象者の割合は17.9%と前年度と同じであり、特定保健指導の効果が出ていない。今後は保健者と相談し、指導内容の見直しやeラーニングや健康アプリの利用、ウォーキングイベントの開催や健康保険組合が実施する「減量セミナー」などを併用することで、腹囲・BMI値の改善につなげる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックを実施して以降、全社の総合健康リスクは減少（100→95）しているが、総合健康リスク150を超える部署が未だゼロとならないため、職場環境の改善が急務となっている。
	施策実施結果	集団分析結果・産業医面談の結果に基づき、総合健康リスク120以上の部署で課題と対策を設定し、具体的なアクションプランに展開して実施した。
効果検証結果	集団分析の結果、120以上組織数：18組織（前年度20組織）、150以上組織数：3組織（前年度4組織）、全社総合健康リスク：95（前年度96）と数値は改善した。引き続き、2024年度の全社総合健康リスク95以下に向けて改善活動を継続する。	

※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：鳥居薬品株式会社

英文名：TORII PHARMACEUTICAL CO., LTD.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

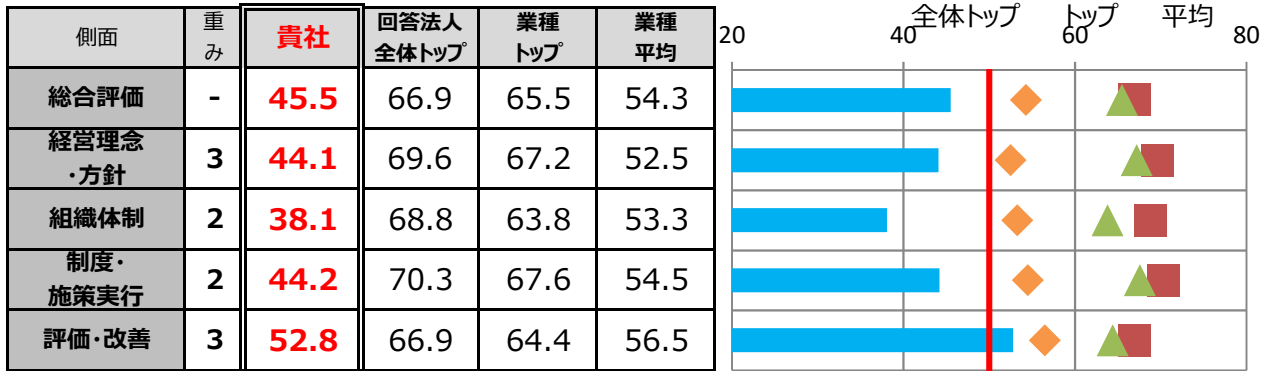
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.5** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



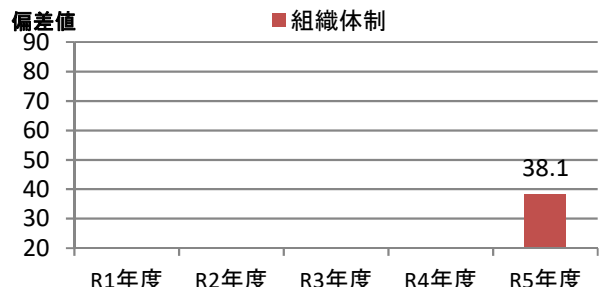
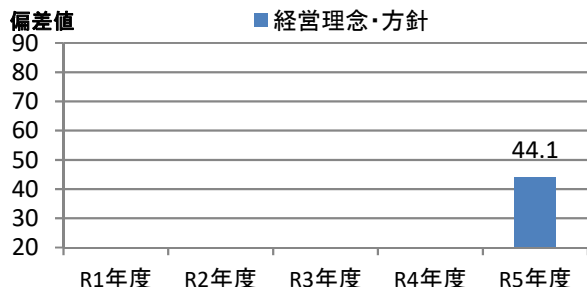
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

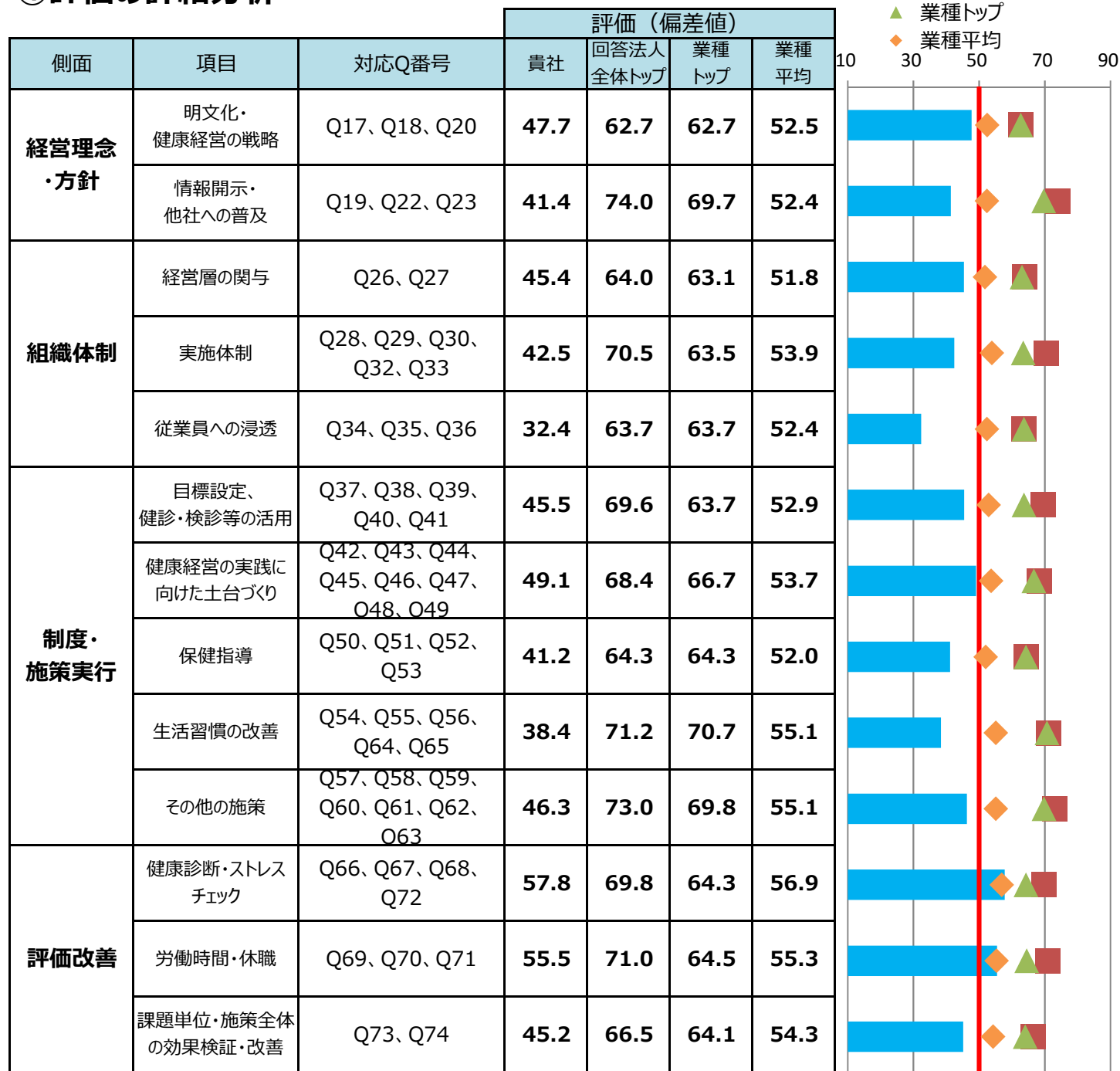
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	45.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業理念である「鳥居薬品の志」の恒久的な実現に向けて会社と従業員が持続的に成長を成し遂げるには、従業員の心と体の健康が不可欠であり、「社員一人ひとりがいきいきと働ける職場環境の実現」は当社として優先的に取り組むべき課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性向上等、組織の活性化をもたらし、結果として業績向上や企業価値の向上へ繋がることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.torii.co.jp/sustainability/efforts/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	17.8	%
--------------------------------	--------------	---	-------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

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		%

■ 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	アプリを利用した社内ウォーキングイベントを開催。				
(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	41.4	%

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

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

※ 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	46.4	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.0	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	55.0	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	50.0	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.4	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	ストレスチェック組織分析の結果、「①総合健康リスクが100以上」「②高ストレス者比率が10%以上」「③ハラスメント比率が6.1%以上かつ偏差値50未満」のいずれかに該当する部門が複数あり、メンタル不調者発生リスクが高まっている恐れがあった。
	施策実施結果	該当部門長に組織分析結果をフィードバックし、職場改善計画の策定と実施を依頼。該当部門長は次回ストレスチェックまでの間において改善計画の実施状況と結果を担当役員と人事総務部長へ報告することとしている。
	効果検証結果	現時点での取り組み結果は未報告であるが、それぞれの部門内管理職のメンタルヘルスに対する意識向上には一定程度の効果はあるものと思料。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士製薬工業株式会社

英文名：Fuji Pharma Co., Ltd.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

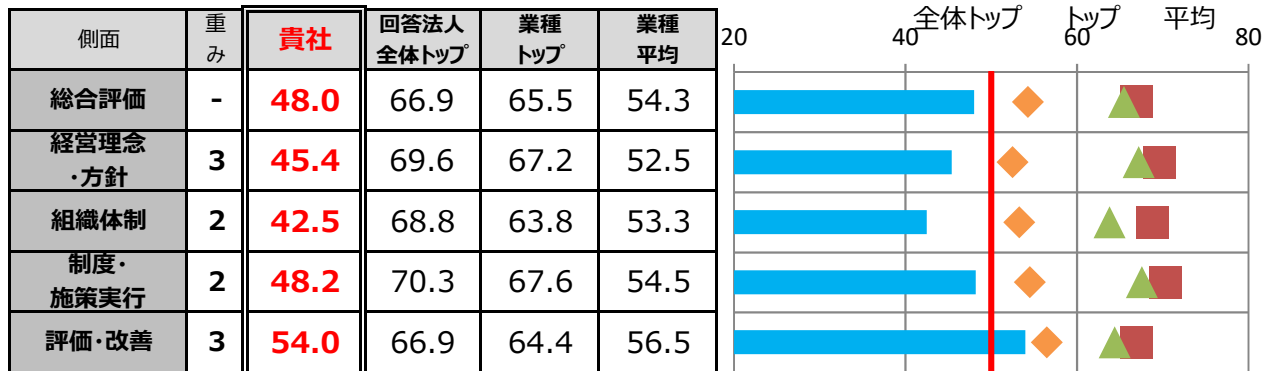
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.0** ↓0.8 (前回偏差値 48.8)

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

②評価の内訳



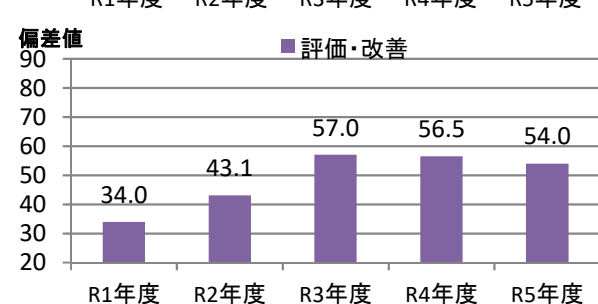
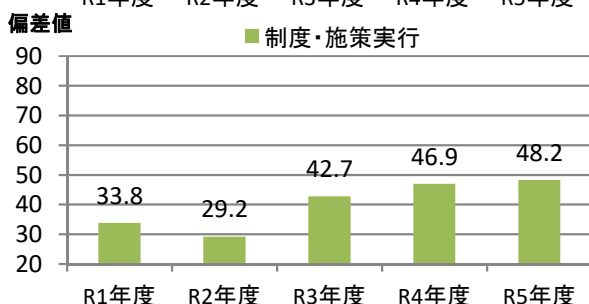
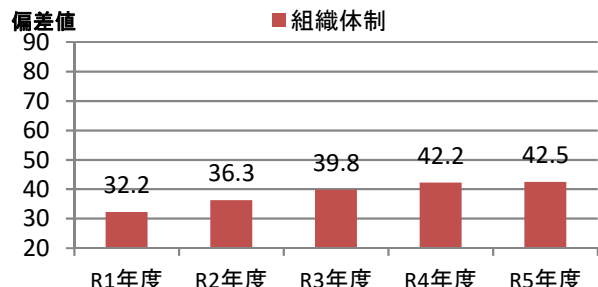
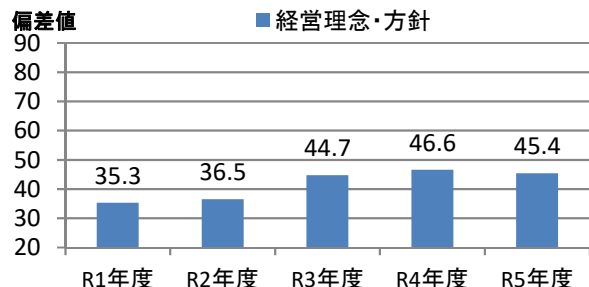
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

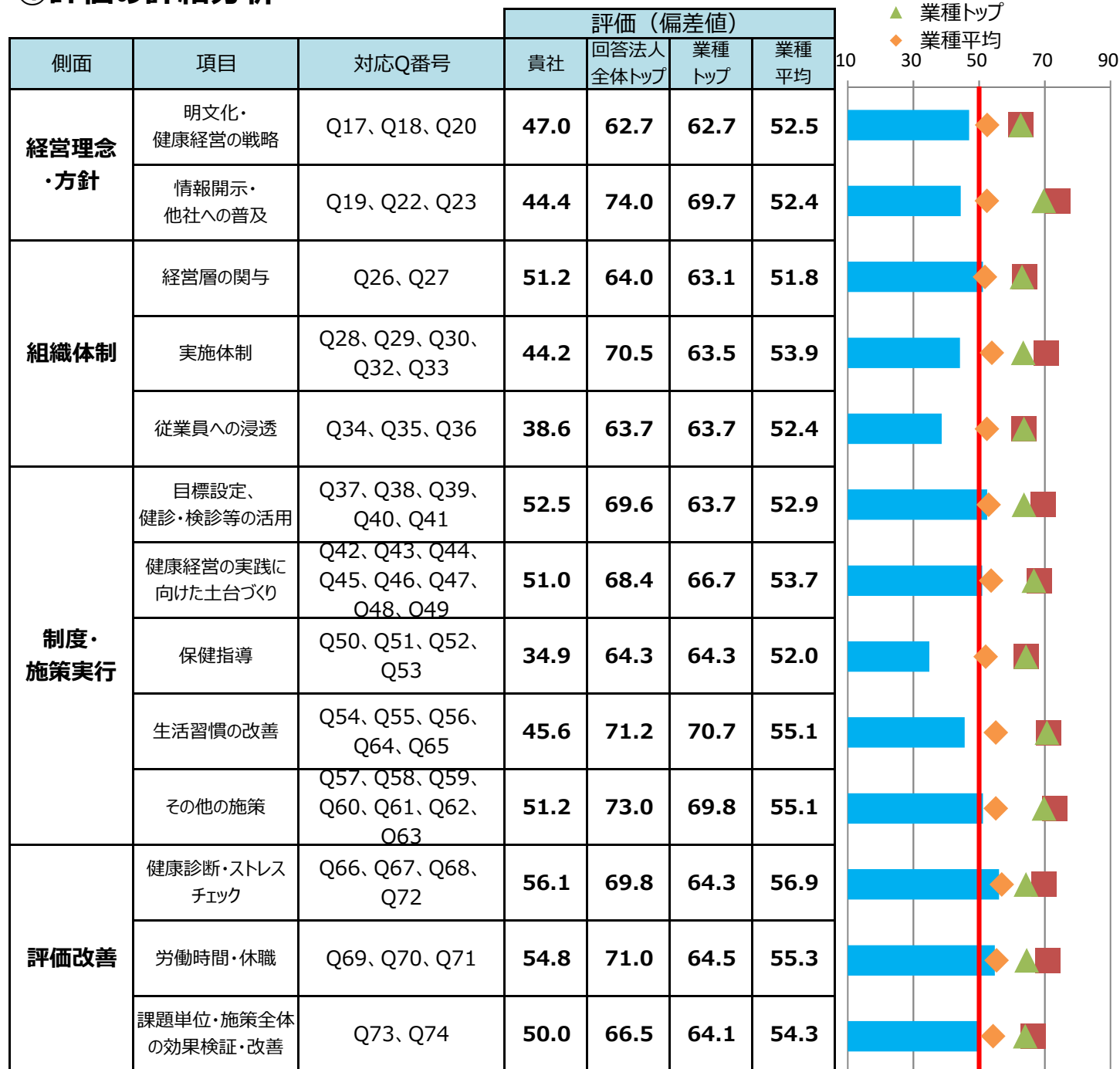
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2151~2200位	2201~2250位	1901~1950位	1801~1850位	2051~2100位
総合評価	34.0	37.0(↑3.0)	47.0(↑10.0)	48.8(↑1.8)	48.0(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営理念を実現するためには、従業員一人ひとりが心身共に生き生きと働けることが事業の継続的拡大に重要。そのためアブセンティーズム・プレゼンティーズムとワークエンゲージメントの改善が課題である。今年度ストレスチェック結果で、高ストレス要対応者割合が17.1%と外部EAP11.8%よりも高く、相談窓口利用でのプライベートや精神面の相談数が上昇している。また従業員のヘルスリテラシー向上にも課題がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の生産性向上、ストレスマネジメント力の向上を期待している。 具体的指標として、2025年度までに年1回のストレスチェック受検率を93.4%⇒96%、休業者割合を年度平均0.6%⇒0.3%へ改善することを目指す。プレゼンティーズムに関する指標では、アクサ生命の健康習慣アンケート結果での生産性低下26%⇒20%、仕事満足度2.6点⇒3.0点へ改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujipharma.jp/sustainability/core_subject/03-labor.php#labor-03

※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	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	17.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	Uniposで社員同士で感謝を伝えポイントを送り合う制度を導入、月一で良いやり取りを表彰・社内				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	Kenko企業会内活動にてウォーキングイベントへの参加、アプリの案内・表彰を実施。				
(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	3.9	%

■ 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	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	47.7	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.8	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	55.0	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	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.7	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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実施した結果、受検率は93.4%だった。2021年度のストレスチェックの結果と比較して、総合ストレスレベル53.7%→54%に、ストレスレベル要対応者の割合は12%→13.7%に増加している。また、相談利用状況について、要対応者の相談率が2021年度27.3%→27.1%に減少したが、要注意者の相談率は2021年度27%→28.1%に増加した。いずれも全社平均より数値が高い。
	施策実施結果	メンタル不調者への早期介入と従業員のストレス度合を知る事、相談窓口活用の促進を実施。ストレスチェックの結果を受け、管理職層へのフィードバック会の実施並びに各職場単位での改善対応策の作成。
効果検証結果	ストレスチェック集団分析フィードバック会を管理職に実施し、全部署から職場改善レポートを回収している。提出して終わりにならないよう定期的に人事からの投げかけや衛生委員会も巻き込んだ声掛けを行い職場環境改善のPDCAサイクルを回している。フィードバック回の中でストレス値の改善が見られた部署に好事例をヒアリングし、共有。実践することで改善が見られたとの声や参考にしたという感想もあった。	
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	株式会社リンケージの「FEMCLE（女性特有の症状に対する問診回答）」を女性従業員368名へ提供。対象者の内、119名（32.3%）の回答があった。女性特有の健康課題における不調は習慣化しており、症状を客観的に人と比べる機会も少ないため受診という選択肢に行きつかない層が一定数いる。また、既に受診しているが、残存症状が強く残っている従業員もおり2ndオピニオン推奨をできるような環境整備も必要。
	施策実施結果	株式会社リンケージより、分析いただいた結果を社内に掲示とフィードバックをした。また、FEMCLE実施後に女性従業員を対象に、婦人科医を招いての講演会と従業員による体験談の共有を行うセミナーを実施した。
効果検証結果	FEMCLE問診の実施が8月で、現在フィードバック共有後の受診状況を確認中である為、定量的な結果は出ていないものの、FEMCLE実施後に実施した講演会と従業員体験談の共有は関心が高く、当日のリアルタイム参加は74名（20%）だった。また、残存症状が強い従業員もいたことから、FEMCLEの病院紹介機能を活用し、2ndオピニオンを推奨。引き続きこちらも受診率と併せて定量的な効果を追っていきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中京医薬品

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：医薬品

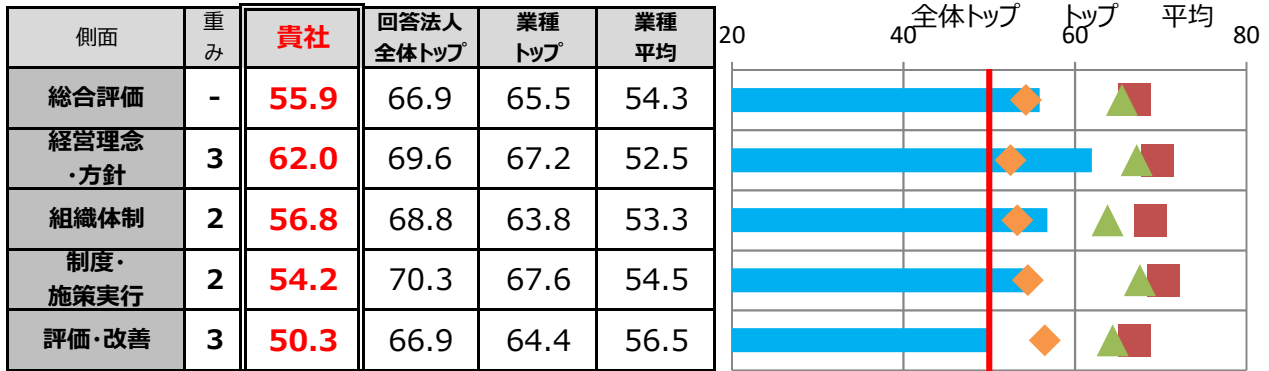
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001～1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.9** ↑0.7 (前回偏差値 55.2)

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

②評価の内訳



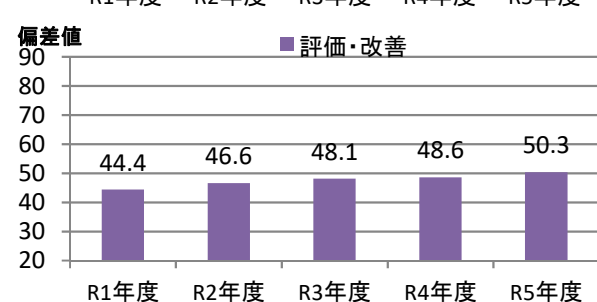
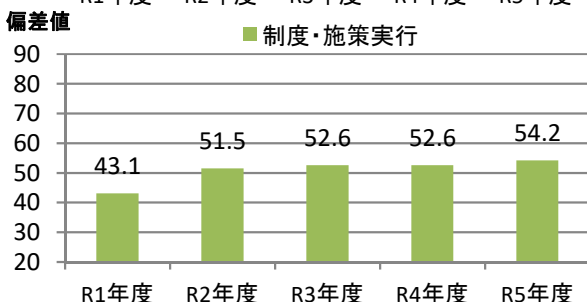
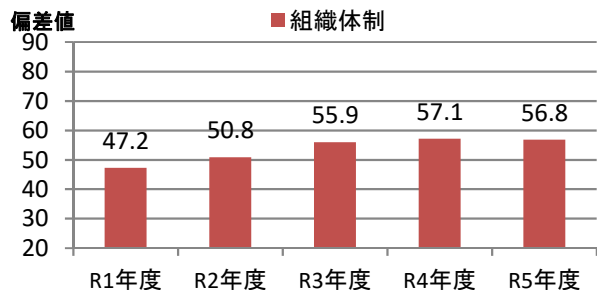
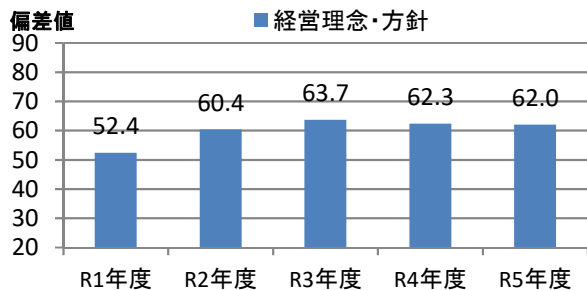
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

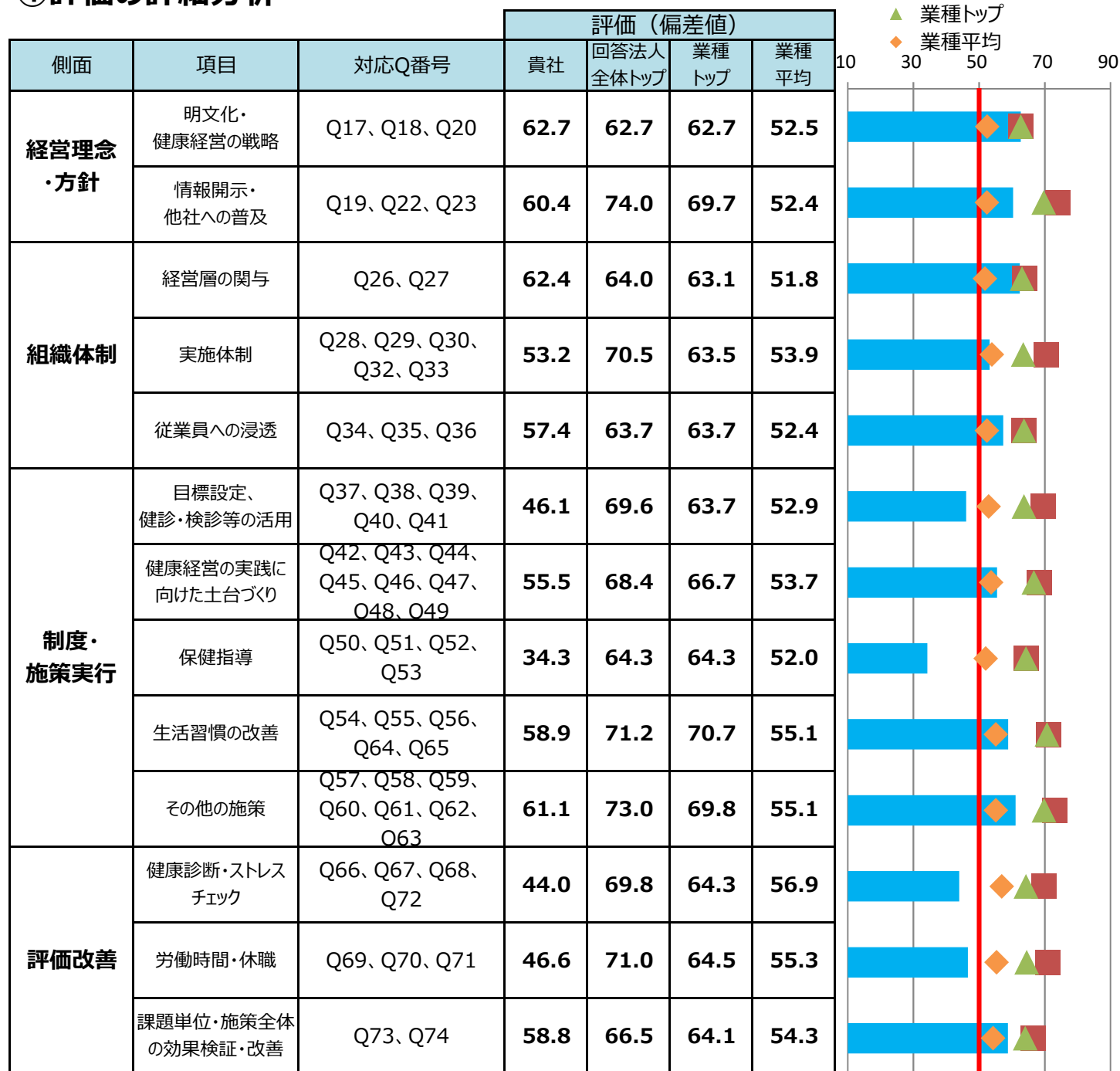
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101～1150位	901～950位	1001～1050位	1001～1050位
総合評価	47.1	52.6(↑5.5)	55.2(↑2.6)	55.2(↑0.0)	55.9(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 自社の特性として労働集約型産業であるがゆえに、従業員の健康状態によって活動実績が大きく左右する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康を増進することにより、健全な社員の育成を図ることができ、業績の向上にも繋がる。それにより、より多くのお客様の健康を支えるという使命を果たすことを目指す。
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 人は不健康になるとモチベーションや集中力が大幅に低下するため、ヒューマンエラーが増加します。また、体調不良による遅刻や早退、欠勤、退職が増加するため、医療費の負担や社員育成コストが増加します。このような状態が慢性化することによって、業績は大幅に悪化し、企業イメージは低下。企業収益が減少し、健康投資を行う余裕がないまま負のスパイラルが続いていきます。
	健康経営の実施により期待する効果	「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる事」つまり「人財」の獲得・力量の発揮、「資金」や「信頼」の獲得、そして「生産性」を高めることを目的とします。健康経営は正のスパイラルを続けることにより、会社も従業員も永続して成長できる環境を作ることができます。

※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	https://chukyoiyakuhin.co.jp/sustainability/health_and_productivity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	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	90.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	冬の寒い時期に健康維持増進を目的として「レンコン汁」を昼食時に提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.0	%

■ 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	玄米、いつでもデリカ(無添加レトルト副食材)の提供による、食生活の改善				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキング大会を企画し、2ヶ月間競いました。チーム戦や個人のレベルにあった方法で表彰しました。				
(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	18.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	90.3	%

※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	55.0	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.9	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.1	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	55.0	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	61.6	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.1	55.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.2	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.5	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員に対する疾病への発生予防のために100%の健康診断受診を目指して取り組んでいる。また、自費によるオプションでの追加診断費用も推進している。課題としては営業所やショップが全国に点在し健診の統制と自費追加診断の推奨である。
	施策実施結果	社内SNSを活用して重要性を教育すると共に人事課から管理と推奨を実施して健康診断は100%受診。自費による追加診断費用は健康カフェテリアプラン(会社が一部費用補助する制度)の活用を推進し、8%が利用。
効果検証結果	健康診断については全従業員100%の受診率とため、その後の生活習慣病などへの個人への指導にも繋がった。教育や管理と推奨が効果的だと推測される。自費による追加オプションも健康カフェテリアプランが活用できるのは良いがまだまだ受診率(活用率)を高めたいと考える。そのためには追加オプションの有効性を更に教育・啓蒙していきたいと考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内で「喫煙」についてアンケート調査を行ったところ回答の母集団より喫煙率が36%、禁煙中が4%、吸わないが60%という結果となった。内、喫煙者には1日11本以上が70%や禁煙は考えていないが58%などヘビースモーカーといわれる従業員も垣間見られる。長期にわたり健康を推進するためには企業での喫煙率の低下を目指す必要がある。
	施策実施結果	全従業員にむけて月2回の禁煙デーを設け社内SNSを通して年間24回配信、また禁煙成功者紹介やリスク教育などの啓蒙活動も行い、概ね90%以上の閲覧があった。
効果検証結果	喫煙率は2022年6月度調査では37%であったが2023年7月度調査では36%と減少となり、非喫煙率は2022年6月度調査では57%であったが2023年7月度調査では60%と改善された。今後も継続して従業員の喫煙率の低下の為の施策を実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	—
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：第一三共株式会社

英文名：DAIICHI SANKYO COMPANY,LIMITED

■加入保険者：第一三共グループ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

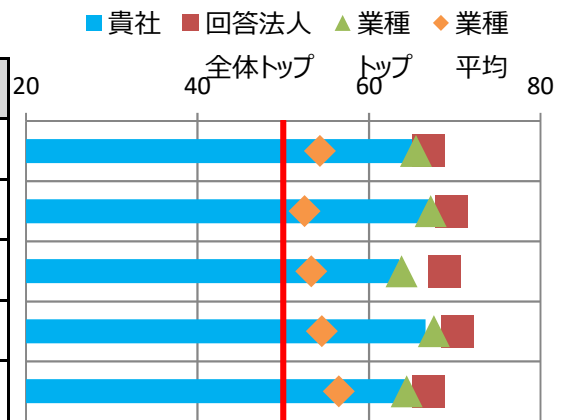
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.5** ↑2.2 (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	65.5	54.3
経営理念・方針	3	67.2	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	63.5	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	66.6	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	64.3	66.9	64.4	56.5



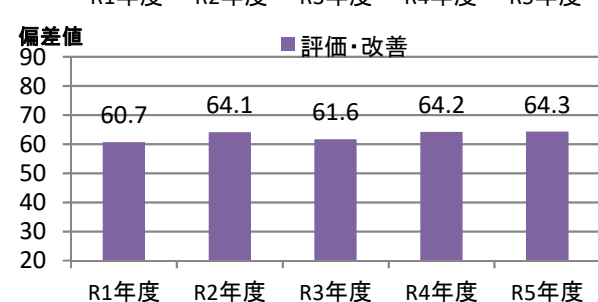
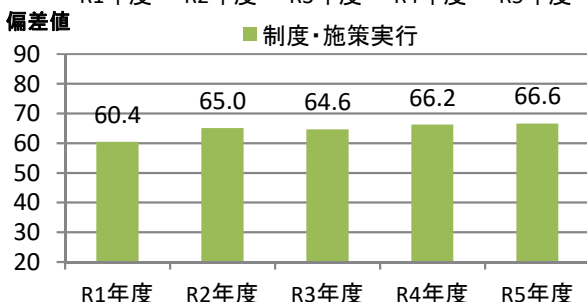
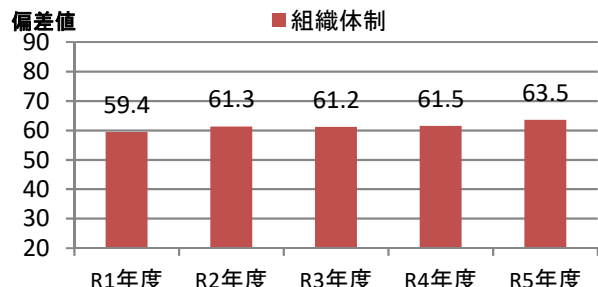
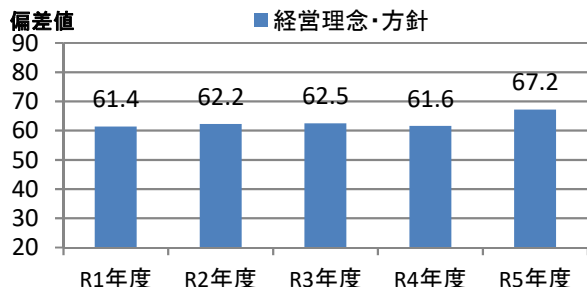
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

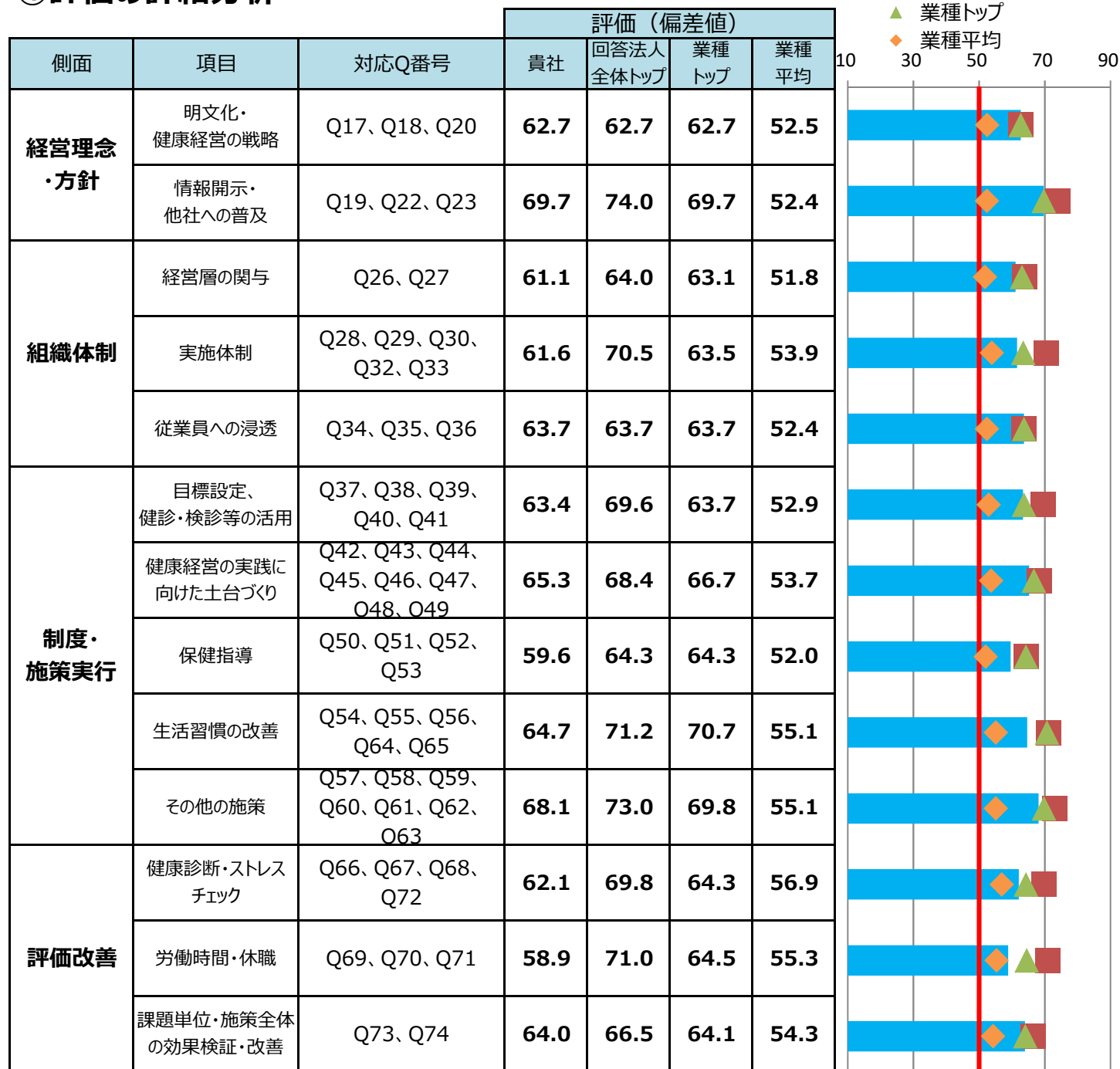
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	101~150位	151~200位	101~150位	1~50位
総合評価	60.6	63.2(↑2.6)	62.4(↓0.8)	63.3(↑0.9)	65.5(↑2.2)
【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 第一三共グループは、アブセンティーズム、プレゼンティーズム、エンゲージメントを重要指標に戦略マップを策定し、健康経営に取り組んでいる。特にプレゼンティーズムは2022年は16.8%で、関連指標として同年の健康診断の有所見率は75.9%、運動習慣課題者率70.6%、飲酒習慣課題者比率10.6%、喫煙率16.9%と、生産性の向上を阻害する従業員の健康リスク改善が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の持続的な成長と発展には、「世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する」というパーパスの実現が重要であり、従業員一人ひとりが健康でイキイキ働くことが何よりの証明となる。そのためにもプレゼンティーズムについては、2025年度迄に14.0%以下を目指す。またこの達成に向けての具体的な施策として、2030年迄に喫煙者0%、2025年迄に脂質・血圧・肝機能の健保連平均以下の達成に取り組む。
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 アブセンティーズムについては、私傷病による30日以上以上の休職者数を評価指標にしており、2022年度時点で120人であった。内訳は身体疾患13名に対して、精神疾患が107名と大部分を占めており、メンタルヘルス向上が重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズムについては、2025年度迄に40人減（2019年実績から20%削減）を目指す。またこの達成に向けての具体的な施策として、2025年迄に高ストレス者率を3.0%まで削減することを目標にしている。

※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.daiichisankyo.co.jp/sustainability/our_workplace/employee_health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/our_workplace/employee_health/				
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.daiichisankyo.co.jp/sustainability/our_workplace/employee_health/				
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.daiichisankyo.co.jp/sustainability/our_workplace/employee_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	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	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	97.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	オリジナル体操「One DS 体操」を制作・展開し、体操を通じて同僚とコミュニケーションを図った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.0	%

■ 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	コロナ渦の自宅での飲酒量増加、生活スタイルの変化を踏まえ、飲酒・食生活改善セミナーを開催。				
(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	7.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	「One DS 体操」を制作し国内外に展開した。事業場ごとにイベントも開催し理解を深めた。				
(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	37.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.0	%

※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	63.2	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.5	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.8	55.0	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	67.1	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.7	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	企業理念の実現に向けて会社と従業員が共に成長を遂げるためには、従業員の心と体の健康・安全が不可欠であり、喫煙は生活習慣病やがんの発症に大きく影響を及ぼすため喫煙率の改善は当社の重要課題である。喫煙率は19年度16.9%、21年度12.5%、22年度10.8%と改善傾向にあるが、さらなる喫煙率の低下に向けては従業員の自主的な禁煙だけではなく、禁煙促進に向けた全社的なサポートが必要である。
	施策実施結果	2020年4月事業場内・就業時間内禁煙、オンライン禁煙外来費用補助を開始し、現在も継続的に実施している。2022年度はオンライン禁煙外来補助施策に15人が参加した。
効果検証結果	喫煙率が年々低下している背景として、CEOメッセージ、事業場内・就業時間内禁煙の制度化、さらに当社グループは組織長が率先垂範して禁煙風土を醸成するという方針で禁煙施策を実施しており、グループ会社も含めすべての役員が禁煙に取り組んだことから、禁煙に向けた意識の浸透が一定程度進んだと考えている。オンライン禁煙外来は禁煙達成率9割以上の高い効果を示し、22年度の喫煙率は10.8%となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社は精神疾患による30日以上私傷病休職者の多さを健康経営上の課題と捉え、メンタルヘルスの向上を重点領域に指定して、高ストレス者率を評価指標に設定している。セルフケア・ラインケアなど不調者の発生予防には従来から力を入れているが、COVID-19による働き方の変化により2020年度は4%であった高ストレス者率が2021年度は5%に上昇し、具体的な状況の把握・対策実施が課題である。
	施策実施結果	ストレスチェックの高ストレス者だけでなく、年3回のエンゲイジメントサーベイ(Wevox)でスコアが急低下した社員全員に上長または人事担当から声掛けや面談を実施した。
効果検証結果	生活・就業環境が大きく変化した2020年を除くと、高ストレス者率は2017年の6%台から2022年は5%と次第に改善が認められた。年に複数回実施しているWevoxにおいては、組織長に客観的なデータとして実施結果を活用してもらうことで、メンタルヘルスにつながる組織課題の早期発見、個別対応を図ることができている。課題を把握し適切に支援を行い、職場環境改善及びメンタルヘルスの向上を図った。	

※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：杏林製薬株式会社

英文名：KYORIN Pharmaceutical. Co., Ltd

■加入保険者：杏林健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

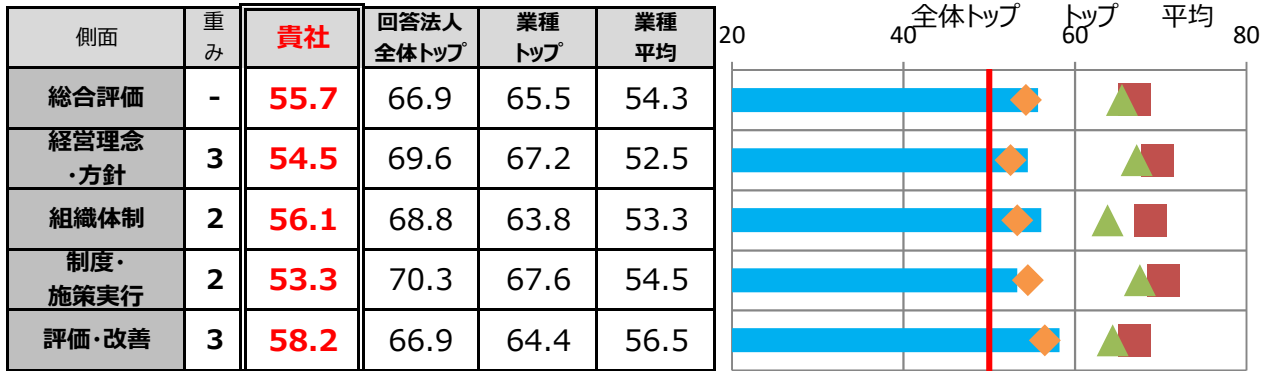
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.7** ↓0.5 (前回偏差値 56.2)

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

②評価の内訳



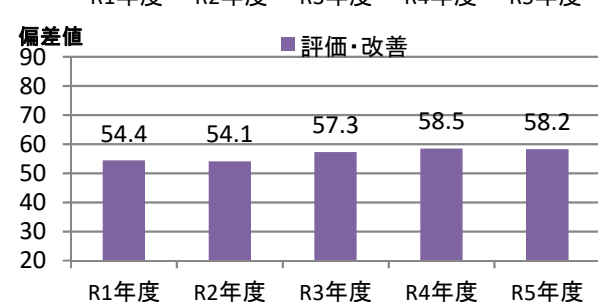
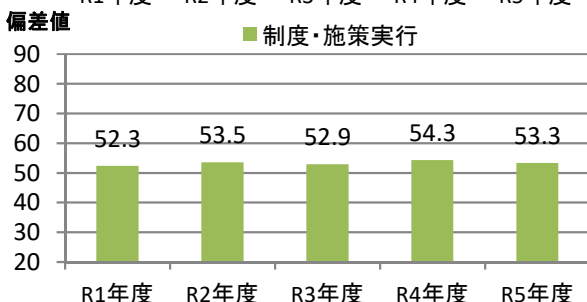
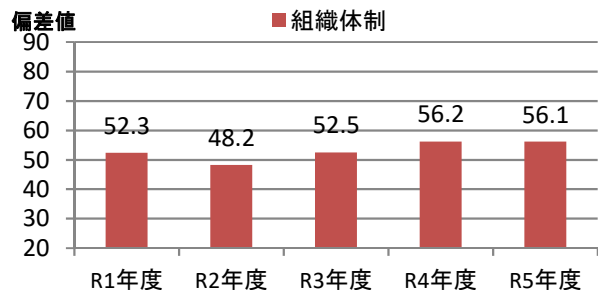
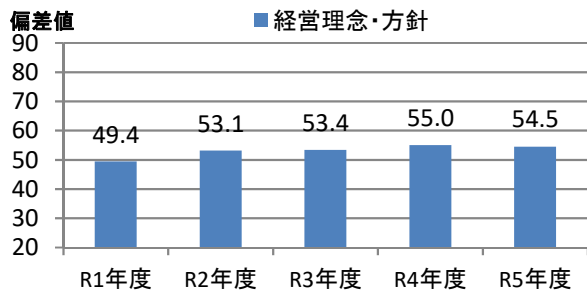
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

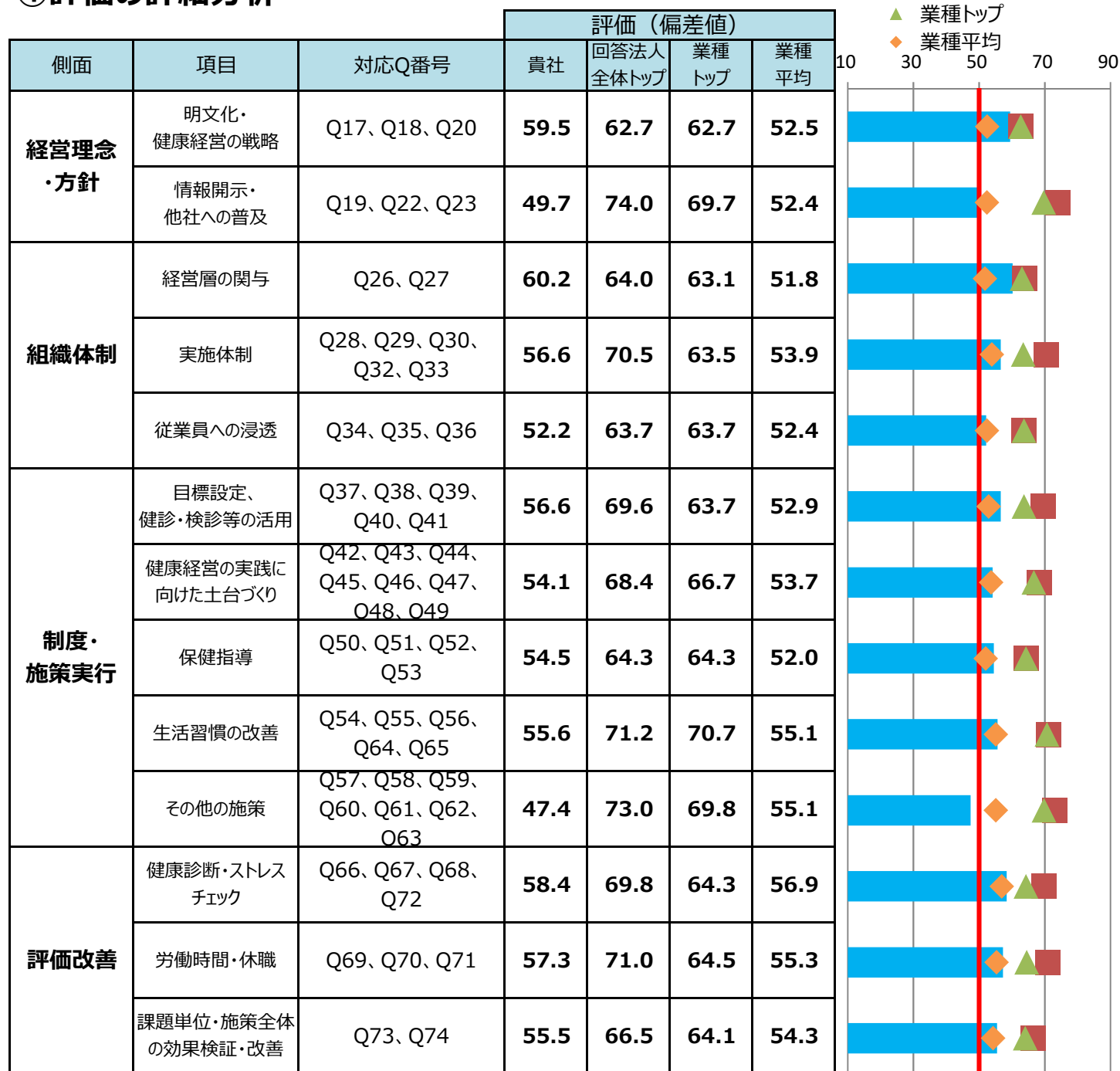
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	1101~1150位	1001~1050位	901~950位	1051~1100位
総合評価	52.1	52.5(↑0.4)	54.3(↑1.8)	56.2(↑1.9)	55.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員が健康であれば、集中して仕事に取り組むことが可能になり、その結果、高いパフォーマンスを発揮できると考えている。</p> <p>当社グループでは、社員およびそのご家族の健康保持・増進に努めるとともに、その能力を十分に発揮し、健康的で活力のある職場風土をつくり、さらなる「働きがい」の向上を目指している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>現場の管理者や社員が、健康経営に主体的に取り組んでもらうことを期待している。具体的な指標として、社員に身近な「生活習慣（喫煙、飲酒、運動、睡眠）」について、2019年基準年に対し2025年までの目標値（基準に満たない社員を20%減らす）をそれぞれ設定。衛生委員会を通じ、各職場の実情に合ったものを選び、皆でアイデアを出しあい、事業所ごとの健康経営推進責任者を中心として推進している。</p>
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.kyorin-pharm.co.jp/sustainability/health.shtml

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	14.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内報や部署紹介をイントラネットで掲示し、全社員が寄稿や閲覧でコミュニケーション促進を図って				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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kencomの利用促進				
(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	83.6	%

■ 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	5.7	%

※ 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	54.3	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.6	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	55.0	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	48.6	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.5	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2017年度に健康宣言をして、喫煙、睡眠、飲酒、運動の4つの生活習慣を指標に全社で健康経営に取り組んできたが、健康セミナーへの参加者が限定的であったことから、社員の健康経営への理解や健康へのニーズを把握する必要があると感じた。そこで、健康経営に関するアンケートを実施した。
	効果検証結果	「健康経営」に関する取り組みの総合評価は、5.72（10点満点中点5）で、取り組みをある程度理解していることが明らかとなった。さらにアンケートの中で、最も関心の高かった「目の健康」についての健康セミナーをオンデマンド配信で実施したところ、アンケート回答率は6%であったが、参加者の満足度は96.2%であった。
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	管理職になる前の研修で、ラインケア研修を実施しているが、休務者が発生してから人事部に相談して対応するケースが散見された。そこで、管理職のスキルアップが必要と感じ、ラインケアセミナーを計画した。
	効果検証結果	ケーススタディへの回答から、ラインケアに関する必要な知識が得られていることを確認できた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大正製薬ホールディングス株式会社

英文名：TAISHO PHARMACEUTICAL HOLDINGS

■加入保険者：大正製薬健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

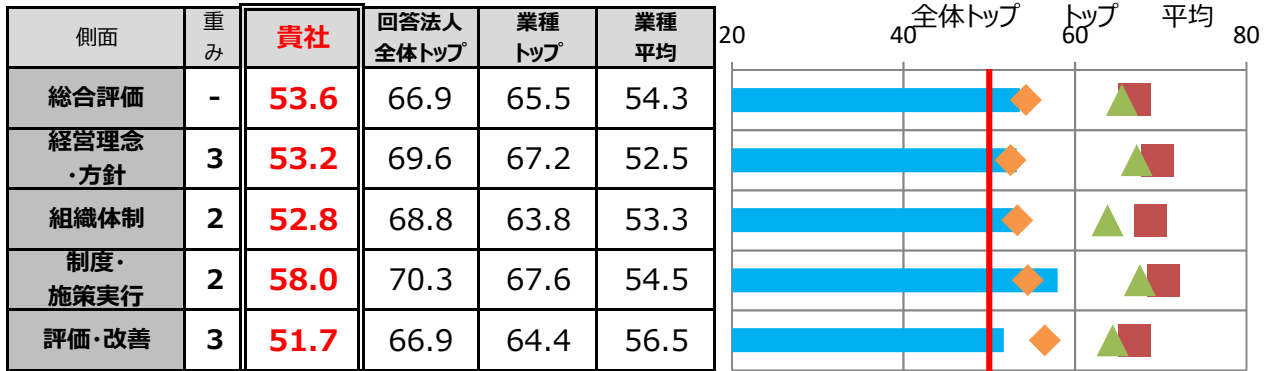
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑1.2 (前回偏差値 52.4)

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

②評価の内訳



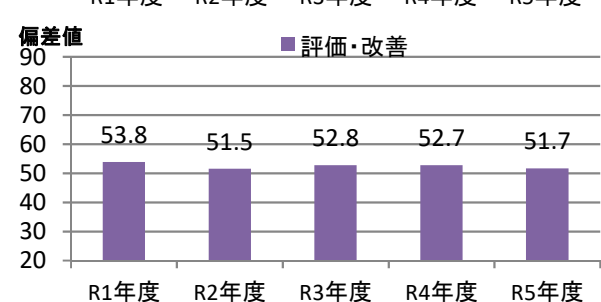
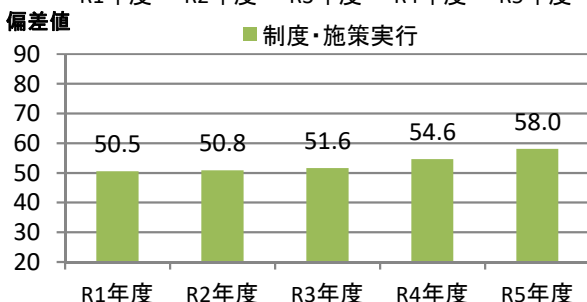
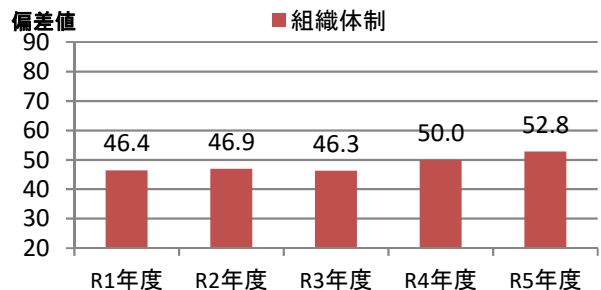
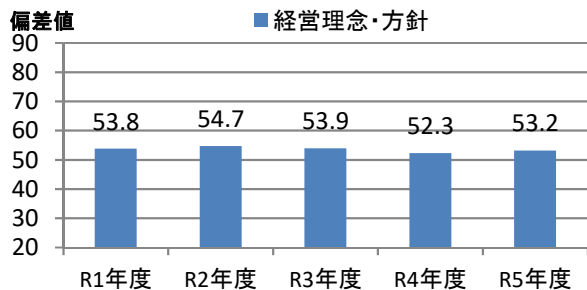
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

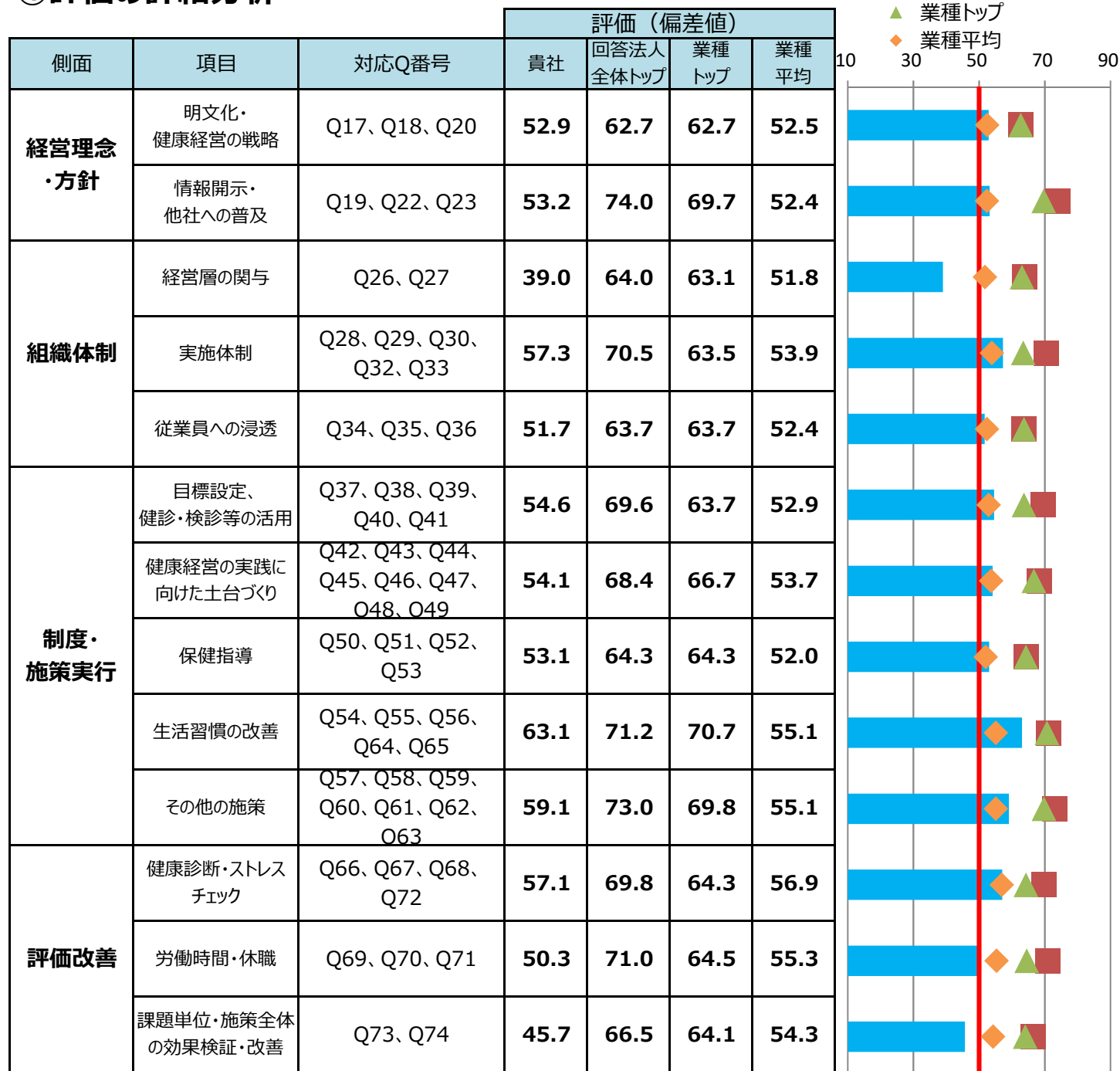
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	1201~1250位	1401~1450位	1351~1400位	1301~1350位
総合評価	51.7	51.4(↓0.3)	51.6(↑0.2)	52.4(↑0.8)	53.6(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 急速に進む高齢化に伴い社会保障費、特に医療費が増加しており、医療費の効率的・効果的な使用が求められるなか、事業の継続的發展を通じて社会課題の解決、健康と美を願う生活者に納得して頂ける製品を創造・提供することで社会に貢献する
	健康経営の実施により期待する効果	「自分の健康は、自分の為に、自分で守る」というセルフメディケーションの考え方を従業員及び社会に浸透させ、健康増進、病気の予防から治療まで、健康と美のトータルサポートを行うことで、医療費の削減や健康寿命の延伸に貢献する
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 製薬企業として社内外に対して更なる健康意識の浸透を図る。社内においてはコミュニケーションを促進し、安全な職場（法令・規程・ルールが理解され、適切に運用されている職場）及び理想の職場（自社経営理念を全員で共有し実践できている職場）環境を維持し、一人ひとりの能力が最大限に発揮できるよう活気があり風通しの良い職場づくりを推進する
	健康経営の実施により期待する効果	職場の安全衛生と健康に配慮することで、誰もが安心して働くことが出来る職場環境が整備されること、従業員一人ひとりにとって働き甲斐のある職場風土が形成されること

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	アニュアルレポート
URL	https://www.taisho-holdings.co.jp/investors/library/annual.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		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	50.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.9	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	定期的にイントラネットで募集し、海洋ごみ拾い活動への参加やラグビーごみ拾い活動を企画・実施し				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.9	%

■ 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	摂取カロリーが分かるアプリの配布。野菜摂取量を測定できるベジチェックを用いた食生活の改善をサポート。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.9	%

■ 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	西武フィットネスやルネサンス等と提携し運動奨励を実施。2022年度の利用者数は828人。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	24.5	%

※ 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	54.8	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	55.0	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	51.5	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.9	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.1	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康支援システムを導入することで、事業所ごとに異なっていた健康診断結果の判定基準、2次検査の受診勧奨判断の基準を統一できた。また健康支援システムと連動したアプリの使用を従業員へ推奨。いつでも健診結果の閲覧が可能となり、健康クイズ、食事や歩数管理等の機能を活用することで社員の健康意識及びヘルスリテラシーの向上を目指している。
	施策実施結果	部署長会での周知、社内イントラネットでの掲示や、健診診断の結果表配布時に操作方法のリーフレットを入れる等、機会を捉えて周知活動を継続。
効果検証結果	社内アンケートによる健康支援システムの利用率、健康支援システム内のライフログデータで利用実績を検証。健康診断実施期間直後は利用率が上昇するも、その後は低下傾向となっている。導入初年度の為、従業員の認知を高める為の効果的な方法を試行錯誤している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働の削減は当社の長年の課題の一つであるが、部署や個人によっても偏りが大きく、総合的な対策が求められている。人事制度改定や管理職の意識変革を含め、業務の効率化を継続的に実施していく必要がある。
	施策実施結果	裁量労働制の導入により総合研究所の労働時間の削減に繋がっている。 月80時間超の時間外労働はほぼ無くなった。
効果検証結果	裁量労働の適用範囲の拡大、勤務管理システムの更改等により、管理職が各人の時間外勤務状況を把握しやすくなったこと及び長時間労働者を削減する為の対策として一定時間超過の度にアラートが自動発出される事により牽制機能を高め、特定の個人への業務集中を防止できている。	

※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：あすか製薬ホールディングス株式会社

英文名：ASKA Pharmaceutical Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

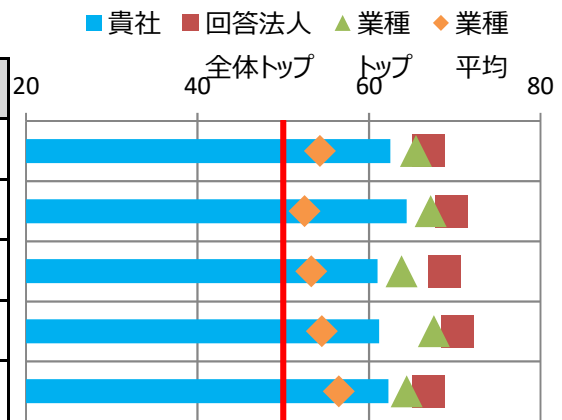
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↓0.3 (前回偏差値 62.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	66.9	65.5	54.3
経営理念・方針	3	64.4	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	61.0	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	61.2	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	62.3	66.9	64.4	56.5



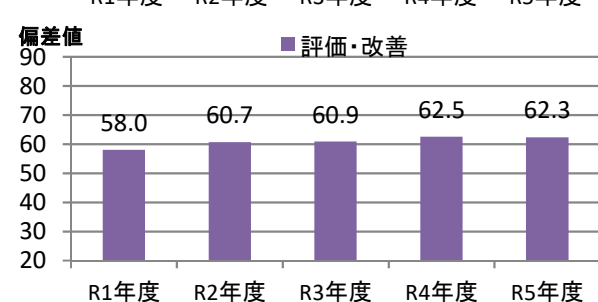
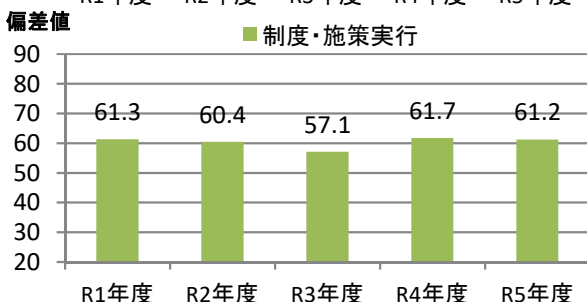
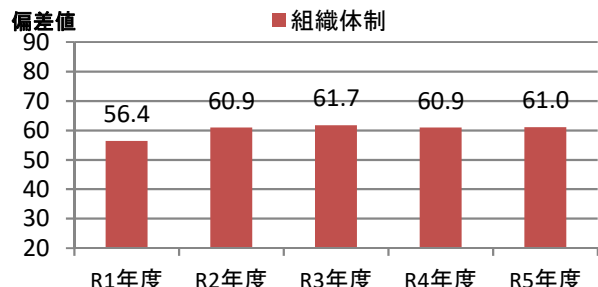
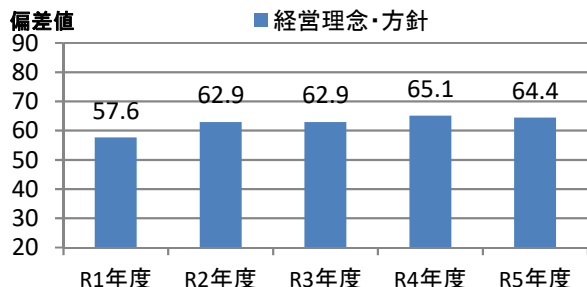
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

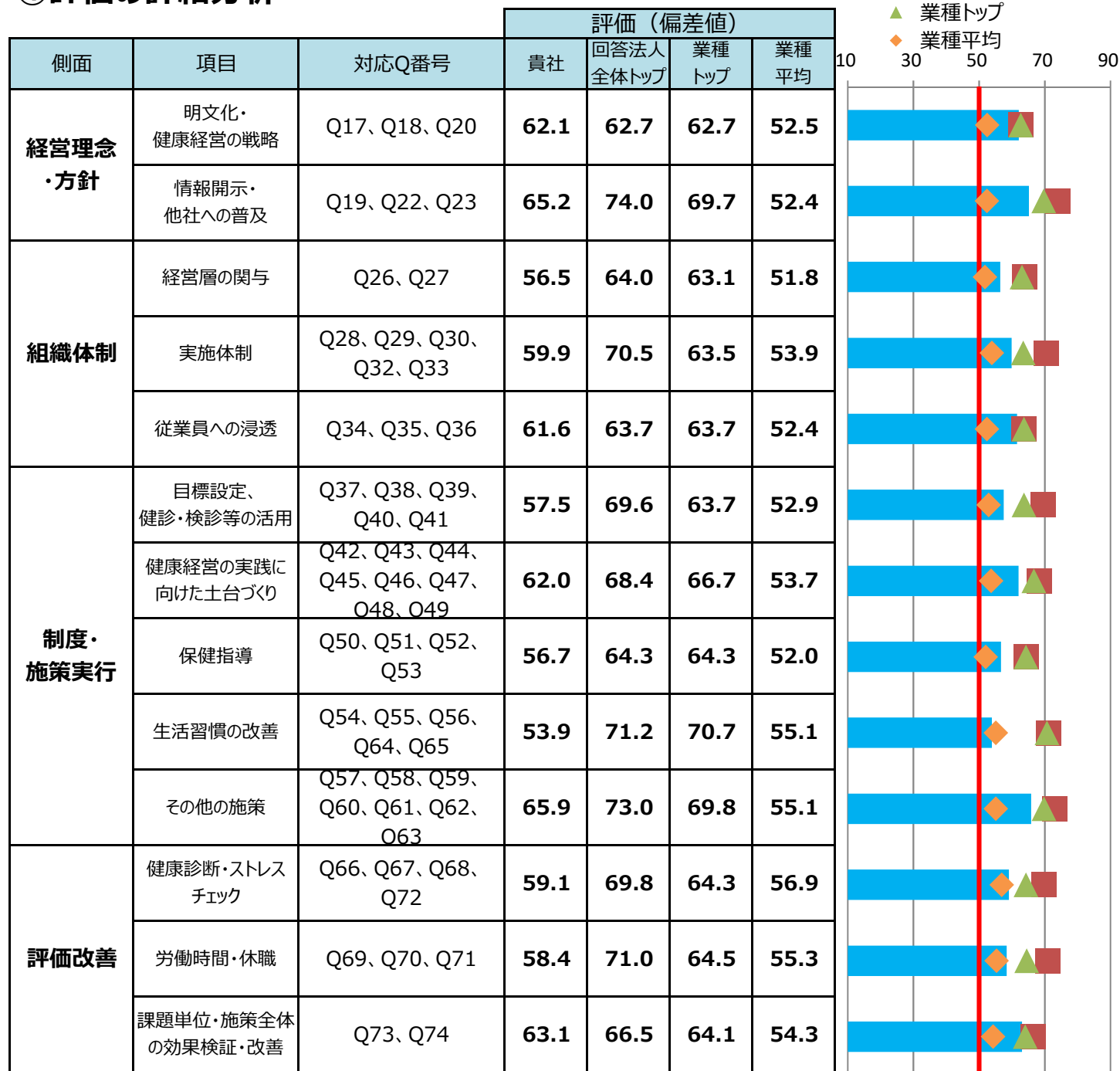
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251~300位	301~350位	151~200位	301~350位
総合評価	58.2	61.3(↑3.1)	60.9(↓0.4)	62.8(↑1.9)	62.5(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	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 あすか製薬HDの中核子会社である「あすか製薬」は、国内産婦人科領域シェアNo.1企業として、医療用医薬品事業に留まらず、ライフステージ毎の女性の健康課題解決やQOL向上に寄与するトータルサポートを多角的に提供しているが、企業価値の向上に直接的に連結していない課題がある。社内においては、女性の健康に関する理解度は職場により温度差があり、従業員全体のヘルスリテラシーの底上げが課題である。
①	健康経営の実施により期待する効果	「予防、検査・診断、治療、予後」の各ステージ毎に女性のニーズを捉えた多様な医療用医薬品のラインアップ、フェムテック事業や女性の健康に関するCSR活動により、ROE8%に至ることを目標とする。 また、社内での健康経営により、不定愁訴や月経およびPMSなど、女性の性差に関連する問題をオープンに語り合える組織風土醸成により、高エンゲージメント者の高値割合30%の組織づくりの一助とする。
	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢の上昇により、不定愁訴の発現、疾病罹患が顕著である。加えてコロナ禍による対面コミュニケーションや運動不足等によりメンタル不調を訴える従業員がコロナ禍以前より3倍に増加している。組織内にこれらの要因を抱えることにより、組織全体の競争力が低下することを危惧している。イノベーションを発揮し、常に挑戦できる企業として、従業員のエンゲージメント向上が喫緊の課題である。
②	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が組織改善を通じて企業価値向上につながるとの認識のもと、「従業員エンゲージメント」をマテリアリティ（最重要課題）の一つとして掲げ全社行動計画を定めている。 当社の従業員一人ひとりがその背景を理解し、自分事と捉え成長戦略を実現できる人材となること。またこれを支える成熟した組織となることをめざす。

※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	統合報告書
URL	https://www.asaka-pharma-hd.co.jp/invest/library/aska_report.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.asaka-pharma-hd.co.jp/Portals/0/resources/csr/pdf/esg_data_2023.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	17	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	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	58.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営とのランチミーティングを全事業所拠点レベルで開催。社長自らが従業員とのコミュニケーションを				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(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	「みんなで健康になろうWeek2022-23」と題し社員食堂でヘルシーメニューや健康米等を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	総合健保の契約スポーツ施設の利用補助を活用。またウォーキングラリー等の運動施策に参加している。				
(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	5.0	%

■ 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	66.2	%

※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	58.3	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	55.0	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	61.2	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	55.0	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	67.1	54.4	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	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.6	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	「女性のつらい症状に関する」社内アンケート結果（回答率64%）において「体がだるく疲れやすい」と回答した女性の割合が、男性に比べ1.7倍（男性34%：女性58%）であったことから、女性従業員の多くが何らかの不定愁訴に悩んでいる姿が浮き彫りとなった。また、職場の女性が何らかのつらい症状を感じつつ就労している事や、女性自身が女性の体に関する知識が無いと感じている現状を把握した。
	効果検証結果	健診検査項目に2022年度はフェリチン値測定_64%受検を導入。2023年度は乳がん・子宮頸がん検査_53%受検を導入。女性の健康に関する社内研修会、医師による講演会を開催。並行して食事施策を実践。 不定愁訴を予防・発見する検査機会を通じ、従業員自身が健康管理を意識している。検査を通じ再検査となった従業員は医療機関での治療を開始した。 当社グループ全体の女性の健康社内勉強会アンケート回答率は66%。そのうち「自身の体調に関し、受診や健康管理等について実際に行動できる」と回答した従業員は90%に至る。社内勉強会、医師による研修会、eラーニングを通じて従業員のヘルスリテラシーが着実に向上している。
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	コロナ禍による対面コミュニケーションや運動不足等によりメンタル不調を訴える従業員がコロナ禍以前より3倍に増加している。 全体としては良好なストレスチェックサーベイ値で推移しているが、組織、職位によってばらつきが課題である。 組織内にこれらの要因を抱えることにより、組織全体の不調者の増加と企業としての競争力が低下することを危惧している。
	効果検証結果	職場風土改善の一助として、経営が労働組合と意見交換会を実施。加えて社長自らが従業員との対話を実践。 ストレスチェックサーベイ基準を広範囲で設定。前年よりストレス要注意者を6.3%拡大しフォロー対応。 経営トップとの直接対話により、経営と一体感が生まれ従業員エンゲージメントが向上。各事業所拠点にプースターの役割の従業員が存在することで職場環境の改善がみられつつある。これに加え産業保健スタッフのメンタルヘルス施策を実践。 心理的安全性、ワークエンゲージメント、メンタルタフネス度は前年比較で0.5~0.9の偏差値アップ。 経営理念およびビジョンの共感、経営層との信頼関係は1.2の偏差値アップに至る。

※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：アルプス薬品工業株式会社

英文名：Alps Pharmaceutical Ind.Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

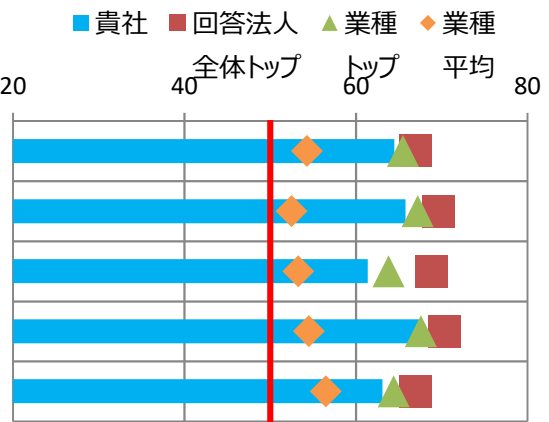
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.5** ↑2.2 (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

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	-	64.5	66.9	65.5	54.3
経営理念・方針	3	65.8	69.6	67.2	52.5
組織体制	2	61.4	68.8	63.8	53.3
制度・施策実行	2	67.6	70.3	67.6	54.5
評価・改善	3	63.1	66.9	64.4	56.5



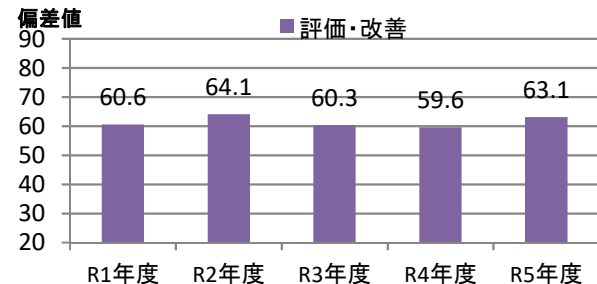
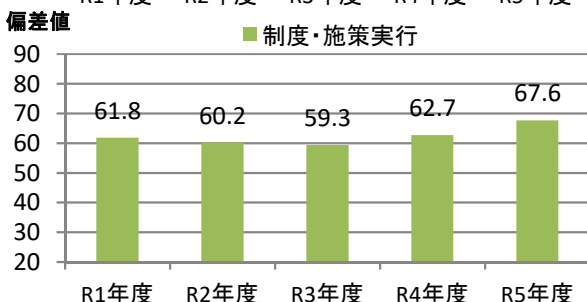
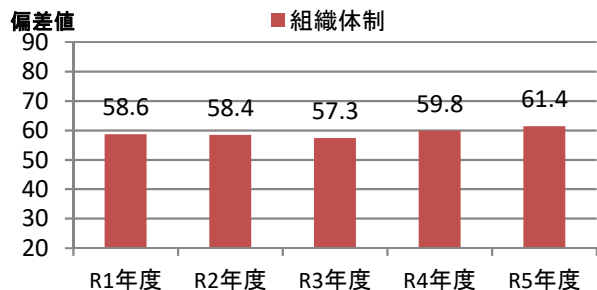
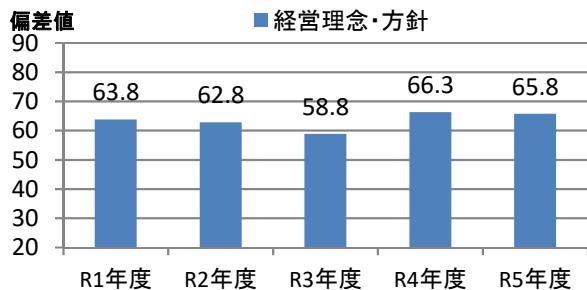
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

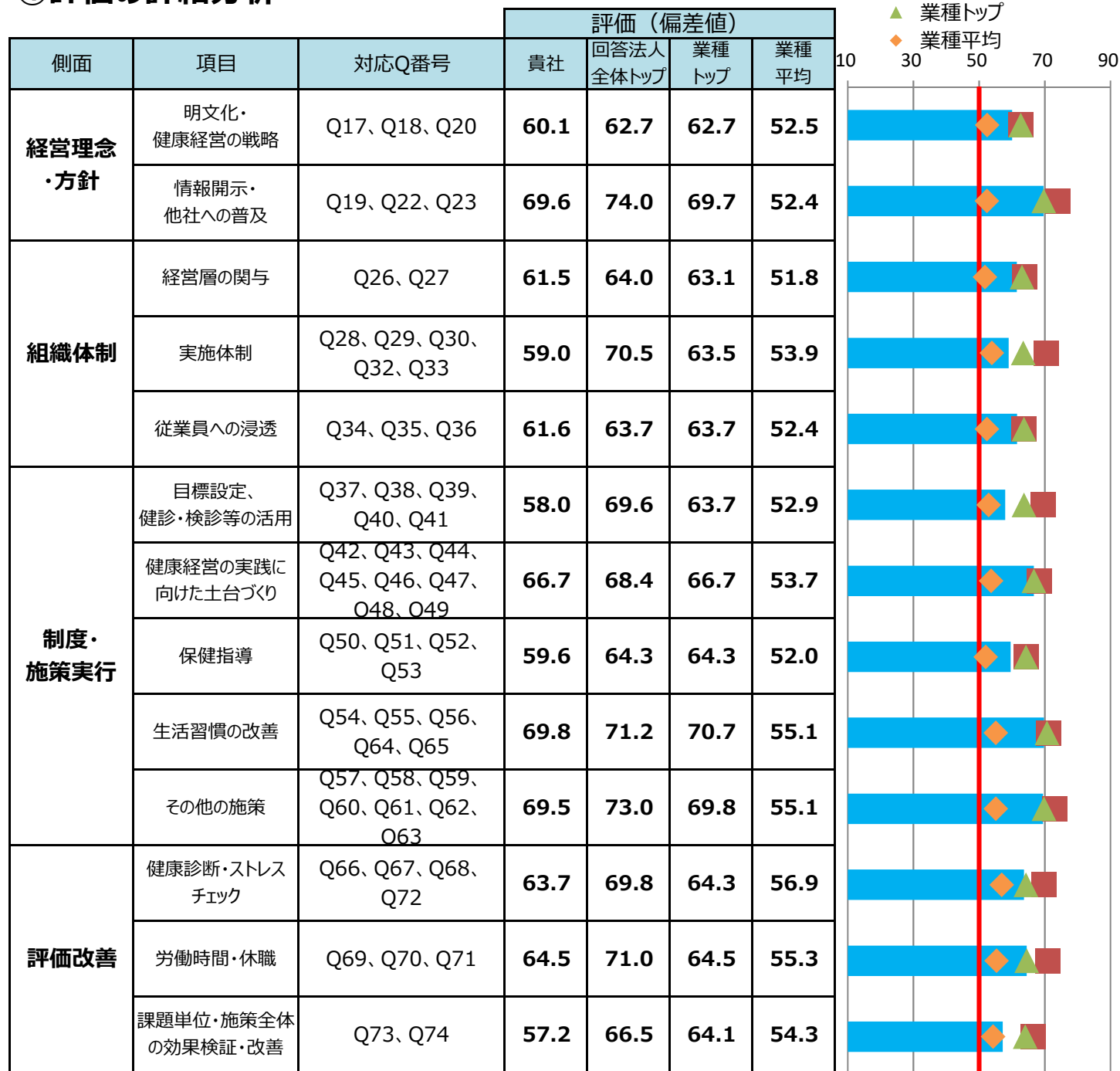
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	501~550位	251~300位	51~100位
総合評価	61.4	61.8(↑0.4)	59.1(↓2.7)	62.3(↑3.2)	64.5(↑2.2)
【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 中長期経営計画の中で「生産性の向上と従業員の幸福度向上の両立」を重要経営課題とし、「健康保持・増進」、「メンタルヘルス対策」、「働き方改革」を3本柱とした健康経営活動を推進し、「多様な人材が生き生きと活躍し、失敗を恐れず新しいことにチャレンジする組織」づくりが生産性の向上に繋がることを目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	働きやすい職場環境の整備が進むことで、従業員のエンゲージメント・ワークライフバランスが向上することで、「生産性の向上と従業員の幸福度向上の両立」を達成する。 生産性では営業利益率10%以上、従業員の幸福度では月平均残業時間10時間以下、年間有給取得率70%以上、高ストレス者割合10%以下など目標値や監視項目を設定し、活動を推進している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化、労働人口の減少が進む中で、女性活躍推進、外国人採用など多様化の推進と併せて労働力の安定確保を達成する。
	健康経営の実施により期待する効果	省力化なDX推進と併せて、誰もが働きやすい環境整備を推進する。 KPIとして業務改善効果、女性従業員数：100名以上、女性管理職割合の向上、障害者の法定雇用率の達成、外国人労働者数、採用人数、離職率など目標値、監視項目を設定し、活動を推進している。

※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ESGについての独立したページ
URL	https://www.alps-pharm.co.jp/future/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.alps-pharm.co.jp/future/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.alps-pharm.co.jp/future/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.alps-pharm.co.jp/future/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	48	回	13	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	場所の提供や費用補助、活動内容の周知により、クラブ同好会の新規設立、積極的な活動を推				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.2	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	乳酸菌飲料・サラダ・ヨーグルトの無料提供を行い栄養補助食品（眼精疲労補助・カルシウム補助）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	34.0	%

■ 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	ウォーキングアプリ「あるくと」の提供を行い、社内でウォーキングが習慣化するよう取り組みを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
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	67.0	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	55.0	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	77.1	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.0	55.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.0	54.4	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	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.2	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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より、全社平均の健康リスクは100付近であるが、高ストレス者割合が増加したため、メンタルヘルス不調者予備軍に対し、対策を行う必要がある。
	施策実施結果	対象部署の全従業員に総務部が個人ごとに面談を実施し、意見のサーベイを行った。また、意見を分析し、結果の部署長へのフィードバックや、管理職層に対するアンガーマネジメントおよびラインケア教育に活用した。
効果検証結果	対応を的確に行えた部署については健康リスクや高ストレス者が大きく下がったが、高ストレス者が継続的に発生してしまう部署もあり、引き続き分析と対策の強化案が必要である。経営層にも内容は伝達され、従業員の健康リスクを低減が重要課題であることが共有され、さらに活動を継続し、来期に向けて大きく改善結果が出るよう尽力する。	
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	基幹システムの入替作業など、会社として大きな業務負荷イベントがあったため、今期は一時的とはいえ残業時間が大きく膨らむ時期が発生した。特にプロジェクトに携わった従業員の残業時間増加が大きく、部長会議において残業時間の管理を厳格に行った（残業時間が一定の時間を超えないよう作業分担の見直しなどの指示、残業が大きい従業員は強制的に定時退社させるなど）
	施策実施結果	人に業務がつかないよう配慮された人員配置となった。残業時間が大きい従業員は翌月は残業をさせないよう管理職層の意識が変わった。
効果検証結果	前半膨らんでしまった残業時間が後半に向けて収束して行きつつある。前者としての残業平均時間は低く保てているものの、特定の従業員への負荷が大きくなるよう、今後も引き続き注視していきたい。	

※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：日本メジフィジクス株式会社

英文名：Nihon Medi-Physics Co.,Ltd

■加入保険者：住友化学健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

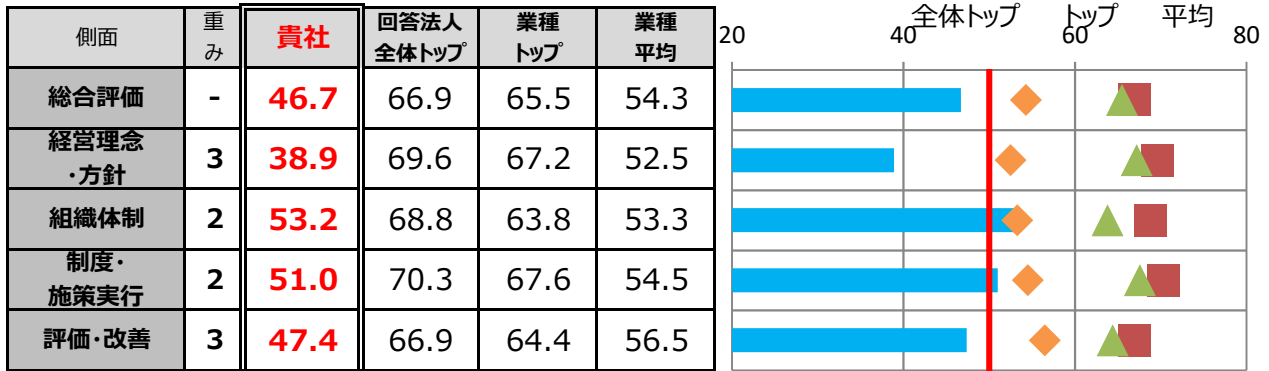
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.7** ↓1.7 (前回偏差値 48.4)

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

②評価の内訳



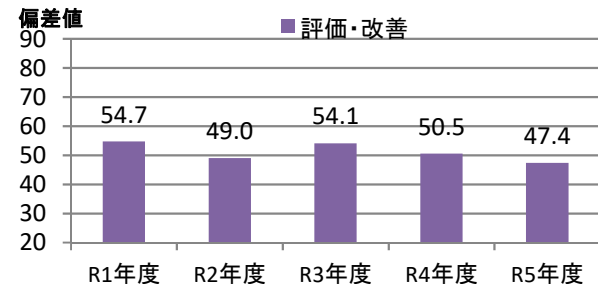
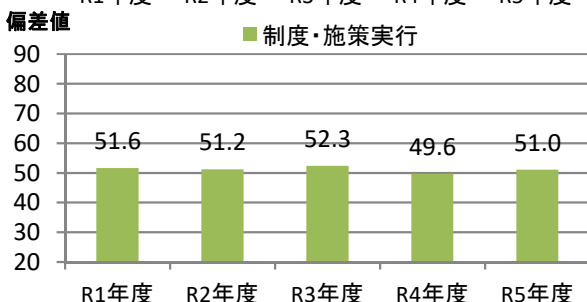
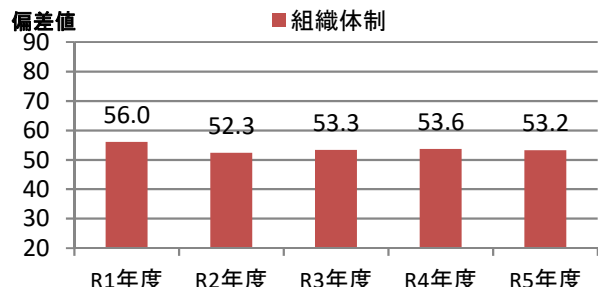
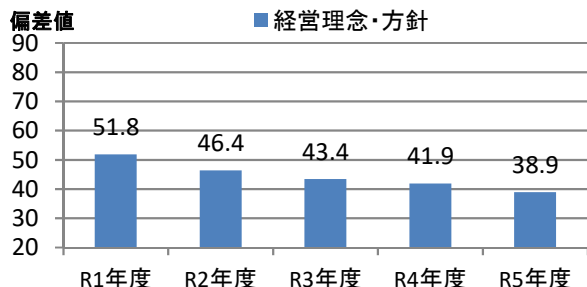
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

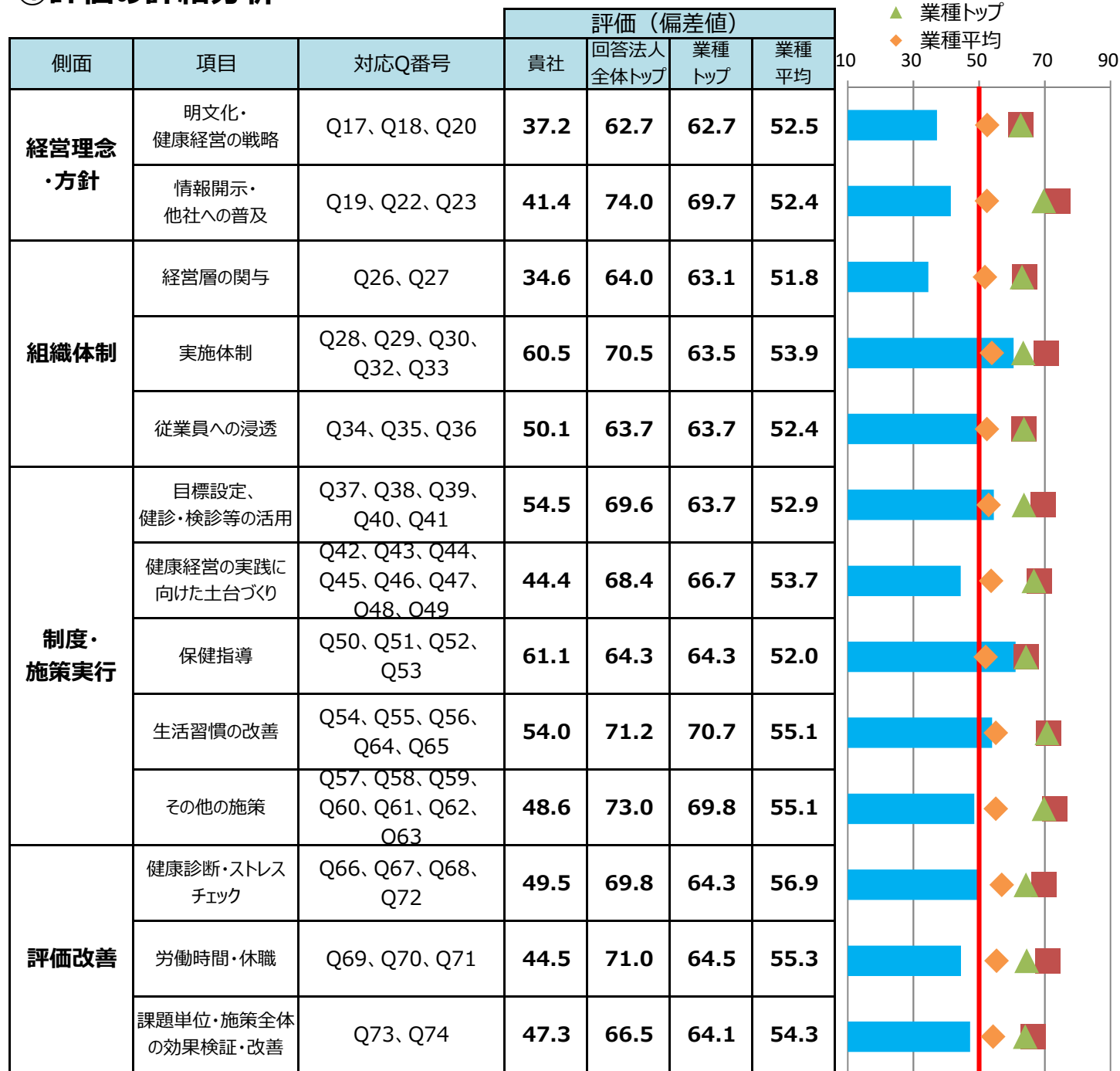
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	1401~1450位	1501~1550位	1851~1900位	2251~2300位
総合評価	53.5	49.3(↓4.2)	50.4(↑1.1)	48.4(↓2.0)	46.7(↓1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働人口減少に伴い、働き手の確保のために従業員の雇用延長による高齢化が進み、60歳以上の再雇用による従業員の割合も今後さらに増えていくと考えられる。経験を活かし長期間元気に勤務してほしいと思う一方で、50代の私傷病による死亡や長期休養が過去に発生。健診結果の経過から予防や早期発見が可能であったと考えられる疾患であるため、従業員のヘルスリテラシーの向上が経営上の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	要精密検査の受診率100%、在職死亡0名、長期休務者0名、加齢による身体能力の低下が要因となる労災事故0件
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.nmp.co.jp/corpo/csr/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	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	1.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各部署での研修後、親睦を含めるため懇親会を実施、費用補助をしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	健康チャレンジキャンペーンを毎年企画し、健康を見直すきっかけとしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツ施設等に使用した金額の半額を補助し、利用を促進している。				
(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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.8	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	55.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.0	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.6	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	高血圧や糖尿病により、脳梗塞や脳出血を発症した従業員がいたことから、健康診断結果のハイリスク者に対して確実な治療につなげ、重大疾患を予防することが重要と考えている。
	施策実施結果	結果が一定基準を超えた120名の従業員に、メールまたは対面WEBで結果説明し、精密検査や受診治療につなげた。数値が非常に悪い方には産業医面談を実施し就業制限の検討した。対象者の81%で改善を確認した。
効果検証結果	2019年度の就業制限値該当者16名に対し、2021年は15名、2022年は18名だった。前年度の対応により該当者が増えているが、経過を確認し、必要に応じて産業医面談を実施する等し、全員の改善を把握している。	
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	休養時と復職時のルールを設定し、復職後の経過も丁寧に見ていき再発予防に努めている。また、長期休職者や休職を繰り返していた従業員については、リワークを活用し、復職準備性を高めてから復職判定をしている。がん治療中の従業員や難病指定疾患治療中の従業員の両立支援も行っている。
	施策実施結果	10名の新規休務者中、7名が復職。復職者全員が就業と治療を両立できている。
効果検証結果	ルールに則り、診断書の提出や受診報告を義務付けることで休務中の状況を把握し、適切なタイミングで情報提供や相談等のフォローができています。メンタル不調に対しては早期対応と必要に応じたリワーク活用により、早期復職につながっている。休務を繰り返す者への対応も早期にできており、2022年度の再休養は0名	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：協和ファーマケミカル株式会社

英文名：KYOWA PHARMA CHEMICAL CO.,LTD.

■加入保険者：協和キリン健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

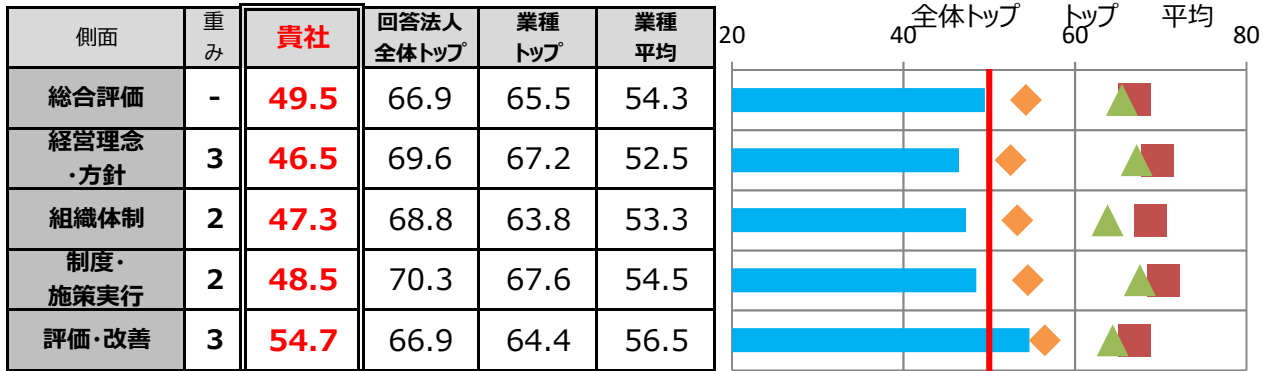
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.5** ↓0.2 (前回偏差値 49.7)

※「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



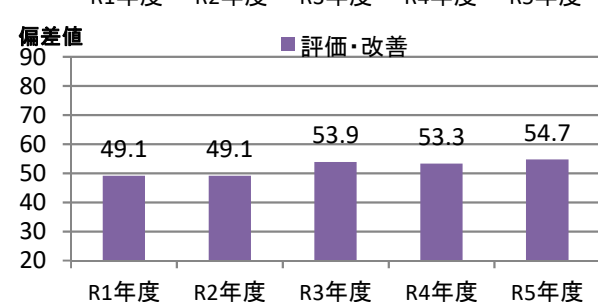
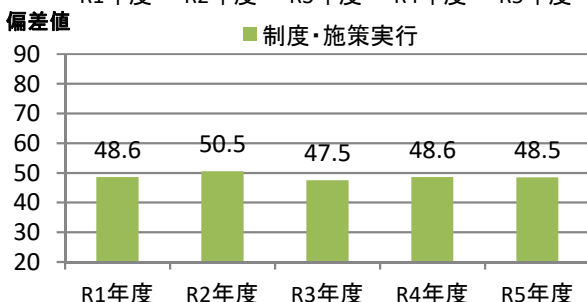
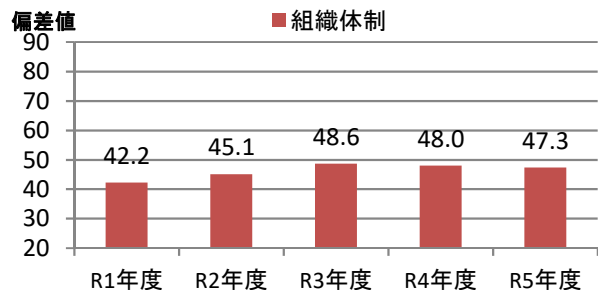
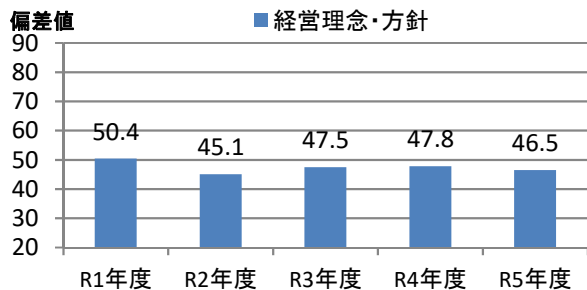
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

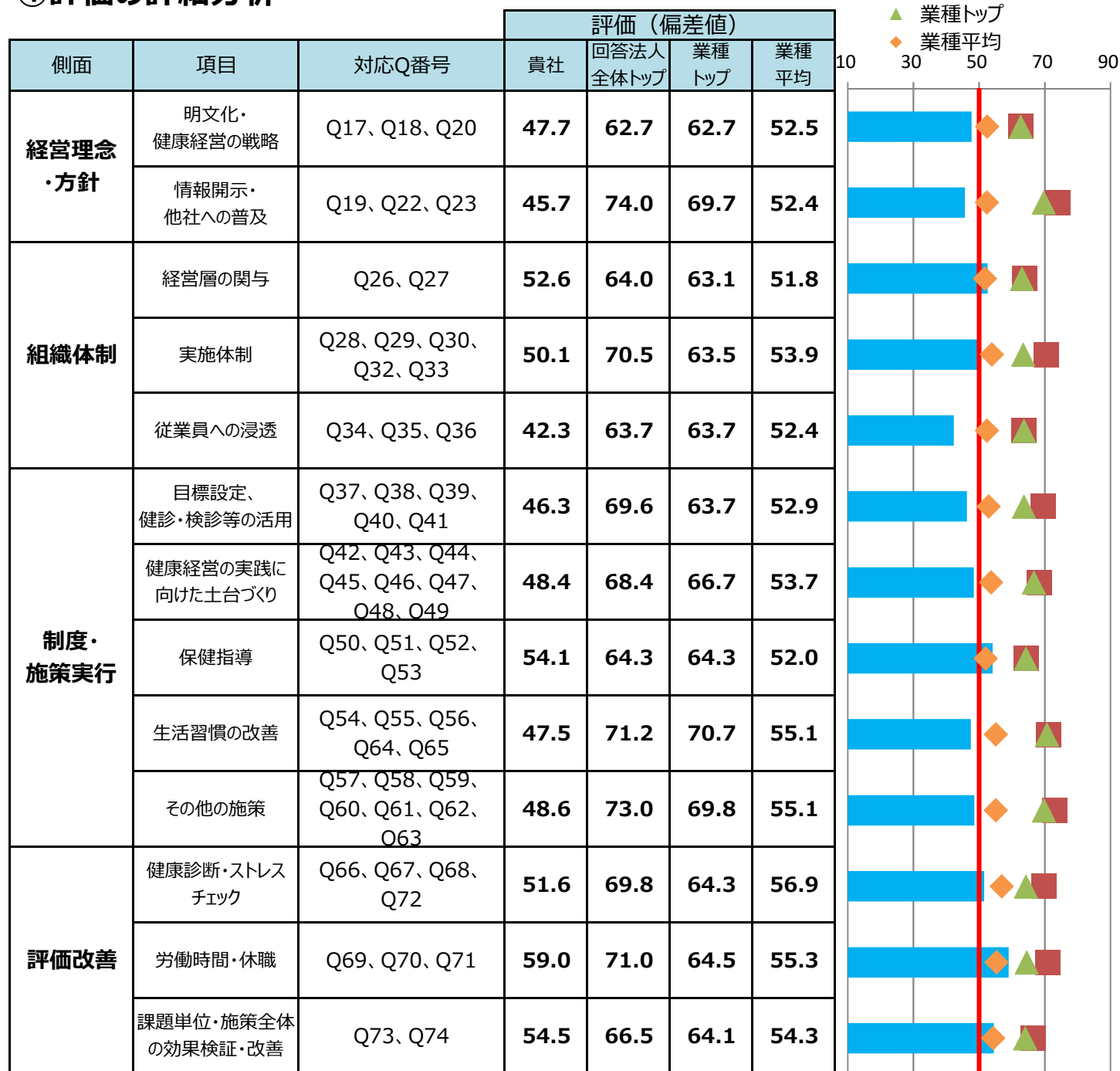
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1401~1450位	1551~1600位	1601~1650位	1701~1750位	1851~1900位
総合評価	48.0	47.4(↓0.6)	49.6(↑2.2)	49.7(↑0.1)	49.5(↓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 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	「適度に運動する」「検診を受ける」「健康に食べる」活動を支援し、「健康で質の高い豊かな人生」を実現する。具体的には、①二次健診受診率向上②血糖・脂質・血圧の有所見者比率の低下③職場のポジティブメンタルヘルス実施率を向上④年休取得日数向上⑤適度な運動習慣⑥喫煙率の低下の項目について、前年比改善を目標とする。
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.kyowa-pharma.co.jp/csvsdgs/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	------------	---

■ 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	小学生以下の子どもを持つ社員家族を対象にファミリーデーを開催、実験体験や構内探検等のイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.7	%

■ 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	「からだ元気プレート」として、カロリーを抑えた食事の提供をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保組合のウォーキングイベントとコラボし、職場対抗のウォーキングイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.3	%

■ 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	84.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.1	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	55.0	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	48.3	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	55.0	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	53.2	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.3	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	過去の健診結果の有所見率より脂質・血圧・血糖の有所見者が多くみられ、特に脂質に関して有所見率が高いため、疾病の発生予防・重症化を予防するための改善が必要。
	施策実施結果	定期健康診断で脂質異常者のうち、数値改善を希望する従業員に対してサプリメントの服用を実施。看護師面談の実施と参加者には目標設定を行った。
効果検証結果	サプリメント服用前の定期健康診断結果より、3カ月服用した後の定期健康診断の結果で数値の改善が見られた。 2021年 40.8% ⇒ 2022年 37.8% 有所見者減少	
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	車社会で9割以上がマイカー通勤。運動習慣が定着しない。
	施策実施結果	健保組合が実施しているウォーキングキャンペーンにコラボする形で職場対抗ウォーキングイベントを実施。
効果検証結果	個人戦から職場対抗戦にすることで、参加者が約20%増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本臓器製薬株式会社

英文名：NIPPON ZOKI PHARMACEUTICAL CO., LTD.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

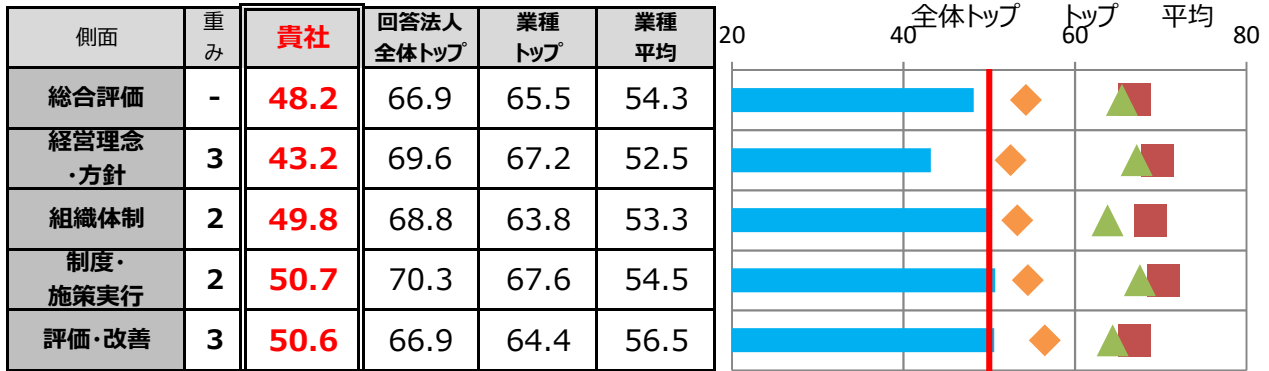
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.2** ↓2.2 (前回偏差値 50.4)

※「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



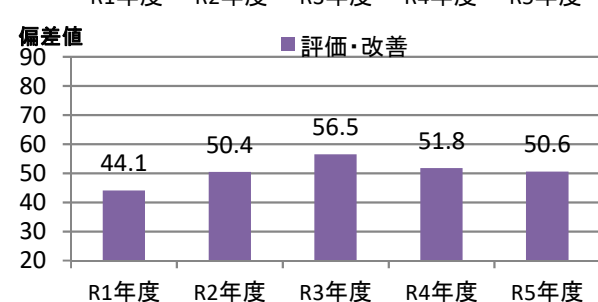
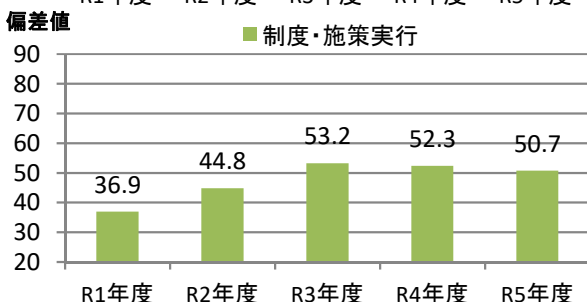
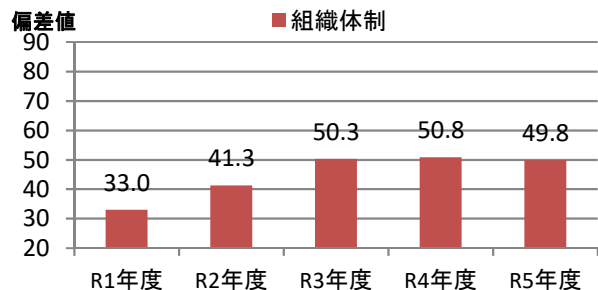
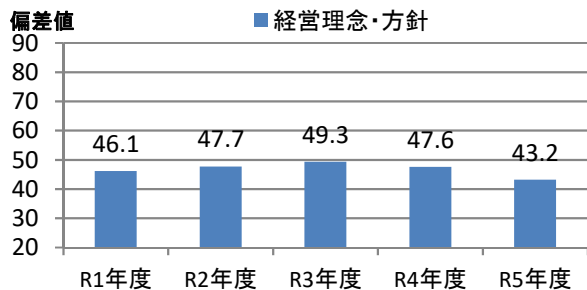
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

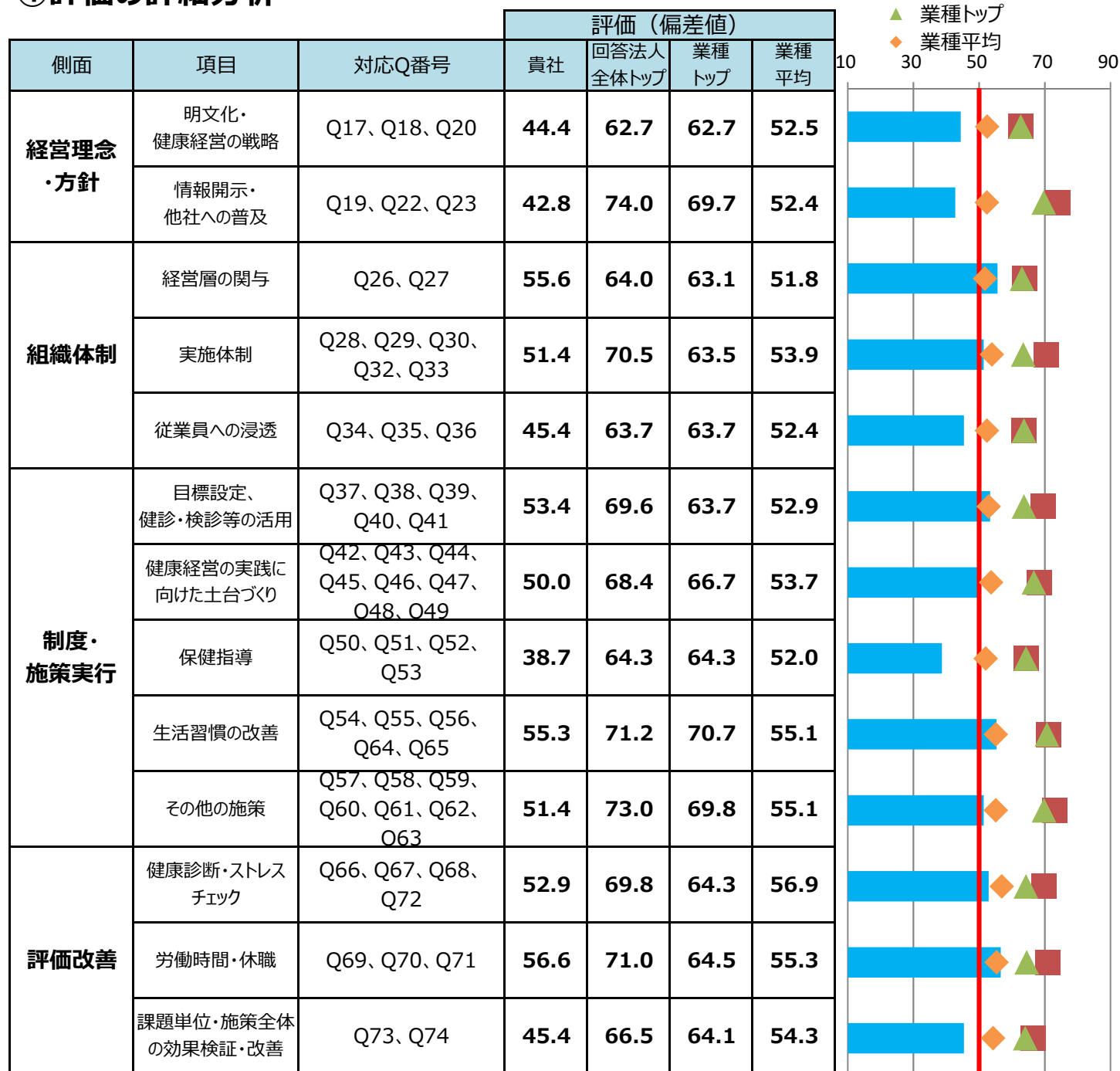
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1851~1900位	1601~1650位	1251~1300位	1601~1650位	2051~2100位
総合評価	41.0	46.7(↑5.7)	52.4(↑5.7)	50.4(↓2.0)	48.2(↓2.2)
【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>健康診断を受けていても病気で長期離脱する方がおられた。実際に再検査となった場合の再検査を受検したか否かが会社及び健保組合で把握できておらず、健康診断後に特定保健指導を受ける社員が、該当者の23.7%と低い水準にあり、健康習慣を見直すチャンス逃しているという現状があった。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健診データを健康診断管理システムの導入や健保組合との連携により、病気による長期離脱を防ぐとともに、従業員自身も自己の健康保持に努めることでパフォーマンス向上を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員のモチベーションアップのために、事務仕事や肉体労働で特に負荷のかかる肩や腰への負担を減らし、少しでも快適に働いてもらうことが課題。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>エクササイズZという体操を制作し、各事業所で実施することにより運動習慣をつけると同時にストレス解消を目指す。</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	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-zoki.co.jp/company/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	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	24.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	篠山マラソンに協賛し、社員参加枠を設けて参加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 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	健康管理アプリに全社員を登録、食事の記録をすることでアプリ上でアドバイスがもらうことが可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリに全社員を登録、運動の記録を行うことで、日々の消費カロリーの確認が可能。				
(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	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	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	54.9	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	55.0	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	52.7	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	55.0	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	52.1	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.9	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.3	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断を受けていても病気で長期離脱する方がおられた。実際に管理職の方が一定期間お休みをしてしまうケースが相次いで発生。健康診断で再検査となった場合の再検査を受検したか否かが会社及び健保組合で把握できていなかったことや、健康診断後に特定保健指導を受ける社員が、該当者の23.7%と低い水準にあり、健康習慣を見直すチャンスを逃しているという現状があった。
	施策実施結果	健保組合と連携を強化し、健保組合から直接従業員へアプローチを実施。また特定保健指導や再検査などを受診できるように有給休暇だけでなく時間休や個人が保有する積立有給休暇などを取りやすい仕組みづくりを実施。
効果検証結果	現段階では定量的な効果はまだ出ていないが、健保組合が直接アプローチした社員のフィードバックを頂くことで、人事担当者からも直接個人に特定保健指導や再検査の受診勧告を行うことが可能になった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の喫煙率が19%と以前に比べて低下しているものの、健康関連企業としては高い喫煙率であるのが課題。喫煙は個人の嗜好ということで会社として関与していなかった現状があった。
	施策実施結果	健保組合が実施するオンライン禁煙プログラムを社内イントラに掲載。それとともに健康関連情報を掲載する社内通達を作成し掲載。
効果検証結果	現段階では定量的な効果はまだ出ていないが、健保組合及び実施協力会社に社員からの問い合わせがあったと報告いただく。長期的に継続していくことで、社員の喫煙率ゼロを目指す。	

※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：富士化学工業株式会社

英文名：fuji Chemical Industries Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：医薬品

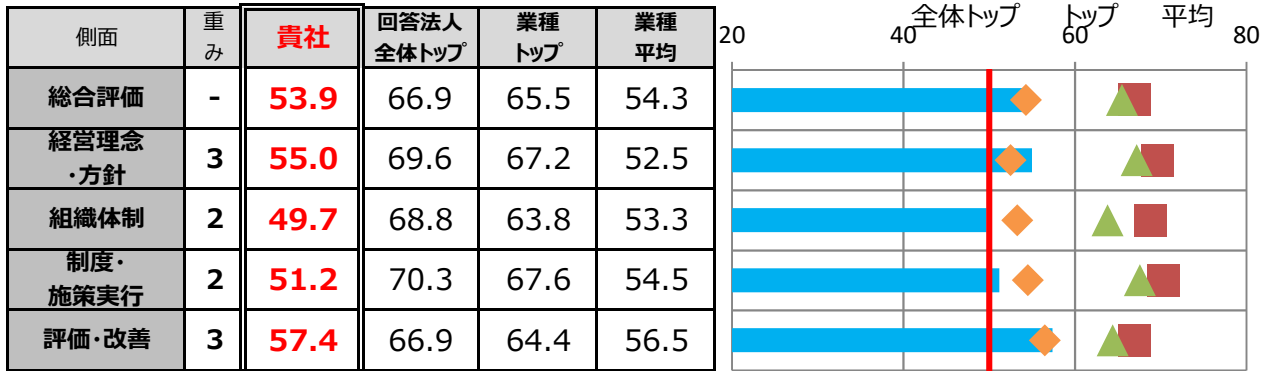
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価：**53.9** ↑8.5 (前回偏差値 45.4)

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

②評価の内訳



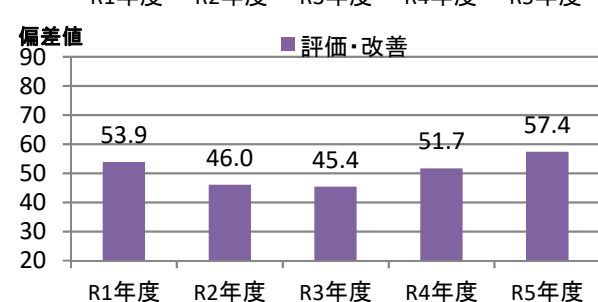
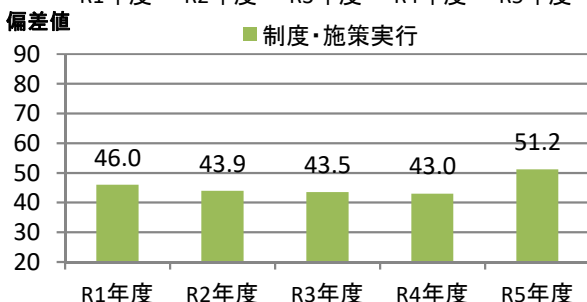
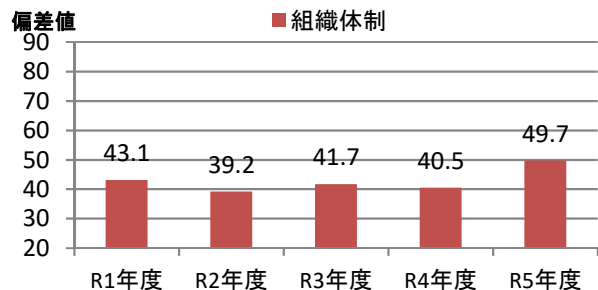
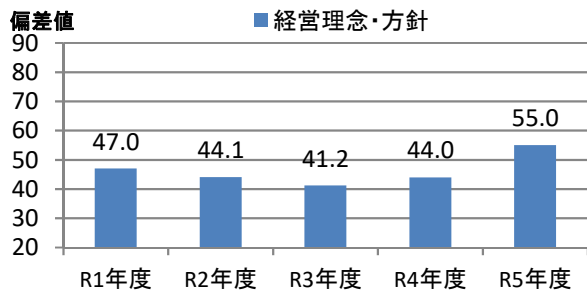
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

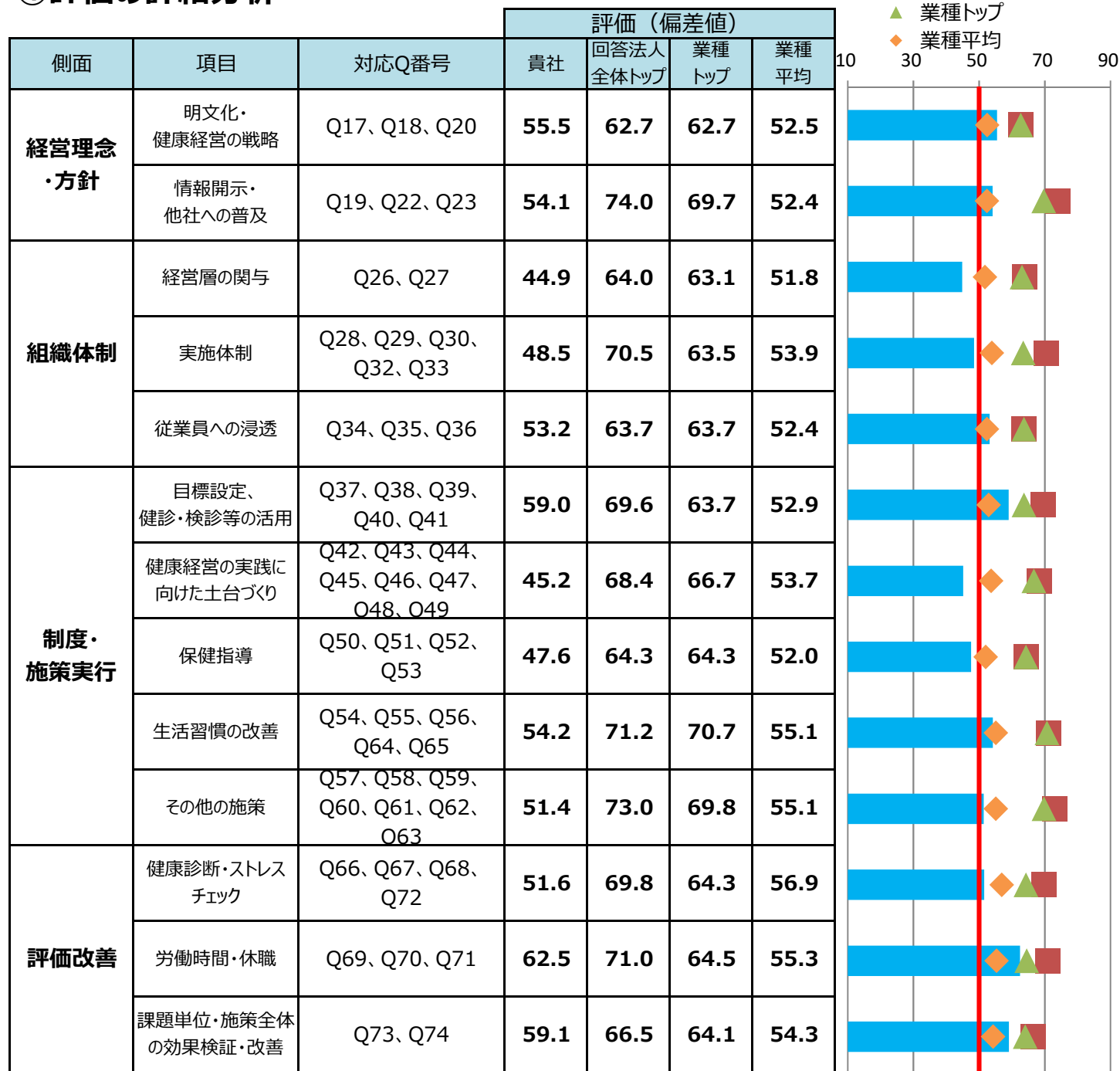
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1851~1900位	2251~2300位	2201~2250位	1251~1300位
総合評価	48.1	43.7(↓4.4)	43.0(↓0.7)	45.4(↑2.4)	53.9(↑8.5)
【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 業種が医薬品製造業なので、お客様の健康に貢献し健康増進をサポートするには、社員自身が健康であることが不可欠であると考え、「生活習慣の改善」「生活習慣病・メタボに関する有所見率低下」「運動習慣定着」「喫煙者減少」の4つをテーマとして社員自身の良好なコンディション維持と生産性の向上を課題に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	様々な年代の社員や環境がある中で、自らが健康意識(フィジカル・メンタル)の向上につながる行動を実践できる社員の増加を期待する。この会社に勤めているから健康で、様々な福利厚生を受けている、とってくれる社員や家族が少しでも増えることを目指したい。
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 従業員の高齢化に伴い、若手の人材確保と退職者防止が重要となっている。最近では学生や求職者が企業選びの際に社員を大切にしている企業や福利厚生が充実した企業を選ぶ傾向にあるので、企業のイメージアップにつなげたい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営認定の企業であることの魅力を最大限にアピールし就職活動や中途採用に活用するだけでなく、実際に働きやすい会社であることを実感してもらい、新卒入社社員の5年後定着率を90%、中途入社社員は5年度定着率95%を目指したい。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	1	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	24.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内に6つの同好会があり、それぞれ社員全員にイベント参加を募集し、職場以外での交流を図って				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	昼の仕出弁当をヘルシーでカロリー表記があり健康に配慮した食事を取れるような環境を整えている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.2	%

■ 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	スポーツ同好会主催による社内イベントで登山・ボーリング大会や町企画のリレーイベントへの参加				
(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	8.0	%

■ 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	78.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.8	%

※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	52.4	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.4	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	55.0	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	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.4	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病やメタボ等を対策するにあたりBMI指数を指標の一つとしているが、数年間のコロナ渦で運動不足が続き、体重増加や生活習慣の悪化が懸念される。健康診断の数値を見てもメタボ予備軍・該当者が平均より高くなっており(30.5%2021年)、特に血压リスクの割合が高くなった(54.3%)。全従業員の健康リテラシーを向上させることが喫緊の課題であると考えます。
	施策実施結果	2023年度より人事部実施の業績考課票に社員自らが設定する健康目標(査定とは無関係)を3つ掲げてもらうようにした。また10月より健康アプリを活用した軽運動・健康意識向上につなげる取り組みを実施予定。
効果検証結果	週一回以上の運動習慣のない社員が2018年には77.9%であったのが、2020年には84.5%まで上昇した。2023年度から業績考課票に健康目標を設定したので効果検証はこれからであるが、社内で実施したウォーキング企画を年3回実施したところ、3回とも15%以上の社員が参加した。今後も運動習慣定着の企画や、食習慣改善の企画などを検討する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全従業員の喫煙率は22.3%で5人に1人が喫煙者であるが、社内の喫煙者アンケートを見ると若い世代の喫煙者には禁煙したいと希望する従業員も潜在している。10年以上前に事業所全面禁煙としたが、事業所外で隠れて喫煙するなど問題があったので、喫煙のリスクを納得させ卒煙・減煙させることが重要と考える。そのリスクを周知させ最終的には喫煙率10%以下としたい。
	施策実施結果	昨年度より禁煙外来補助を実施し、昨年度は2名受診し2名共に禁煙に成功(1名60代、1名30代)。今年度も2名の応募があるので継続して取り組んでいく。
効果検証結果	喫煙率は32.1%(2018年)⇒28.7%(2019年)⇒28.0%(2020年)⇒24.8%(2021年)⇒22.3(2022年)と推移している。昨年度からの禁煙外来を継続していくが、社外講師を招いてセミナーを実施したが参加者は8名だった。長年喫煙している人を禁煙させるのは難しいので、次年度からは減煙させる取組にも注力していく。	

※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：K Mバイオロジクス株式会社

英文名：

■加入保険者：明治グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

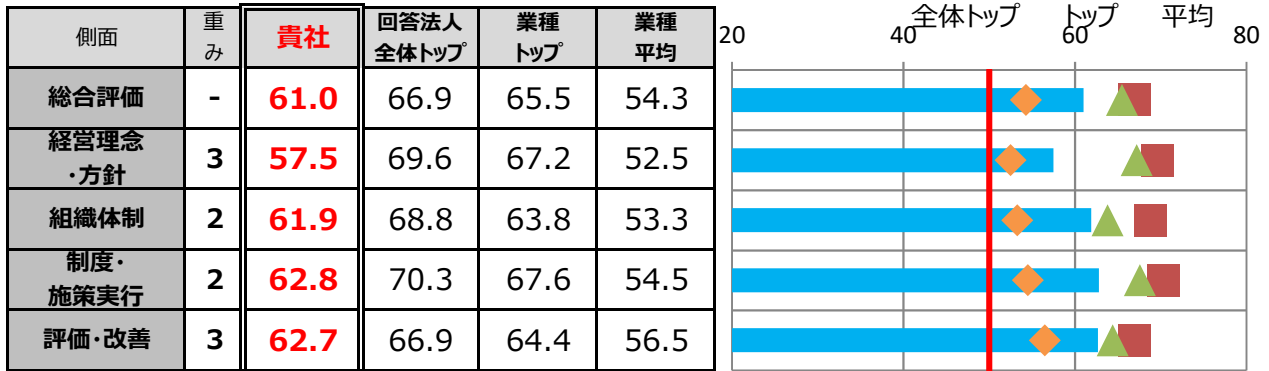
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.0** ↓1.1 (前回偏差値 62.1)

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

②評価の内訳



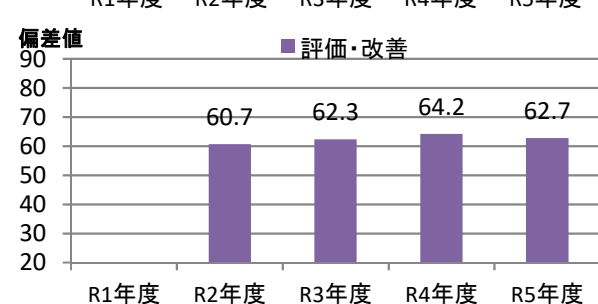
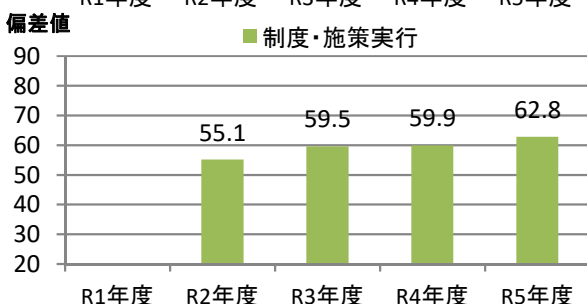
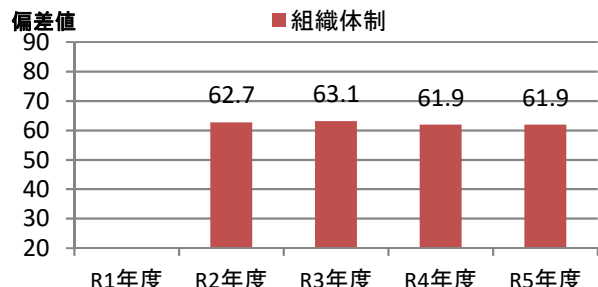
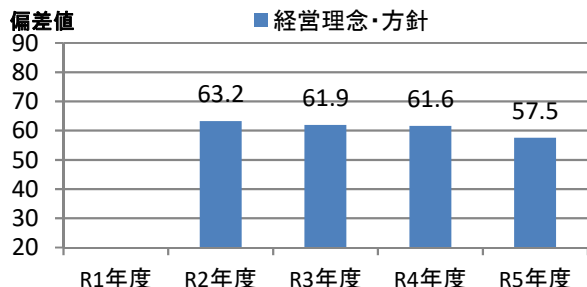
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

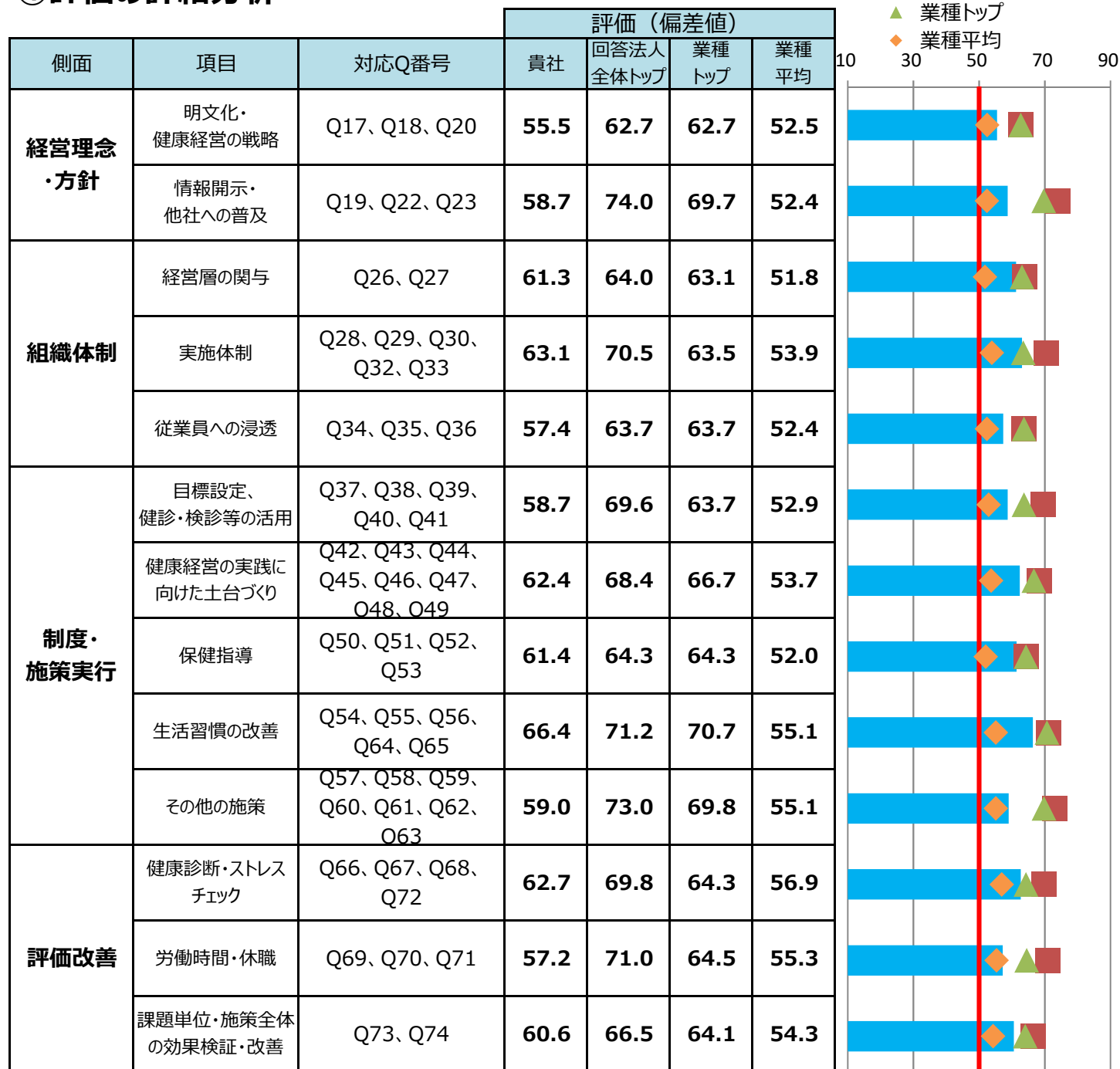
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	301～350位	201～250位	251～300位	501～550位
総合評価	-	60.7(-)	61.8(↑1.1)	62.1(↑0.3)	61.0(↓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	中長期的な企業価値向上 当社では「健康経営の取組み」はサステナビリティ活動の1つとし、経営方針の中核として位置付けて全社を挙げて取組みを推進している。健康経営を始めとしたサステナビリティ活動を従業員一人ひとりが認識して進めていくための土台づくりとして教育・啓蒙活動（自分ゴト化、理解・共感、促進等）を強化し、継続していくことが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践に向け、心身ともに健康で生き活きと働ける職場環境づくりの推進、並びに従業員の自発的・自律的な行動変容を促す。健康経営の取組みを通じて従業員の健康増進はもとより、持続的にインテグリティ、従業員の満足度向上や企業価値の向上を果たしていく。
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 グループ方針「健康にアイデアを」を掲げる企業として、従業員の健康に対して会社と従業員双方が力を合わせて、心身両面で安全・安心を誰もが実感できる健康経営の実践に務めることで、会社全体が活力を保ち続ける仕組みを構築する。
	健康経営の実施により期待する効果	健康に関わるセミナーやイベント、各種健康施策を通じて、会社全体に健康の意識向上や行動変容を促していく。健康経営の実践を通じて、従業員の意識変容、行動変容に関する指標を把握し、従業員の生産性向上、エンゲージメント向上を把握し、従業員が安全・安心でいきいきと働くことができる会社を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kmbiologics.com/sustainability/society_creation/#workplace

※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.kmbiologics.com/sustainability/society_creation/#workplace				
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.kmbiologics.com/sustainability/society_creation/#workplace				
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.kmbiologics.com/sustainability/society_creation/#workplace				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	54	回	11	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.4	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域での清掃活動は、各事業所にて定期的実施している、地震や豪雨災害時には被災地復興				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	全従業員を対象とした食育教育を実施している。2022年度は朝食を食べることをテーマとした。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.8	%

■ 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	体幹の筋肉を鍛えるトレーニングとしてパワーヨガを実施、社内に専門のインストラクターを招いて実施				
(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	25.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.0	%

※ 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	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	55.0	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	59.7	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.0	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	健康経営優良法人ホワイト500に認定されたものの、従業員一人ひとりに健康経営や健康の意識を上げることについて浸透しておらず、健康について自分ゴトとなっていなかった。会社全体に健康経営の考え方を行き渡らせて、健康への意識をより上げてもらえるような風土づくりを推進していく必要があった。そこで、自ら健康に関する目標を設定してもらい、健康を意識してもらうきっかけ作りを行うための施策を展開した。
	施策実施結果	2021年7月より、従業員が一人ひとりが健康経営に参画する仕組みとして、会社名（KMB）にちなんで「Kenko My Boom（健康マイブーム）」を展開し、自ら健康づくりに取り組む施策を開始した。
効果検証結果	本取り組みは3年目となり、従業員全体の健康意識が向上しており、社内や職場内でのコミュニケーションの向上につながっている。結果として、個人健康宣言（2022年度251→2023年度662名、グループ健康宣言（2022年度17チーム→2023年度48チーム）の参加表明があり、2023年度は参加者が前年比約2.5倍となった。本施策の推進により従業員間のコミュニケーションの促進へ寄与している。	
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	従業員に「からだ」だけでなく「こころ」も健康に働いてもらうために、従来より設置している相談窓口（産業医、保健師）を拡充した。社内のメンタル不調による退職者は2019年度より増加傾向となり、相談内容もメンタル不調以外の相談件数も増えてきたため、健康管理室（産業医・保健師による面談対応）の相談窓口だけでは限界があった。
	施策実施結果	通常の「メンタル」相談窓口に「子育て」、「障がい者支援」、「マネジメント」の社内カウンセラーを4名設置している。カウンセリングの分野・窓口が広がることで手軽に相談に行きやすい環境を整備した。
効果検証結果	2021年度より運用を開始しているが、各分野でのカウンセリング件数は増加傾向にある（一般カウンセリング75件、障がい者支援19件、マネジメント支援20件）。月1回社内に定期的に案内を行い、安全衛生委員会にて周知することで、有効に活用されており、効果が上がったケースも見られる。メンタル不調者を減らすためには、本人だけではなく現場の管理職のサポートも必要であり、引き続きフォローしていきたい。	

※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：アルフレッサファーマ株式会社

英文名：alfresa pharma

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

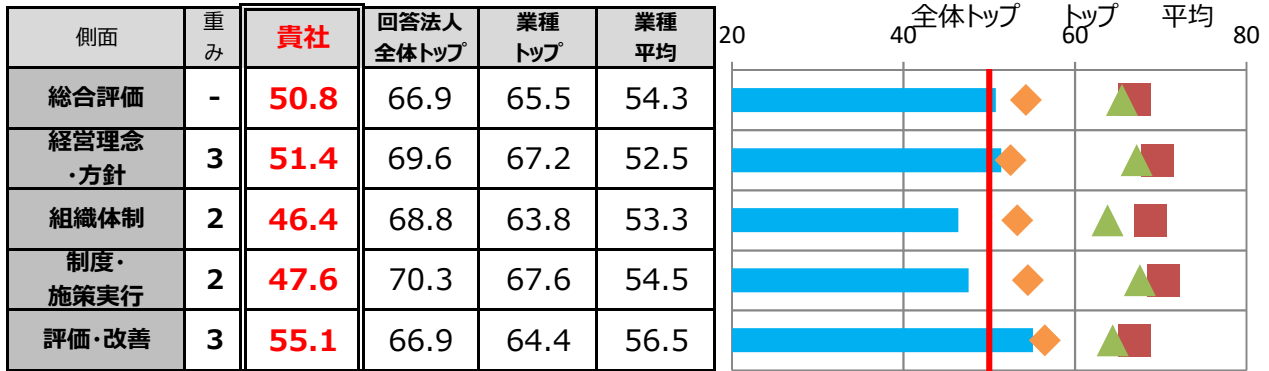
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.8** ↑8.6 (前回偏差値 42.2)

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

②評価の内訳



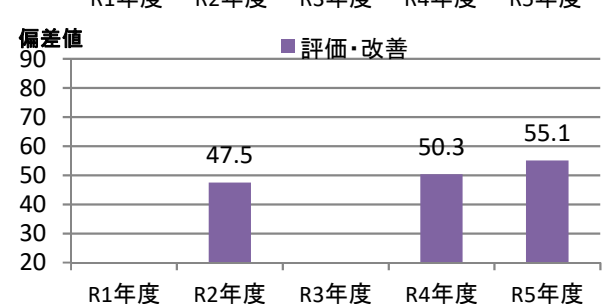
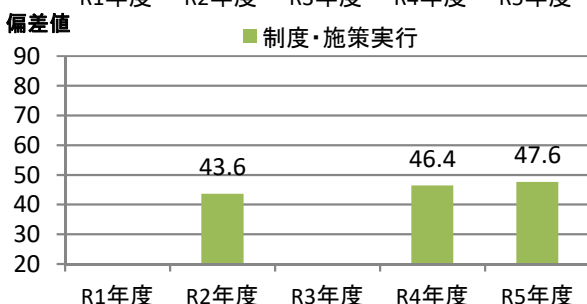
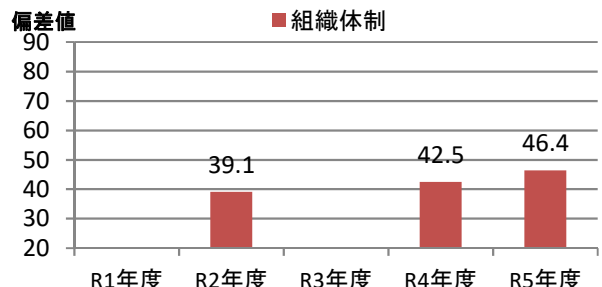
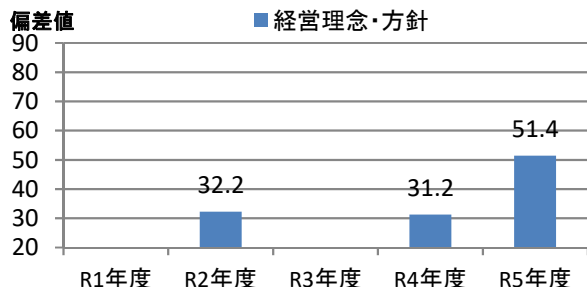
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

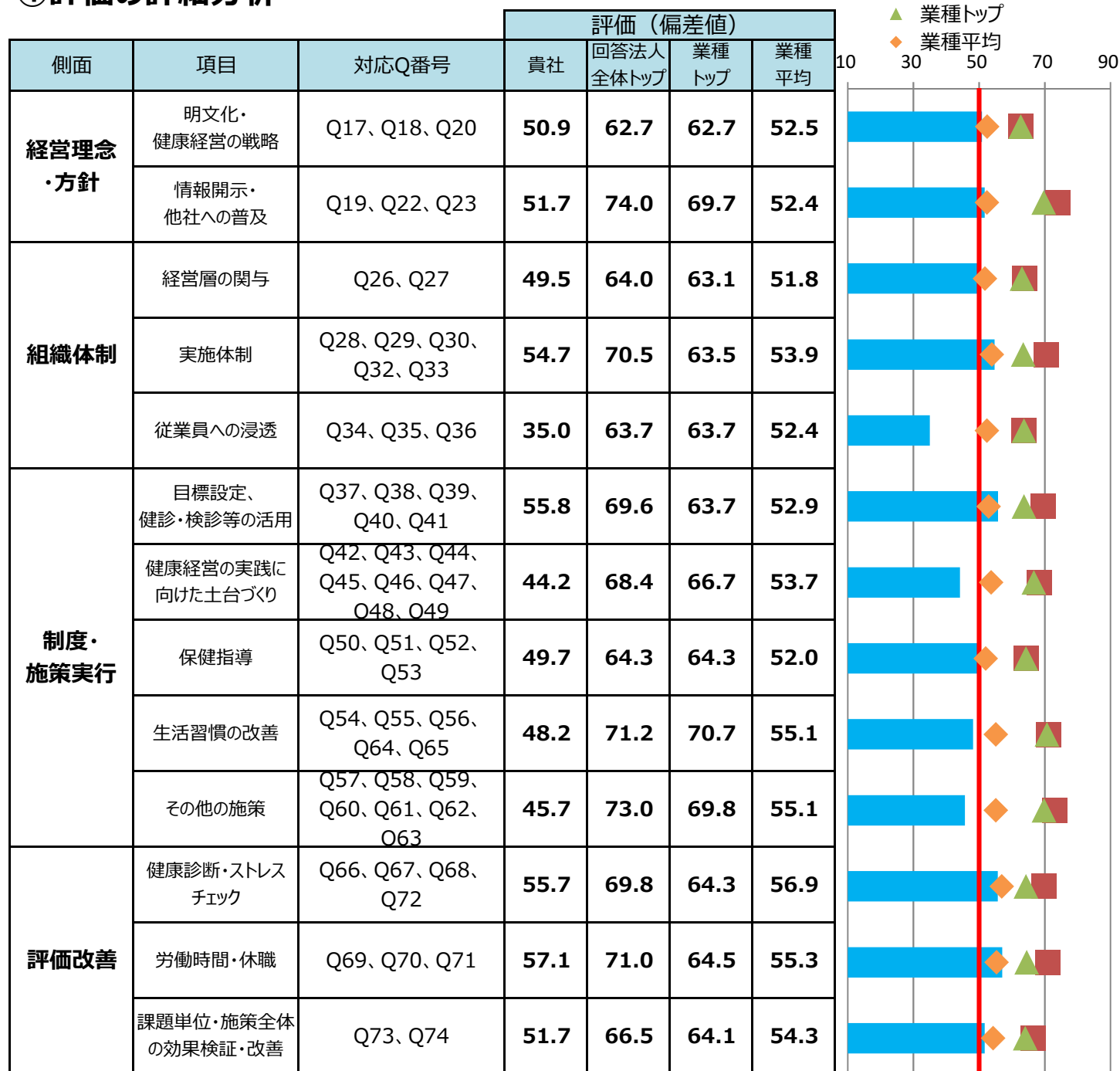
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2051~2100位	-	2501~2550位	1701~1750位
総合評価	-	40.5(-)	-	42.2(-)	50.8(↑8.6)
【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 「企業価値」を向上させるためには組織活性化させることが重要であり、それを支えるのが高いエンゲージメントを有し、心身ともに健康である「イキイキ社員」と定義している。 「イキイキ社員」を増やすためには労働環境の整備、人財育成に加え、社員の健康維持・増進することを最重点課題と捉え、社長を筆頭とした推進体制の下で会社全体の健康経営を推進していく。
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズムとプレゼンティイズム解消による生産性の向上が医療費の削減や離職率の低下につながることで時代が求める新たな“Unmet Medical Needs”に積極的にチャレンジし、予防、診断、治療の幅広い領域で、すべての人の健康と心豊かな生活に貢献できる社員を育成する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 【経緯ビジョン】健康経営を確実に推進することで、アブセンティーズムやプレゼンティイズムを解消し、限りなく健康問題による労働生産性の損失をゼロに近づけることに加え、エンゲージメントを更に向上させていくことを「健康経営ビジョン」と考え、中期経営計画単位（3年毎）で経営課題の策定と施策を展開する。
	健康経営の実施により期待する効果	中期経営計画を3年単位で策定。（①22-24年、②25-27年、③28-30年） 中計毎の課題を①「社員のパフォーマンス向上」②「組織の活性化」③中長期的な企業価値向上」に設定し、推進プラン、施策実行等戦略マップに基づいてPDCAサイクルをまわすことにより、プレゼンティイズム、アブセンティーズム解消を共にエンゲージメント向上に取り組む。

※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.alfresa-pharma.co.jp/sustainability/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://www.alfresa-pharma.co.jp/assets/pdf/sustainability/health_5index.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.alfresa-pharma.co.jp/assets/pdf/sustainability/health_5index.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.alfresa-pharma.co.jp/assets/pdf/sustainability/health_5index.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	70.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	会社近隣エリアの清掃作業等（年に1回⇒3回にした）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.8	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健保が提供している個人むけ健康ポータルサイトの利用促進。利用者の確認				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保が提供している個人むけ健康ポータルサイトを活用したウォーキングイベントへの参加				
(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	3.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	41.0	%

※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	49.1	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	55.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.5	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.9	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.5	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	年々増加傾向にあるメンタル不調者に対して、全社統一の復職支援プログラムが確立できていない。（事業所単位の産業スタッフによる判断で実施）
	施策実施結果	産業医より「リワークセンター」への積極的な通所による、効果的な復職支援プログラムの指導を受け社内 のガイドライン作成（療養の手引き）に入った。
効果検証結果	リワークセンター通所後の復職者の復職後の適応力が高く、再発再燃も少ないことから、原則として全社統 一的に「リワークセンター復職支援プログラム」の導入を展開していくことを目標とした。既に数名の復職 後のフォロー面談を実施中であり、全員再発することがなく順調に就業できている。2022年度の再休職者は 0名	
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	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にあるため、改善の必要がある。
	施策実施結果	2022年度から、時間栄養学の研修を開始。（参加率：70%） 健診後の指導面接の継続実施。
効果検証結果	2023年度の健康診断の結果で効果検証を行う。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：EAファーマ株式会社

英文名：EA Pharma Co.,Ltd.

■加入保険者：EAファーマ健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

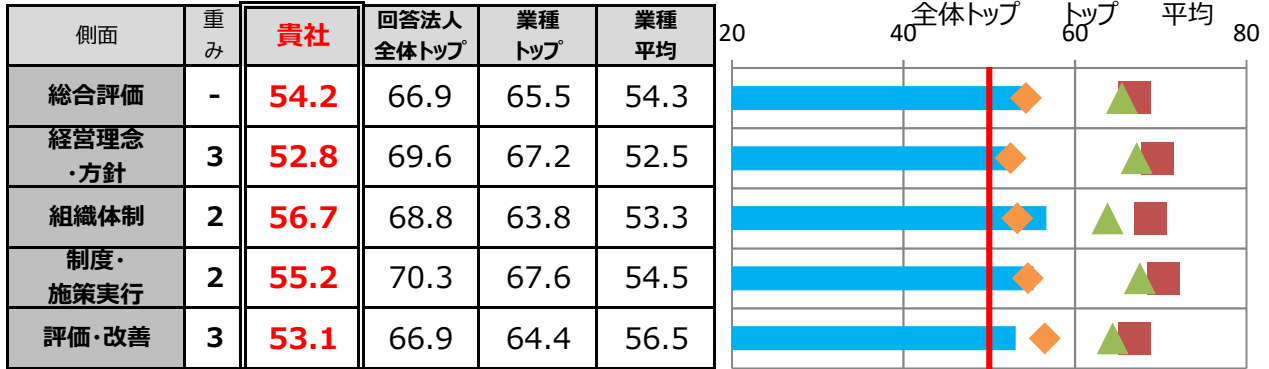
①健康経営度評価結果

■総合順位：1251～1300位 / 3520社中

■総合評価：54.2 ↑7.7 (前回偏差値 46.5)

※「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



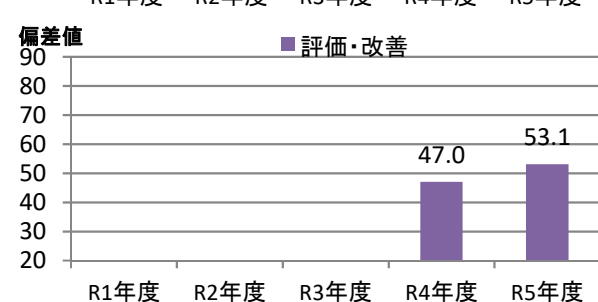
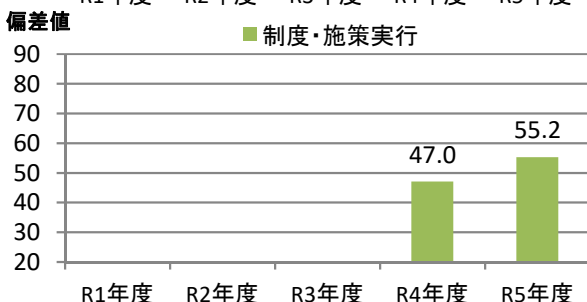
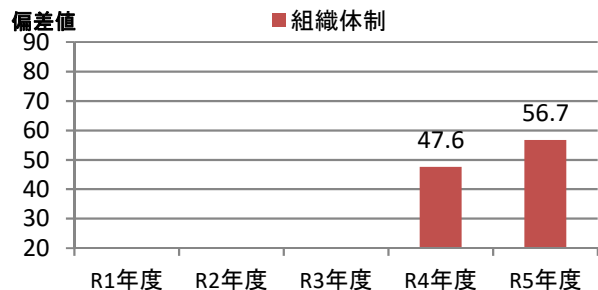
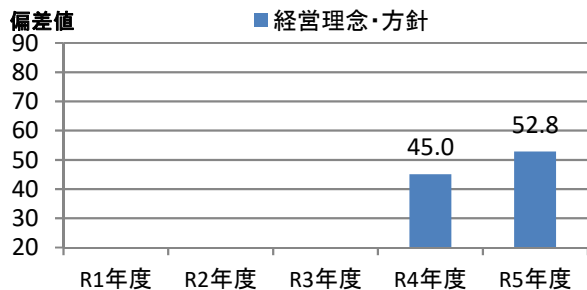
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

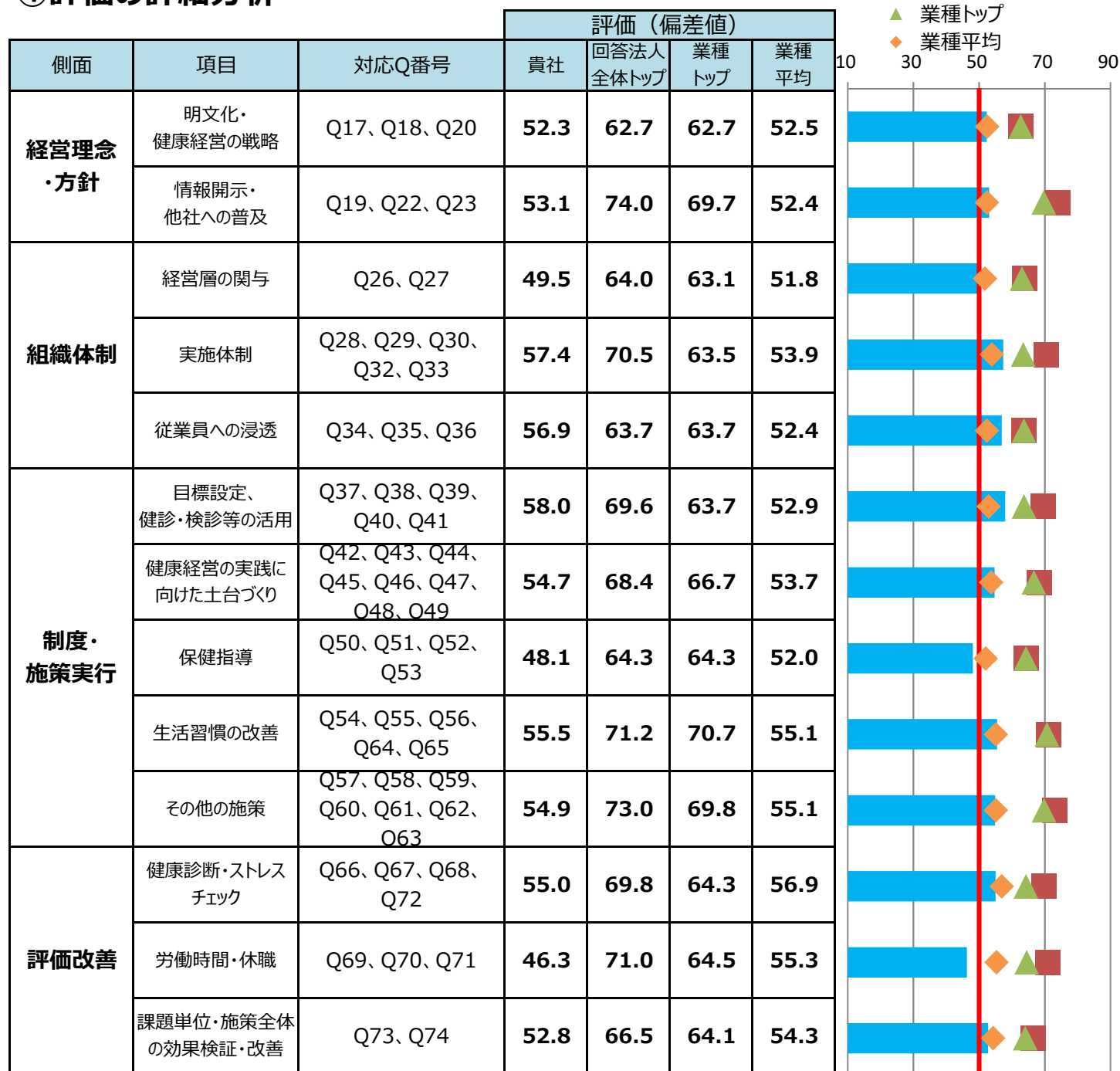
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	2051～2100位	1251～1300位
総合評価	-	-	-	46.5(-)	54.2(↑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	従業員のパフォーマンス向上 定期健康診断後の再検査・精密検査の受診率を向上させることにより、病気のリスク・重症化及び心身の不調による従業員のパフォーマンスの低下を防止する。
	健康経営の実施により期待する効果	早期の再検査・精密検査により、病気の早期発見・治療につながる。再検査・精密検査の結果、治療が必要ない場合でも生活習慣の見直し等、ヘルスリテラシーの向上につながり、病気のリスク・重症化を防ぐことができる。
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

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.eapharma.co.jp/company/health				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※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)	49	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	70.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	基本、職場メンバー全員が参加できる形でイベントを企画・開催。職場活性化に要する費用を補助。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全従業員の健康づくりのため、画像解析による栄養計算・記録が可能な健康管理アプリを導入。				
(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	12.1	%

■ 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	健康管理アプリ内の歩数記録を活用したウォーキングイベントを実施、歩数上位1～10位は表彰（副賞有）。				
(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	12.1	%

■ 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	56.2	%

※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	54.5	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.9	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	55.0	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	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	55.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	54.4	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	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.6	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断有所見者に対し、受診勧奨を実施するも、2019~2021年度の精密検査等受診率は35~37%台と伸び悩んでいた。重症化リスクに対する認識が甘く、保健師からの連絡も軽視されている。ヘルスリテラシーの更なる醸成により、重症化を予防することが課題である。
	施策実施結果	受診しない社員には、組織を巻き込んだ受診勧奨を実施し、精密検査等受診率2021年度37.8%、2022年度64.3%に上昇した。
効果検証結果	組織を巻き込んだことが精密検査等受診率の上昇に繋がり、その結果、適正体重維持者率2021年度61.8%、2022年度62.6%、運動習慣者比率2021年度20.7%、2022年度24.3%と上昇した。2023年度から精密検査等受診に利用できる健康休暇制度を導入、更なるヘルスリテラシーの醸成を図る。	
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	高ストレス者率が10%前後で推移しており、メンタルヘルス疾患を防止し、従業員のパフォーマンスを發揮するためにもメンタルヘルス対策が不可欠である。
	施策実施結果	2022年度メンタルヘルス研修をe-learningにて実施、受講率はセルフケア70.1%、ラインケア67.8%であった。産業医、保健師への相談窓口の周知を図っている。
効果検証結果	ストレスチェックの高ストレス者率は、2021年度9.3%、2022年度10.9%と改善に至らない状況である。また、退職者数やメンタルヘルス対応者数が多い事業所があり、職場環境の改善が必要である。組織分析結果を経営トップ、担当役員等に説明し、課題を共有、職場環境の改善や今後の対策検討に繋げている。	

※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：ノボ ノルディスクファーマ株式会社

英文名：Novo Nordisk Pharma LTD.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

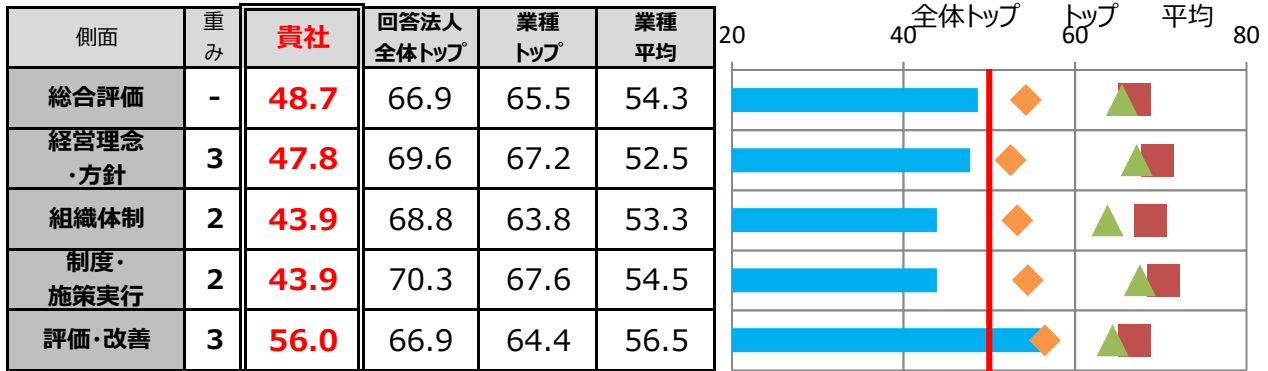
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.7** (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



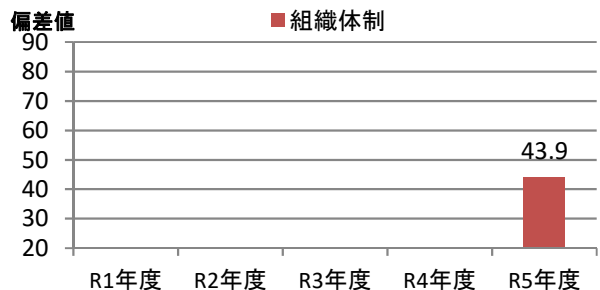
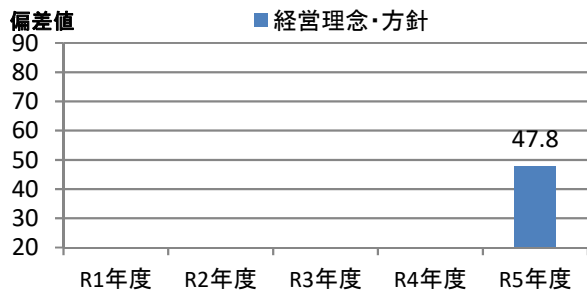
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

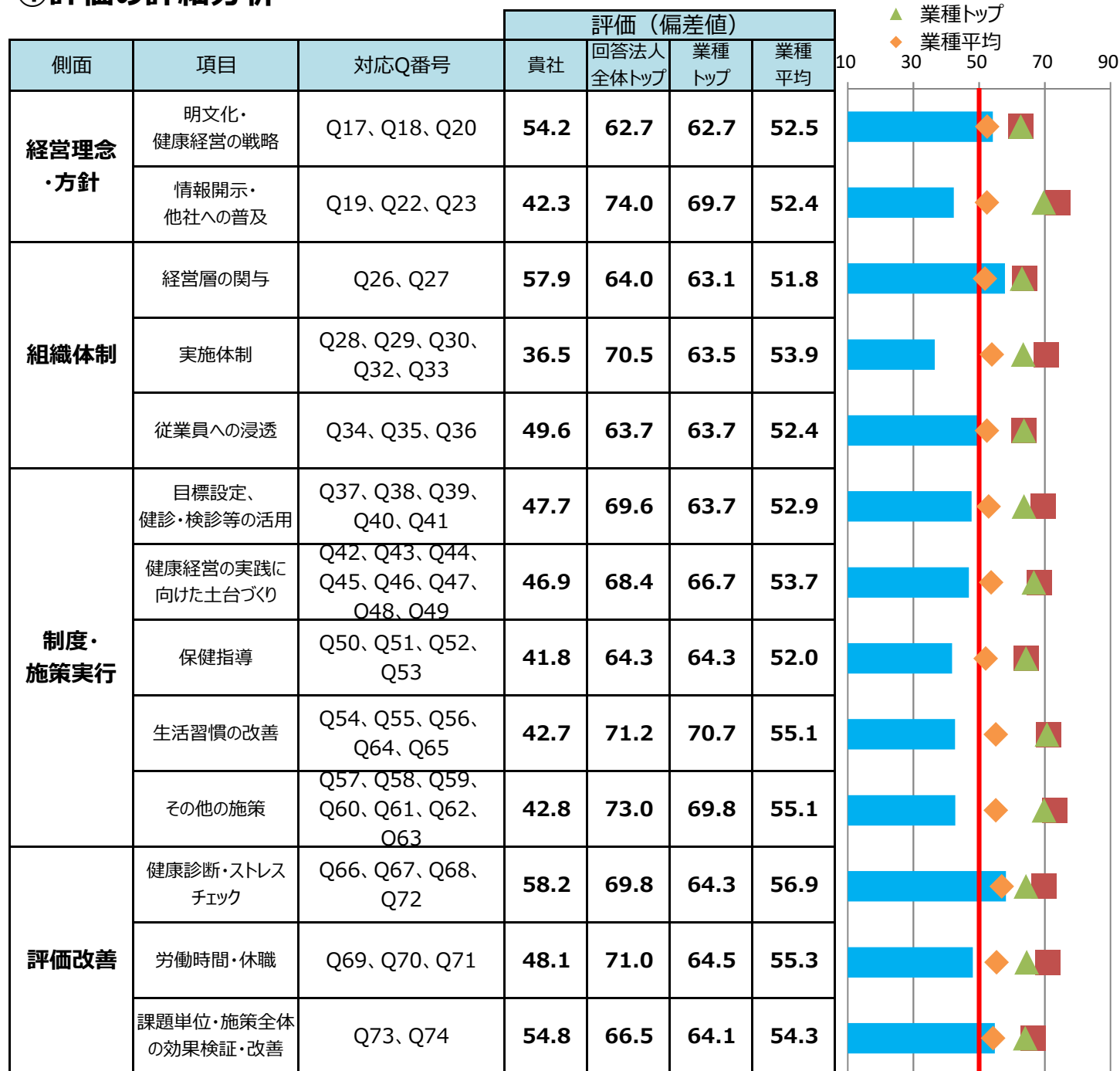
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	48.7(-)
【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 対象疾患領域の拡大や医薬分野の技術革新が急速に進行するなか、日々の業務も複雑化・グローバル化しており、日本法人のリーダーも急速な成長と革新が求められている。このような中、ファシリテーションインタビューの中で一部の役員によるマイクロマネジメントが指摘されたり、新しいアイデアを提案するためにエンパワメントされていないと感じる社員が多くいるなど、特にエンパワメントに課題があることが明らかになっていた。
	健康経営の実施により期待する効果	「エンパワメント基本方針」の作成とそのコミュニケーションを実施し、役員以下のすべてのマネジャーが自らの行動およびパフォーマンス評価において「エンパワメント基本方針」を実践する。当該基本方針では、コミュニケーションに求められる期待値と、マネジャーに対するエンパワメントの重要性を明確にし、変革を推進する。「エンパワメント基本方針」について、全マネジャーに対して2023年に教育を実施する。
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 ノボ ノルディスクウェイの8、「私たちは、健全で魅力的な職場環境を整えます」に基づき、従業員はノボ ノルディスクで働いている間に病気やケガのリスクにさらされてはならないとの目標がある中で、日本法人のストレスレベルは他の現地法人と比較しても高い状態にある
	健康経営の実施により期待する効果	ノボで働くすべての人々の健康レベルの向上、魅力度・安全性・快適さ等あらゆる側面において高水準な労働環境の維持・向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.novonordisk.co.jp/content/dam/nncorp/jp/ja/sustainable-business/annual-report/pdfs/annual-report-2022-jp.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	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		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行の実施、全社ミーティングの実施、社内コミュニケーションの際の金銭支援				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	糖尿病予防レシピの作成、公開、エクササイズイベントの開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	疾患啓発活動の一環として、5kmウォーク&ランチャレンジやヘルシーウィークへの周知などを行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	46.8	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.0	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.5	55.0	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	50.0	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.9	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.3	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	年次のストレスチェックを行ったところ、ストレスを抱えている人の割合は2021年時点で25.1%であった。これは、全世界（アメリカを除く）の従業員と比較しても高い状態にあり、改善が必要である。
	施策実施結果	役員を中心とし全従業員に対しエンパワメントの向上や全社的な健康増進活動である「ノボヘルス」の周知を行った。高いストレスを抱えている人には産業医との協業を強化し積極的な介入・サポートを実施するなどした。
	効果検証結果	2022年時点で19.5%まで改善、2023年度は18.2%とさらに改善し、一定の成果を挙げている
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：高田製薬株式会社

英文名：TAKATA Pharmaceutical Co.,Ltd.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

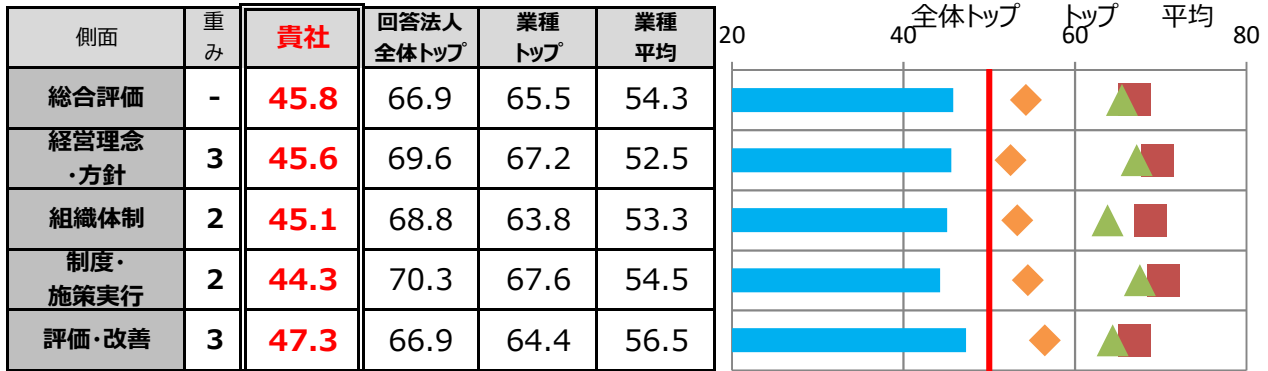
①健康経営度評価結果

■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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



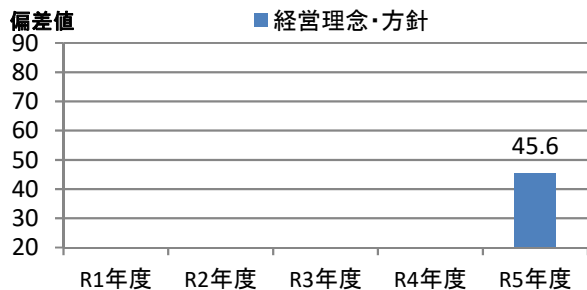
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

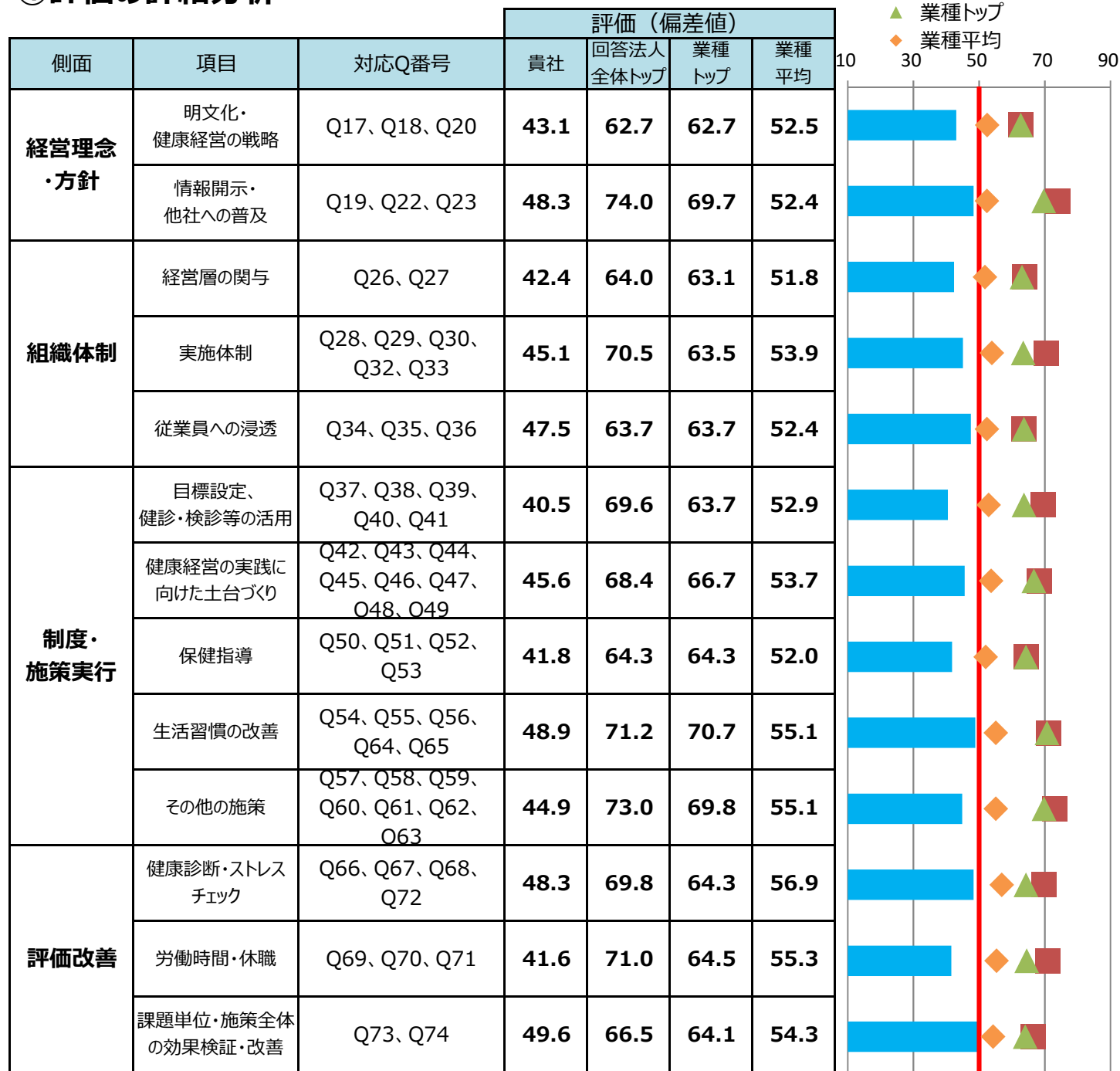
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	45.8(-)
【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	人材定着や採用力向上 採用状況が厳しい中、健康面での福利厚生を充実させ定着率を高めること。また採用時におけるPRとするため。
	健康経営の実施により期待する効果	高ストレス者の割合を減少する。
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.takata-seiyaku.co.jp/profile/CSR/hpj79b00000033el.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	子ども食堂、フードドライブ活動、ペットボトルキャップ回収等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康診断の結果を保健師が全員確認し、生活や食事の支援、受診勧奨をクラウドでコメントを入れている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	東京薬業健康保険組合の「チャレンジWebウォーキング大会」を案内				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	43.1	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.6	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.9	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	55.0	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	47.9	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.7	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年以降喫煙に関するアンケートを取ったところ喫煙率23%であったことから従業員およびご家族の健康を守るための施策が必要となった。
	施策実施結果	2020年10月休憩時間除く就業時間内禁煙実施、2022年10月敷地内全面禁煙・喫煙所廃止、2019年以降毎年禁煙キャンペーン（補助金助成、禁煙達成者の表彰、賞品授与）実施。
	効果検証結果	(C)の施策を行いながら2018年以降毎年喫煙率アンケートを実施しており、年々減少しているので一定の効果は出ている。（2018年：23%、2019年21%、2020年18.2%、2021年15.8%、2022年13%）
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：日本ジェネリック株式会社

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

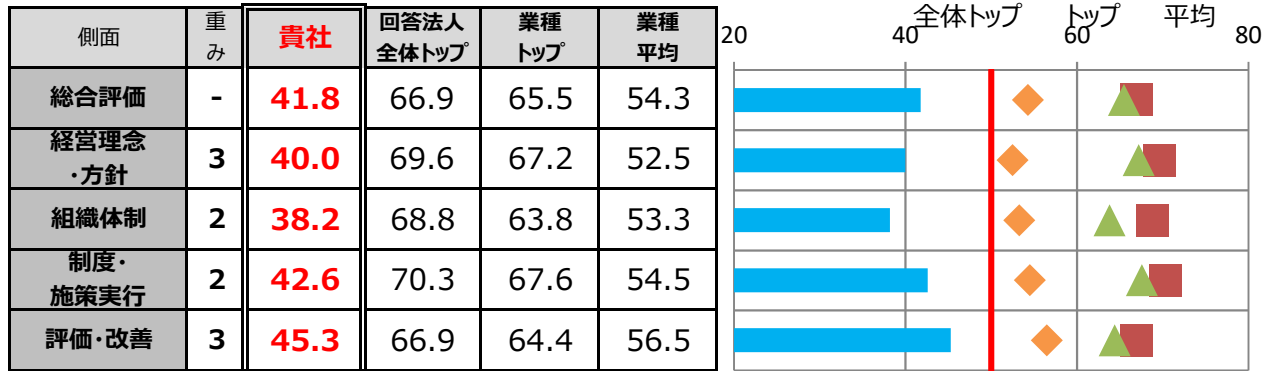
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



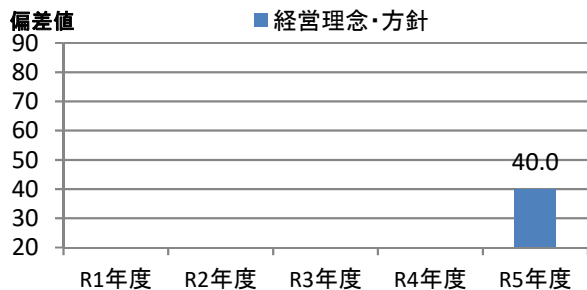
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

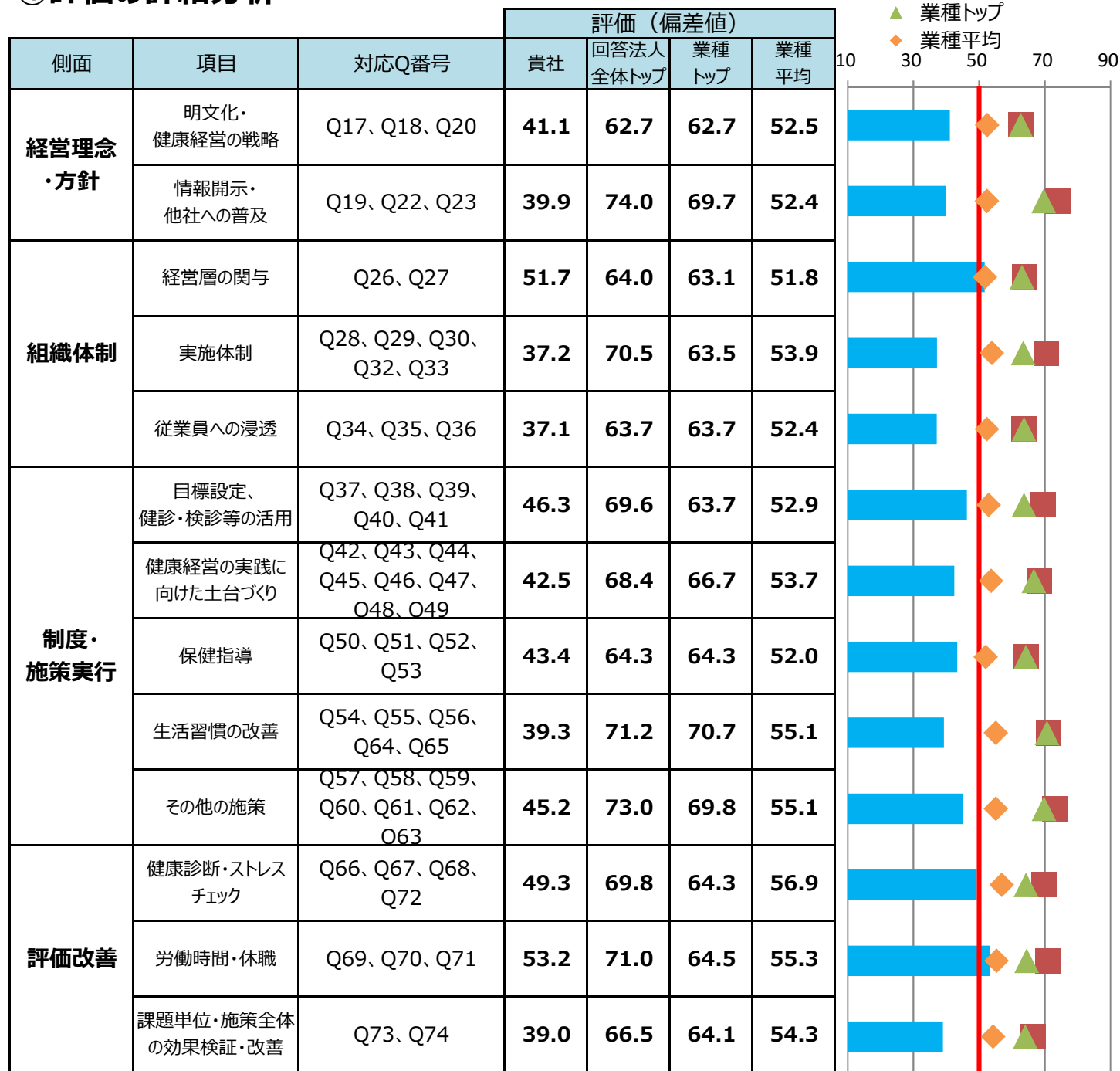
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	41.8(-)
【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 社員の健康に寄与する事で、社員の活力向上や生産性の向上等の組織活性化の実現。
	健康経営の実施により期待する効果	良好な職場づくり・環境づくりをすることで、社員が心身ともに健康で業務に従事する事により、結果的に業績向上・採用強化・離職防止につながる事を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nihon-generic.co.jp/sustainability/kenkokeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	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)	12	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

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		%

■ 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	福利厚生会社と提携し、利用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 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	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	40.8	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.6	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.0	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	55.0	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	49.2	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.0	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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、高ストレス者比率が、厚生労働省想定比率や実施会社平均をやや上回り、ストレスを感じている社員がやや多いという結果となった。高ストレス状態は、メンタルヘルス不調等に悪影響を及ぼす可能性が高いため、改善が必要。
	施策実施結果	各部署長への分析結果情報共有による注意喚起、及びメンタルヘルス等の健康問題を相談できる外部窓口運用。
	効果検証結果	高ストレス者比率は、前年度と比べて減少したが、想定的にやや比率が高い傾向にあるため、継続的な施策実施が必要。
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：武州製薬株式会社

英文名：Bushu Pharmaceuticals Ltd.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

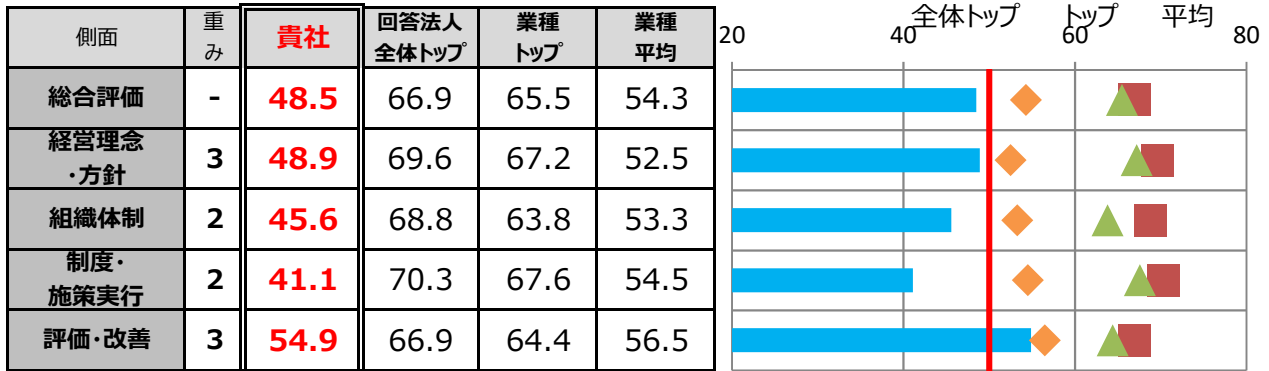
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



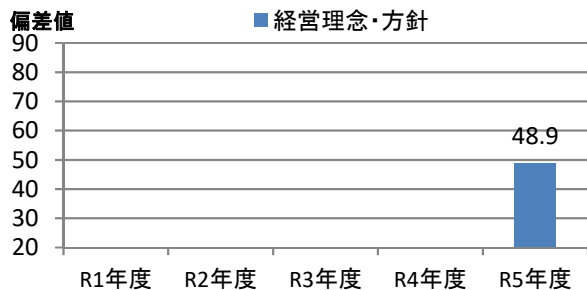
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

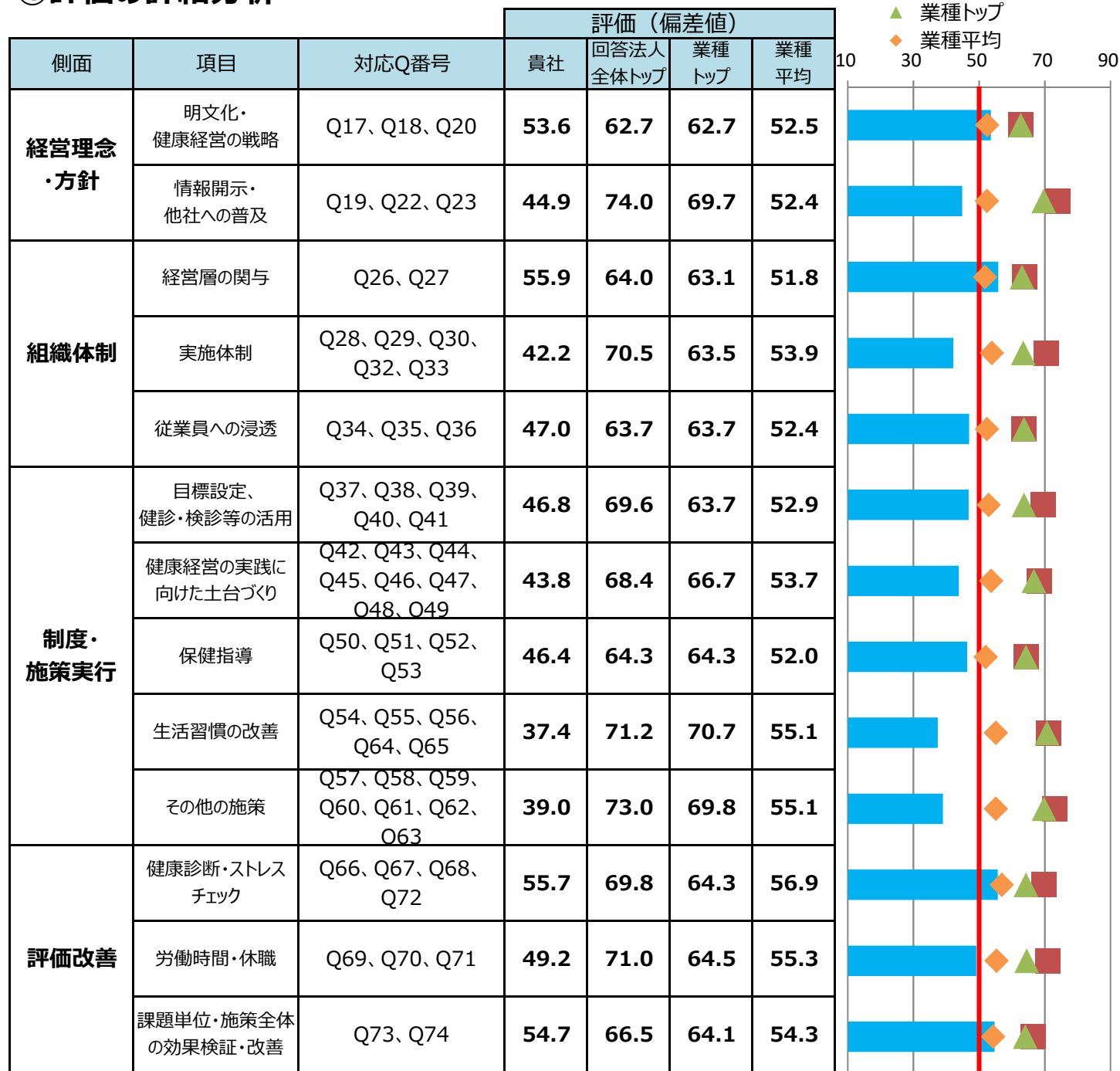
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	48.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 過去の経費削減の経営方針等を主な原因として、離職率が高い状況が続いていた実情があった（2018年度離職率8.75%）。このような状態が続くことにより、高品質な製品の安定供給を損なう可能性があったため、すべての従業員が健康な状態で、長期間働くことができるような安心安全な職場環境を構築することが全社的な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	すべての従業員が健康な状態で、長期間働きたいと思えるようになることを期待する。結果的には、安心安全な職場環境が整備されることにより、高品質な製品の安定供給を実現する。具体的な数値としては、段階的に減少している離職率を継続的に引き下げることを目標とする（2022年度5.51%・2023年度目標5.0%以下）。
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 高品質な製品の安定供給のためには、すべての従業員が健やかな心身で安心して自身のパフォーマンスを発揮する必要があるが、全社的には高ストレス者は増加の傾向にある（2021年度15.2%、2022年度16.4%）。すべての従業員が、安心してやりがい・働きがいを持って業務に臨むことができるよう、環境を整備し、従業員のパフォーマンスを向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	人事部中心に全社的な対応を進める他、各部（30以上の部。管理単位が大きい部署ではグループごと）において毎年6月にアクションプランを策定。毎年10月に担当人事とともに振り返りを実施。各部署の好事例も共有しながら、PDCAのサイクルを回すしていくことで、高ストレス者を減らし、最高のパフォーマンスを発揮できるようにする（高ストレス者を段階的に10%以下までに減らすことを目標とする）。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.bushu-pharma.com/resources-protected/

※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	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	56	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	他部署の従業員に特別な対応をもらった際に、食券等に交換可能なサンスカードを配付している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.4	%

■ 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	補助金を支給し、社内のサークル活動を支援する他、スポーツイベント参加の際に参加費を会社で負担している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 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	45.8	54.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	54.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	54.6	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	55.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	54.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	55.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	54.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	55.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.1	57.7	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	各部署における時間外労働時間が多く（2021年度の平均月間所定外労働時間24時間）、従業員のパフォーマンスが低下する他、ストレスチェックの結果からも、時間外労働が多いことで私生活にも影響が出ているという回答も相当数あり、ワークライフバランスを欠くケースが散見された。加えて、それに起因する離職率の増加も課題であった。
	施策実施結果	労働組合との時間管理委員会を設置し、従業員の毎月の時間外労働に関してモニタリングを実施する他、担当人事が各部門と連携し、時間外労働時間の削減のための施策を策定・実行した。
効果検証結果	上記の取り組みの結果、平均月間所定外労働時間について、2021年度は24時間だったところ、2022年度は23時間に減少した。また、離職率については2018年度8.75%であったところ、2022年度は5.51%までに減少した。2023年度ならびにそれ以降も、段階的に引き下げることを目標として対応を進める。	
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	新型コロナウイルスの蔓延により、3密回避の観点から、会議室に集合しての会議・打ち合わせ・研修の実施が大きく制約を受けることになった。製品の安定供給の観点からも、社内での感染予防のため、会議等に限らず、対面でコミュニケーションを取る機会が極端に減ってしまった。加えて、間接部門では在宅勤務・リモート勤務が常態化して、対面でのコミュニケーションが減ることになった。
	施策実施結果	社内インフラの整備により、対面でのコミュニケーション不足を補完すべく、全従業員が使用可能なコミュニケーションツールを導入した。
効果検証結果	対面でのコミュニケーションを完全に補完できたという評価はしがたいものの、オンラインではありながらも、お互いの顔を見ながら会議・打ち合わせができるようになったことで、制約の中でも可能な限り円滑なコミュニケーションが取れるようになったと思われる。チャット機能も有するため、離れた従業員とも気軽にコミュニケーションを取るようになったという副次的効果も生じた。	

※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：関西熱化学株式会社

英文名：KANSAI COKE & CHEMICALS Co.,Ltd.

■加入保険者：三菱ケミカル健康保険組合

非上場

■所属業種：石油・石炭製品

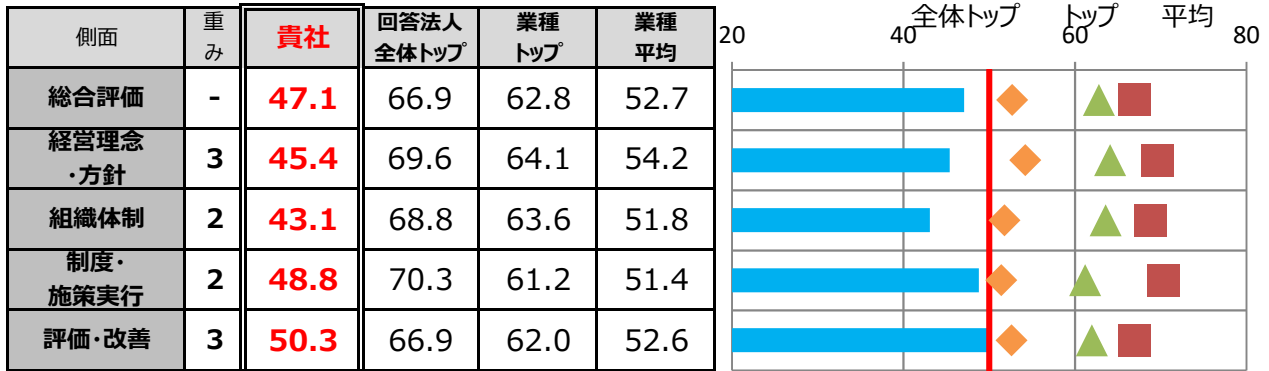
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.1** ↓2.3 (前回偏差値 49.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



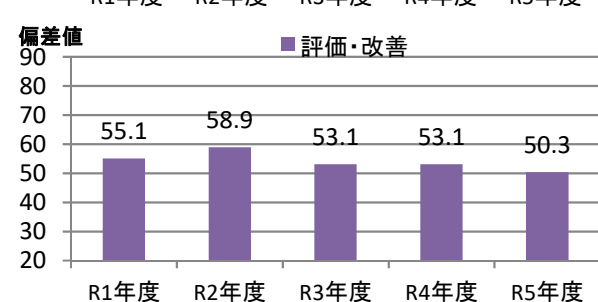
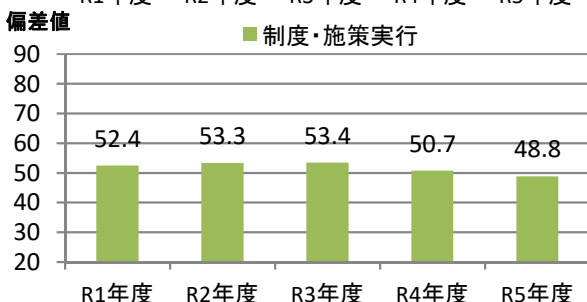
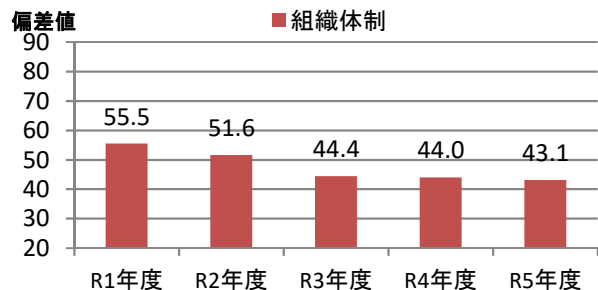
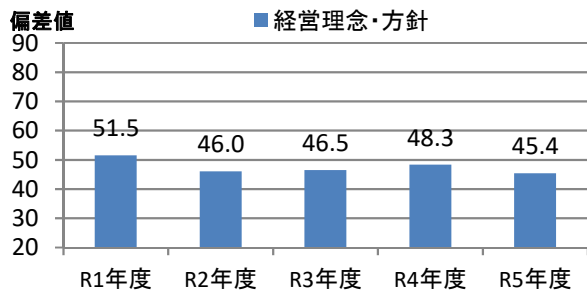
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

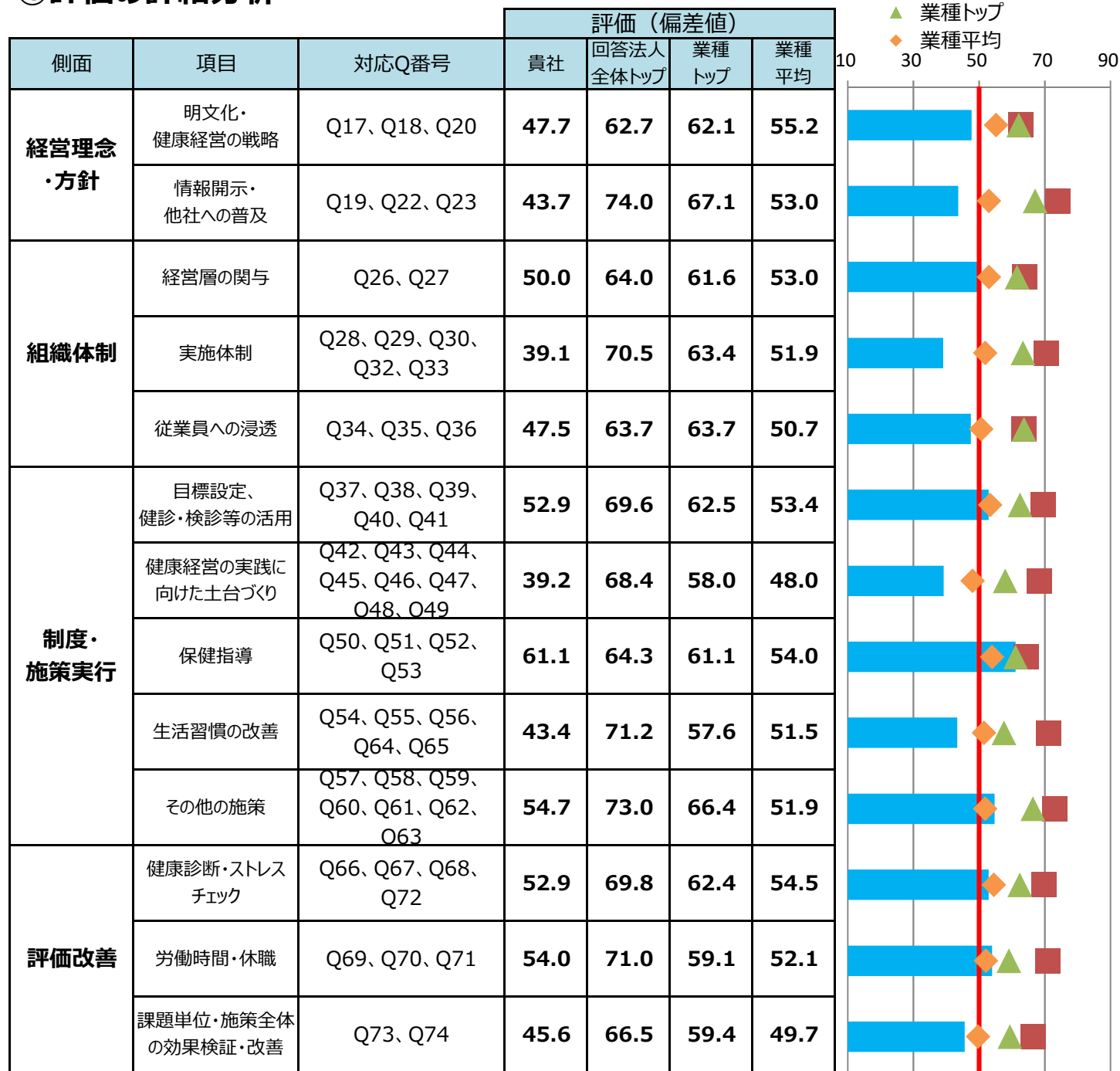
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	1101~1150位	1651~1700位	1751~1800位	2201~2250位
総合評価	53.6	52.5(↓1.1)	49.4(↓3.1)	49.4(↑0.0)	47.1(↓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	その他 従業員・職場の「健康支援」と「働き方改革」を両輪として、健康という視点から、企業の最も大切な財産のひとつである「働く人」の活躍を最大化して、多様な人材がいきいきと活力高く働ける会社・職場づくりを通じて、高い生産性と豊かな創造性の基盤を築くことが、KAITEKI健康経営の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	①自分の仕事の価値を理解し仕事に誇りを感じる。②熱意をもって仕事に取り組んでいる。③職場のメンバーとお互いを尊重し支援・協力する関係を築いている。④社内において切磋琢磨の雰囲気や刺激を感じている。⑤仕事を通して成長していると実感している。⑥現状に満足することなく向上心と変革意識を持って行動している。ことに従業員一人ひとりが、自信をもって「はい」と答えられる職場・会社づくりを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tkcc.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各場所において、地域清掃の実施や、青少年育成のために従業員がボランティアでスポーツ指導等を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（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	全従業員を対象に、毎年体力測定を実施して、転倒リスクの評価と確認を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	22.7	%

※ 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	47.5	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	53.8	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	52.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	53.1	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	47.4	52.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.2	49.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	48.1	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	52.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.0	48.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	近年事業場内での転倒災害が相次いで発生していた。現場の高齢化が進む中で、自身の身体能力について、認識と実際の稼働域に乖離があることが原因のひとつと考えられ、自らの身体能力や可動域を実感してもらう必要がある。
	施策実施結果	2019年度から転倒災害防止のための安全安心体力テストを毎年実施、2020年1月からは、同じく転倒災害防止のための体幹や筋力を向上させる目的でKAITEKI体操を毎日実施。
効果検証結果	運動機能低下や自身の体力を把握し、改善のための、前述の施策継続した結果として、2019年度以降は転倒災害は発生していない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康経営を推進する中で、喫煙によって、健康を害して病気によって休業者が増えると生産性の低下に繋がってしまうため、従業員の禁煙に働きかける必要がある。
	施策実施結果	喫煙者の割合は、2017年度末時点では25.4%であったが、2019年度末時点においては24.7%、2020年度末時点では23.7%、2021年度末時点では22.7%と少しずつではあるが減少傾向であったが、2022年度末時点で30.1%に増加した。引続き受動喫煙防止対策として、禁煙デーや禁煙タイムの増加を図りつつ、禁煙治療費用の補助を行うことで禁煙のきっかけづくりを支援していく。

※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：東亜石油株式会社

英文名：TOA OIL CO.,Ltd.

■加入保険者：出光興産健康保険組合

非上場

■所属業種：石油・石炭製品

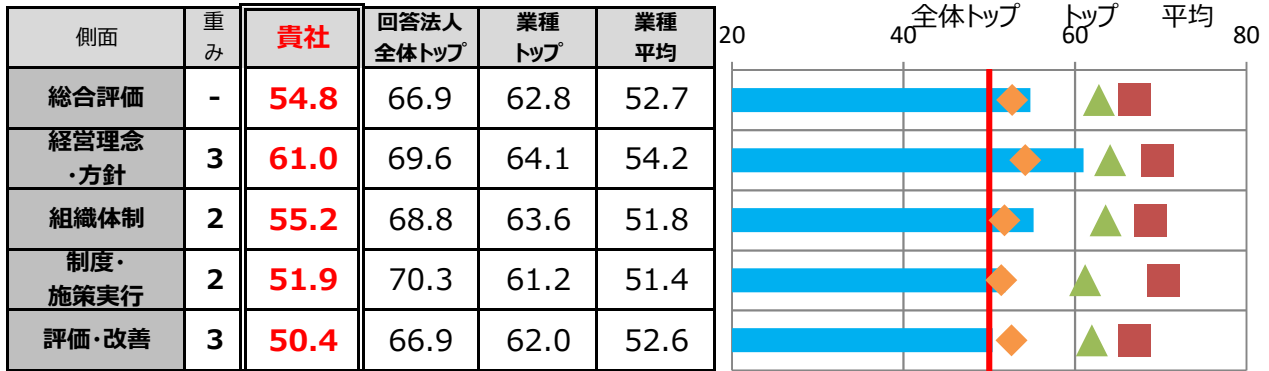
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.8** ↑3.9 (前回偏差値 50.9)

※「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



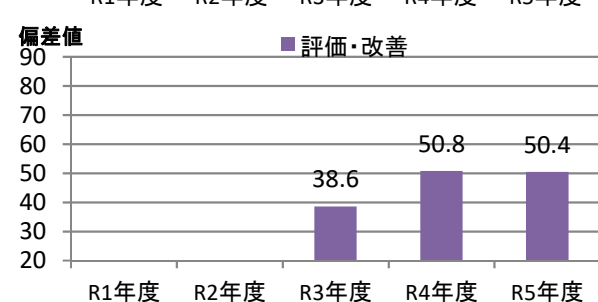
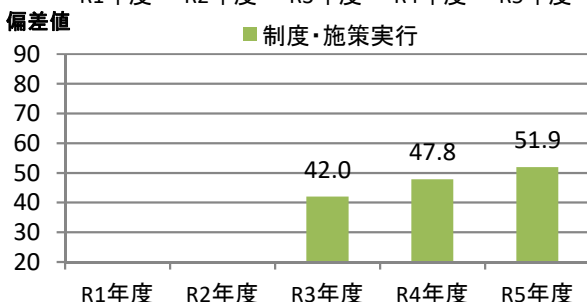
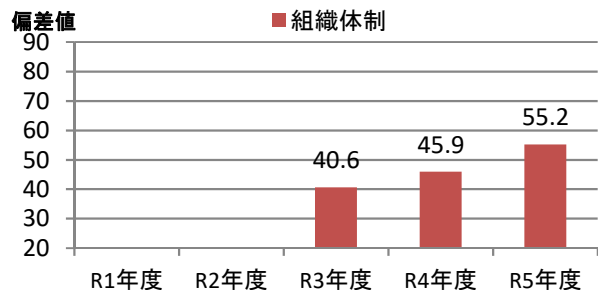
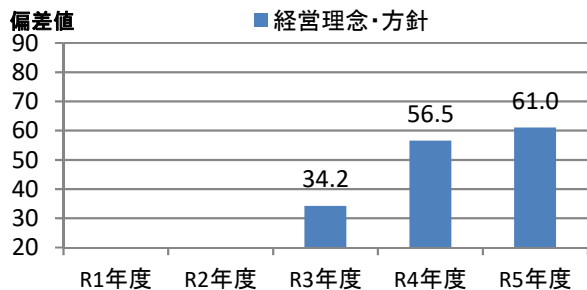
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

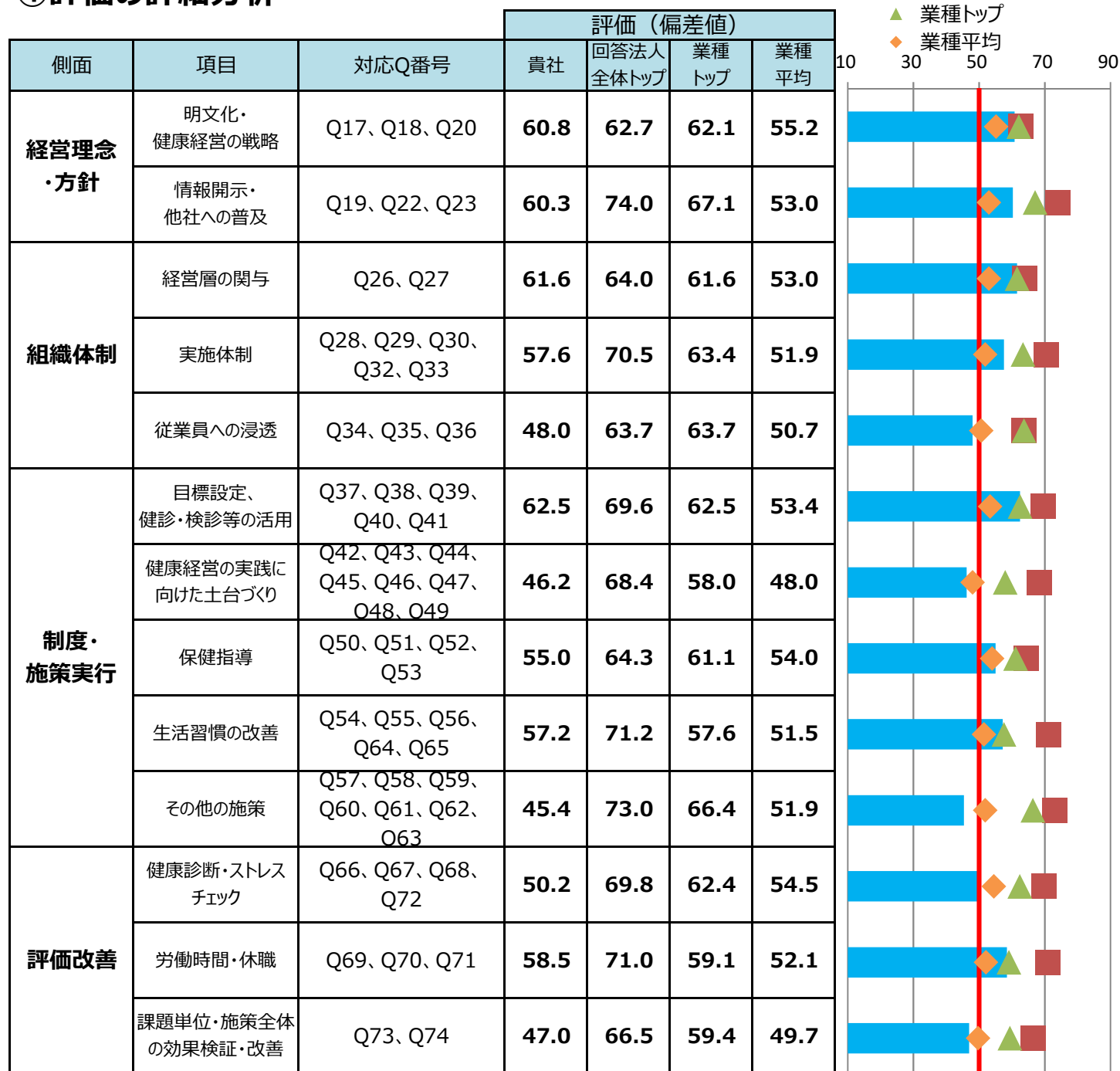
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2501~2550位	1551~1600位	1151~1200位
総合評価	-	-	38.4(-)	50.9(↑12.5)	54.8(↑3.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員に一人ひとりの健康確保が、将来的に収益性を高める投資であると考えている。生活習慣病や体調不良・メンタルヘルス不調などにより従業員の能力が十分に発揮されないことは、相互理解と信頼に基づく活力あふれる人間集団を形成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	従業員がこころとからだのセルフケアに努め、健康維持・増進すること、仕事に対してポジティブに取り組むことで組織が活性化することを期待している。以下の指標が改善することを健康経営の目標とする 【指標：22年度実績→25年度目標】 ①アブセンティーズム低減：5.7日→4.0日 ②プレゼンティーズム損失割合低減 22.9%→19% ③ワークエンゲイジメントスコア偏差値49.2→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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.toaoil.co.jp/topics/1352/

※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.toaoil.co.jp/topics/1352/				
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.toaoil.co.jp/topics/1352/				
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.toaoil.co.jp/topics/1352/				

※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)	27	回	27	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員と経営層が直接対話できるミーティングを開催し、コミュニケーション活性化に取り組んでいる				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内イベントの参加賞として低GI食品やバランス栄養食品を渡し、健康的な補食の提案・教育をしている				
(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	29.5	%

■ 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	従業員全員に歩数計機能付きのウェアラブル端末を無償配布し、ウォーキングを奨励。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	53.8	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	45.7	52.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	53.1	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	46.8	52.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	49.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	48.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.8	48.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタルヘルス不調者による病欠者が長期休職に至るケースが多いため、復職に向けての支援が必要である
	施策実施結果	休職中も産業保健職による月1回のフォローを実施。必要に応じて人事部門が本人と面談を行い、休職に至った経緯や今後の希望をヒアリング。本人が安心して復職できる環境づくりをした。
効果検証結果	復職者数は2020年度：0人、2021年度：2人、2022年度：5人と年々増加している。今後は休職者が早期に安心して復職できること、また復帰先となる職場も混乱なく受入ができるよう上記取り組み継続に加え、復職支援プログラム制度を整備し展開していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙はさまざまな疾患リスクを高め、また、喫煙者本人だけでなく、受動喫煙者の健康にも悪影響を及ぼす。従業員の喫煙率を下げることで、従業員の健康状態を向上させ、生産性向上につなげるのが重要である。
	施策実施結果	禁煙タイムを月1回実施し、当該時間帯は喫煙・喫煙室利用を禁止にした。禁煙希望の方へのプログラムとして禁煙補助剤の無償配布を行い5名が禁煙にチャレンジした。
効果検証結果	現時点では大きく喫煙率が下がらずほぼ横ばいだが、禁煙補助剤を利用した従業員からは効果を実感できたという回答もあった。今後も上記取り組みに加え、健保とのコラボヘルスによる禁煙希望者への保健指導など支援を強化していく。また、新規喫煙者・再喫煙者が発生しないよう全従業員に対しての禁煙推進教育を実施する。	

※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：株式会社MORESCO

英文名：MORESCO Corporation

■加入保険者：大阪府石油健康保険組合

上場

■所属業種：石油・石炭製品

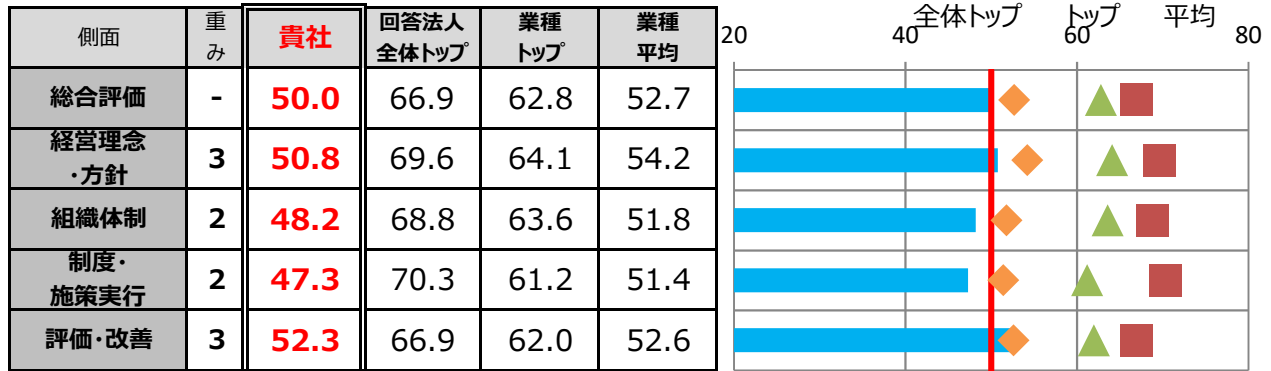
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価：**50.0** ↑0.3 (前回偏差値 49.7)

※「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



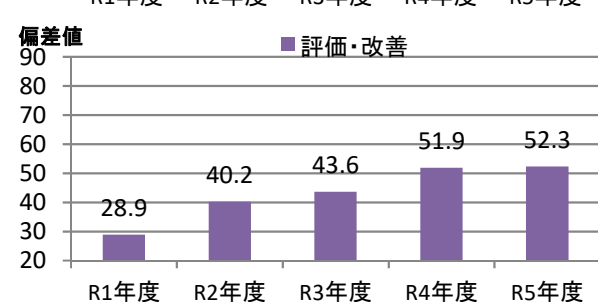
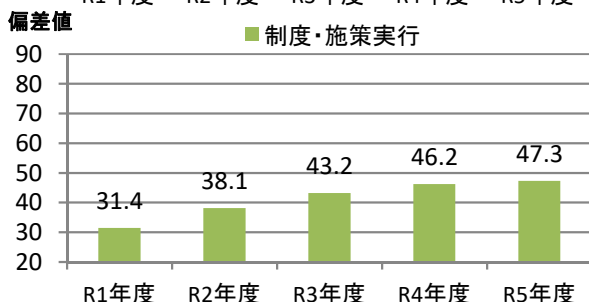
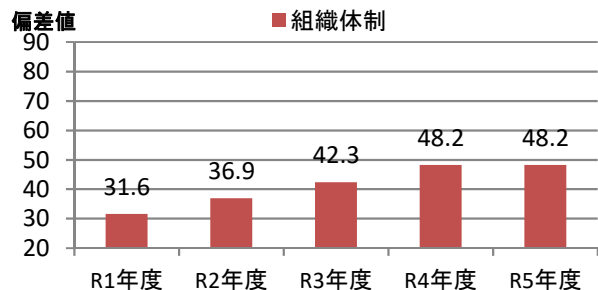
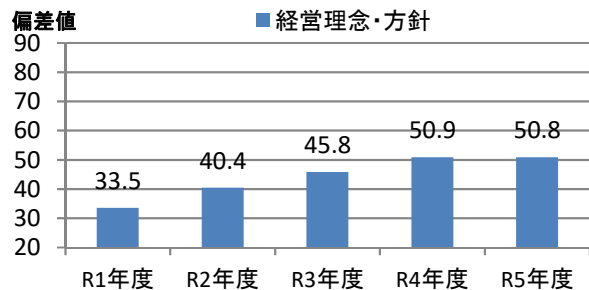
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

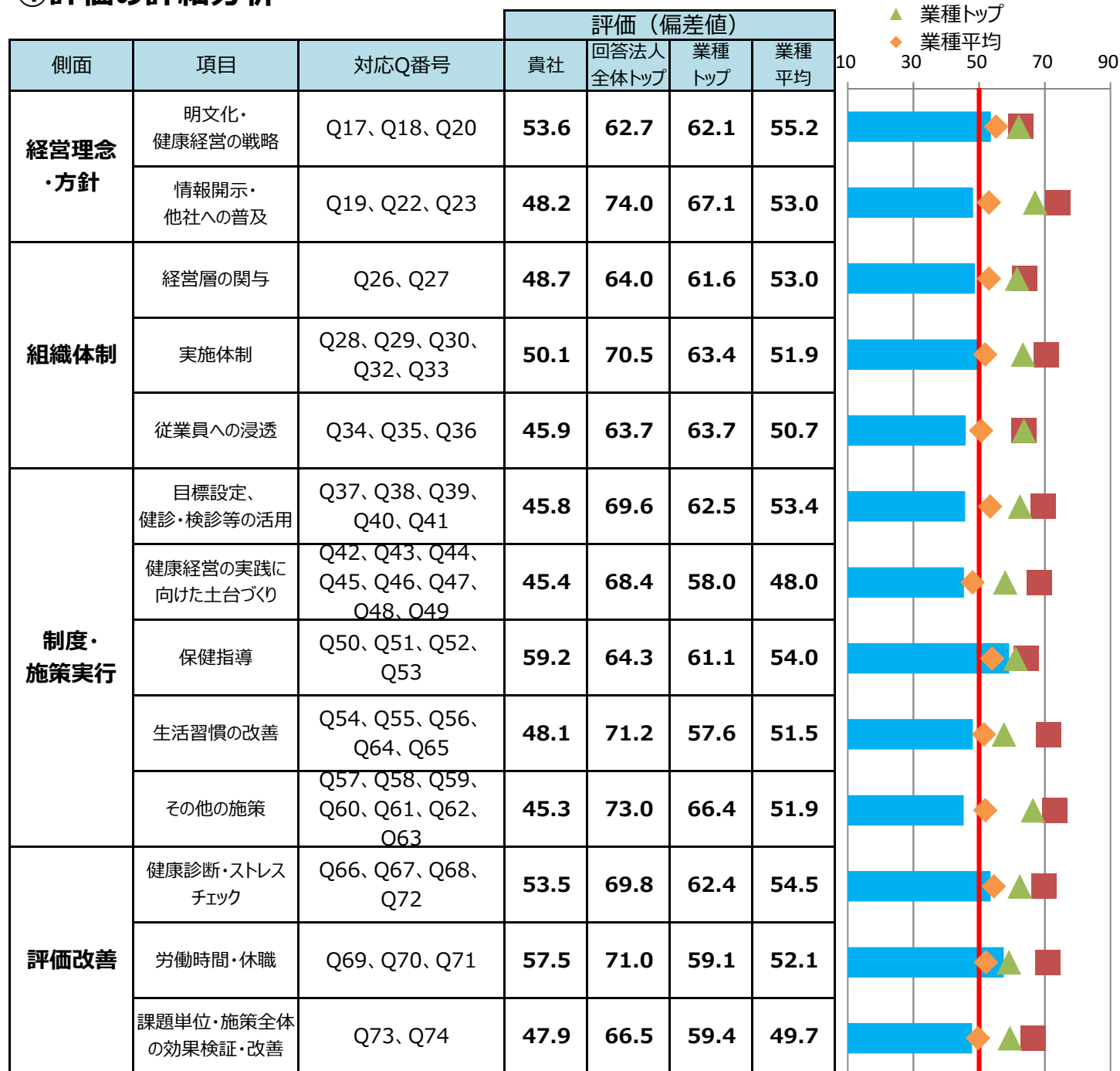
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2251~2300位	2101~2150位	2151~2200位	1701~1750位	1801~1850位
総合評価	31.3	39.2(↑7.9)	43.9(↑4.7)	49.7(↑5.8)	50.0(↑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

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>特定保健指導該当の面談実施率が2020年は0%であった。2021年は60%。放置しておく大きな疾患を見落としてしまい、生活習慣病のリスクが高まる。高齢化も進み、予備軍を含め従業員がモチベーションを保ち、生き生きと働きやすい環境を作る事が義務であり課題である。会社としても経験や技術を持った優秀な人材を失うリスクは回避したい。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>自身の身体と向き合う時間を作る事で健康意識を向上させる事、管理職には部下への配慮や気づきを浸透させる講演会を実施。また運動習慣を期待しウォーキングイベントや体力測定を実施。社員の健康維持・増進をサポートすることでパフォーマンスが上り、社員が生き生きと長く働き続けたいと感じる事をめざす。また優秀な人材を確保し経験や技術担う人材を育つ事を期待。4年後には特定保険指導受診率100%をめざす。</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>講演会や運動習慣のイベントを実施する中で、従業員自らが健康にもっと興味をもち、自身を大切に向き合う時間を作って頂く事が大事だと思っています。参加率が低いことが課題です。従業員を巻き込み、従業員が変わり、主体的に行動できるサイクルを作る事が必須。(健康に意識がある=参加率)(2022年度講演会参加率44.7%、健康イベント参加率57.6%)</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>講演会では健康について学び、認識すること。運動イベントでは従業員が楽しく学び、遊び心をもって健康に向きあえるイベントを施策実行している。そのためには、参加してもらい個人の健康に興味を持ってもらう事が重要であると考えます。主体的にイベントに参加することを期待し4年後には講演会・運動イベント参加率70%をめざす。</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	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.moresco.co.jp/sustainability/health_management.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.moresco.co.jp/sustainability/health_management.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					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	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	44.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	全従業員を対象として横断的懇親会費用として3000円×4回＝12,000円の金銭支援実施。				
(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	72.0	%

■ 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	弁当メニューには成分や塩分やアレルギーに配慮し明確に開示している。食生活配慮のチラシも配布している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.9	%

■ 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	体力測定で体力年齢を測定、体力年齢を知る事で筋力の衰えや運動促進を促す。血管年齢・脳血管年齢測定実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 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	27.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	53.8	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	43.6	52.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	53.1	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	47.7	52.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	49.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.3	48.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.5	52.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.3	48.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルの不調による欠勤、退職者が発生しており、また寛解までの期間も長くなっている。業務に起因するものだけでなく、ここ数年のコロナウィルスのパンデミックによって、在宅勤務や抑制的な生活を強いられたことに起因するものもあると考えられる。さらに潜在的な不調者もいると考えられ、自ら不調に気付き、早期に対応することによって、発生を食い止めたり早期の復帰を実現したりすることがまずは必要と考えられる。
	施策実施結果	新入社員研修にてメンタルヘルスに関する講義を継続的に実施し、さらに主に管理職に対しセルフケア及びラインケアの講演会を行った。講演会への参加者は44.7%であった。
効果検証結果	現時点では、どの程度のメンタル不調の発生を食い止めたのか数値的な結果は判明していないが、メンタルヘルスについての社員の知識を向上させることにより、少なくともストレスサーへの対応は可能になっていると思われる。また周囲がケアすることにより早期の発見、対応も期待でき、結果的にそのことがメンタル不調による欠勤、退職の件数を減少させるものとする。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	部内での信頼関係やコミュニケーションは促進されているが、部をまたいで繋がりやコミュニケーションが薄いのが課題であった。もっと部をまたいでコミュニケーションをとる事で新たな発想が生まれるとの考えから、横断的なコミュニケーションを推進。
	施策実施結果	部をまたいで飲み会が行われた場合は、飲み会費用として1回3000円が支給される。4回まで使用可なので12,000円の金銭支援を実施している。
効果検証結果	参加比率は年々増加しており、従業員からも支援継続実施の声が大きい。横断的にコミュニケーションをとる事で普段から話すことも増え、業務上でも相談しやすい関係性を築く事ができている。親しくなることでお互いを理解し業務内容も理解し合える関係性となり、スムーズに業務が進む。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：出光興産株式会社

英文名：IDEMITSU KOSAN KABUSHIKI KAISHA

■加入保険者：出光興産健康保険組合

上場

■所属業種：石油・石炭製品

①健康経営度評価結果

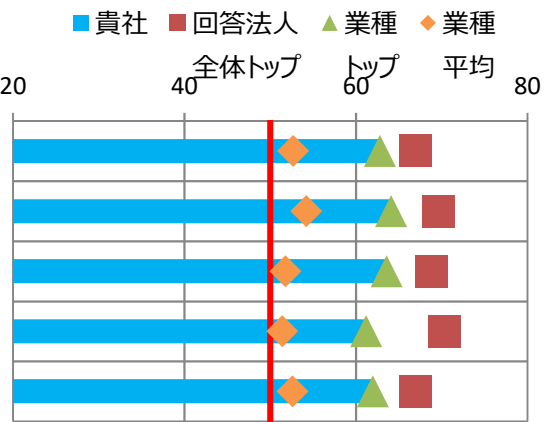
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑0.8 (前回偏差値 62.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	66.9	62.8	52.7
経営理念・方針	3	64.1	69.6	64.1	54.2
組織体制	2	63.6	68.8	63.6	51.8
制度・施策実行	2	61.2	70.3	61.2	51.4
評価・改善	3	62.0	66.9	62.0	52.6



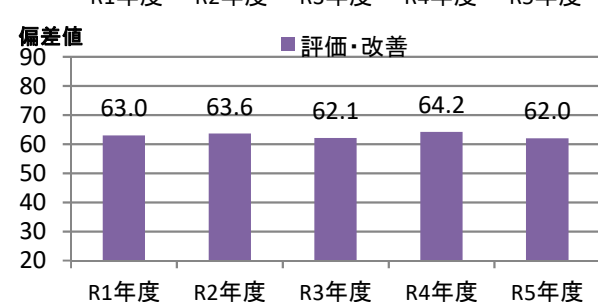
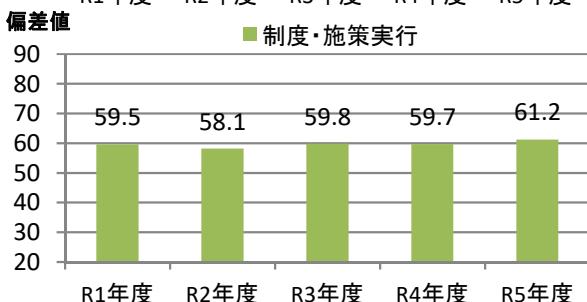
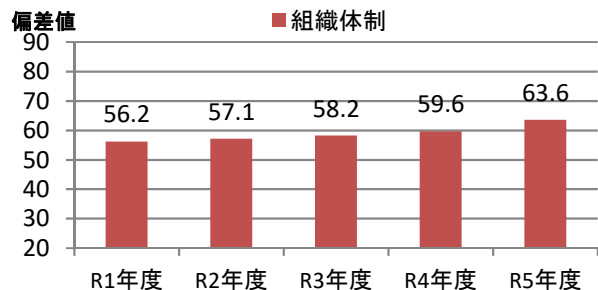
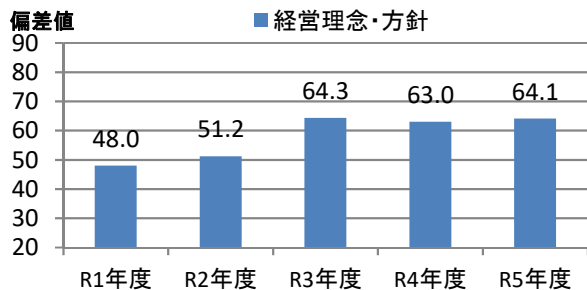
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

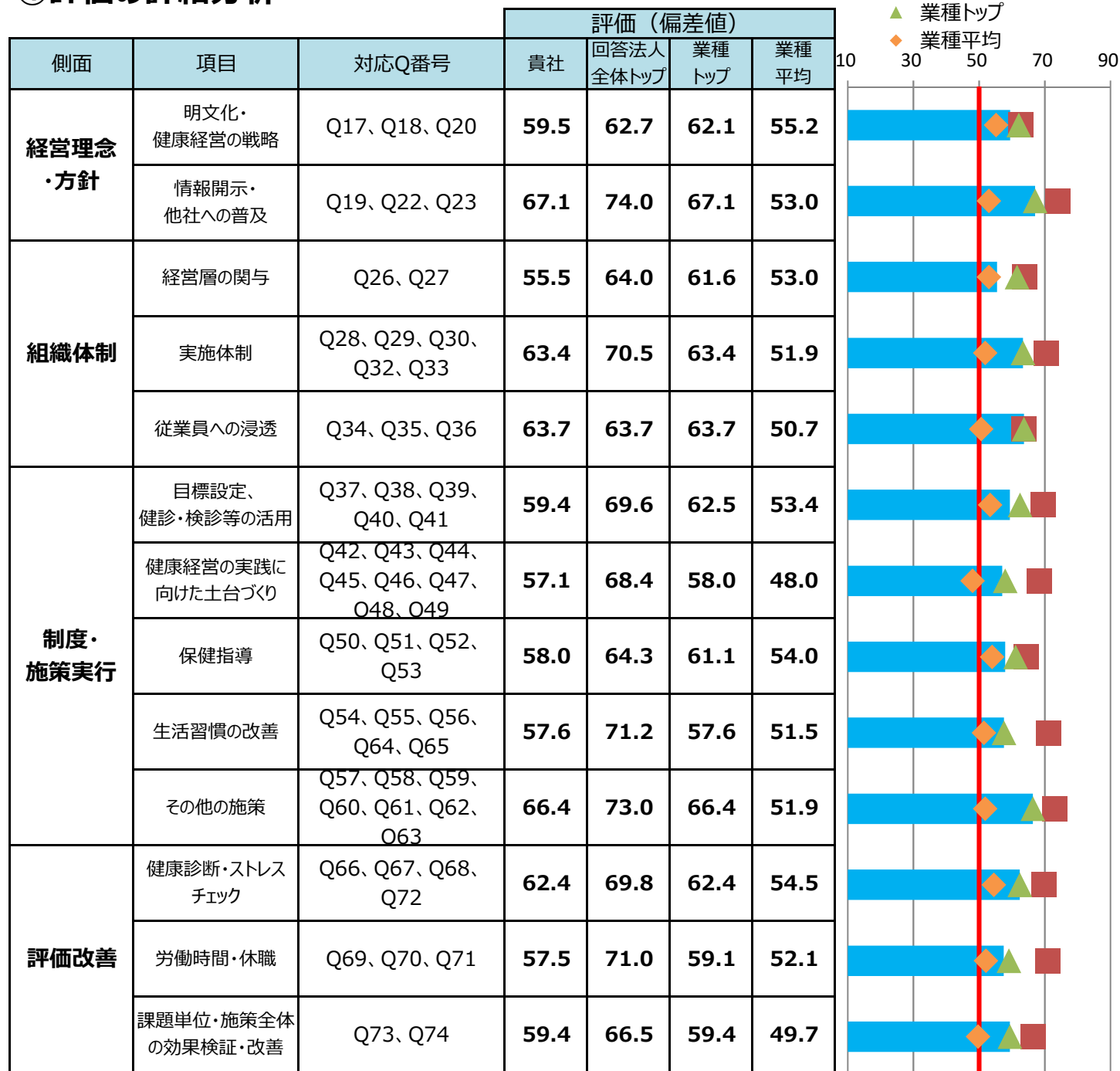
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	201~250位	251~300位	201~250位
総合評価	56.4	57.5(↑1.1)	61.5(↑4.0)	62.0(↑0.5)	62.8(↑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

	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>その他</p> <p>当社は「人間尊重」を経営の原点とし、「人が中心の経営」「人が資本」という考えを大事にしてきた。利益を上げるための手段として人を育成するのではなく、事業を通じて人の成長を促すことが当社の目的であり経営課題である。健康経営の推進により社員を「どのような未来が来ても、しなやかに、逞しく、未来を切り開く人財集団」へと成長させ、意思を受け継いだ社員たちが新しい時代を切り拓き、当社の持続的成長につなげていく。</p>
①	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施により、企業理念への共感、当社の戦略・目標への支持、自分の役割の理解、成長実感等で構成される「出光エンゲージメントインデックス※」を着実に高め当社の持続的成長を実現する。※は組織に対する社員のコミットメントを測る当社独自の指標。22年度実績値は67%。23年度目標値70%、30年度を最終目標値として80%以上に設定。毎年の従業員調査にてモニタリングし、向上策をブラッシュアップする。</p>
	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「人が中心の経営」を掲げ、尊重される人材の育成を究極の目的と位置付けている。そして人の力を最大限に発揮し社会に貢献していくことを目指す。そのためには従業員一人ひとりの健康が必要不可欠と考え、「全てにおいて健康・安全を優先する」を当社の行動指針と定義。「こころ」「からだ」とともに健康で、活き活きと働ける会社を目指す。</p>
②	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施により、社員の心身の健康推進が期待される。効果はプロセス目標として評価。身体的健康の指標の一つは40代以上の健康群（健康状態のコントロールが良好な群）の割合とし、22年度実績値41.1%。最終目標値25年度45%以上に設定。心の健康の指標の一つは、メンタルヘルス不調による休業率とし、22年度実績値1.03%、最終目標値25年度0.7%以下として設定。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://sustainability.idemitsu.com/ja

※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://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/160				
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://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/160				
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://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/356				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	16	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	60.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	生活習慣病予防イベントの「中間情報交流会」としてコミュニケーションの場の提供を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取量の測定をするイベントを実施し、野菜摂取を促す保健指導指導や社食で野菜の限定メニューを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.3	%

■ 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	退勤時のスポーツ実施機会の提供、外部機関の専門家のコーチングによる運動の習慣化への研修を実施した。				
(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	18.4	%

■ 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	36.1	%
管理職限定	○	全管理職の	9.9	%
限定しない	○	全従業員の	10.6	%

※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	62.2	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	53.8	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	62.0	52.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	53.1	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	64.6	52.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	49.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	48.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.0	48.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	やりがい調査の分析結果から、組織のサイロ化によりイノベーションを生む交流が少ないことが分かった。事業変革を進めてビジョンを実現に向けては不断のイノベーションが不可欠であり、そのためには部門・部室間／部室内の垣根を超えた連携強化と全社一体感の更なる醸成が必要である。対話の機会を増やして相互理解を深めること、共創/協働の意識を高めオープンでフラットな組織の醸成が急務であると考えた。
	施策実施結果	Nextフォーラム（各部室から選任された委員100名が経営層と直接対話）を年に2回開催。アンコンシャス・バイアス認知に関する施策として、eラーニングや講演会、対話型ワークショップに1500名超が参加。
効果検証結果	22年度のやりがい調査の結果から次のことがわかった。課・グループ単位ではアンコン対話等の効果からチームワーク・多様性が大幅に改善。柔軟な働き方が進み在宅勤務が増える中でも従業員には孤独感を感じることなくメンバーと協力して仕事を勧められている実感があつた。一方、部門・部室間／部室内の共創や連携の意識は半数弱が否定的及び中間回答を選択し、縦割り化・サイロ化が強く、部門・部室間の壁の存在を再認識。	
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	従業員の年齢構成変化（高齢化）や在宅勤務者の増加等による生活習慣の変化は、生活習慣病の発症リスクを高め、これが心血管イベントによる休業者及び死亡退職者につながっていく。そこで生活習慣病の発生予防を目的に、健康状態のコントロール指標及びリスク度を示す「健康管理区分」を設定。このうちの高リスク者を管理不良群、低リスク者を健康群に位置付け、管理不良群の減少および健康群の増加を重点課題とした。
	施策実施結果	管理不良群の94.6%に保健指導を実施し数値改善まで継続支援。入社3年目までの社員全員に毎年面談をして若年層からの生活習慣指導。望ましい生活習慣「出光ヘルスアクション」浸透を図る取組を各事業所で開催。
効果検証結果	22年度の定期健診結果から管理不良群の割合は(以下「21年度実績→22年度実績」とする)11.4%→10.8。健康群は48.5%→49.2%。特に血圧は管理不良群2.0%→1.7%、健康群89.7%→90.9%、糖尿病は管理不調群0.6%→0.5%、健康群96.2%→96.3%と改善。セルフケア実践者率（喫煙・運動・睡眠・飲酒・朝食の全項目で生活習慣に問題のない者）は27.6%→28.0%に増加	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋カーマックス株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪府石油健康保険組合

非上場

■所属業種：石油・石炭製品

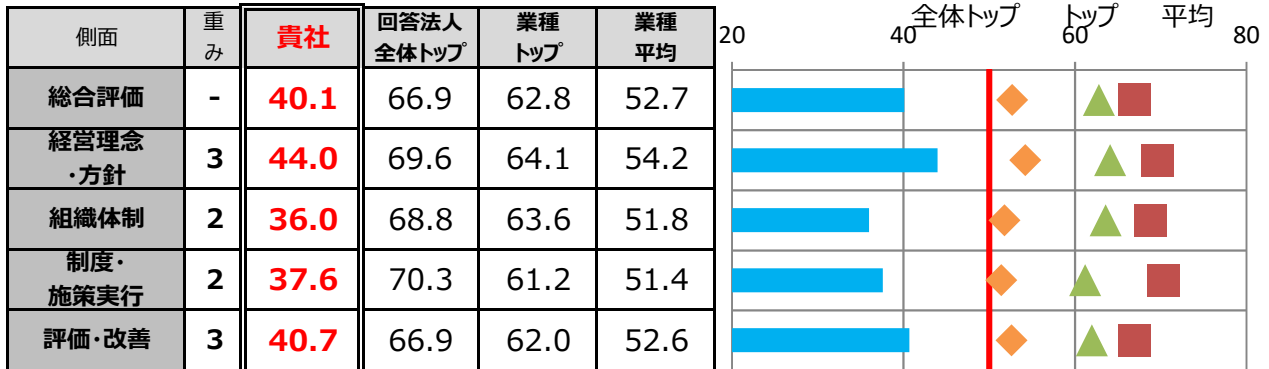
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



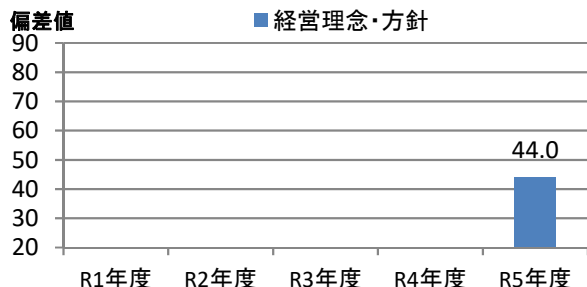
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

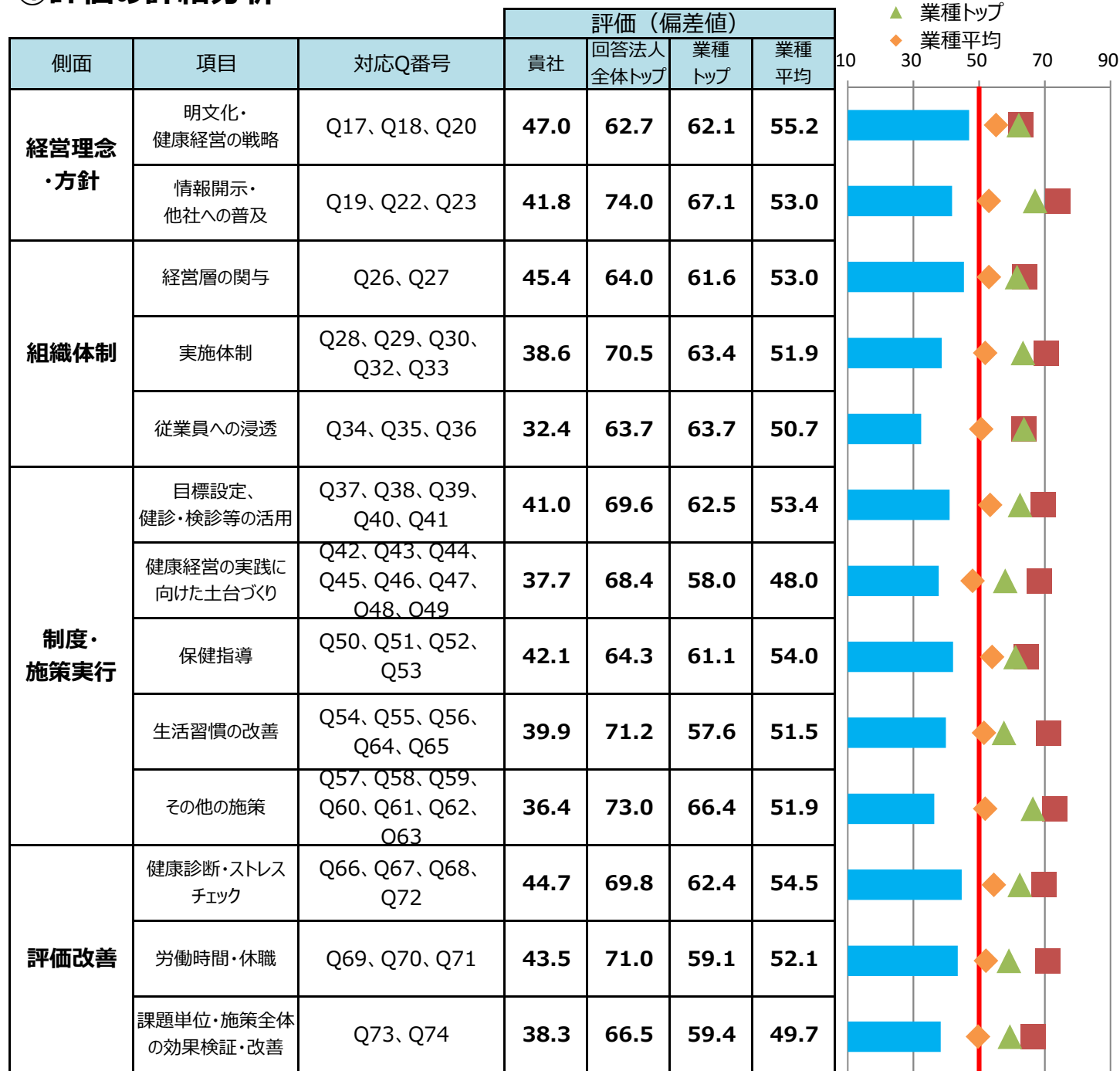
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3001~3050位
総合評価	-	-	-	-	40.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員が有給休暇を公平かつ自由に取得できる雰囲気や環境整備を整え、気持ちよく社員が働ける職場作りを目指す事が、健康経営の課題である
	健康経営の実施により期待する効果	有給休暇を自由に取得出来る事により、社員のワークライフバランスを実現する。
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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyocarmax.co.jp/sdgs/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	12	回	0	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	47.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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1人に対して、規定額を付与し職場でコミュニケーションを取ってもらう				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリを取入れ実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.6	%

■ 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	健康アプリを取入れてイベント等を開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.6	%

■ 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	33.0	%

※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	41.9	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.1	53.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.3	52.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	53.1	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	46.6	52.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.1	49.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.7	48.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.5	52.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.6	48.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	社員の働きやすい環境作りとして、早帰り制を行っている。 今までは、早帰りの退勤時間を18:30までに退社としていたが、今後は30分繰り上げて、18:00退社の努力義務として、社員に浸透させていく
	施策実施 結果	毎週の水曜日を早帰りとし、18:00まで退勤を促す
	効果検証 結果	現時点では、年度通期としては少ないので判断出来ないが、今後は全社員の退社時間を追っていき、年度通し調査していく。
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：横浜ゴム株式会社

英文名：The Yokohama Rubber Co., Ltd.

■加入保険者：横浜ゴム健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

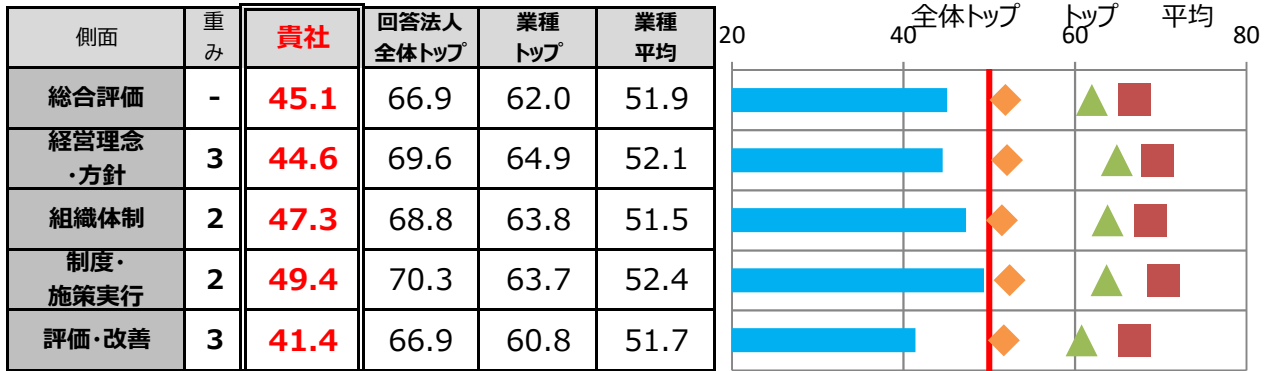
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.1** ↓1.0 (前回偏差値 46.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



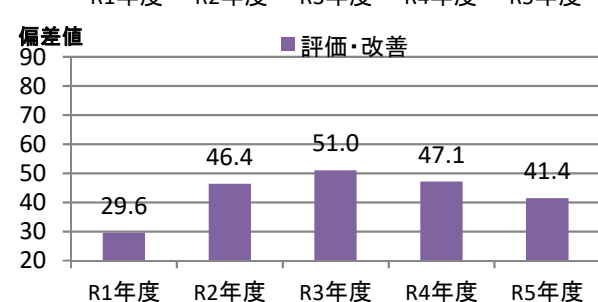
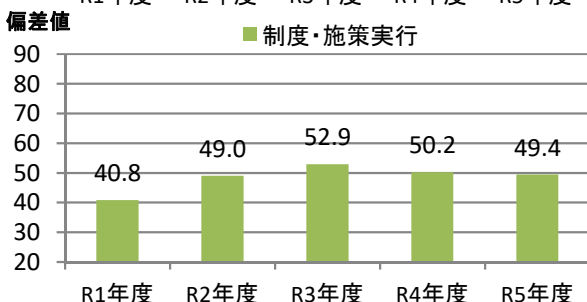
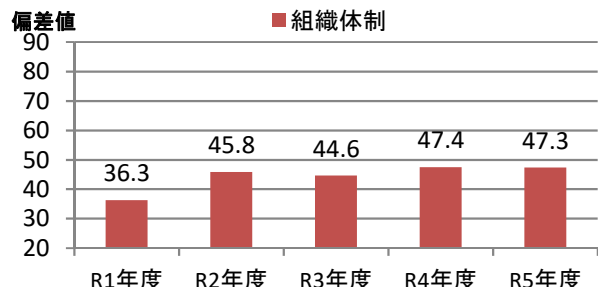
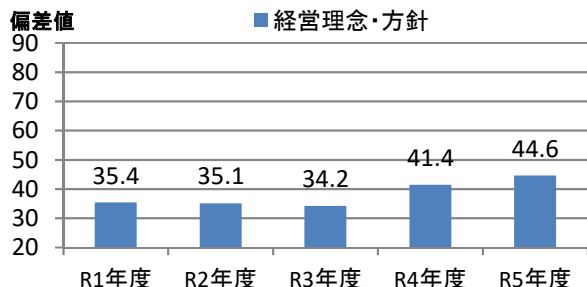
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

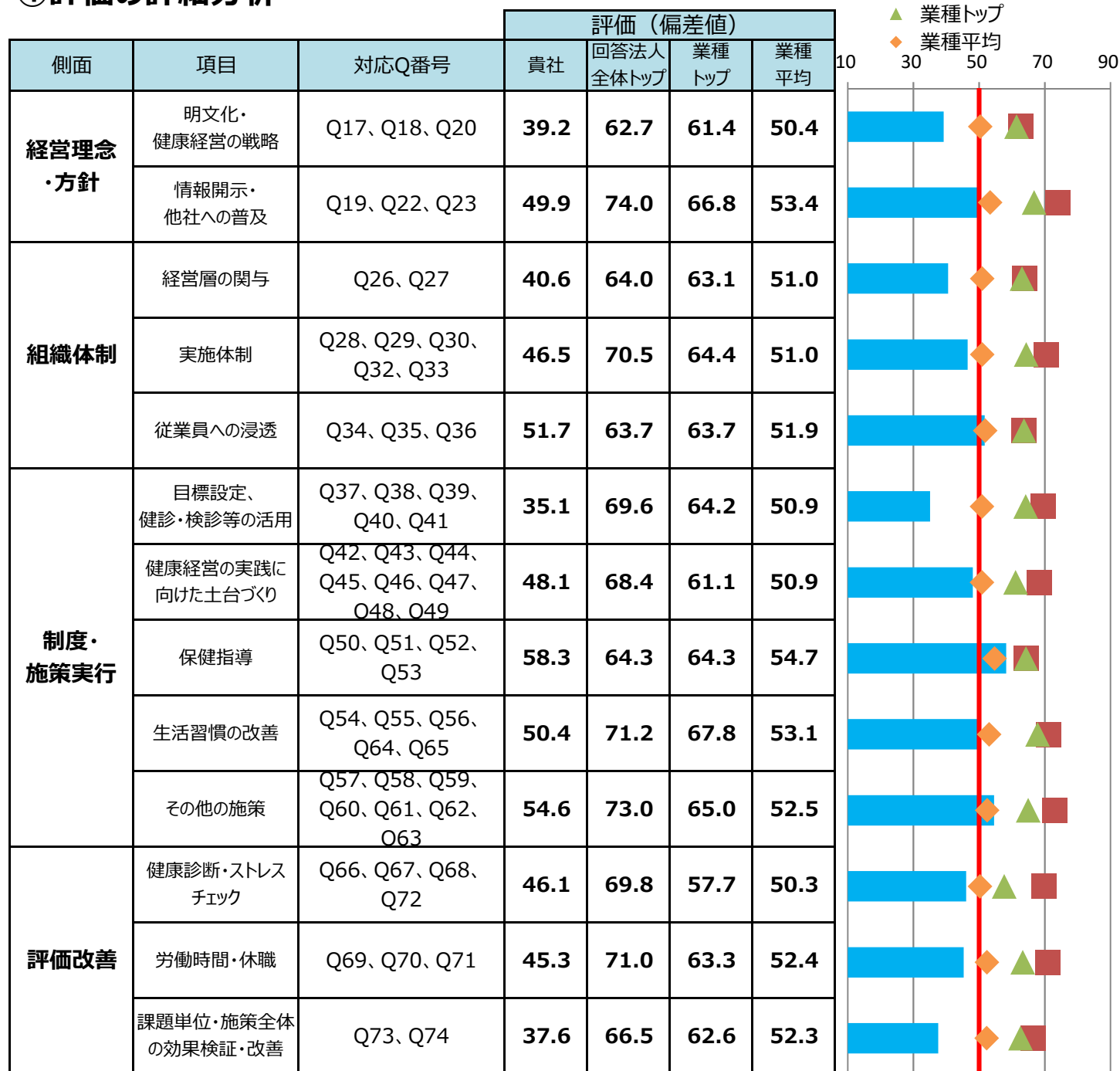
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1851~1900位	2051~2100位	2151~2200位	2451~2500位
総合評価	34.9	43.4(↑8.5)	45.1(↑1.7)	46.1(↑1.0)	45.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.y-yokohama.com/csr/information/backnumber_report/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	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	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	工場周辺の環境保全活動に参加				
(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	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリを導入し、食生活改善のための情報を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	健康アプリを導入しウォーキングラリーイベントを開催				
(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	27.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.0	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	52.3	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.8	48.6	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	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	53.5	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	52.5	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	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.4	50.3	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結果において、「生活習慣」の項目が「不良」とされており、改善を目指す必要がある。
	施策実施結果	2022年11月より健康ポータルサイトを導入し、生活習慣についての意識づけ、健康の維持・改善へ向けた取り組みを働き掛けた。2023/8末時点登録率は47.2%となった。
	効果検証結果	健康ポータルサイトを導入してまだ1年未満で、現時点では登録者の増加・利用の促進へ向け取り組みを行っている最中であり、効果検証については今後実施していく。
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。

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: TOYO TIRE株式会社

英文名: TOYO TIRE Corporation

■加入保険者: TOYO TIRE健康保険組合

上場

■所属業種: ゴム製品

①健康経営度評価結果

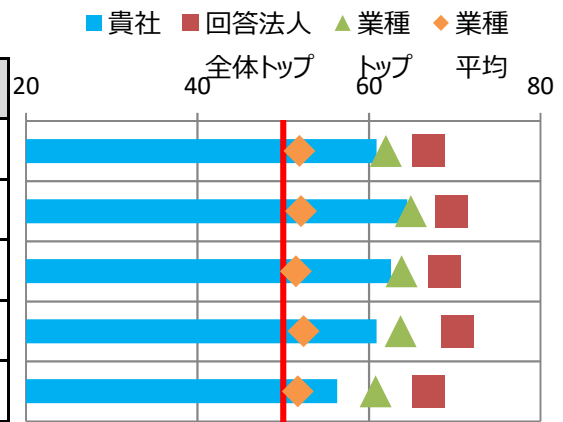
■総合順位: **501~550位** / **3520社中**

■総合評価: **60.9** ↑1.6 (前回偏差値 59.3)

※「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	-	60.9	66.9	62.0	51.9
経営理念・方針	3	64.5	69.6	64.9	52.1
組織体制	2	62.6	68.8	63.8	51.5
制度・施策実行	2	60.9	70.3	63.7	52.4
評価・改善	3	56.3	66.9	60.8	51.7



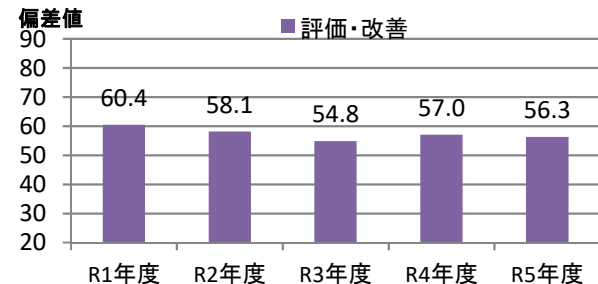
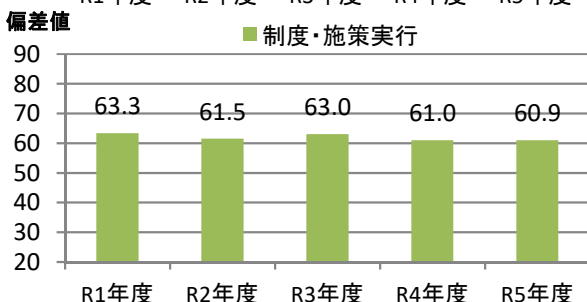
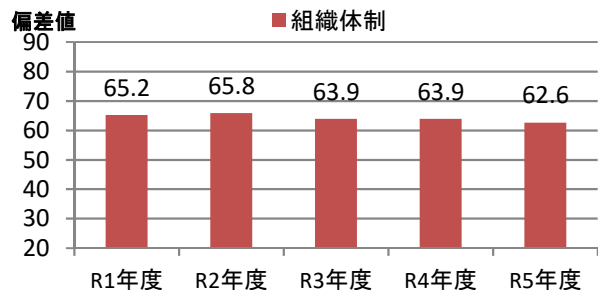
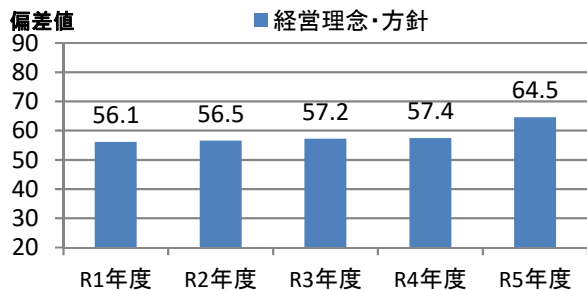
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

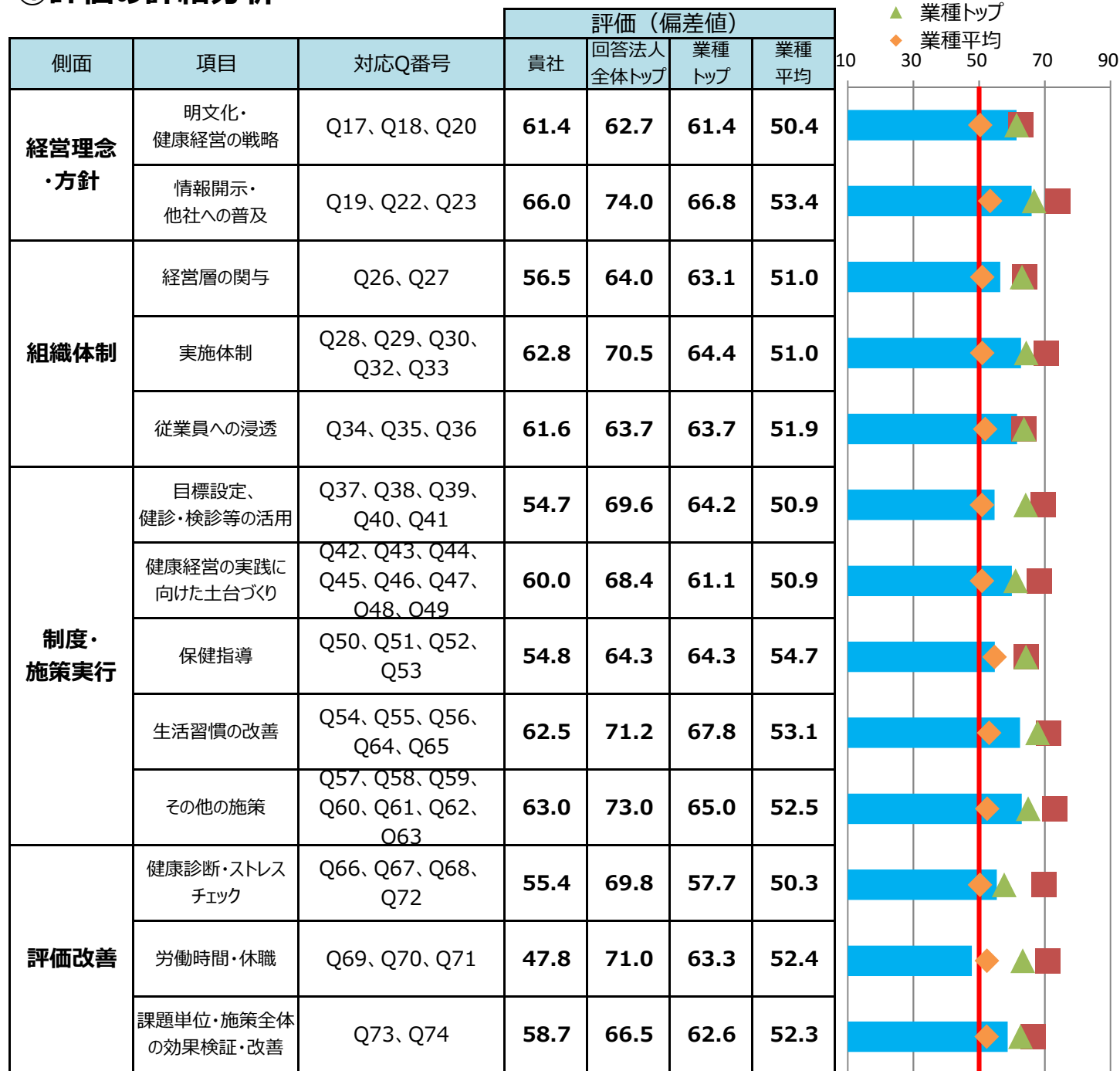
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	401~450位	501~550位	601~650位	501~550位
総合評価	60.7	59.8(↓0.9)	59.0(↓0.8)	59.3(↑0.3)	60.9(↑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 メンタルによる休職者率、筋骨格系要因による休職者率が多い状況にあり、業務パフォーマンスへの影響を課題視している。また、こうした状態が同じ組織で働く周囲へ与える影響にも考慮が必要であり、組織長によるマネジメントの側面からも注視していく。
	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個人及び集団分析結果をもとにラインケア・セルフケア等を充実させ職場改善を実施すること、また腰痛防止のセミナーを実施することにより、様々な方向からの安全性の高い職場づくりを行うことにより、課題が解決され、パフォーマンス向上が期待される。 (メンタルによる休職者率：14.4%改善、筋骨格系要因による休職者率：40.8%悪化)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 職務共感・職場環境（人間関係）へのストレスが高い状態にあること、個々のストレス対処力が低位推移している状態にあることを認識していく必要がある。コロナ禍における働く環境は、物理的な側面に起因するもの、心理的な側面に起因するもの双方を注意深く見ていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	ラインケア・セルフケア等の実施によるリテラシーの向上、職場におけるコミュニケーションの充実を図ることにより、ワークエンゲージメント及びプレゼンティーズムの向上につながり、心理的安全性の高い職場づくりを行うことで課題解決が期待される。 (ワークエンゲージメント：2.3%悪化、プレゼンティーズム：80.3%（初回測定）)

※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.toyotires.co.jp/csr/others/safety/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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.toyotires.co.jp/csr/others/safety/				
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.toyotires.co.jp/csr/others/safety/				
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.toyotires.co.jp/csr/others/safety/				

※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)	29	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	50.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	雑木林内整理、遊歩道づくり、植樹等を通じた社員間のコミュニケーションの活性化を図っている。				
(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	14.0	%

■ 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	摂取カロリーを念頭においた上で、有名料理店とのタイアップによる限定料理を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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣の定着及び親睦を目的にボウリング大会を開催。参加者への補助あり				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.9	%

■ 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	48.1	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.7	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	55.8	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	48.6	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	56.3	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	53.5	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	51.0	52.5	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	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.7	50.3	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	生活習慣病による退職者数が増加傾向を示しており、課題の1つであると認識している。退職者全体における生活習慣病による退職者比率は低いものの、早期に改善策を講じる必要がある。
	効果検証結果	上記施策により、一定の効果として、生活習慣病による退職日数の低減は認められたが、適正体重維持者率は63.8%（前年比▲0.8%）と悪化傾向を示した。また、セミナーを実施した結果、飲酒習慣者率は11.2%（前年比△3.3%）と良化傾向を示した。（セミナー参加の割合：93.4%）
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	現状、退職者におけるメンタル疾患者比率が60%以上占めている。メンタル疾患者は、退職の期間が長期化する傾向があることから、生産性の低下が避けられないため、事業継続上の非常に大きな問題であり、改善が必要である。また、これまでセミナー実施後の従業員への展開が十分でなかったことから、この部分においても改善が必要である。
	効果検証結果	上記実施により、対象者に占める参加者の割合が95%以上となり、従業員への展開が図れた。また、メンタル疾患による退職者率は14.4%の改善を示した。今後も発生予防に注力し、事業所ごとの実施施策を共有し、有効な施策を取り入れることで、各事業所の更なる改善につなげる活動を展開している。

※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：株式会社ブリヂストン

英文名：Bridgestone

■加入保険者：ブリヂストン健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

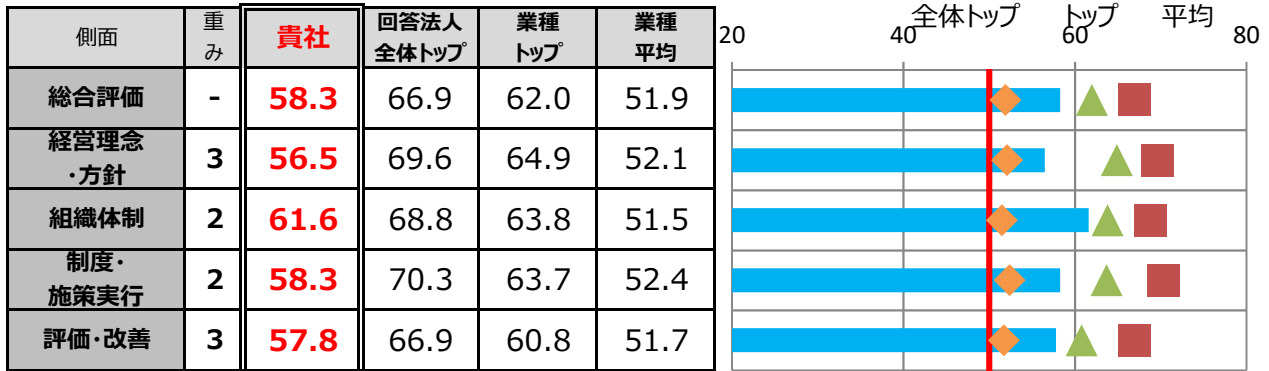
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.3** ↓0.5 (前回偏差値 58.8)

※「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



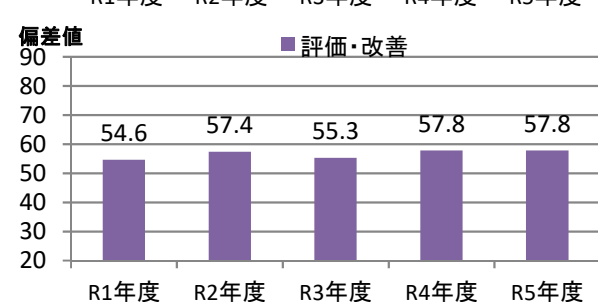
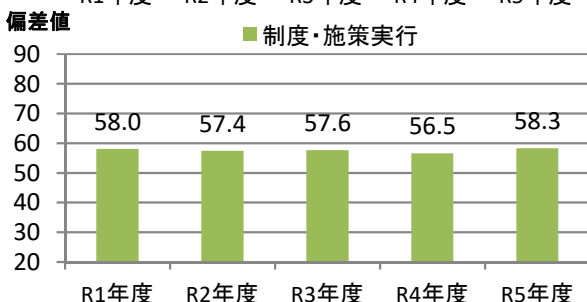
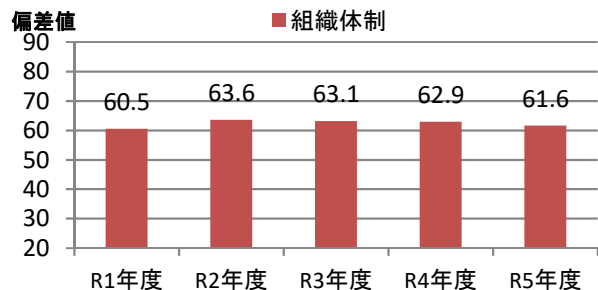
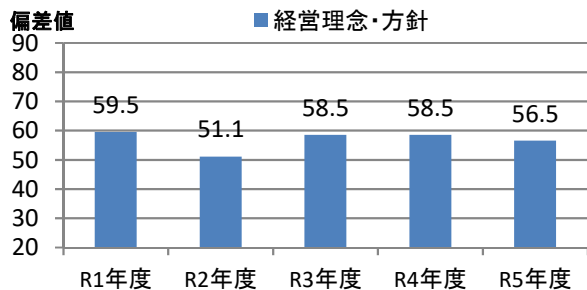
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

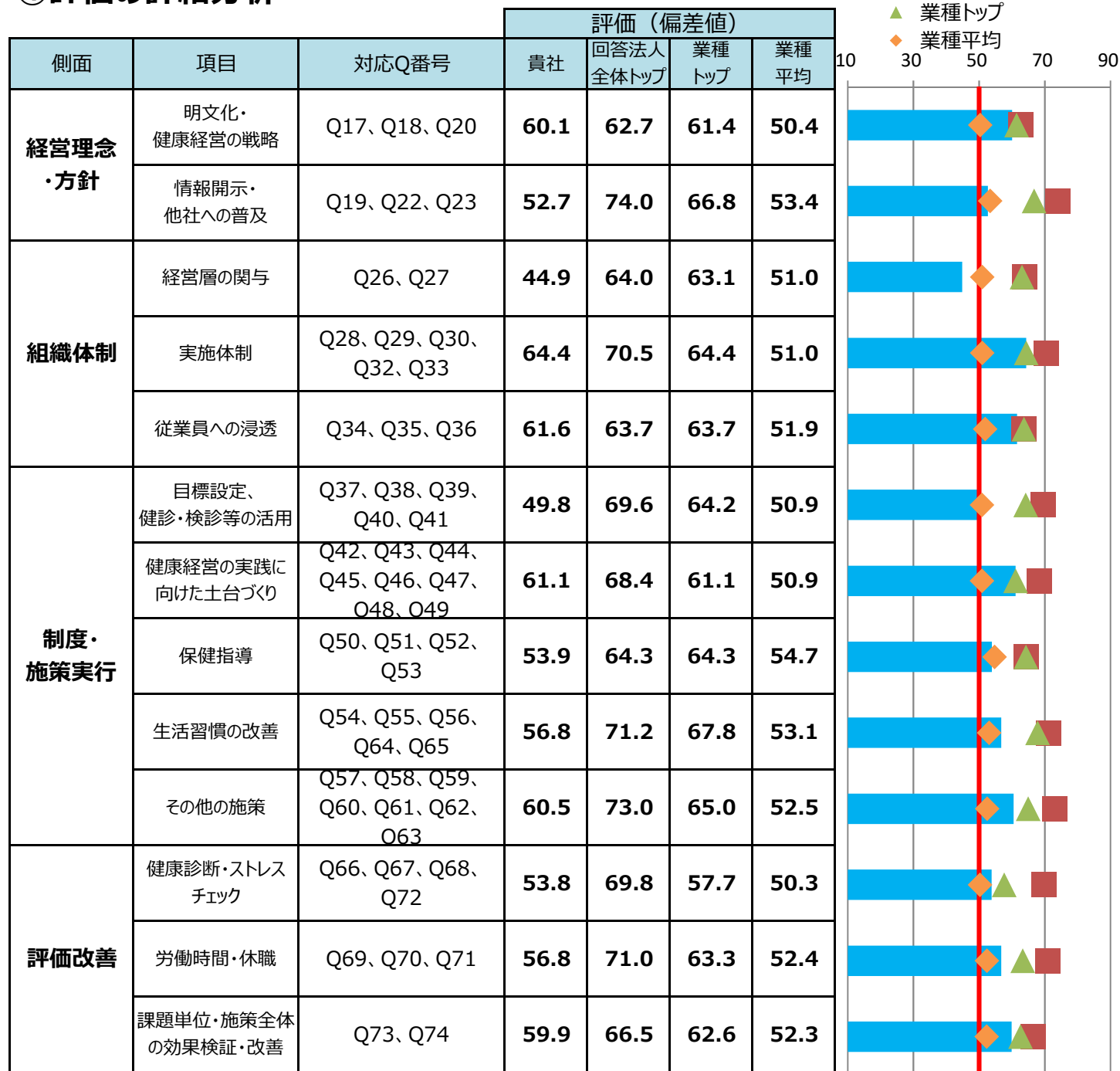
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	701~750位	601~650位	651~700位	801~850位
総合評価	57.9	56.8(↓1.1)	58.3(↑1.5)	58.8(↑0.5)	58.3(↓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 乳がんの受療率が他健保と比較して高いため、早期発見・早期治療のためにも女性のがん検診受診率を上げ、女性が健康で長く働き続けることの実現が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	女性ががん検診について受診率向上を図ることで、早期発見と就労継続を目指す。 具体的な指標として、厚労省が掲げる50% (現在は60%) の受診率を目指す。
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 喫煙率36.2%と2017年の調査時から年々減少傾向にはあるが、厚労省の目標値である12%に達しておらず、喫煙者の健康への影響や、非喫煙者についても受動喫煙による影響が懸念される。
	健康経営の実施により期待する効果	喫煙率を低下させることで疾病リスクを抑え、従業員が健康で長く働き続けられることを期待する。 具体的な指標として喫煙率12%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.bridgestone.co.jp/csr/social/safety_industrial_hygiene/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.bridgestone.co.jp/csr/social/human_rights/labor_practices/				

※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)	22	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	98.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	近隣住民や取引先を招く等、祭りの開催や従業員ボランティアによる周辺地域の環境美化、森林保				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活に関する記事の配信、体重測定チャレンジ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保組合が実施する「KEN歩」というイベントで各自が目標歩数を設定し達成状況によりポイント加算。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.1	%

■ 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	4.2	%

※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	55.4	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	54.8	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.4	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	48.6	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	53.5	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	66.1	52.5	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	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	50.3	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	乳がんは受療率が他健保と比較して高いため、早期発見・早期治療の重要性が高いが、女性のがん検診受診率が低いので、女性がん検診について受診率向上を図る必要がある。
	施策実施結果	女性がん検診のニーズ把握を目的とした実態調査実施、検診費用補助の見直し、ネットワーク検診の導入、外部講師によるセミナーの実施や、健保アプリによる情報提供を行うことで、受診に対する関心が高まった。
効果検証結果	2022年の「女性がん検診実態調査」では、乳がん、および子宮がん検診受診率ともに前回調査から上昇し、厚労省の目標値50%を上回った。また、巡回バス実施地区における受診率が概ね70%を超えることが分かり、2023年度施策に生かせる情報を得た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社喫煙率2017年：43%→2021年：36.2%という高い喫煙率。また、基準内ではあるが屋内喫煙所が数多く存在しており、喫煙者にとって喫煙しやすいかつ非喫煙者には受動喫煙の影響が大きい環境となっていた。
	施策実施結果	2021年に実施した喫煙調査結果から禁煙補助薬の自己負担を会社が補助するキャンペーンを実施。また屋内喫煙所の削減を実行。（2021年9月時点28か所→2022年6月時点10か所→同年12月時点0か所）
効果検証結果	喫煙率は、2017年活動開始以降43%から36%まで低下。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	－
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友ゴム工業株式会社

英文名：Sumitomo Rubber Industries,LTD

■加入保険者：住友ゴム工業健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

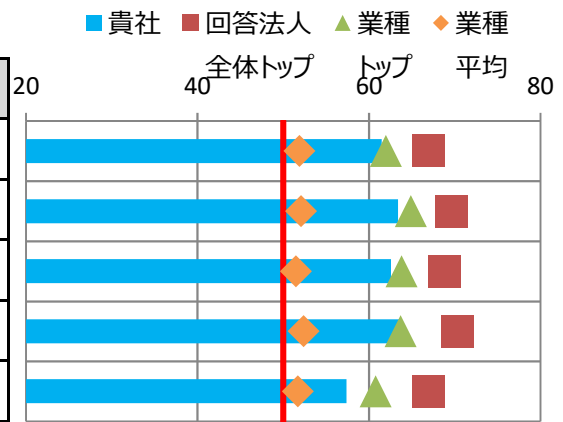
■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↓0.4 (前回偏差値 61.9)

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	66.9	62.0	51.9
経営理念・方針	3	63.4	69.6	64.9	52.1
組織体制	2	62.6	68.8	63.8	51.5
制度・施策実行	2	63.7	70.3	63.7	52.4
評価・改善	3	57.4	66.9	60.8	51.7



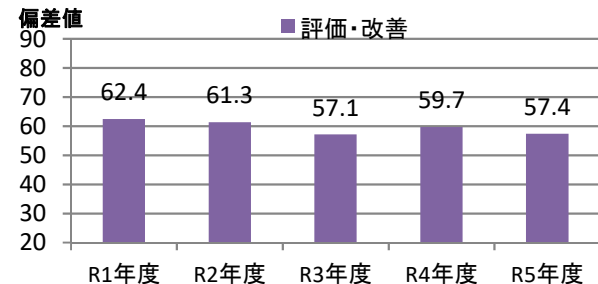
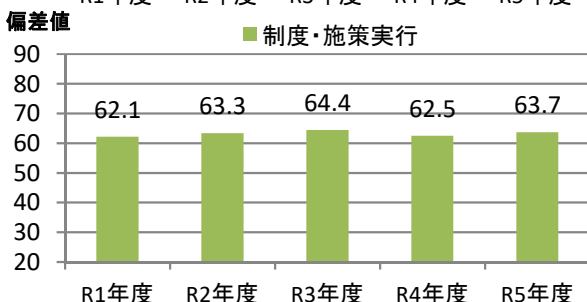
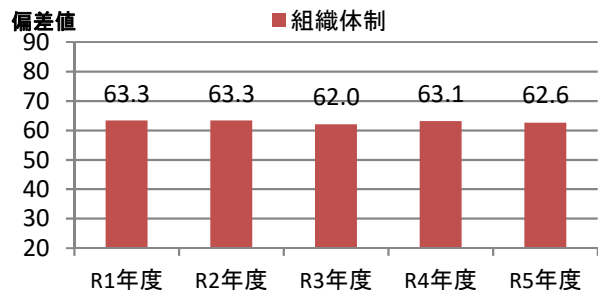
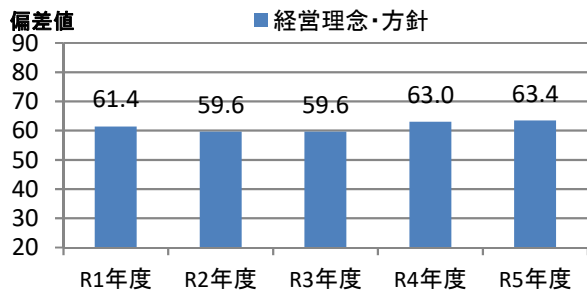
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

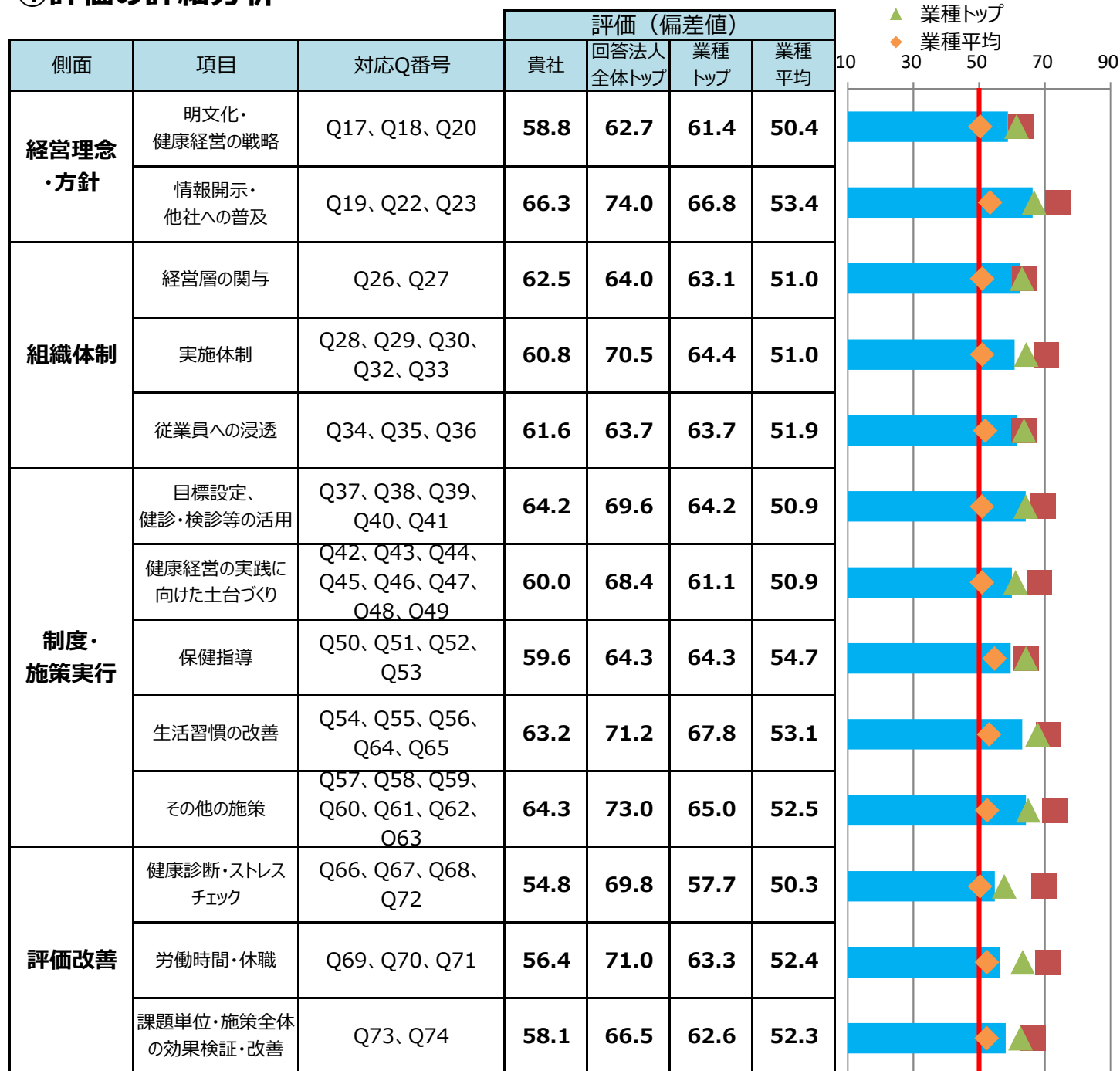
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	351~400位	251~300位	451~500位
総合評価	62.2	61.6(↓0.6)	60.3(↓1.3)	61.9(↑1.6)	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 安定的な人材確保が厳しい状況のなか、従業員の健康施策に投資をすることにより、従業員の健康度を高め、健康文化を確立することは、活力のある従業員・職場、パフォーマンスの高い組織を創出することにつながる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康状況の改善（BMI、高血圧や糖尿病の治療率や適切管理率、喫煙率など）、ワークエンゲイジメント、プレゼンティーズムやアブセンティーズムなど、健康経営に関わる重要な評価指標の改善が期待できる。個人レベル、職場レベル、会社レベルでの健康状態の向上によって、健康文化の醸成や生産性の高い組織を実現することができる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康の中でも特に精神的・社会的に満たされるためには所属している職場の活性化が肝要である。そのためには相手の個性を理解し、個人にあった影響力を発揮するべきと考える。しかし、旧来からの指示命令型のリーダーシップスタイルを場面に応じて変容できないケースではコミュニケーション不全であったり、やらされ感による組織パフォーマンス低下であったりすることが発生している場面も散見される。
	健康経営の実施により期待する効果	リーダーシップと組織体質（組織の健康度）の向上を目的として各種施策を展開している。リーダーシップ向上の観点ではリーダーが客観的に自身の癖を認識し改善できるように課長代理以上に360度フィードバックを毎年実施している。特に役員層にはエグゼクティブコーチによるコーチングも導入。また、自身の組織の課題を定点観測し課題解決できるように毎年組織体質アンケートを実施し職場ごとの結果についても全社開示している。

※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.srigroup.co.jp/sustainability/genki/kindness/02_3.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.srigroup.co.jp/sustainability/genki/kindness/02_3.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.srigroup.co.jp/sustainability/genki/kindness/02_3.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.srigroup.co.jp/sustainability/genki/kindness/02_3.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	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	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	GENKI活動と称し、全社の全拠点において全員参加で地域交流、社会貢献等の活動を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.7	%

■ 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	減塩、メタボ、野菜メニュー等を週間テーマにポスターやポップを食事テーブルに掲示し喫食を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(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	健康増進支援ITCを用いたウォーキングラリー大会による運動促進活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.2	%

■ 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	5.1	%
管理職限定	○	全管理職の	2.0	%
限定しない	○	全従業員の	0.8	%

※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	60.0	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	60.0	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	48.6	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	67.0	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	53.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	52.5	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	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.0	50.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果については、主に生活習慣病に関わる複数の項目（血圧、血糖値、腎機能等）において、リスクレベル分類を実施している。コロナ禍の影響を受けBMI（体格指数）等の生活習慣病に関わる項目で有所見率上昇した。特に血圧や糖代謝異常においては、コントロール不良群へのアプローチを実施し、適切に受診しているかの指標である受診中率、受診し適切にコントロールできているかの指標である適正管理率が重要になった。
	施策実施結果	血圧、糖代謝異常については、高リスクレベルに分類された場合は、産業医面談や産業看護職による積極的な受診勧奨、治療状況確認などを通じて、事後措置（ハイリスクアプローチに基づく重症化予防）を徹底した。
効果検証結果	健康診断事後措置において、血圧、糖代謝異常での高リスク者においては、産業保健専門職による面談や受診勧奨を徹底し、適正なコントロールが確認されるまで就業上の配慮・制限を実施する場合もあった。2022年度は、血圧：受診中率0.28（前年0.33）、適正管理率0.61（前年0.54）、糖代謝異常：受診中率0.67（前年0.59）、適正管理率0.30（前年0.36）となり、引き続き向上が必要である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率については、2021年全社平均39.3%、2022年全社平均38.5%と高く、特に製造現場においては50%を超える拠点もある。また2024年1月からの敷地内全面禁煙を実施予定しているが、予定通り全拠点で敷地内全面禁煙を実施するための推進体制を整えること、合わせて喫煙者へのアプローチや支援を充実させ、喫煙率を低下させていくことが喫煙の課題になっている。
	施策実施結果	全社・拠点での禁煙推進委員会を設置し体制を整備。健康保険組合と協働で禁煙支援事業を拡充し、トライアルでプログラム提供を実施。また各拠点での産業保健スタッフによる個別の禁煙指導、禁煙イベント等を実施。
効果検証結果	2024年1月からの全社敷地内全面禁煙を前に、経年的には全社平均で喫煙率は低下傾向であるが、喫煙者数の減少は鈍化した。トライアルで実施した喫煙者個人への禁煙・卒煙プログラムでは、参加者数が拠点で大きな差があった。また参加者数自体が少なく、参加者を増やす取り組みが課題となった。23年から禁煙・卒煙プログラムを本格実施し効果検証を行い、25年での全社平均喫煙率30%を目指す予定である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西川ゴム工業株式会社

英文名：NISHIKAWA RUBBER CO.,LTD.

■加入保険者：西川ゴム工業健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

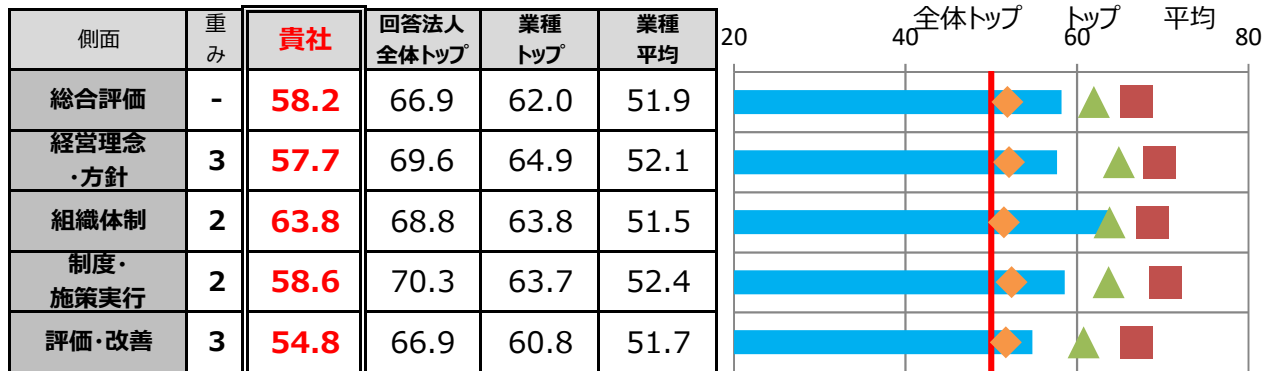
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.2** ↑0.3 (前回偏差値 57.9)

※「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



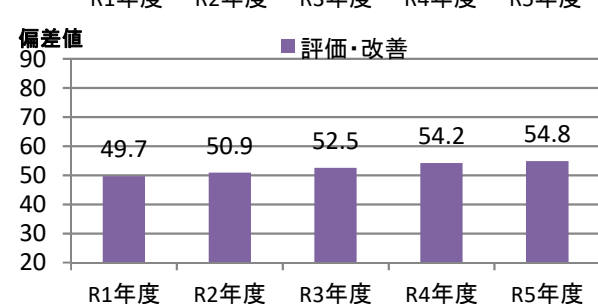
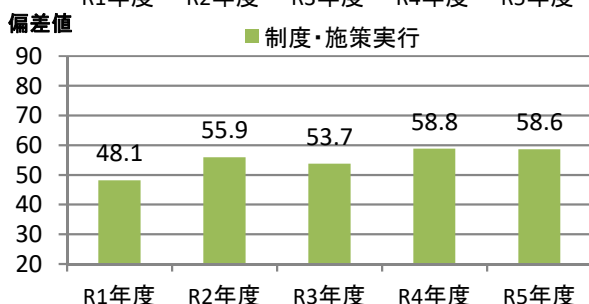
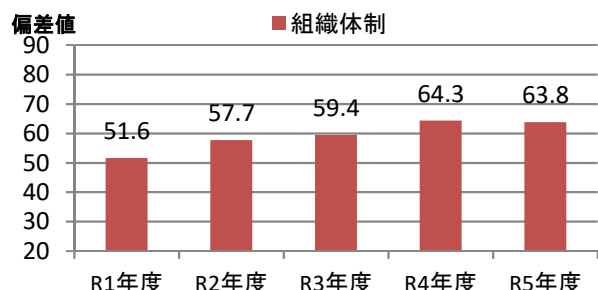
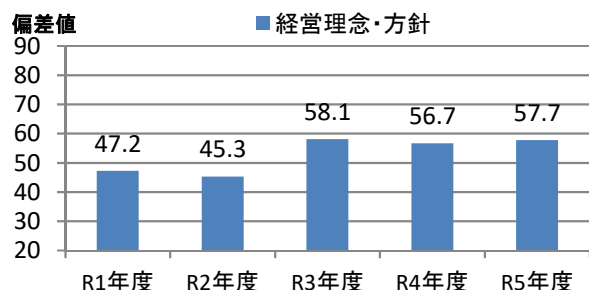
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

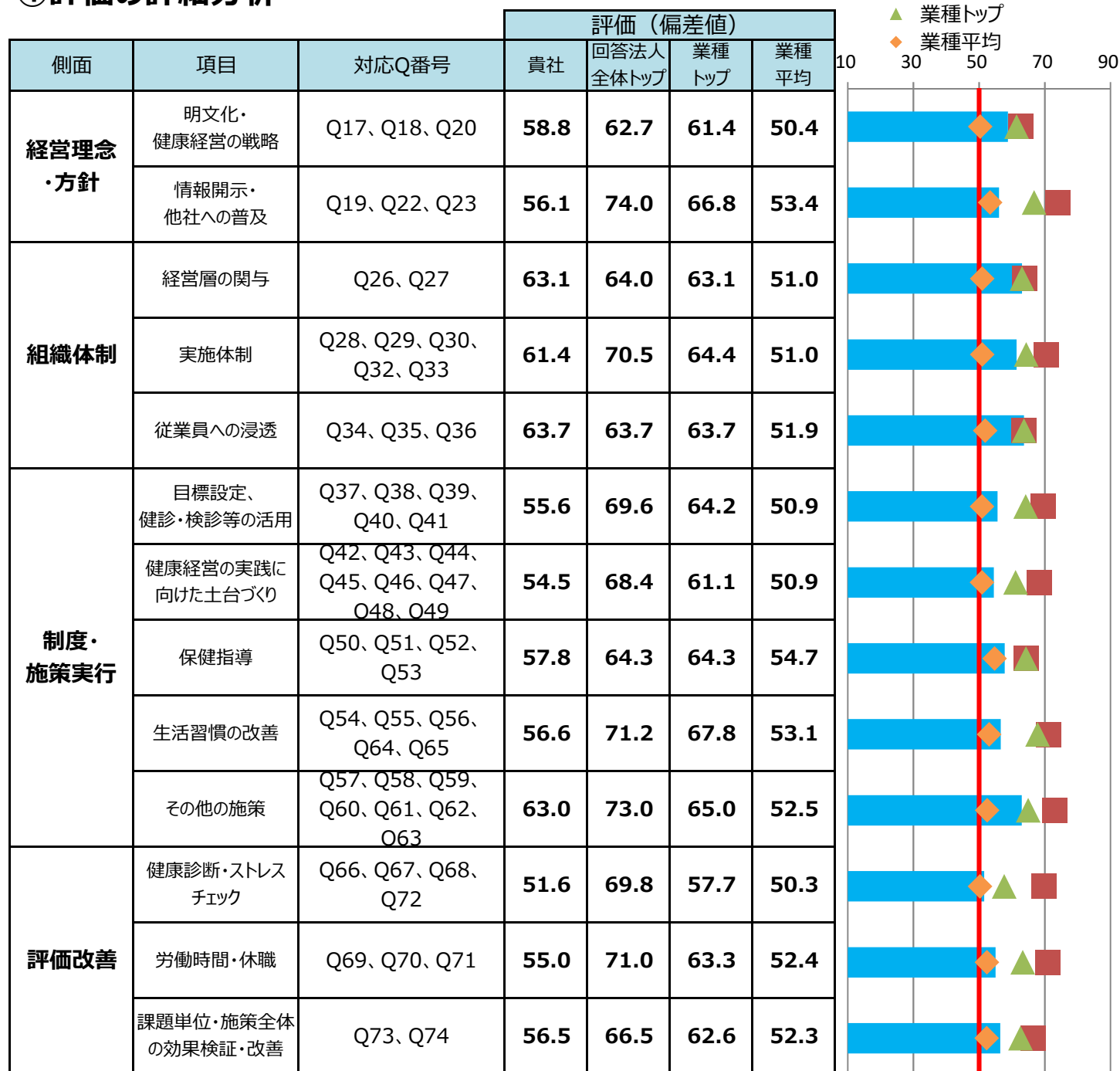
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	851~900位	751~800位	801~850位
総合評価	49.0	51.6(↑2.6)	55.8(↑4.2)	57.9(↑2.1)	58.2(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 各種施策を実施し、従業員がやり甲斐、働き甲斐を感じ、意欲を高め、主体的かつ意欲的に業務に取り組むことができる職場環境を構築する。また、従業員のモチベーションを高め、最大限のパフォーマンスを発揮できる社内風土、および企業文化を定着させる。
	健康経営の実施により期待する効果	二次検査受診率向上活動やウォーキングイベント等、会社が積極的に対応する事で従業員の健康維持・増進に繋がり、従業員のパフォーマンス向上、業務の効率化、品質向上が企業価値向上に繋がる。従業員が仕事にやり甲斐をもって業務することで個々のモチベーションやエンゲージメント向上により、最終的には”社員の心身の健康と豊かで活力ある生活”を実現し、お客様に「快適」をお届けすることで社会に貢献できる企業を目指す。
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 企業認知度が低いこと、および「健康経営」への当社対応の社外PRが不足していることでの人材確保が課題。また、既存従業員に対しても社内でのPR不足によって従業員のモチベーションアップにつながらず、それが人材確保の弊害になっている面もある。
	健康経営の実施により期待する効果	HPでの健康経営の取り組み内容の公開や積極的な社内外PRによって、当社の活動を広く周知し、企業認知度を上げる。そうすることでより優秀な人材を確保することができる。また、従業員ファーストの考えで各種健康経営での対応を積極的に実施することで、従業員のモチベーションが上がり、将来的な離職率低下や採用力向上にも寄与することができる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nishikawa-rbr.co.jp/csr_health_management.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					
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.nishikawa-rbr.co.jp/csr_report.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	17	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	9	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	89.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	コミュニケーション向上に向け懇親会制度（職場単位での懇親会の費用一部補助）を2023年度より実施している				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂にて【からだ思いの日】【一汁二菜で楽々ヘルシー】の日などを設定し、生活習慣病予防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	53.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	一部海外赴任者も含め、全社員を対象にしたウォーキングイベントを春秋の年2回開催し参加者の満足度も高い				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.5	%

■ 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	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	8.0	%

※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	54.8	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	57.3	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	48.6	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.7	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	53.5	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	57.4	52.5	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	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.1	50.3	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	40歳以上となると生活習慣病のリスクが急激に高くなると言われているが、弊社は健康診断等の結果に基づく40歳以上を対象とした「特定保健指導」の受諾率が他社に比べてかなり低いことがわかった。社員に長期間、健康で活躍してもらうため、まずは特定保健指導の受諾率を向上させ、生活習慣の見直し・定着を図って貰い、最終的には特定保健指導の対象から外れて貰う必要がある。
	施策実施結果	特定保健指導（受諾率）2018年度：16%⇒2022年度：86% ※ 特定保健指導の該当率：2018年度：23%⇒2021年度：19%と減少中
効果検証結果	特定保健指導該当者への受診案内、及び受諾状況のフォローを健康保険組合と連携し、職制を通じて実施する事で、指導の受諾率向上が図れてきた。また、生活習慣改善の1つの手段として、ラジオ体操やウォーキングイベントの実施により、運動習慣の定着を図ってきた。結果として上記のとおり特定保健指導受諾率の向上と共に、特定保健指導の対象になる人数（該当率）も減少に繋がっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2025年度までに敷地内全面禁煙とすることを会社として決定し、禁煙デーの制定等、準備を進めて来たが、社員の喫煙率は全国平均より高く、禁煙推進活動の取り組みが不十分であり、更なる改善が必要である。また、喫煙者へのアンケート結果や、他社事例では、禁煙をするに当たって禁煙補助剤や禁煙外来への補助のインセンティブ付与が重要になってくるが当社は未対応だった。
	施策実施結果	・禁煙デーの回数増（2021年度：1回／月⇒2022年度～：毎週金曜日） ・禁煙デー実施率100% ・禁煙補助薬、禁煙外来の補助等の禁煙支援を2022年度から実施
効果検証結果	喫煙率は年々低下しており2019年度に32%だったが2022年度には28.5%と低下して来た。禁煙デーの定着、禁煙支援等による効果が出てきたと思われるが、全国平均や同業他社に比べ喫煙率は高い。各種施策の効果が出るまでには時間がかかるため、今後も地道に各種施策を継続実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニチリン

英文名：Nichirin 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：ゴム製品

①健康経営度評価結果

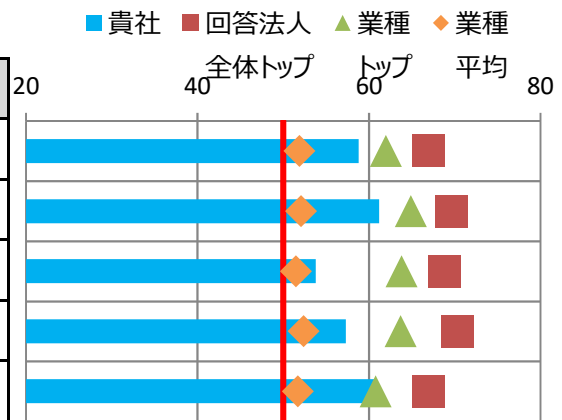
■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **58.8** ↑2.1 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

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	-	58.8	66.9	62.0	51.9
経営理念・方針	3	61.2	69.6	64.9	52.1
組織体制	2	53.8	68.8	63.8	51.5
制度・施策実行	2	57.3	70.3	63.7	52.4
評価・改善	3	60.8	66.9	60.8	51.7



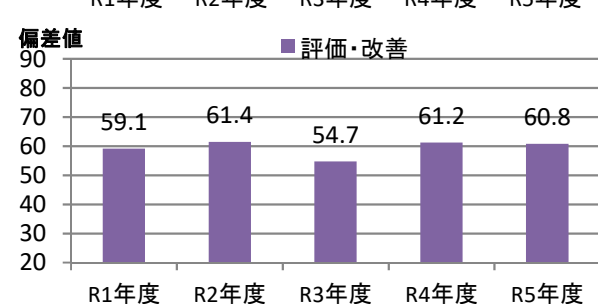
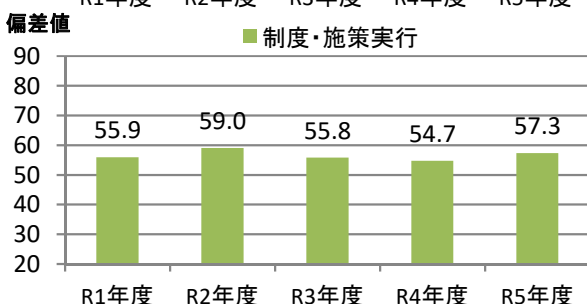
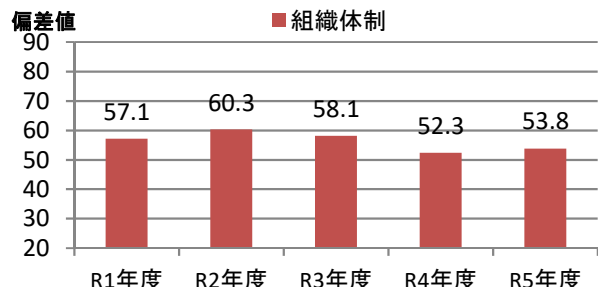
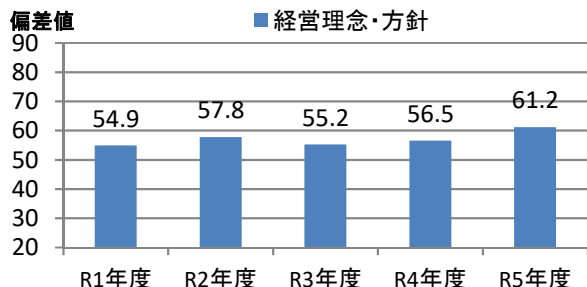
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

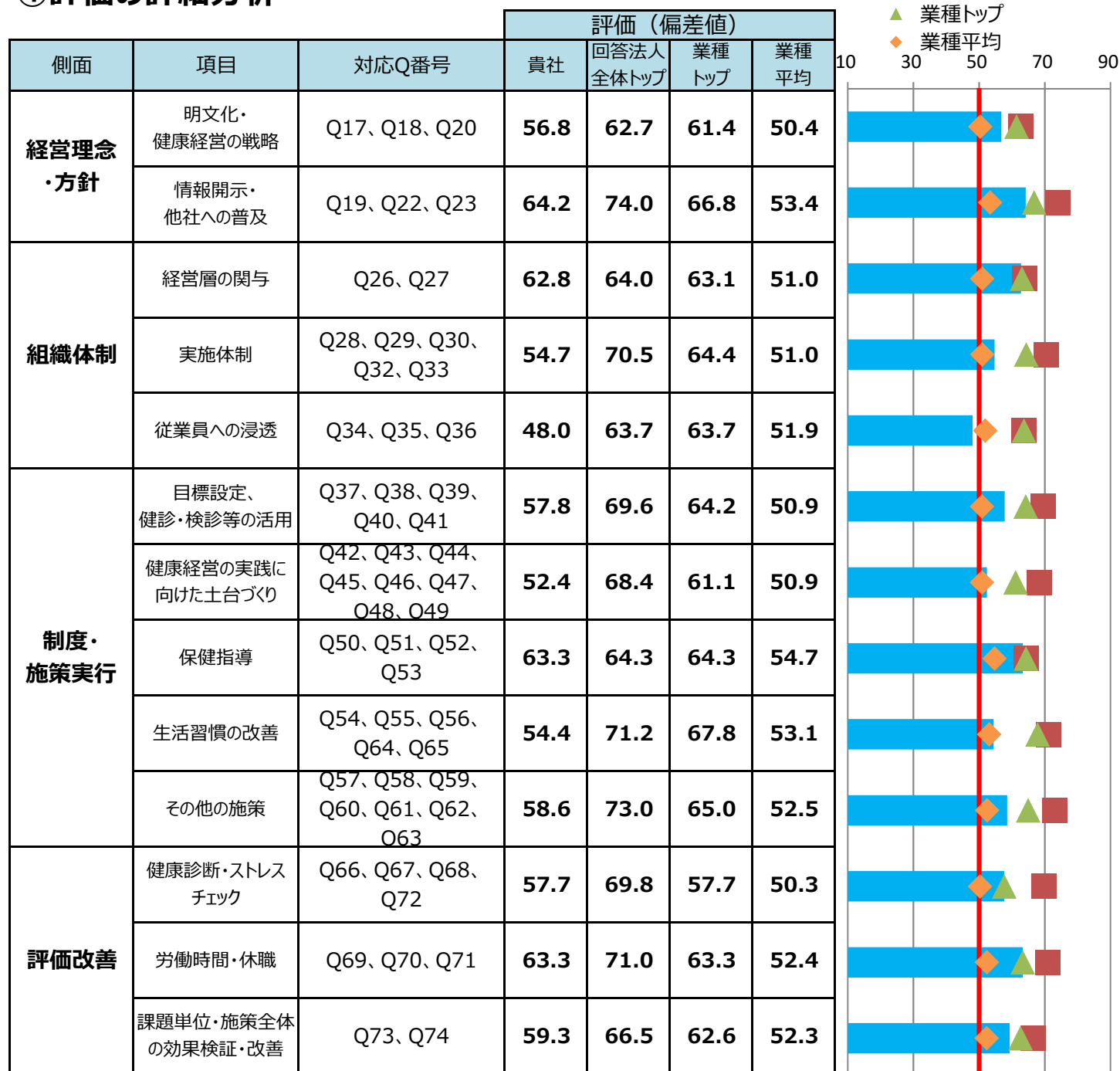
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	401~450位	851~900位	851~900位	701~750位
総合評価	56.8	59.6(↑2.8)	55.8(↓3.8)	56.7(↑0.9)	58.8(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 高年齢社員が多い年齢構成の中で、ほとんど全てが再雇用を希望する。人員数としての要員確保はできたとしても、持病を持つ高齢社員が多く、60歳以降は目に見えて活気もなくパフォーマンスが低下している。定年後も元気で生き生きと働いてもらうことが課題である。高年齢社員は生活習慣病からの心疾患・脳血管障害の発症リスクが高いが、有所見者であっても受診しない方が多く、「従業員パフォーマンス」の低下要因となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	高齢社員は生活習慣病の所見がある方が大半だが、受診せず放置している方が多い。高齢社員の有所見自体を減らすことは難しいが、医療の管理下に置けば、発症を予防することは可能である。そのため、精検受診への重い腰を上げさせる様々な仕掛けを実施する。要精検受診率を2019年の50%から100%に改善することで、重大疾患の発症を予防するとともに、目下の体調を改善することで、「パフォーマンスの向上」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 胃がん検診の受診率が低迷しており、胃がんの早期発見や発症防止の妨げになっている。このことは、従業員の途中離職に繋がり人材定着の悪化要因となるリスクであるため、重症化させず、長く働いてもらうことを目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断時に全社員を対象にピロリ菌検査（ABC検査）を実施すると同時に、医務室だよりにて胃がんとピロリ菌の関連性や胃がん検診の重要性（早期発見で生存率UP）を啓蒙する。その上で、ピロリ菌陽性判定者に対して、胃カメラ受診と除菌を強く勧奨することにより、胃がん発症リスクの低減と胃がんの早期発見・早期治療開始と完治を図ることで、人材を定着させ、健康な状態で長期間働いてもらうことを目指す

※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.nichirin.co.jp/csr/csr08

※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.nichirin.co.jp/csr/csr08				
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.nichirin.co.jp/csr/csr08				
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.nichirin.co.jp/csr/csr08				

※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)	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	95.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	若手社員同士による経営ディスカッションに社長も参加し、参加者相互のコミュニケーション促進を図つ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(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	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	ベジチェック結果を元に栄養士から食事と運動指導を行い、食生活を含めた生活習慣の改善を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数に応じて商品抽選権を付与することでアプリ導入を勧め、活動量増加の誘因を作り、運動促進を図っている				
(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	45.8	%

■ 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	34.0	%
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	56.9	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	61.4	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	48.6	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	53.5	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	63.1	52.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.2	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.0	50.3	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	BMIに関係なく、食事や運動などの生活習慣の改善をしたいと考えている社員が多い。しかし、会社の健康作りの施策が、BMIの高い者や有所見者を対象とすることが多く、希望しているが対象から除外される者もいる。会社全体への働きかけも必要である。
	施策実施結果	高機能の体組成計を導入したのを機に、全社員の体組成を測定することにした。同時にベジチェックを行い、推定野菜摂取量の計測も行った。結果測定後には、トレーナーと保健師からの生活習慣改善指導を実施した。
効果検証結果	全社員100%に対して、運動・食事の生活の改善アドバイスが実施できた。今後も年1回、定期的に高機能体組成計の計測を行うことにした。また、生活改善の結果（肉体の改善結果）を確認したい社員がINBODY計測に自主的に訪れるようになった。	
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	40歳以上の5歳刻みに実施している人間ドックにて用意しているレディース検診の受診率が50%未満が続いている。受検しない理由を、検診への理解の低さ（重要性の無理解）および面倒さにあると考えた。
	施策実施結果	レディースクリニックから講師を招聘し、女性疾患の解説と検診の有用性のセミナーを開催した。
効果検証結果	ドックでのレディース検診の受診率が50%以上となった。ドック以外の年齢でのレディース検診は市区町村のクーポン利用にて安価で受診できるが、その受診への誘導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：ニッタ株式会社

英文名：Nitta Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

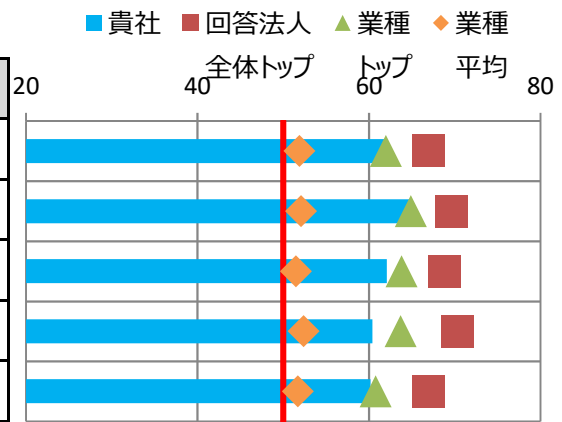
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↓0.7 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	66.9	62.0	51.9
経営理念・方針	3	64.9	69.6	64.9	52.1
組織体制	2	62.1	68.8	63.8	51.5
制度・施策実行	2	60.4	70.3	63.7	52.4
評価・改善	3	60.2	66.9	60.8	51.7



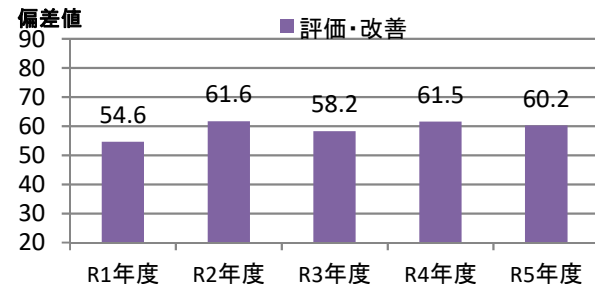
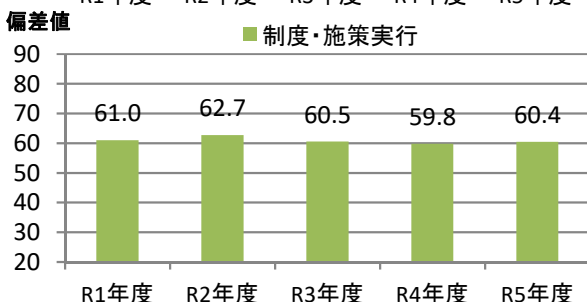
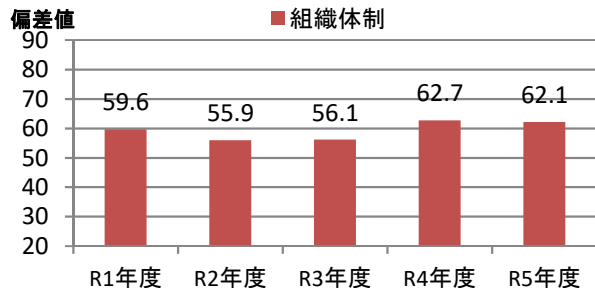
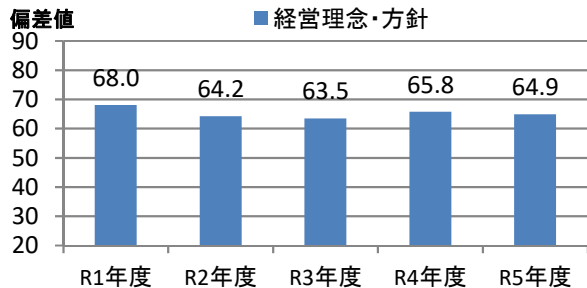
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

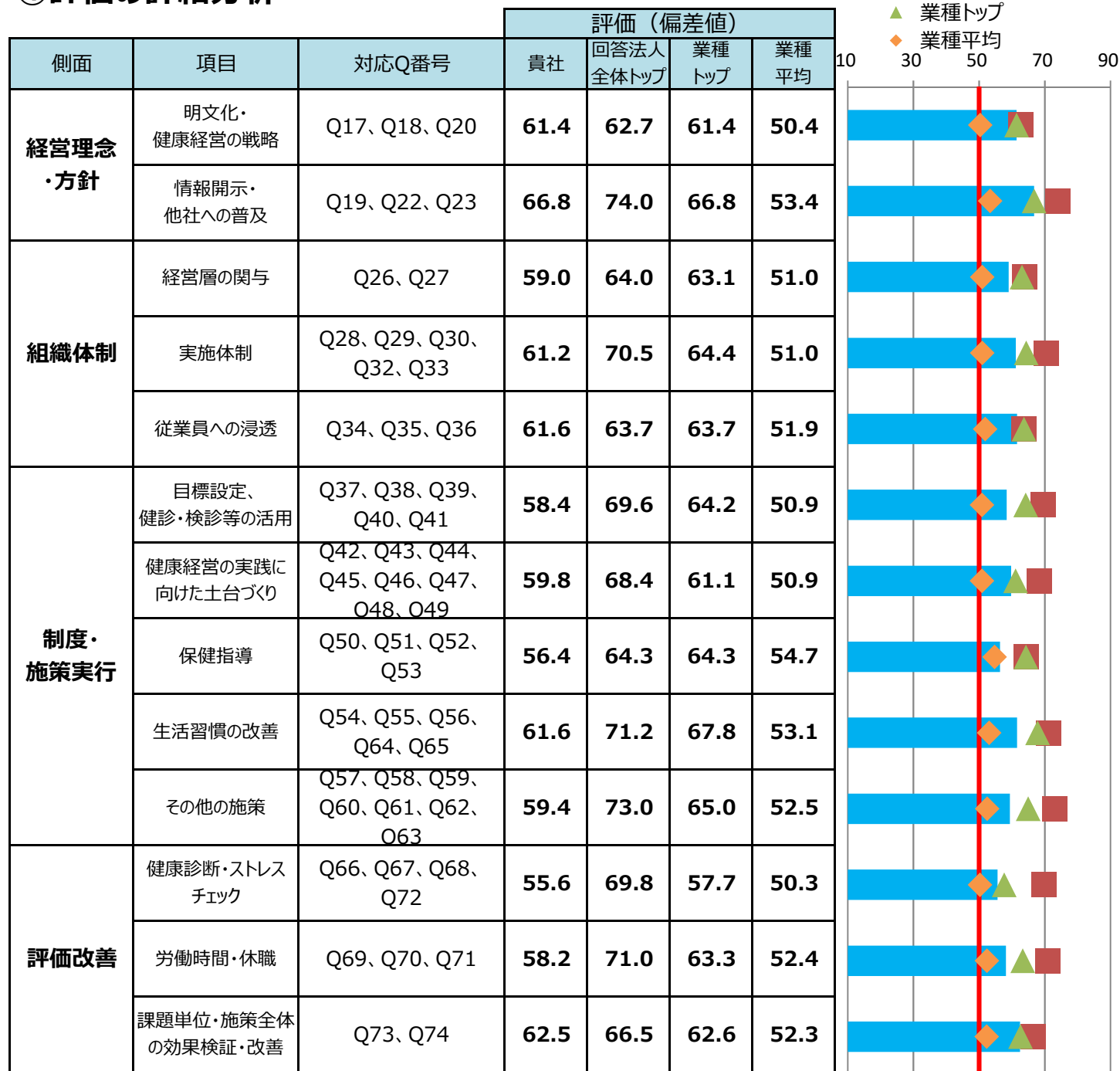
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	201~250位	401~450位	151~200位	351~400位
総合評価	60.9	61.5(↑0.6)	59.8(↓1.7)	62.7(↑2.9)	62.0(↓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	従業員のパフォーマンス向上 当社がかかげる理念「NITTAは動かす、未来へ導く製品で。世の中を前へ、そして人々を幸せに。」この『使命』を実現するために、社員の心身の健康を重要な経営基盤と位置づけており、社員一人ひとりが心身ともに健康で、自らの能力を活き活きと発揮できる環境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	取り組みとして、3つの健康という視点から、あらゆる施策を講じる。①健康なからだについて、2025年度までにメタボ非該当率75%を目指す。②健康なところについて、プレゼンティーズムの損失割合低減を目指す。③健康な職場について、ワークエンゲイジメントの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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.nittagroup.com/jp/sustainability/esg/society/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.nittagroup.com/jp/sustainability/esg/society/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.nittagroup.com/jp/sustainability/esg/society/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.nittagroup.com/jp/sustainability/esg/society/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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	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	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	クラブ活動に対し補助金支給や場所の提供によりスポーツ推進、コミュニケーション活性の一助として				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 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	職場まるごと健康宣言の取り組みメニューの中に食事系の項目があり、各自が自身に合った取り組みができる。				
(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	21.6	%

■ 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	健康チャレンジ月間を設け、健康づくりメニュー提供、ウォーキングイベントを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.6	%

■ 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	90.0	%
管理職限定	○	全管理職の	79.0	%
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	60.7	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	57.8	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	48.6	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	57.4	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	53.5	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	62.1	52.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.1	50.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員一人ひとりが心身ともに健康で自らの能力を生き活きと発揮するためには、生活習慣病に罹患しないことが大切であるが、メタボ非該当率が健保連平均と比較して低く、メタボ非該当率を向上させる必要がある。メタボ予防を目的として生活習慣の改善に取り組んできたが、歩行習慣適正者率が40.7%と低い状態であったことから、歩行等の身体活動の改善を課題ととらえて取り組みを行った。
	施策実施結果	協会けんぽの職場まるごと健康宣言（各参加者が取り組む健康施策を選ぶ）とウォーキングイベントを健康チャレンジ月間として同時期に実施して周知した結果、参加率は36.7%から46.2%に向上した。
効果検証結果	施策に参加した者のメタボ非該当率は77.1%→79.2%と増加したのに対し、不参加者のメタボ非該当率は横ばいとなっており、施策には一定の効果があったと考えられる。しかし全体的なメタボ非該当率は改善しておらず、歩行習慣適正者率は40.7%→37.4%と減少した。今後、施策の参加率を向上させるとともに施策終了後も適切な歩行習慣を継続できるよう生活習慣改善意識に働きかけることで、非該当率を向上させる。	
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	社員が自らの能力を生き活きと発揮するため、ワークエンゲージメントの向上が重要であり、社員のワークライフバランスを改善し社員が長く働ける環境づくりが必要。これまで残業時間削減で一定の成果を上げたが、従業員アンケートでワークエンゲージメントが2.95点→2.9点と改善しなかったことから、さらなる働きやすい環境整備のため、部門・職種ごとに取得率のばらつきがあった有給休暇の取得率向上に取り組む。
	施策実施結果	人事からの有休取得奨励と、有休を2か月取得していない従業員がいる上司への呼びかけを実施し、休暇取得を後押しした。また、生産・間接部門の業務効率化により繁忙度が高い部署でも有休を取得しやすい環境を整備。
効果検証結果	有休取得率は72%→76.2%と上昇し、目標の75%を達成したことから、施策の効果によりワークライフバランスの向上につながったと考えられる。一方で全体としてワークエンゲージメントは2.8点と改善が見られなかった。今後、ワークライフバランスの向上とワークエンゲージメントの向上に相関があるかどうかを部署ごとに確認するとともに、エンゲージメント向上に繋がる施策を検討していく。	

※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：住友理工株式会社

英文名：Sumitomo Riko Company Limited

■加入保険者：住友理工健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

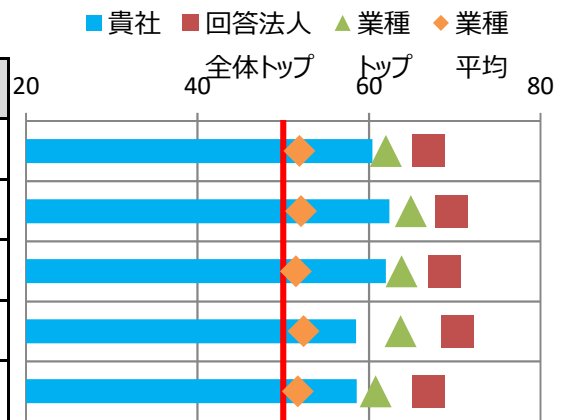
■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↑3.0 (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	-	60.4	66.9	62.0	51.9
経営理念・方針	3	62.4	69.6	64.9	52.1
組織体制	2	62.0	68.8	63.8	51.5
制度・施策実行	2	58.5	70.3	63.7	52.4
評価・改善	3	58.6	66.9	60.8	51.7



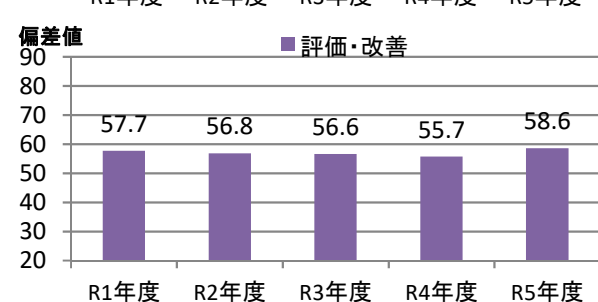
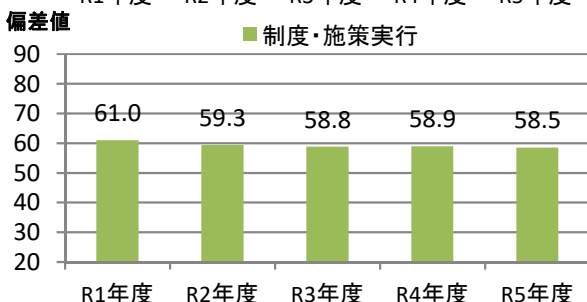
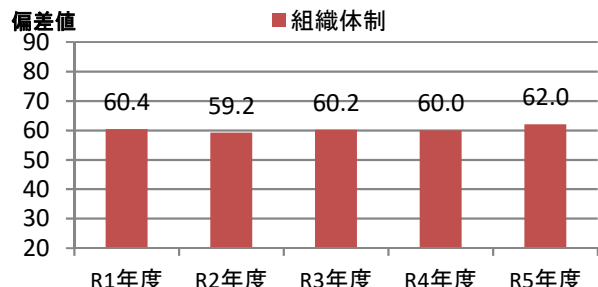
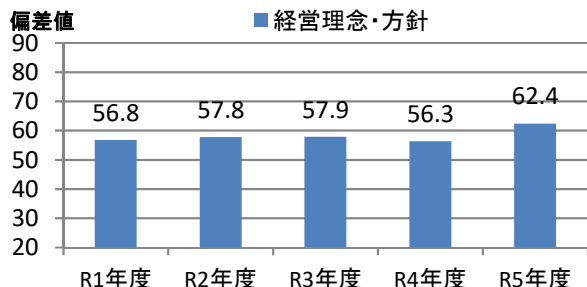
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

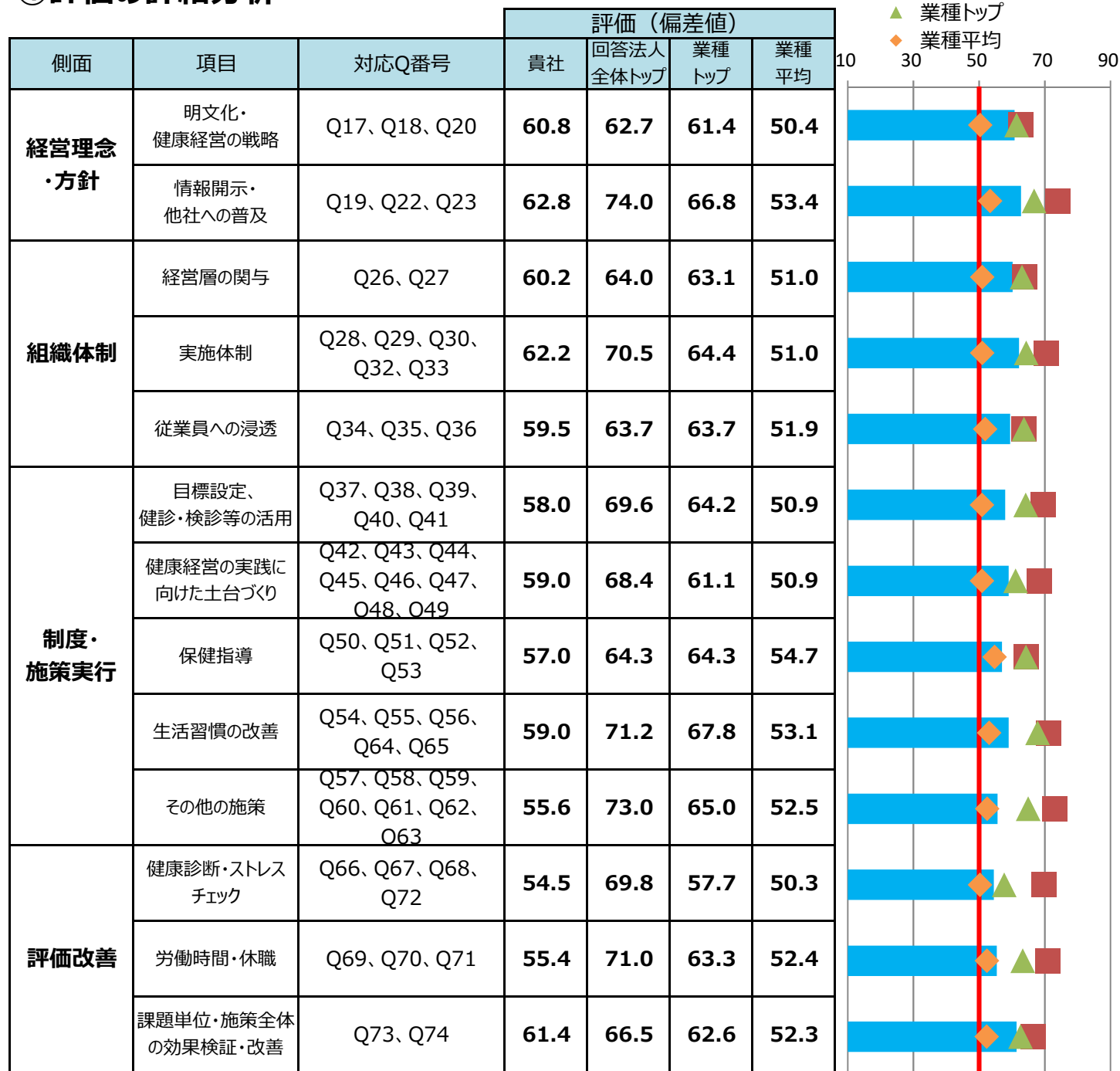
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551~600位	601~650位	801~850位	551~600位
総合評価	58.6	58.1(↓0.5)	58.2(↑0.1)	57.4(↓0.8)	60.4(↑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	従業員のパフォーマンス向上 全国平均と比較して喫煙率が高い、運動習慣割合が低い、といった健康課題がある。ウォーキングイベントや職場における体力テストといった各種施策へ従業員が参加することで、生活習慣が改善し、心身両面における健康状態および生産性を向上す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	健康増進アプリ（Pep Up）登録率、健康増進に関する研修参加人数、ウォーキングイベント参加割合、喫煙している人の割合、運動習慣（1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合）、朝食を抜くことが、週3回未満の人の割合、睡眠で十分休養できている人の割合、飲酒（1日当たりの飲酒量が、1合未満の人の割合）の改善を目指し、各々についてKPIを設定しホームページに掲載している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2022年度ワークエンゲージメントが全国平均よりも低く、アブセンティーズムの指標も日本ゴム工業会の平均値よりやや悪いという現状がある。職場改善活動を強化する等、不活性職場を無くし、組織活力を高めていくことが事業活動を推進する上で課題である
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェック回答率、ワークエンゲージメント（仕事への誇り・活力に関する2項目を4点満点の平均で算出）、高ストレス職場の割合（総合健康リスク120以上、150以上）、アブセンティーズムについてKPIを設定しHPに掲載している。

※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ESGについての独立したページ
URL	https://www.sumitomoriko.co.jp/sustainability/society/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://www.sumitomoriko.co.jp/sustainability/society/health/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					
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.sumitomoriko.co.jp/sustainability/society/health/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	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	11.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場単位でのコミュニケーション活動（懇親会等）補助※ただし22年度はコロナ影響で利用者が少				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%

■ 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	月に一度定食のどちらかをヘルシーメニューとし食堂利用者の意思を尊重しつつ、健康的な食事が選択できる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.1	%

■ 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	健康増進アプリ（Pep Up）を活用して年に二回ウォーキングイベントを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.6	%

■ 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	11.2	%

※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	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	57.6	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	48.6	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	53.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	52.5	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	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.1	50.3	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	運動習慣のある者の割合は、男性では年々増加傾向にはあるが、まだ全国平均値には及ばない。女性は2021年度と比べ、2022年度は微減している。運動習慣と相関する肥満については男性の肥満者割合は改善したが、女性はやや悪化している。（男性-0.3%、女性0.7%）肥満の解消のためにも運動習慣を増加させた。
	施策実施結果	ウォーキングイベント参加勧奨、部署ごとの体力テスト実施。ウォーキングイベント参加者割合は2021年度→2022年度（12.2%→14.6%）、運動習慣のある者の割合は（22.5%→24.4%）に改善。
効果検証結果	アウトカム指標として抽出している指標の2021年度→2022年度の数値は、①適正体重維持者率（BMI18.5～24.9）は65.8%→66.1%へ改善、②血圧リスク者率（収縮期160mmHg以上）は2.2%→2.9%へ悪化、③血糖リスク者率（空腹時血糖200以上orHbA1c8.0以上）は0.7%→0.6%へ改善、④肝機能リスク者率（ASTorALT100以上）は1.4%→1.3%へ改善した。	
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	2021年度のワークエンゲージメントが全国平均よりも低い結果となり、メンタルヘルス休業者数も前年度の数値から改善していなかった。不活性職場を無くし、組織活力を高めていくことが事業活動を推進する上で課題であると考え、ラインケア研修や職場改善活動を強化した。
	施策実施結果	高ストレス職場指標の2021年度→2022年度の数値は、総合健康リスク120以上の職場が10.8%→8.1%、総合健康リスク150以上の職場が2.4%→1.2%に減少した。
効果検証結果	ワークエンゲージメント、いきいき度、総合健康リスクについて、2021年度、2022年度とも数値にあまり変化はなかったが、2023年度は3項目全て大幅に改善した。 【2021年度→2022年度→2023年度】 ワークエンゲージメント 2.26 →2.26 →2.32 いきいき度 83 →83 →90 総合健康リスク 96 →94 →90	

※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：バンドー化学株式会社

英文名：Bando Chemical Industries, Ltd.

■加入保険者：バンドー化学健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

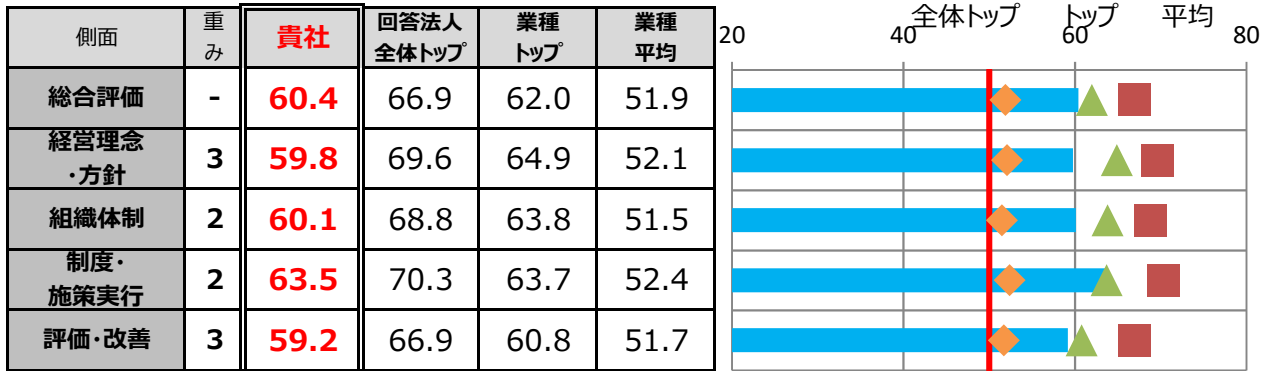
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↑2.0 (前回偏差値 58.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



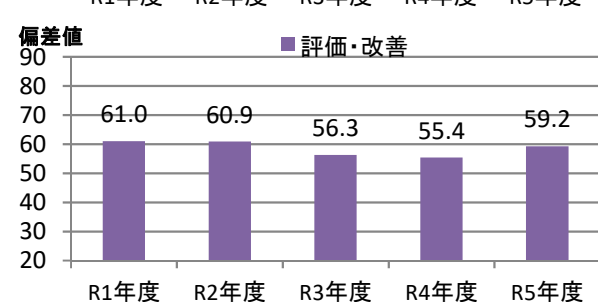
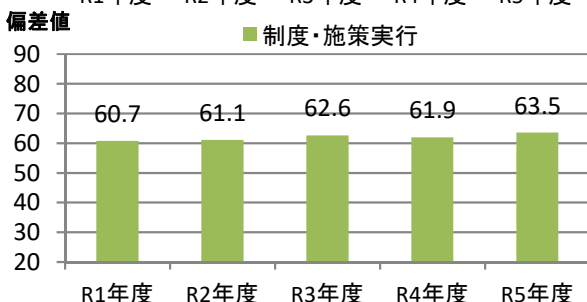
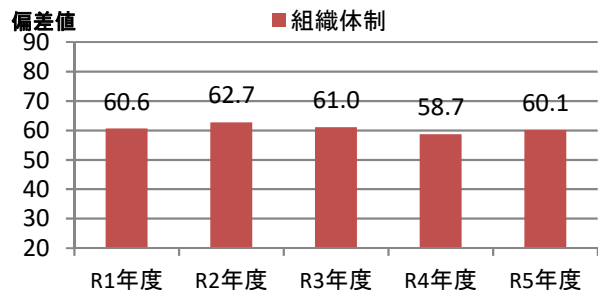
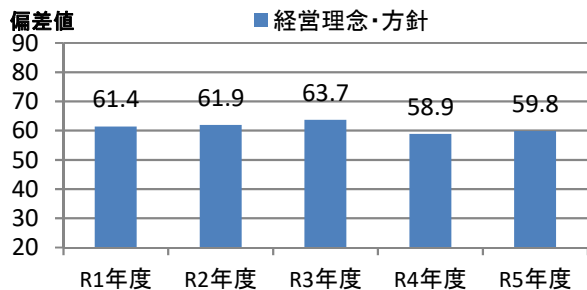
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

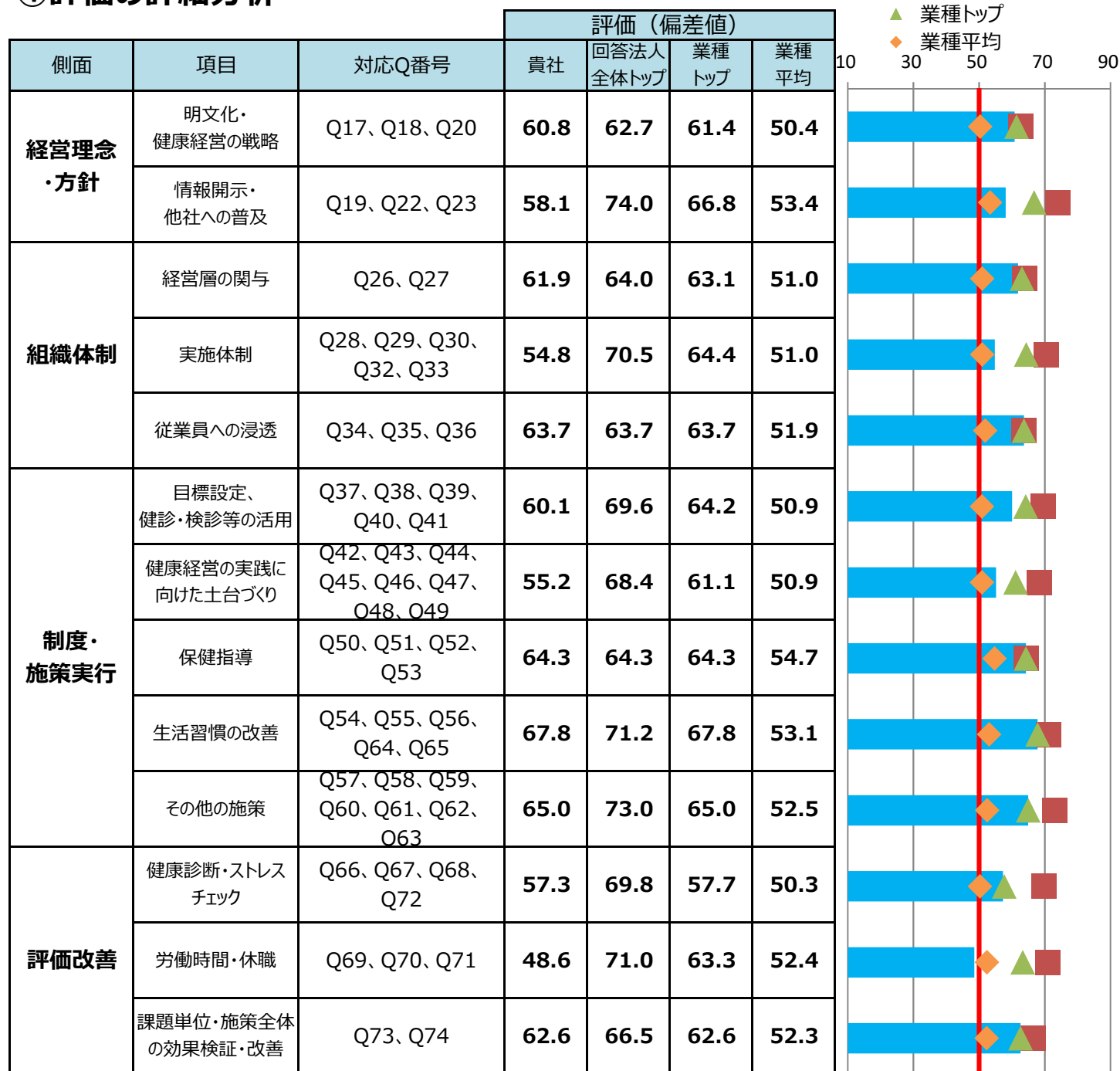
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	201~250位	301~350位	701~750位	551~600位
総合評価	61.0	61.6(↑0.6)	60.7(↓0.9)	58.4(↓2.3)	60.4(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化が進む中で、健康診断の有所見者数は年々上昇傾向にある。メンタルヘルス不調による休業者も増加傾向にあることから、職場環境の整備をはじめ、従業員に年齢問わず心身の健康を保持してもらえることが、当社の事業活動に不可欠であり、大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	在職中から健康基盤を築き、従業員のヘルスリテラシー向上と、安全かつ安心して働ける職場であると従業員が感じられること。その結果として従業員のエンゲージメントが向上することを期待している。 具体的な指標としては、①休業日数率低下、②プレゼンティーズムの改善、③エンゲージメントの向上（目標値：①0.4%以下、②35%以下、③現在検討中）
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.bandogrp.com/sustainability/labor/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティーズム	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.bandogrp.com/sustainability/labor/health_management.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.bandogrp.com/sustainability/labor/health_management.html				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	7	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	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合と協同でウォーキングイベントを実施し、従業員間のコミュニケーション活性化に繋げている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.7	%

■ 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	BMI28以上で、これまでセミナーや特定保健指導を受けていない従業員に対し、肥満リスク教育と減量指導				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.1	%	(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	体力や筋力を自覚するための測定会を実施（体組成、筋力、バランス力など）測定項目は課題にあわせて設定。				
(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	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	80.0	%
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	62.2	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	62.7	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	48.6	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	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	53.5	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	49.2	52.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.7	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.4	50.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員の心身の健康が企業活動の基盤であるなかで、近年メンタルヘルス不調による療養者が、休養者の療養理由として最も多い。メンタル不調による休業は長期化する傾向にあり、労働力の損失に繋がるほか、従業員のパフォーマンス低下が懸念されるため、不調にならない環境づくりと早期対応により長期療養を防ぐ必要がある。
	効果検証結果	メンタルヘルスセミナー（ラインケアセミナー含む）や、ハラスメント研修など、職場環境改善に繋がる研修の実施と、復職支援を実施した。 結果としてメンタルヘルス不調による休業に関し、件数は33件と変わらなかったが、休業日数は1764日（2021年度）から1616日（2022年度）に減少した。しかし、全体の休業日数を延ばす原因としては変わらず最も多い状況は変わらず、継続した従業員教育および不調者のサポートを展開していく。
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	メンタルヘルスに次いで休養者の療養理由の多くを占めるのが生活習慣病である。重症化を予防するには異常の早期発見・治療が不可欠であるが、精密検査および再検査の受診率が86.9%（2021年度）と低いことが課題である。従業員に自身のパフォーマンスを最大限に活かしてもらうとともに、ヘルスリテラシー向上に向け、改善が必要である。
	効果検証結果	精密検査・再検査受診の進捗を安全衛生委員会で保健師より定期的に通知し、事業所全体としての課題として認識を進め、91%（2022年度）まで向上した。 精密検査・再検査の受診率が1年間で約4.1%改善した。しかし100%には届いておらず、事業所内だけでなく、より会社全体を巻き込んだ施策展開ができるよう調整を進めていく。

※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：三菱電線工業株式会社

英文名：MITSUBISHI CABLE INDUSTRIES, LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：ゴム製品

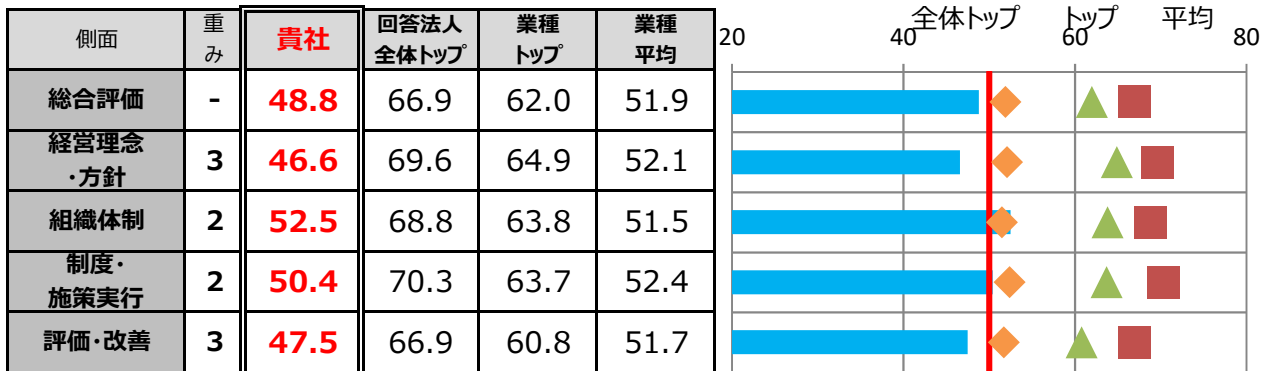
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価：**48.8** ↑2.5 (前回偏差値 46.3)

※「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



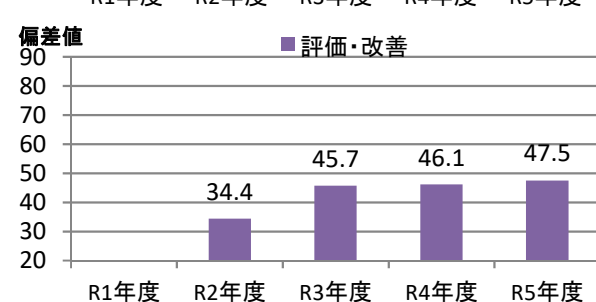
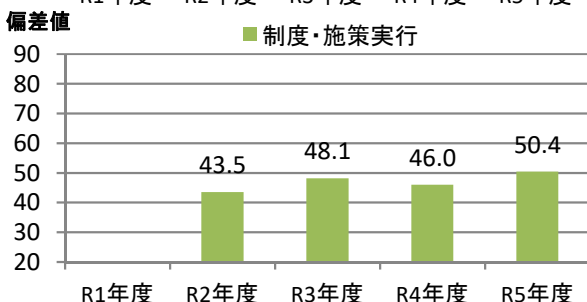
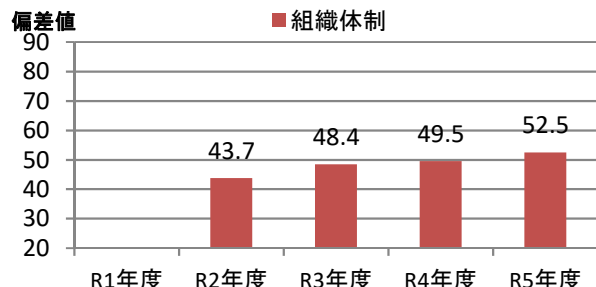
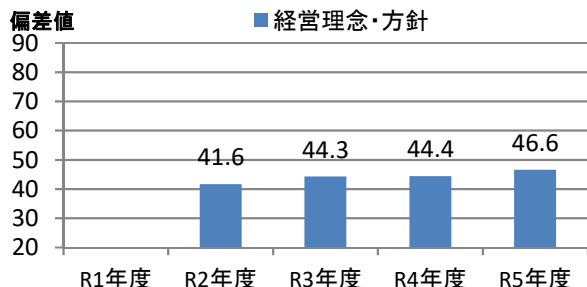
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

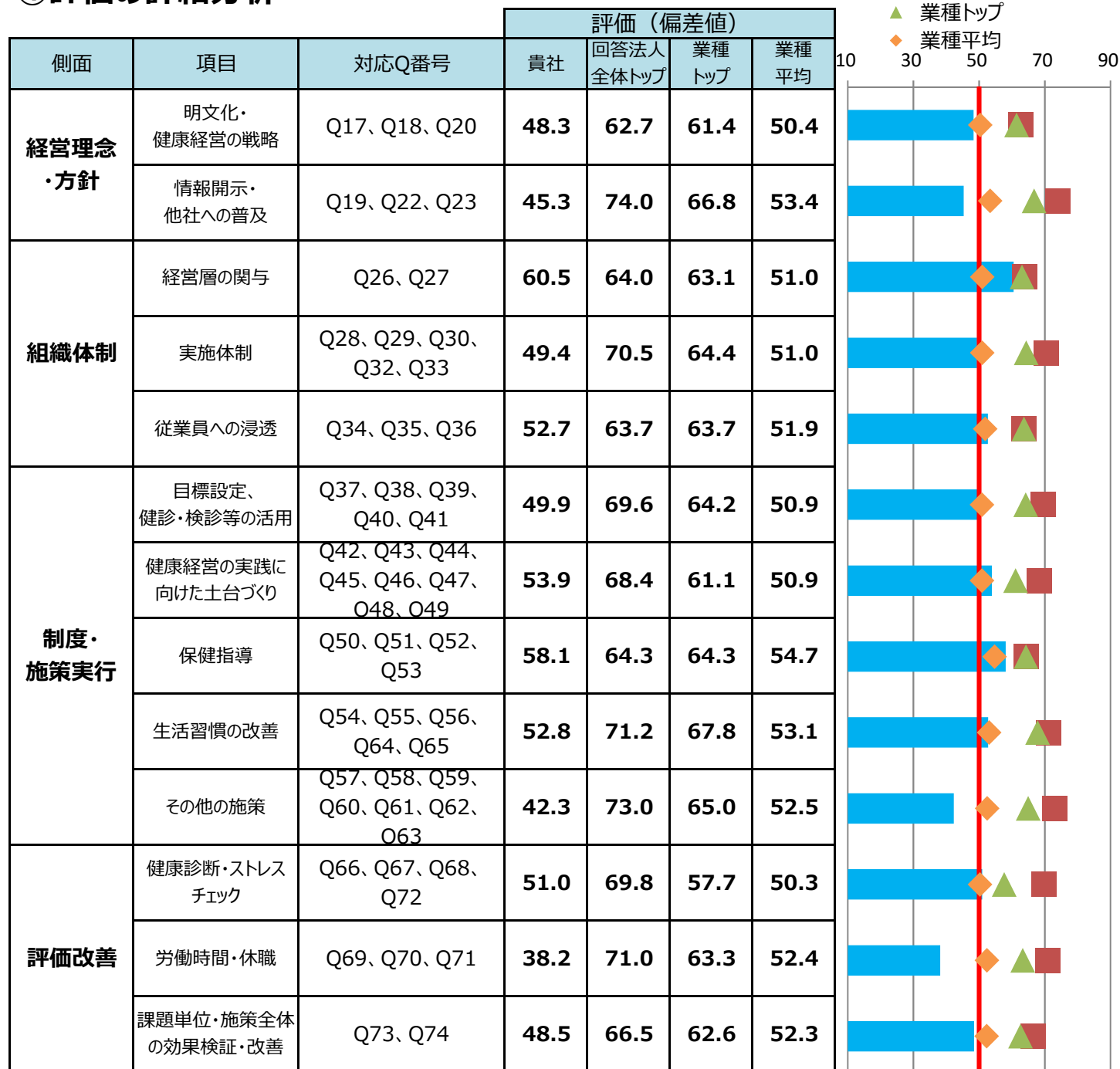
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2051~2100位	1951~2000位	2101~2150位	1951~2000位
総合評価	-	40.2(-)	46.3(↑6.1)	46.3(↑0.0)	48.8(↑2.5)
【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 過去から慢性的な労働時間の超過が課題となっていた現状があり、幾多の対応策を実施してきたものの、決定打とはなっていなかった。 いっぽうで人員不足の中マンパワーの増強が上手くいかず、「生産性の向上」問題を解決するには従業員のパフォーマンス向上が必要であるとの認識に至った。
	健康経営の実施により期待する効果	これらを踏まえて健康経営のスローガンには「仕事と生活が充実し、従業員がいきいき働ける職場環境を目指す」事とした。改めて「適切な働き方の実現」を目指す事とし、年間総労働時間の削減、ならびに残業時間の削減をKPIとして設定して、推進してゆく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトの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.mitsubishi-cable.co.jp/csr/wellness_manage/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	日頃の地道な努力や気配りなどを伝えることで従業員同士の交流・コミュニケーションの活性化を図つ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.9	%

■ 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	健康サポートアプリ導入、健康スコアイベント開催。上位入賞者に福利厚生で利用できるポイントを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.4	%

■ 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	健康サポートアプリ導入、ウォーキングイベント開催。上位入賞者に福利厚生で利用できるポイントを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.4	%

■ 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	20.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.5	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	59.0	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	48.6	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.5	53.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	52.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.6	50.3	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	疾病発生予防の基本は、食事と運動の適切な管理であるが、まずは運動習慣に注目する事とした。定期健診の問診票の分析では運動習慣のある者の率が、男性こそ全国平均をより高いが、女性では下回る状況であった。そこでまずは運動習慣を意識してもらう事が課題であると認識した。
	施策実施結果	健康サポートアプリを導入し、さらにその活用により楽しくウォーキングを行う事をスタートした。インセンティブとして、イベントで目標数値を達成した者には、福利厚生サービスで活用できるポイントを付与した。
	効果検証結果	アプリ導入後、従業員平均歩数が徐々に増える事が確認された。ウォーキングイベントでも、8千歩超えの者を増やす事を一つの目標として進めた結果、当初は61名だったのが、年度末のイベントでは89名にまで増加した。
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：弘進ゴム株式会社

英文名：KOHSHIN RUBBER CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：ゴム製品

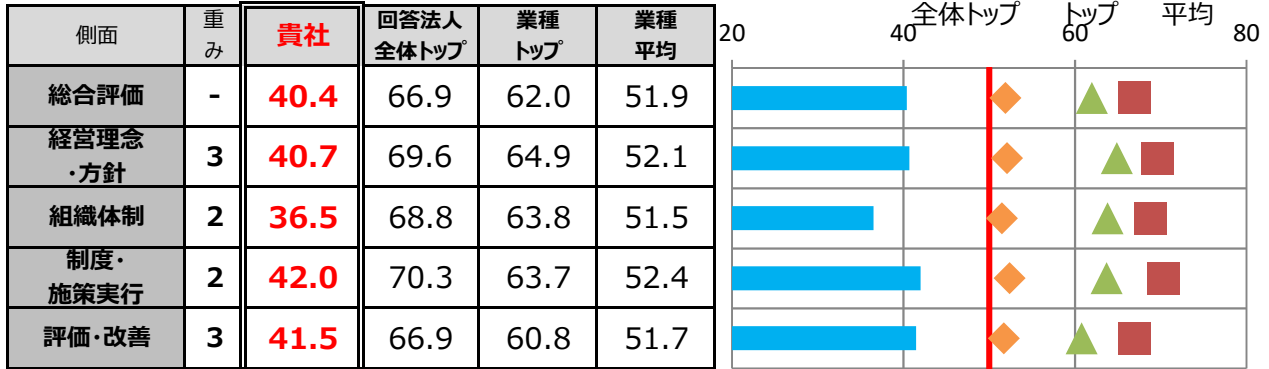
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.4** ↑1.9 (前回偏差値 38.5)

※「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



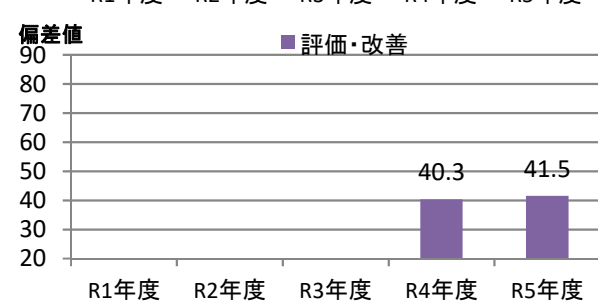
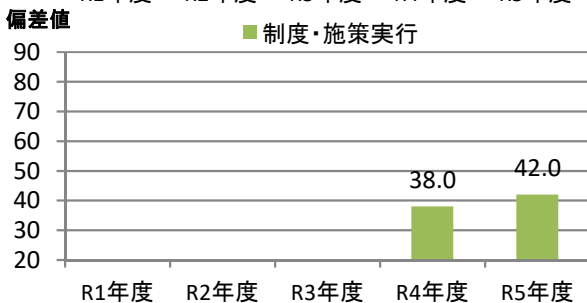
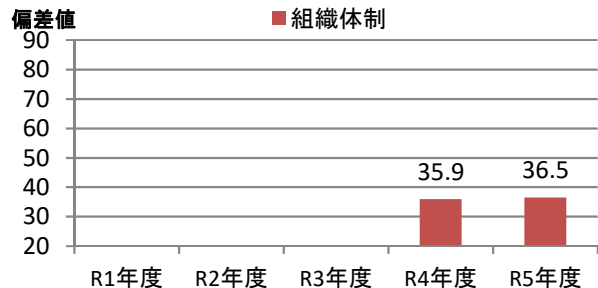
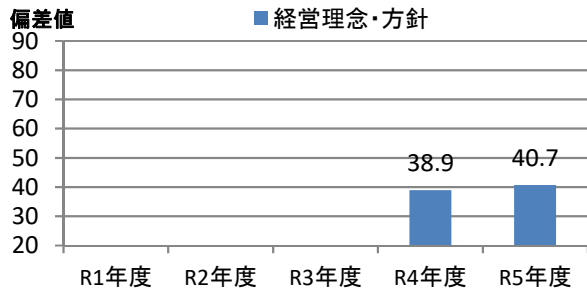
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

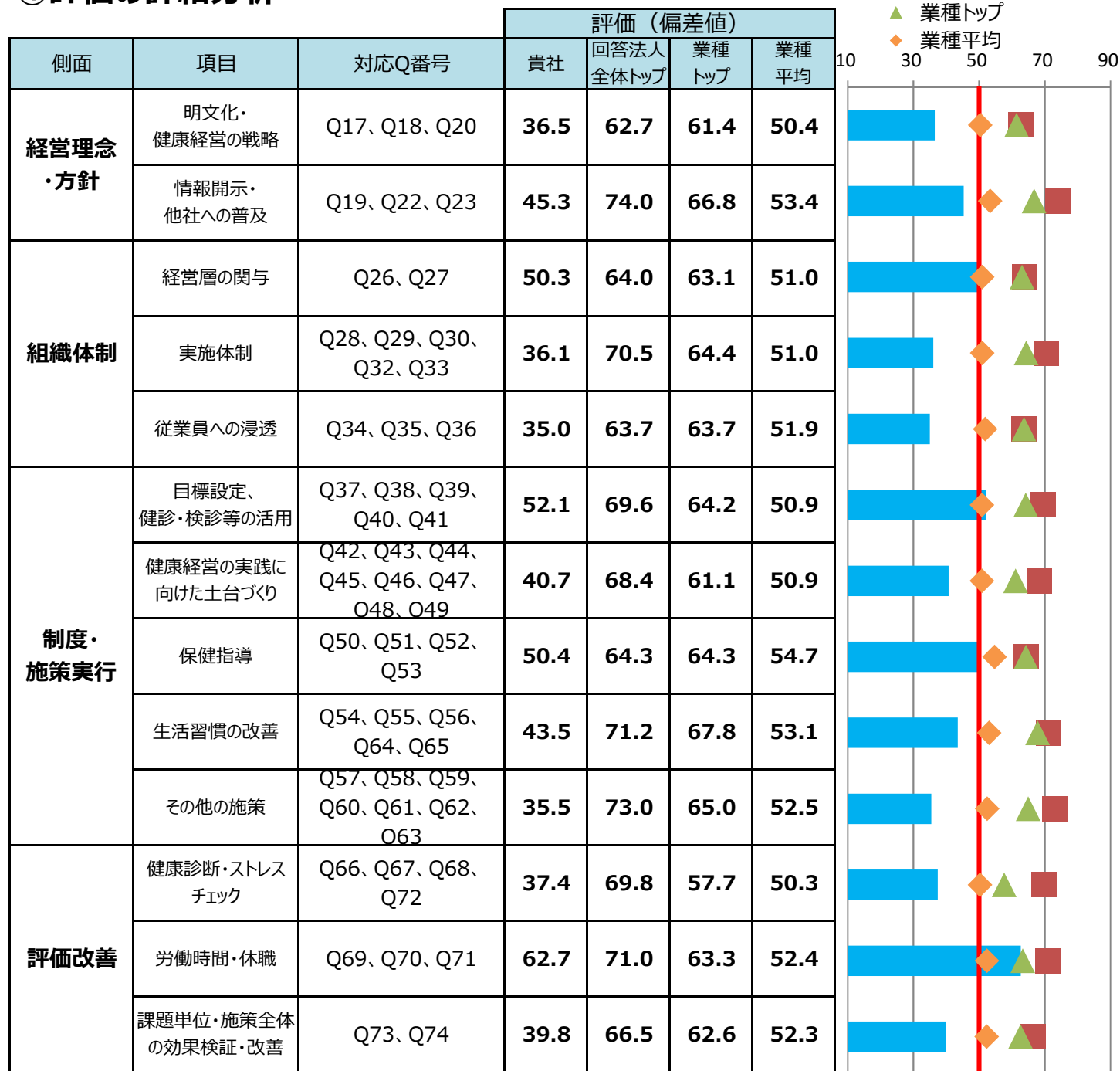
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2751~2800位	3001~3050位
総合評価	-	-	-	38.5(-)	40.4(↑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	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.kohshin-grp.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. アブゼン ティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						
b. プレゼン ティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						
c. ワークエン ゲイジメント	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)	26	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	74.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	長靴ホッケーチームを公認サークルとし、活動費補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.5	%	(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	その他				
取組内容	自動販売機でトクホ飲料や機能性表示飲料等、健康に配慮した飲料を提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.5	%	(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	コロナの5類移行を受けて、4年ぶりに社内のソフトボール大会を開催した				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	58.0	%
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	42.7	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	44.5	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.5	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.2	48.6	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	53.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	52.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.4	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.0	50.3	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	人員ボリュームが一番多い工場部門におけるストレスチェック（アドバンテッジリスクマネジメント社制）結果は他部門とは異なる傾向を示しているが、打ち手の優先度を判断するのに苦慮している
	施策実施 結果	グループ会社の工場も同社チェックに切り替えた
	効果検証 結果	工場間で比較することが可能となり、優先度判断の参考となった
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

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：倉敷化工株式会社

英文名：KURASHIKIKAKO CO.,LTD

■加入保険者：マツダ健康保険組合

非上場

■所属業種：ゴム製品

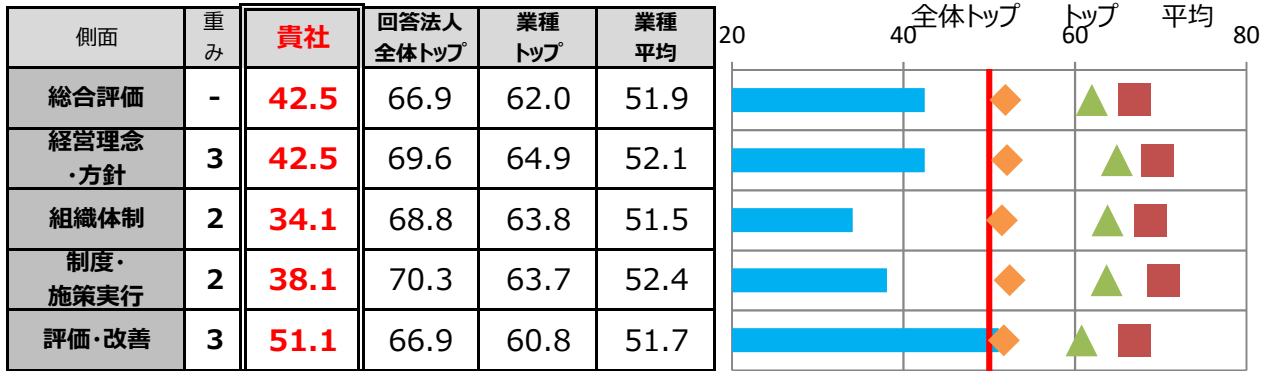
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.5** ↑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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



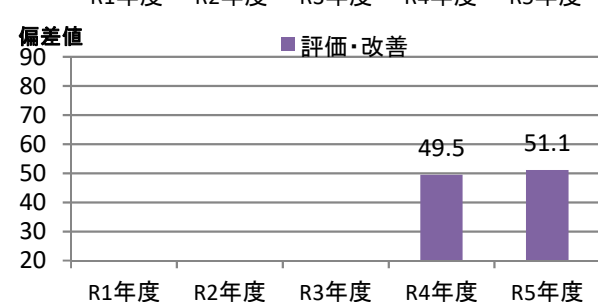
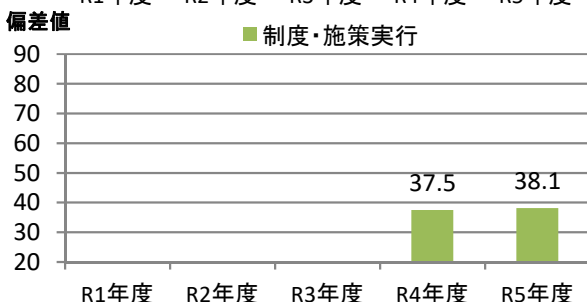
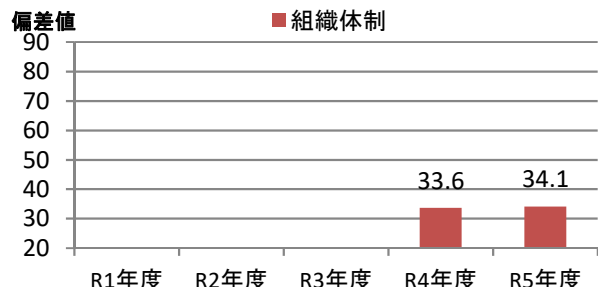
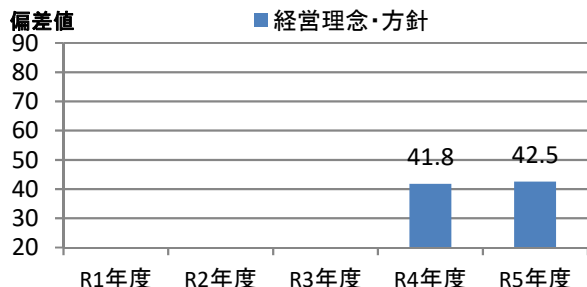
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

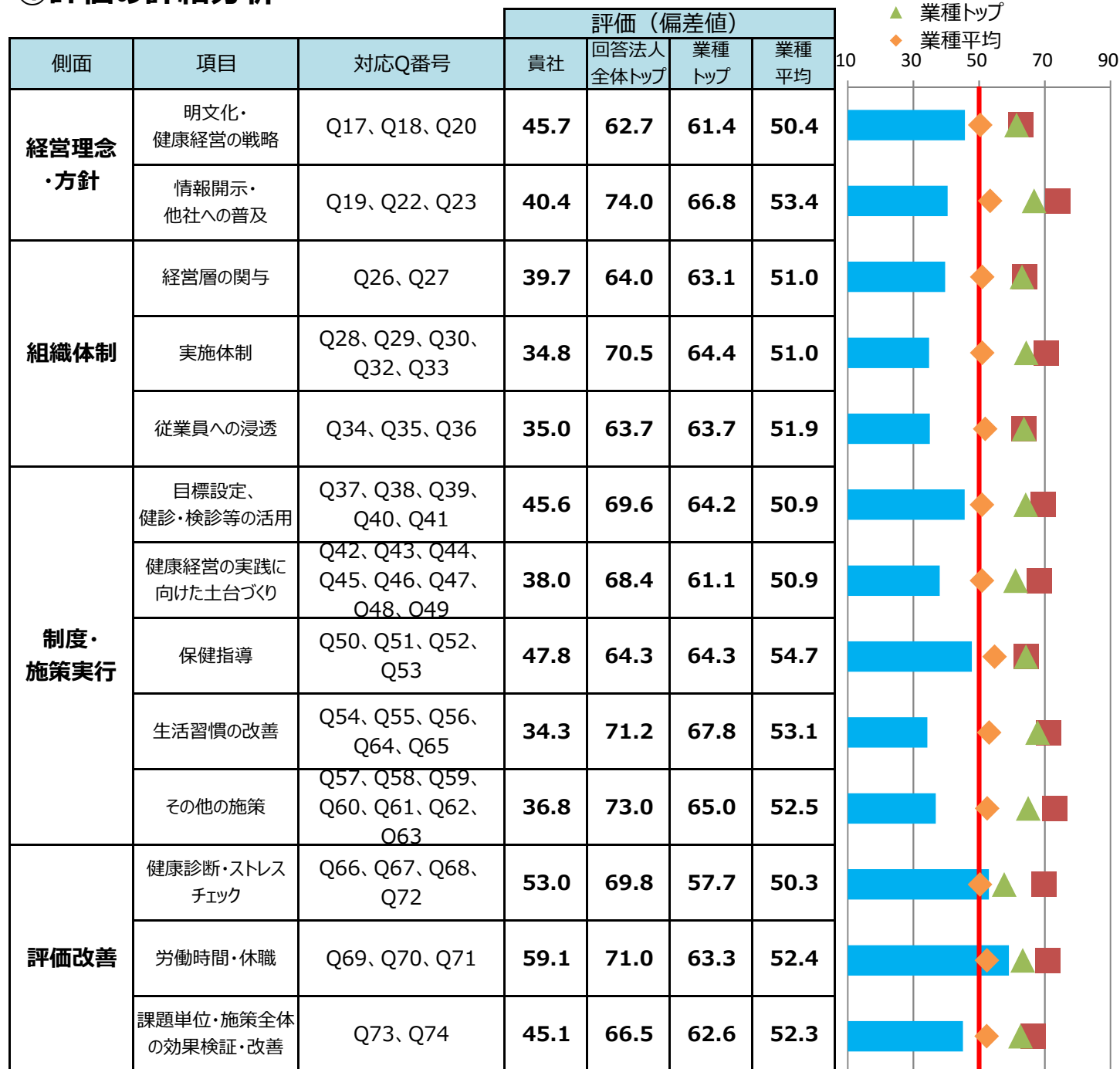
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2551~2600位	2801~2850位
総合評価	-	-	-	41.6(-)	42.5(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 毎年行う社員意識調査において、「倉敷Vision2030」に示す4つの価値観（誠実に、たのしく、一丸となって、よりよく）を意識し、社員一人一人が仕事にやりがいを感じ、能力を最大限に発揮することができる環境づくりと意識改革が健康経営で解決したい課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員意識調査において「自分の仕事から活力を得ている（貢献意欲）」の向上を目指す。（スコア28から50へ）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kuraka.co.jp/corporation/csr.html#health-management

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	54	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.7	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	部活動支援規程により、金銭的支援やテニスコート卓球場の場所提供				
(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	21.8	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	チームを作りウォーキングの順位を競う、ウォーキングチャレンジをアプリを使い実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	40.2	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	47.0	53.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	54.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	48.6	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	53.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	52.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.4	50.1	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	56.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.2	50.3	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	コロナ感染クラスターが発生することで、特定部門の稼働が停止すると、事業活動自体に大きな影響を与える。社内クラスターを発生させないことが重要である。
	施策実施結果	保健所等と同等の社内接触基準や自宅待機基準を設け、コロナ感染懸念が生じた段階で対面会議の禁止等、感染拡大防止策を実施した。
	効果検証結果	現段階では、同一要素からの集団感染の発生は見られず、散発的な発生に留まっている。そのため、事業活動への影響も無く、通常操業できる環境を維持している。
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。