

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：A G C株式会社

英文名：AGC Inc.

■加入保険者：A G C健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

①健康経営度評価結果

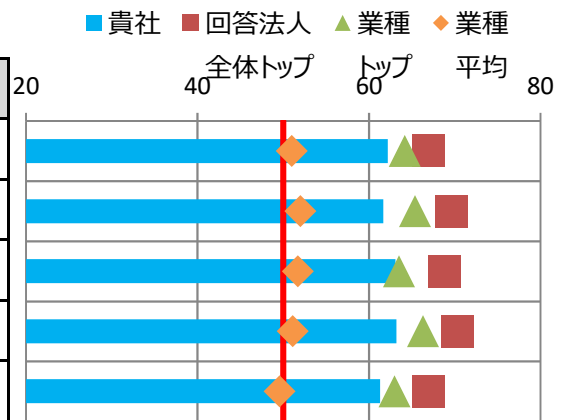
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.2** ↓0.3 (前回偏差値 62.5)

※「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	-	<b>62.2</b>	66.9	64.2	51.0
経営理念・方針	3	<b>61.7</b>	69.6	65.4	52.0
組織体制	2	<b>63.1</b>	68.8	63.5	51.7
制度・施策実行	2	<b>63.2</b>	70.3	66.3	51.1
評価・改善	3	<b>61.3</b>	66.9	63.0	49.6



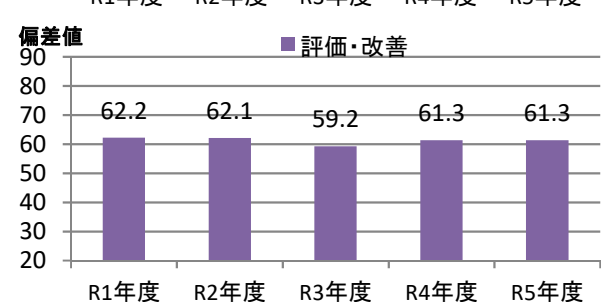
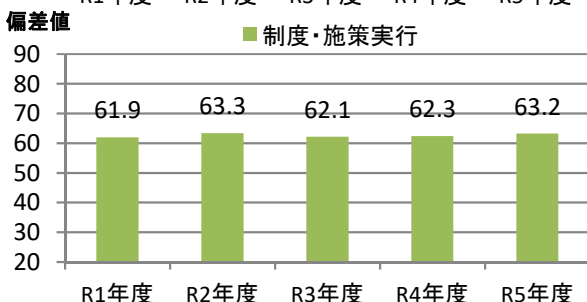
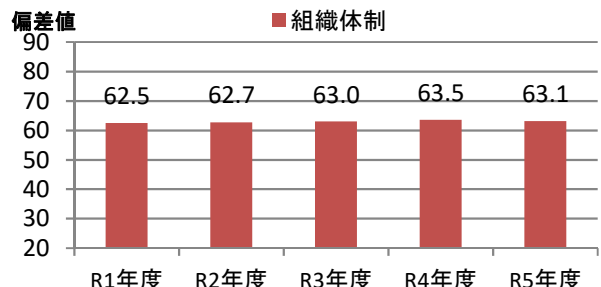
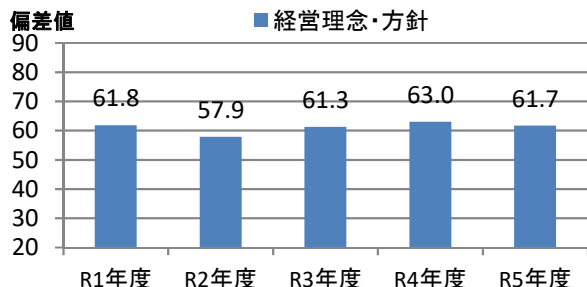
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

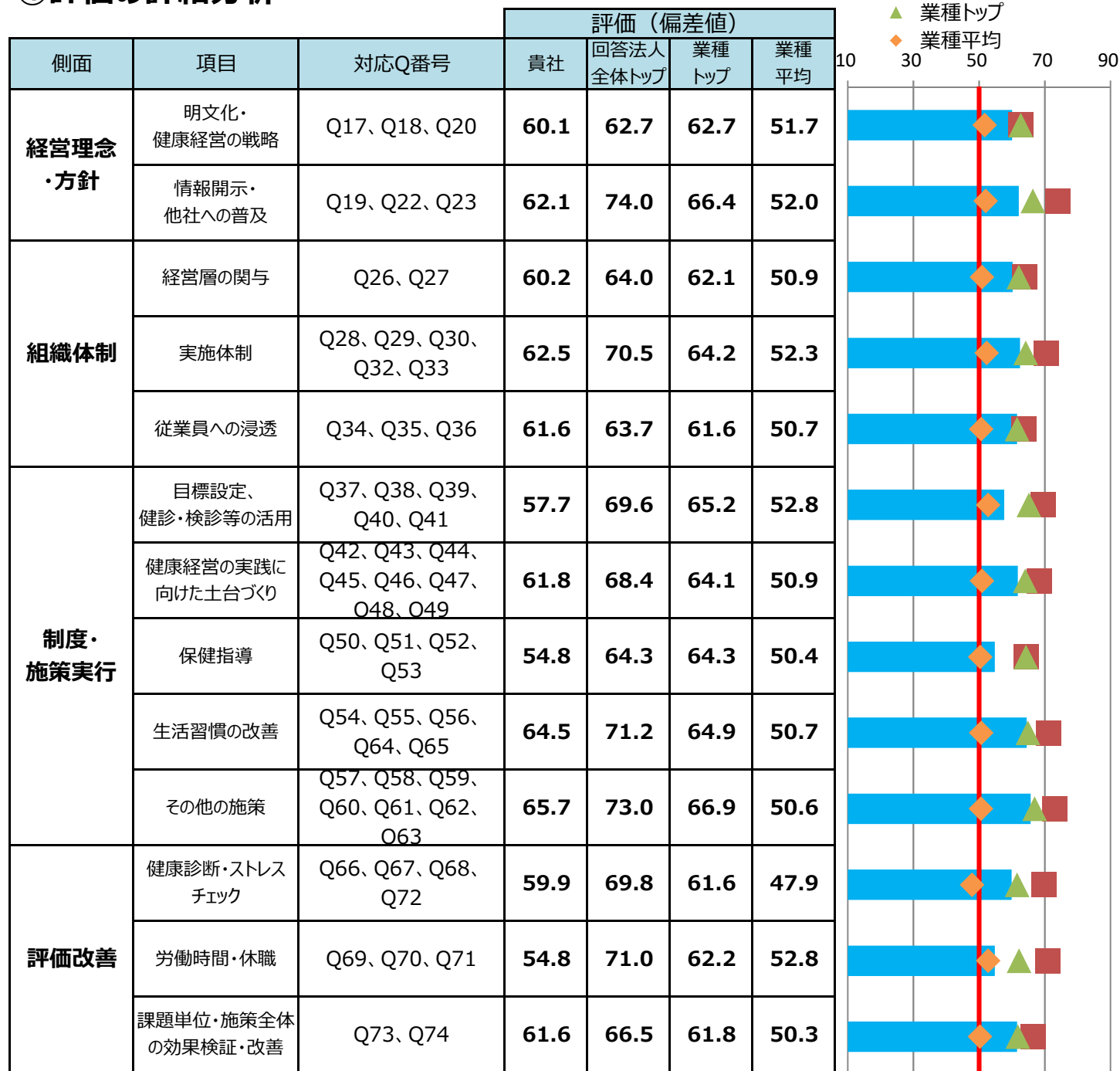
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251~300位	251~300位	201~250位	351~400位
総合評価	62.1	61.2(↓0.9)	61.2(↑0.0)	62.5(↑1.3)	62.2(↓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 “人財のAGC”実現に向け、「継続的な健康保持・増進」「生産性・働きがいの向上」「公私の充実」を健康経営面の課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	上記課題達成のための健康に関する目標として「健康状態/労働生産性の改善」「組織パフォーマンスの向上」をあげている。具体的な指標として、有所見者率、高血圧者率、高BMI者率、高ストレス者率、喫煙率について、2025年までの目標値を定めている。<有所見者率：16%（22年18.4%）、高ストレス者率：20%未満（22年10.9%）、喫煙率：20%未満（22年22.4%）等>
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	<a href="https://www.agc.com/sustainability/book/index.html#ac02">https://www.agc.com/sustainability/book/index.html#ac02</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内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	<a href="https://www.agc.com/sustainability/book/index.html#ac02">https://www.agc.com/sustainability/book/index.html#ac02</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	<a href="https://www.agc.com/sustainability/book/index.html#ac02">https://www.agc.com/sustainability/book/index.html#ac02</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.agc.com/company/agc_report/pdf/agc_report_2023.pdf">https://www.agc.com/company/agc_report/pdf/agc_report_2023.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	30	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	64.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	従業員懇親会費等コミュニケーション費用支援、従業員・家族イベント・昼食会等の開催・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	46.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康支援アプリを提供。食生活を含め生活習慣を総合的に記録し、AI栄養士による栄養指導等も受けられる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.6	%

■ 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	歩数計アプリを提供。参加者はスマホで活動データをリアルタイムに計測。社内ではランキングイベントも開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.8	%

■ 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	6.0	%
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	62.0	51.1	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	57.3	50.3	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	64.3	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	52.9	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	60.8	51.2	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	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.0	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	健康診断の問診からBMI30以上やメタボリック症候群のものは健康イベントの参加率や運動習慣率が低い。従業員一人一人の生活習慣改善や健康意識の向上が、労働生産性の改善や継続的な健康保持・増進につながると考えた。そのためできるだけ多くの従業員に健康イベントや健康セミナーに参加してもらい生活習慣の改善を図ることを課題と考えた。
	施策実施結果	2021年7月より健康支援アプリ・健康ポイントを導入し、導入率2021年は44.4%から2022年は46.6%と増加。AGCウオークの参加率も2021年39.2%から2022年48.8%と向上した。
効果検証結果	健康支援アプリの導入や活用、健康イベントなどへの参加に対してインセンティブを与えた。アプリの導入やイベント参加率が向上し運動習慣者比率は2018年23.8%から2022年28.1%と改善した。KPIのBMI30以上の比率は悪化したが、健康セミナー後のアンケートでは施策満足度は高いので、引き続き生活習慣改善・健康意識の向上が醸成するよう教育を行うとともに、BMI30以上の面談指導の徹底を図った。	
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	メンタルヘルス不調者はプレゼンティーズムが高く、退職・離職の可能性もある。そのため、メンタルヘルス不調者や高ストレス者を減らし、個人のパフォーマンスと組織のパフォーマンス向上を図り、労働生産性を上げることが健康経営上の課題と考えた。
	施策実施結果	管理監督者ラインケア研修を100%実施。ストレスチェックの回答率（97%）高ストレス者面談の徹底、高ストレス職場の職場改善を実施。2021年より入社1年目面談を100%実施した。
効果検証結果	エンゲージメントは2019年と2022年で、社員の取り組む意欲は67%から68%へ、社員を活かす環境が70%から72%へ改善した。高ストレス者率2021年10.4%、2022年10.9%と悪化、プレゼンティーズムも2021年13.4、2022年16.4と悪化。勤続5年以下、キャリア入社に高ストレス者が多いため、高ストレス者面談徹底16.1%、入社1年目に加え勤続2~3年目に面談対象者を広げる計画。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本板硝子株式会社

英文名：Nippon Sheet Glass Co., Ltd

■加入保険者：日本板硝子健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

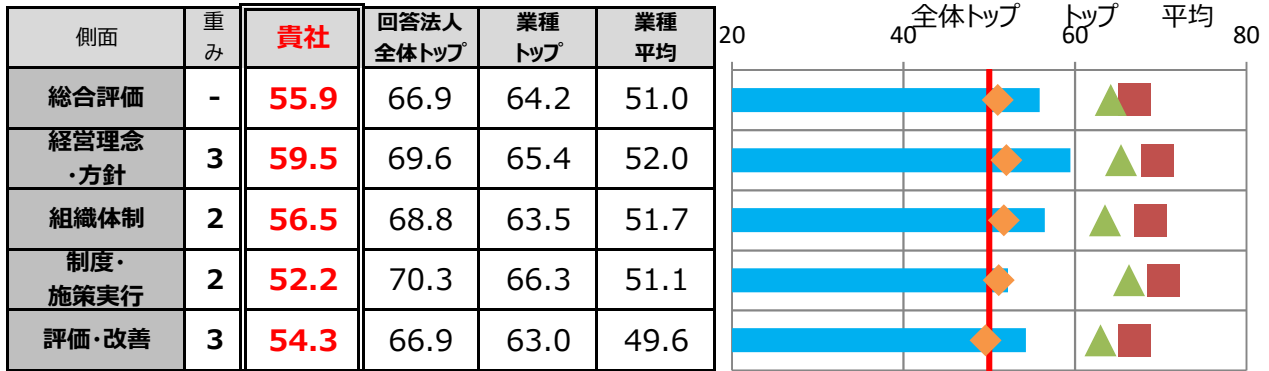
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001～1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.9** ↑4.4 (前回偏差値 51.5)

※「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



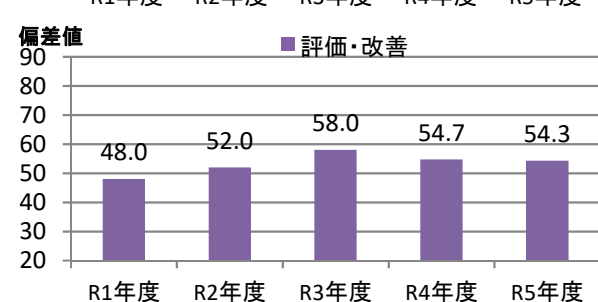
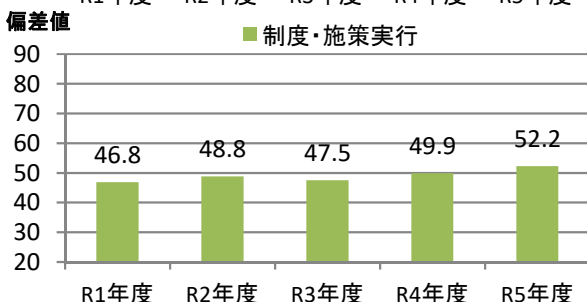
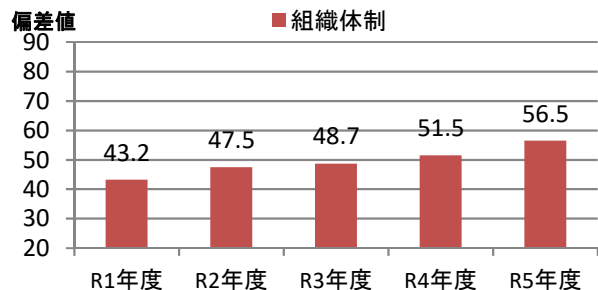
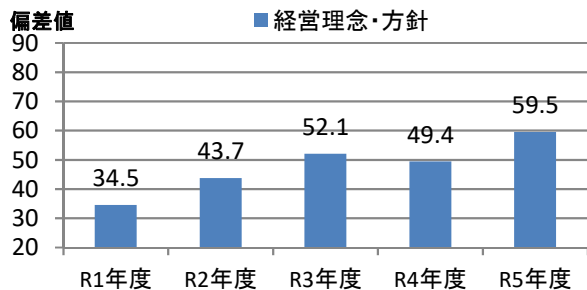
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

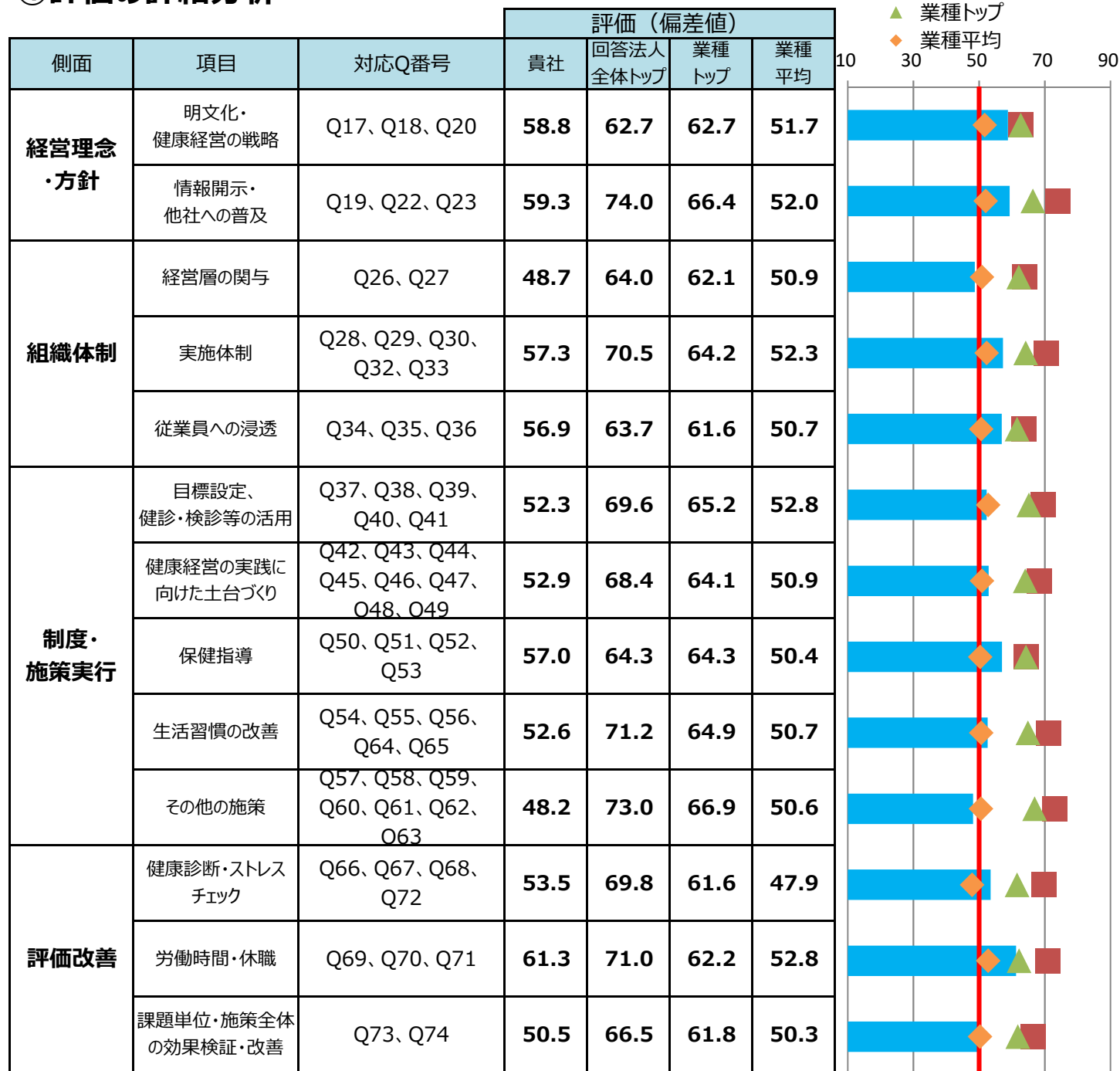
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1751～1800位	1501～1550位	1301～1350位	1451～1500位	1001～1050位
総合評価	42.8	48.0(↑5.2)	52.3(↑4.3)	51.5(↓0.8)	55.9(↑4.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の中期計画「RP24」における3つの改革のうち「コスト構造改革」
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進、それに伴う生産性向上、医療費削減によるコスト削減、企業価値向上の実現
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 当社の中期計画「RP24」における3つの改革のうち「企業風土改革」
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のモチベーションや安心・信頼向上を通じて、変革に挑戦し、やり抜き結果を出す組織への改革の実現に寄与

※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	統合報告書
URL	<a href="https://www.nsg.co.jp/-/media/nsg-jp/ir/integrated-reports/integratedreport2022_j03.pdf">https://www.nsg.co.jp/-/media/nsg-jp/ir/integrated-reports/integratedreport2022_j03.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.nsg.co.jp/ja-jp/sustainability/social/wellbeing">https://www.nsg.co.jp/ja-jp/sustainability/social/wellbeing</a>				
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)	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	会食費の一部補助を行っている				
(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	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂におけるヘルシーメニューの提供、メニューのカロリー・塩分量表記など				
(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	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	スポーツ用品の購入、自治体主催の健康イベント参加促進、各種スポーツ大会の開催など				
(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	17.6	%

■ 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	44.3	%

※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	51.1	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	54.4	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.1	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	52.9	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	51.5	51.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.7	50.2	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	43.1	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック結果において、高ストレス者の割合が上昇傾向にあり、水準も製造業平均との比較において高くなっている。
	施策実施結果	メンタルヘルスのオンラインセミナーを昨年度に引き続き実施した。
効果検証結果	高ストレス者の割合 2019 2020 2021 2022 12.1% 12.5% 12.9% 12.6% 2022年度は前年比下落したものの、製造業平均（10.6%）を上回る。引き続き高ストレス者の割合低減に取り組む。	
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	生産性向上及びイノベーションによる価値創造を実現するため、業務プロセスを効率化し、総労働時間を削減しつつ、より高付加価値な業務にシフトするべく、多様な働き方の導入や総労働時間の管理などに取り組む。
	施策実施結果	人事部から管理職に対し有給休暇取得状況を連絡し、管理職を通して部下の計画的な有給休暇取得を促進した結果、2022年度の有給取得率は目標の80%以上を達成した。
効果検証結果	年休取得率（E職含む全体） 2019 2020 2021 2022 76.2% 74.1% 73.7% 80.5% 2022年度は過去最高の取得率となり目標の80%を達成した。	

※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：日本電気硝子株式会社

英文名：Nippon Electric Glass Co., Ltd.

■加入保険者：日本電気硝子健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

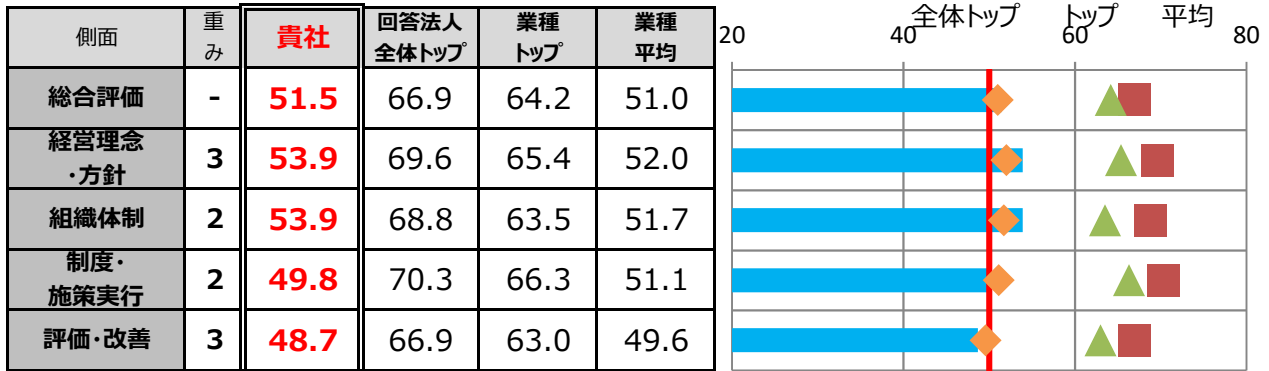
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価：**51.5** ↑2.0 (前回偏差値 49.5)

※「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



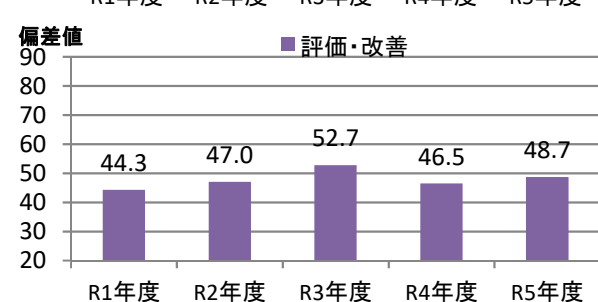
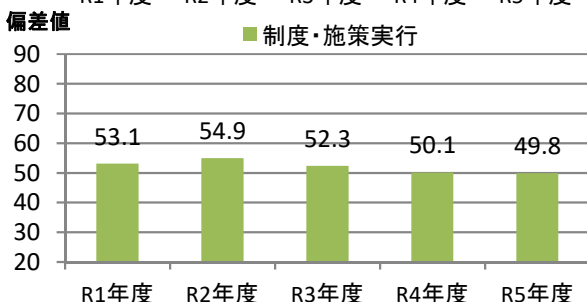
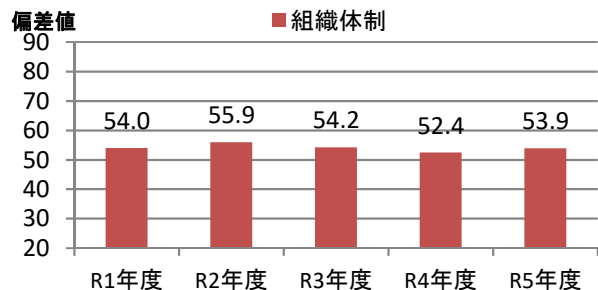
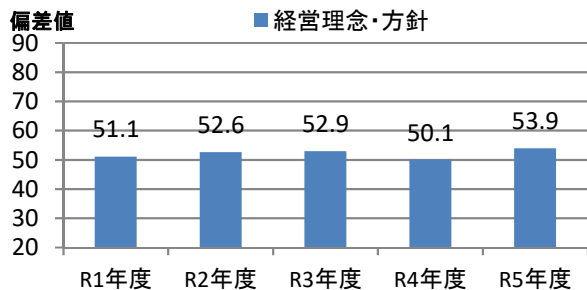
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

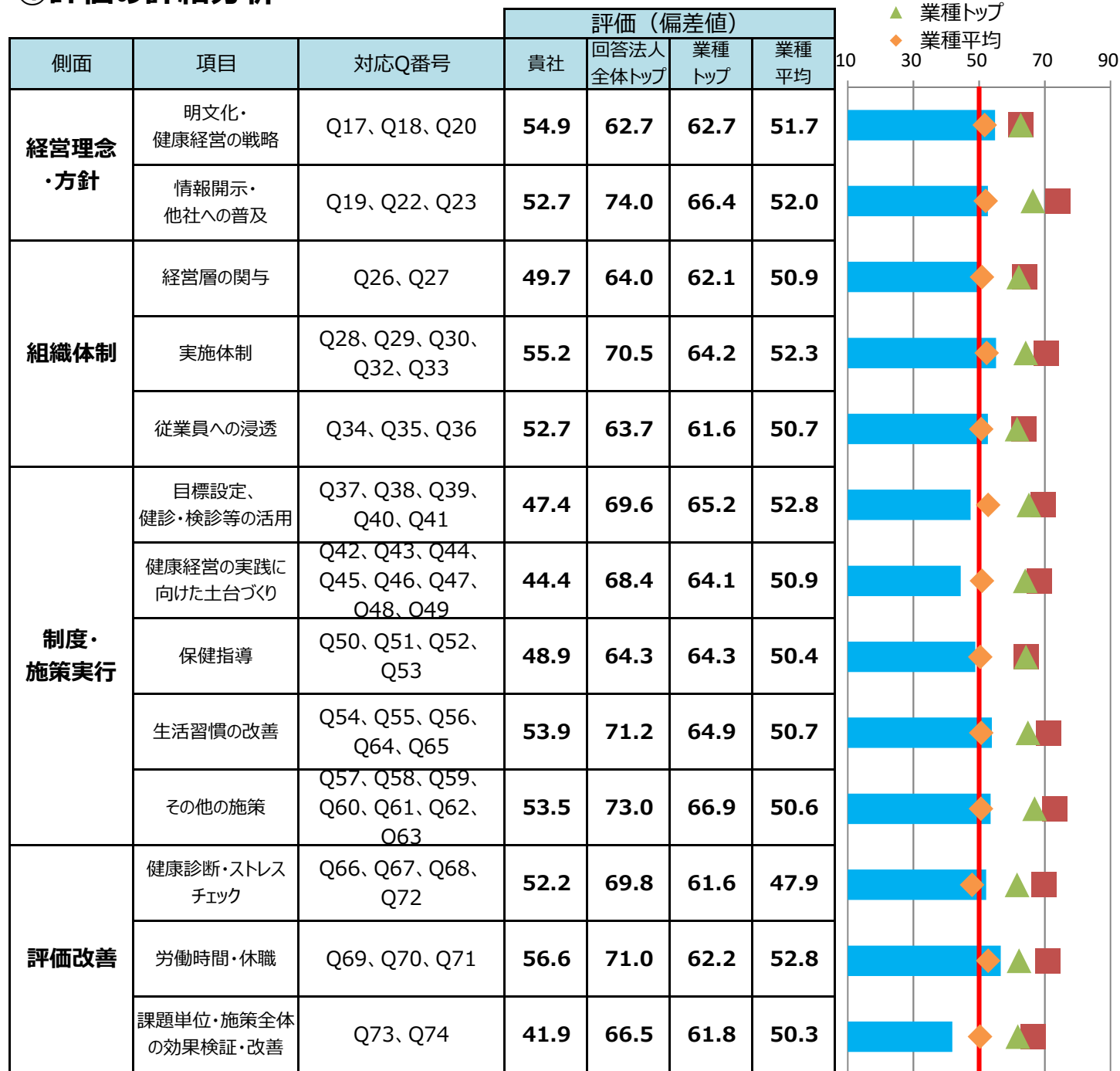
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1251~1300位	1151~1200位	1201~1250位	1701~1750位	1601~1650位
総合評価	50.0	52.0(↑2.0)	53.0(↑1.0)	49.5(↓3.5)	51.5(↑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 従業員の健康増進を図ることでいきいきと働くことができる職場や、企業全体の生産性・創造性の向上を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康を維持した状態で、仕事にやりがいを感じながら仕事に臨めることを期待している。合わせて、従業員の業務における効率性・創造性が向上することも期待する。 従業員意識調査で前年比較を行い、各部門取り組みの効果検証を行う。
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	<a href="https://www.neg.co.jp/assets/file/csr/neg_report_2022_jp.pdf">https://www.neg.co.jp/assets/file/csr/neg_report_2022_jp.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内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	<a href="https://www.neg.co.jp/assets/file/csr/esg_data_book_2022_jp.pdf">https://www.neg.co.jp/assets/file/csr/esg_data_book_2022_jp.pdf</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	<a href="https://www.neg.co.jp/assets/file/csr/esg_data_book_2022_jp.pdf">https://www.neg.co.jp/assets/file/csr/esg_data_book_2022_jp.pdf</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	52.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	部活動・同好会の活動資金の支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	ベジ飯の提供				
(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の割引				
(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	45.1	%
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	42.9	51.1	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	50.2	50.3	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	58.2	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	52.9	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	52.6	51.2	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	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	BMI25以上の従業員が多く、疾病リスクが高い。
	施策実施結果	全社として具体的な数値目標を設定するとともに、産業医の個別指導、運動に関する社外講師のセミナー、食堂でのヘルシーメニューの展開等を行った。
効果検証結果	健康に対する自己管理の意識の醸成、および精密検査の受診を促すことに繋がった。	
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	ストレスチェックにおける高ストレス者率が全国平均より高い傾向にあり、今後、新規メンタル不調者の発生リスクが高い。
	施策実施結果	部門長に対して職場分析結果をフィードバックし、高ストレス者の低減に向けてどのようなアプローチを行うかを看護師・担当者と共に検討した。一部の部署の中間管理職を対象に職場改善の研修を実施。
効果検証結果	上記の取り組みを踏まえて積極的に職場環境の改善を行った職場では、高ストレス者の割合が減少した。	

※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：株式会社オハラ

英文名：OHARA INC.

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

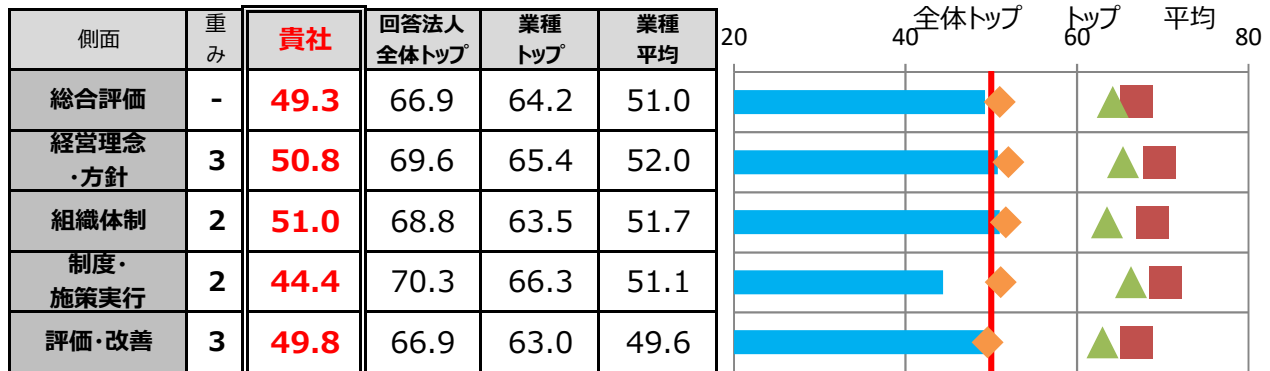
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.3** ↓0.1 (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



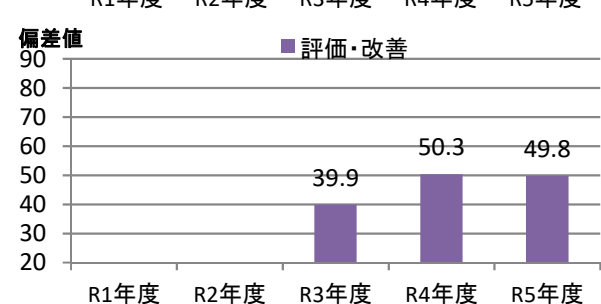
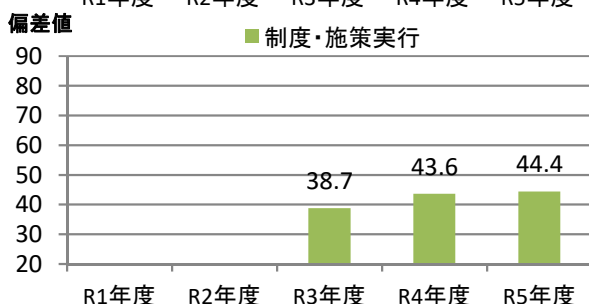
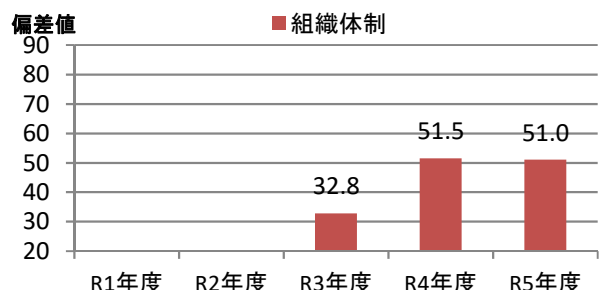
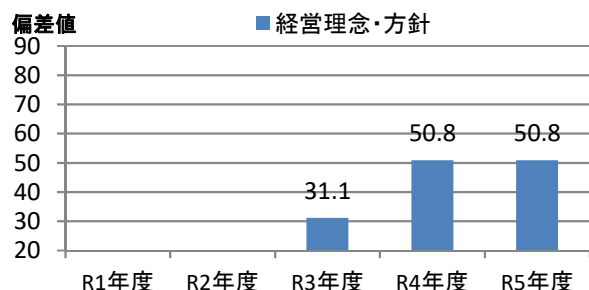
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

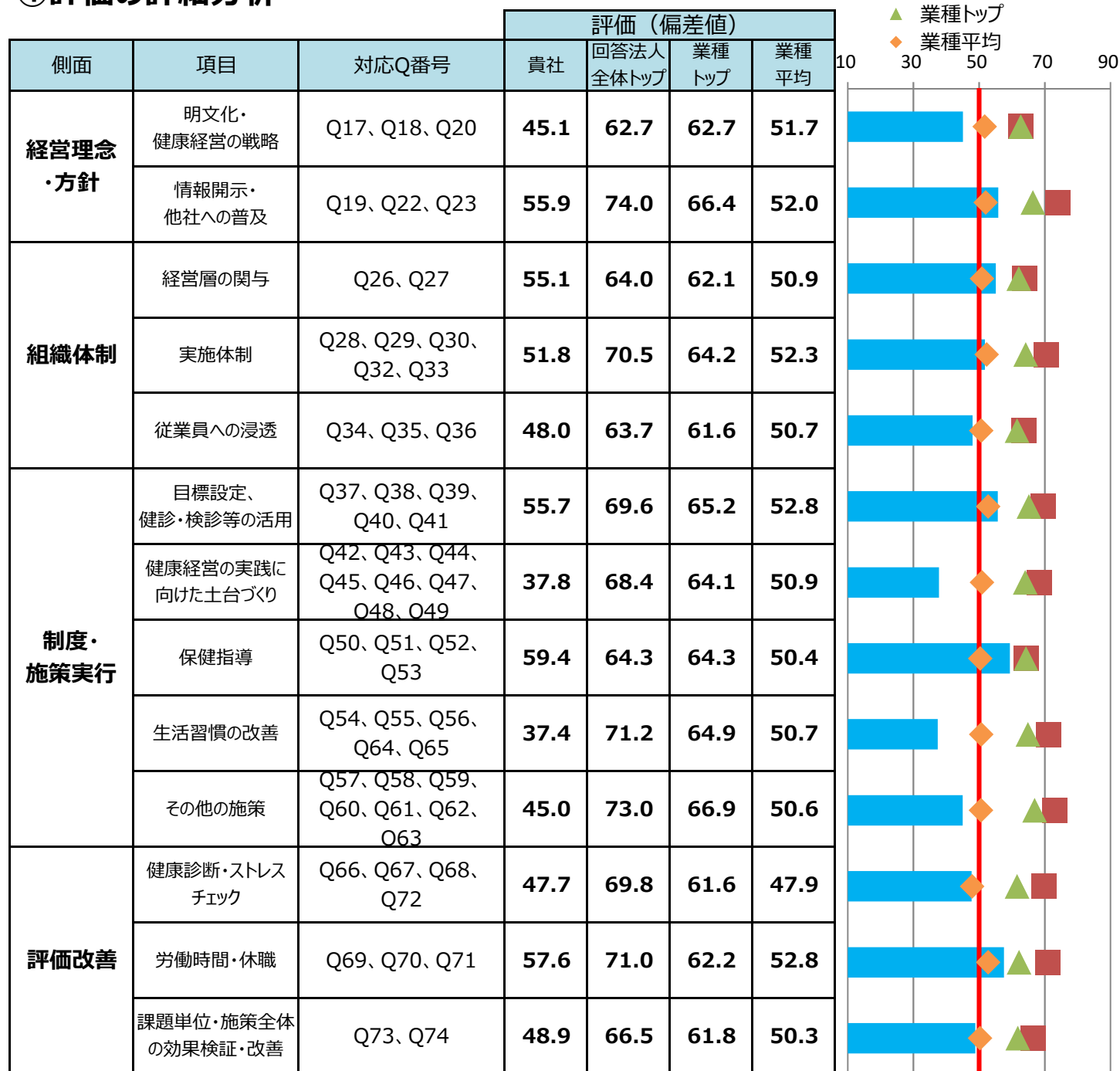
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2601~2650位	1751~1800位	1901~1950位
総合評価	-	-	35.6(-)	49.4(↑13.8)	49.3(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 少子高齢化社会の影響から社員の高齢化が進み健康問題を抱える社員が増加</li> <li>・ メンタルヘルス問題を抱える社員への対応</li> <li>・ ワークライフバランスを重視した働き方を重視する世相への適応</li> <li>・ 製造現場では労災発生を予防しながら生産活動を行う必要がある</li> </ul>
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 心身の健康状態を維持・増進することにより、一人一人のパフォーマンスを最大限生かす</li> <li>・ 長く働きたいと思える安心安全な職場環境をつくる</li> <li>・ メンタル疾患、生活習慣習慣病、労災を未然に防ぎ予防可能なことが原因の休職や人材喪失を減少させる</li> </ul>
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	<a href="https://www.ohara-inc.co.jp/sustainability/shareholder/healthmanagement/">https://www.ohara-inc.co.jp/sustainability/shareholder/healthmanagement/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.ohara-inc.co.jp/sustainability/shareholder/healthmanagement/">https://www.ohara-inc.co.jp/sustainability/shareholder/healthmanagement/</a>				
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)	<b>12</b>	回	<b>1</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>12.7</b>	%	(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	同好会に対して会社敷地内のスペースの貸し出し				
(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	健康保険組合提携のスポーツジム利用の補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>6.3</b>	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>18.8</b>	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.1	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	53.9	50.3	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	47.8	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.4	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	52.9	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	49.7	51.2	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	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.2	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	※2022年度から重点健康課題を設定。2021年度時点で課題と判明していた点を記入します。 有所見者率が全国や、同県の製造業に比べて高いが、精密検査の受診率を把握できていなかった。
	施策実施 結果	安全衛生委員会を通じて、有所見者率が多い傾向を周知。精密検査受診報告の書式を作成し、社内メールや個別連絡にて精密検査受診率の把握を行った。
	効果検証 結果	精密検査受診率は本年度の目標に達することはなかったが、総合した有所見率は5ポイント程度下がった。 精密検査を受診しなくてはならない、受診結果を報告しなくてはならないという習慣が根付き始めている可能性がある。今後も同様の取り組みを続けていく。
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：住友大阪セメント株式会社

英文名：Sumitomo Osaka Cement Co., Ltd.

■加入保険者：住友大阪セメント健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

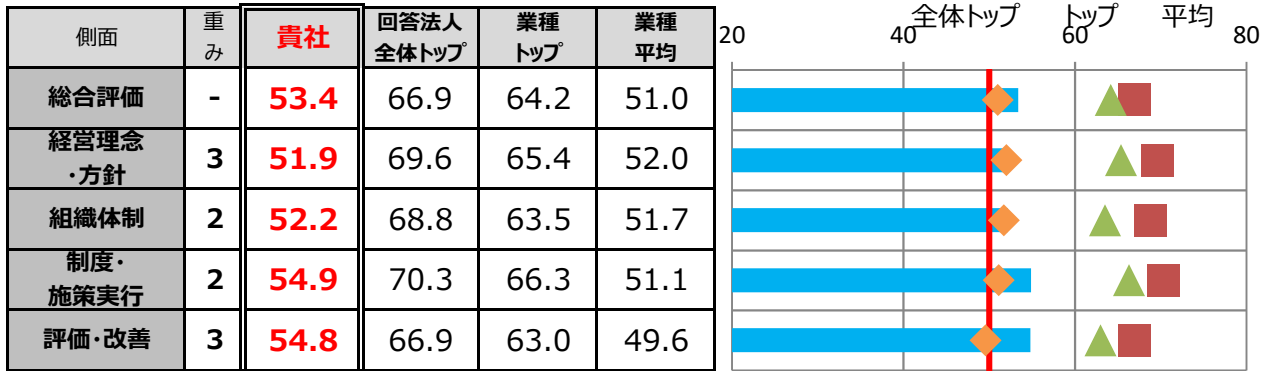
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.4** ↑0.4 (前回偏差値 53.0)

※「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



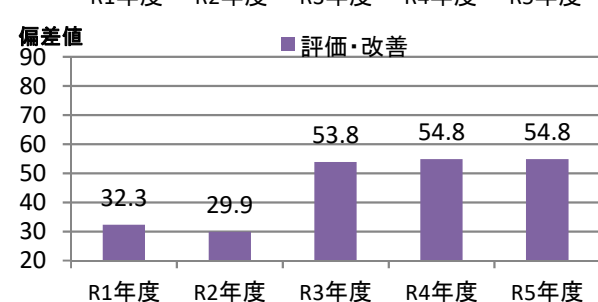
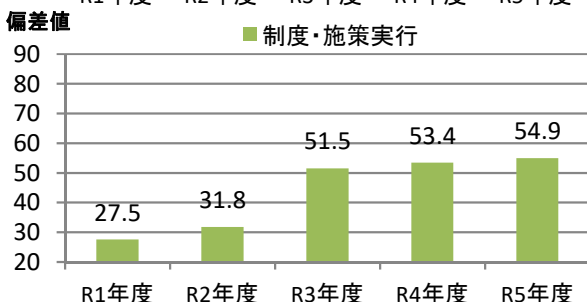
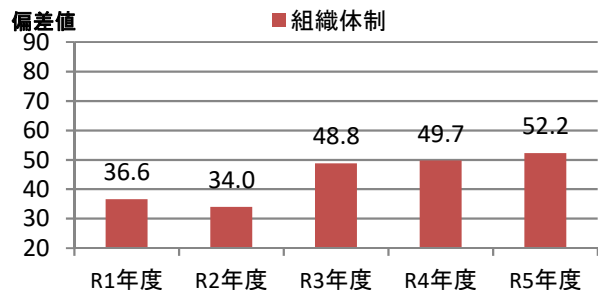
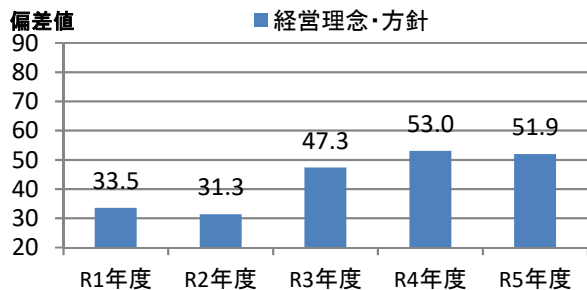
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

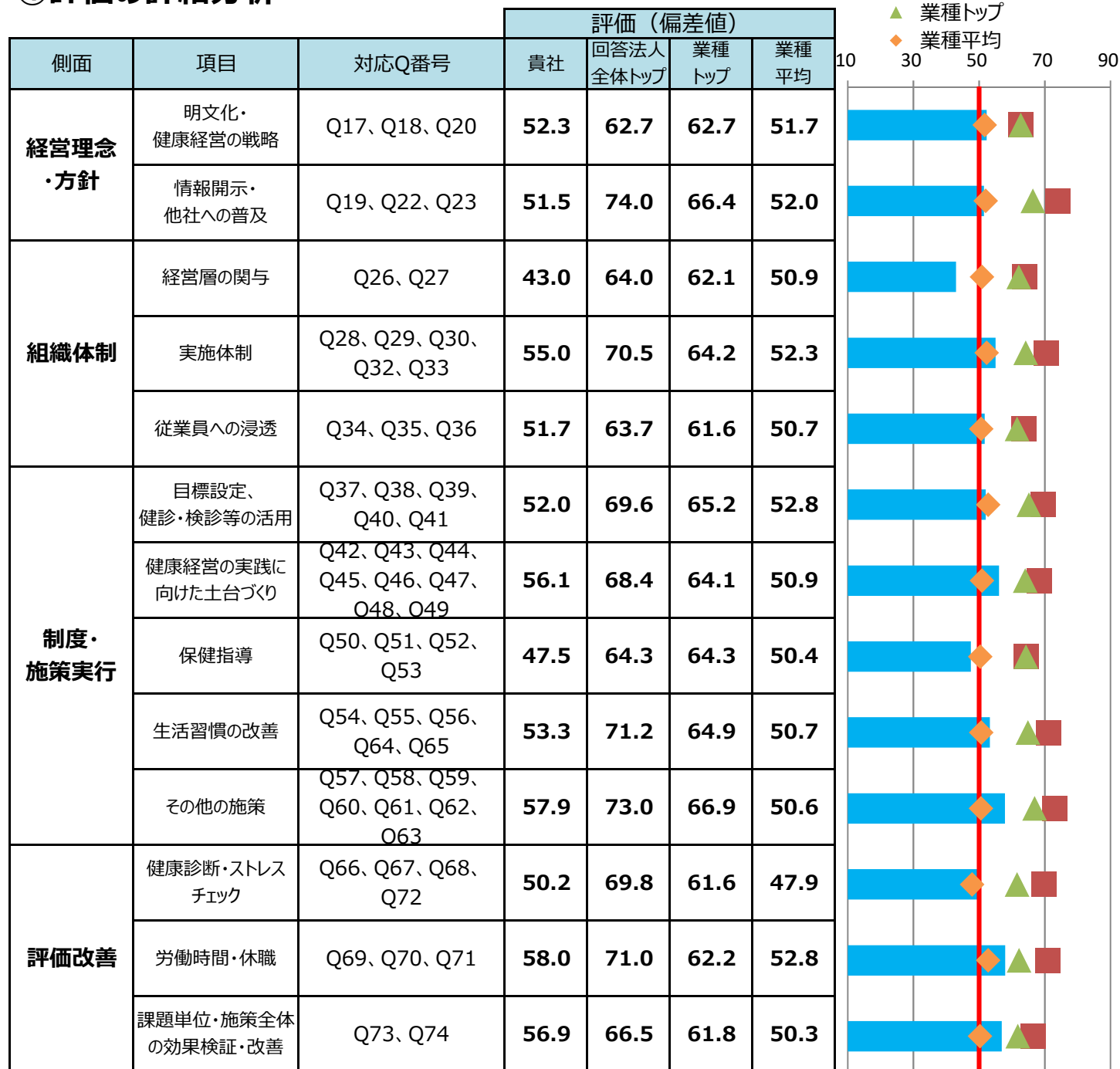
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2201~2250位	2401~2450位	1501~1550位	1301~1350位	1351~1400位
総合評価	32.6	31.5(↓1.1)	50.4(↑18.9)	53.0(↑2.6)	53.4(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 オフィスでの長時間PC操作による腰痛・肩こりなどのフィジカル不調者や、プライベートも含めた様々な事由によるメンタル不調者、あるいは、女性特有の健康課題を抱えていることで万全の状態でのパフォーマンスを発揮出来ていない従業員が一定数存在している。
	健康経営の実施により期待する効果	すべての従業員が心身ともに健康に関するリテラシーを向上し、改善のために実践を続けること。また、女性特有の健康課題については、自身についてのみならず、職場全体での理解と配慮を行うことよって、組織が全体として期待以上のパフォーマンスを発揮すること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 少子高齢化により労働人口が減少する中、人材確保は年々困難となっており、全ての年齢層の現役世代社員は貴重な経営資源である。これらの人材がハツラツと存分に能力を発揮して、活躍することが出来る風土づくりが企業として求められている。
	健康経営の実施により期待する効果	世代間や拠点間、経営と従業員といった属性の隔たりをも超えて、健康経営という共通の目的意識のもと、PDCAが確実に回っていくこと。また、具体的な取り組みでのイベントを通じて、普段顔を合わすことや接する機会が少ない従業員間での交流が生まれ、組織全体の活性化が底上げされていくこと。

※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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.soc.co.jp/csr/csr06/communication04/">https://www.soc.co.jp/csr/csr06/communication04/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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)	48	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	27.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	自部門以外の社員と一緒に働き多様な人材と交流する、社員参加型の「ワイガヤワークデー」を開				
(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	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリを通じて購入商品のカロリー、合計栄養成分の管理をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.7	%

■ 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	各拠点・部署対抗で約1ヶ月間の歩数を競い合う、スマホを用いたオンラインの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	42.0	%

■ 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	17.2	%

※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	50.8	51.1	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	48.1	50.3	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	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	52.9	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	51.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	50.2	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	50.2	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有の健康課題について、身近で、かつ、課題対策に役立つテーマを厳選したうえで定期的にセミナーを開催し、女性社員や女性社員を部下に持つ上長に対して、また、職場全体の意識変容が図れるよう取組みを行っている。
	施策実施結果	2022年10月開催セミナーは、『知っておきたい女性の健康課題』をテーマとして65名が参加、また、2023年3月開催セミナーは、『男女ともに関係のある更年期障害』をテーマとして、60名が参加した。
効果検証結果	2022年度開催の各セミナーにおける事後アンケートでは、2022年10月分が回答43件のうち、内容に満足が23.3%、やや満足が53.5%となり、合計で76.8%であった。また、2023年3月分では、回答52件のうち、内容に満足が40.4%、やや満足が55.8%で合計96.2%となり、回を重ねるごとに関心度が高まっていることが確認できた。	
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	感染症対策により様々な行動制限が続く状況下において、従業員間コミュニケーションの不足が組織の活性化を阻害しているとの認識のもと、従業員が対面で集まることなくWeb上で、会社単位のチーム戦で競うオンライン型ウォーキングイベントに参加した。
	施策実施結果	イベント全体の参加状況は企業が497社、総人数15,922名が参加する大型なものとなり、当社からは様々な部署から203名が参加し147位/497位と上位に食い込む結果となった。
効果検証結果	当イベントは役員も参加して大いに話題となり、当初の目的であった従業員間コミュニケーションは、期待以上に促進される結果となった。また、寄せられた事後アンケートでは、『職場で話題となり世代を問わず会話のきっかけになった。』や、『適度な運動で快適な睡眠に変わった。』、『子供とランニングして家族内の交流が深まった。』など、従業員の運動習慣定着に関する意識変容をも図ることが出来た。	

※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：太平洋セメント株式会社

英文名：

■加入保険者：太平洋セメント健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

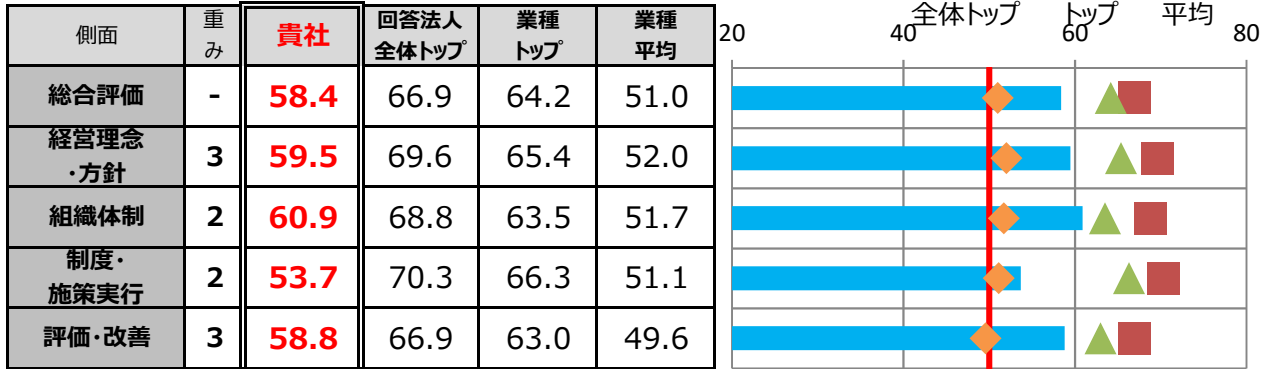
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.4** ↑5.7 (前回偏差値 52.7)

※「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



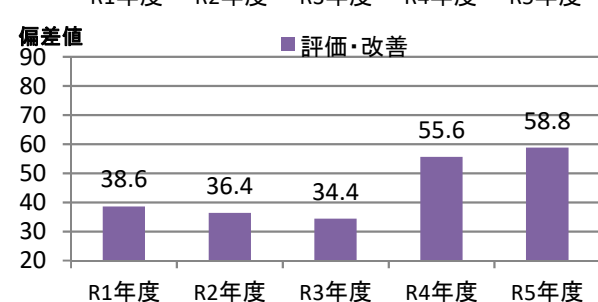
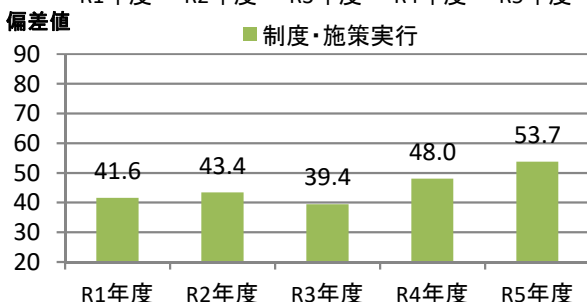
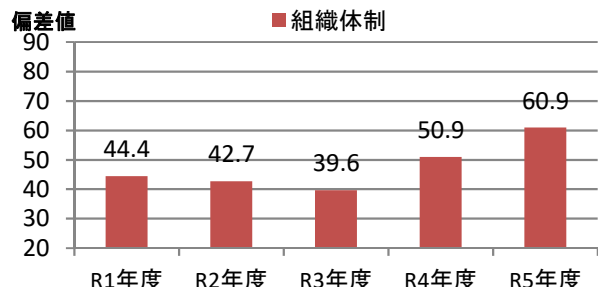
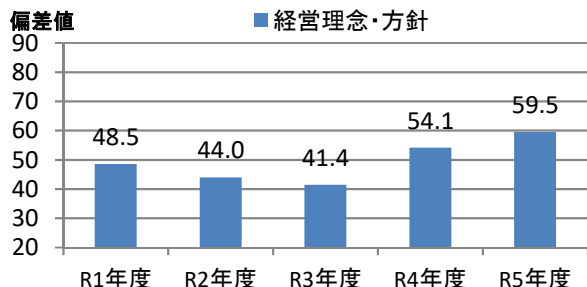
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

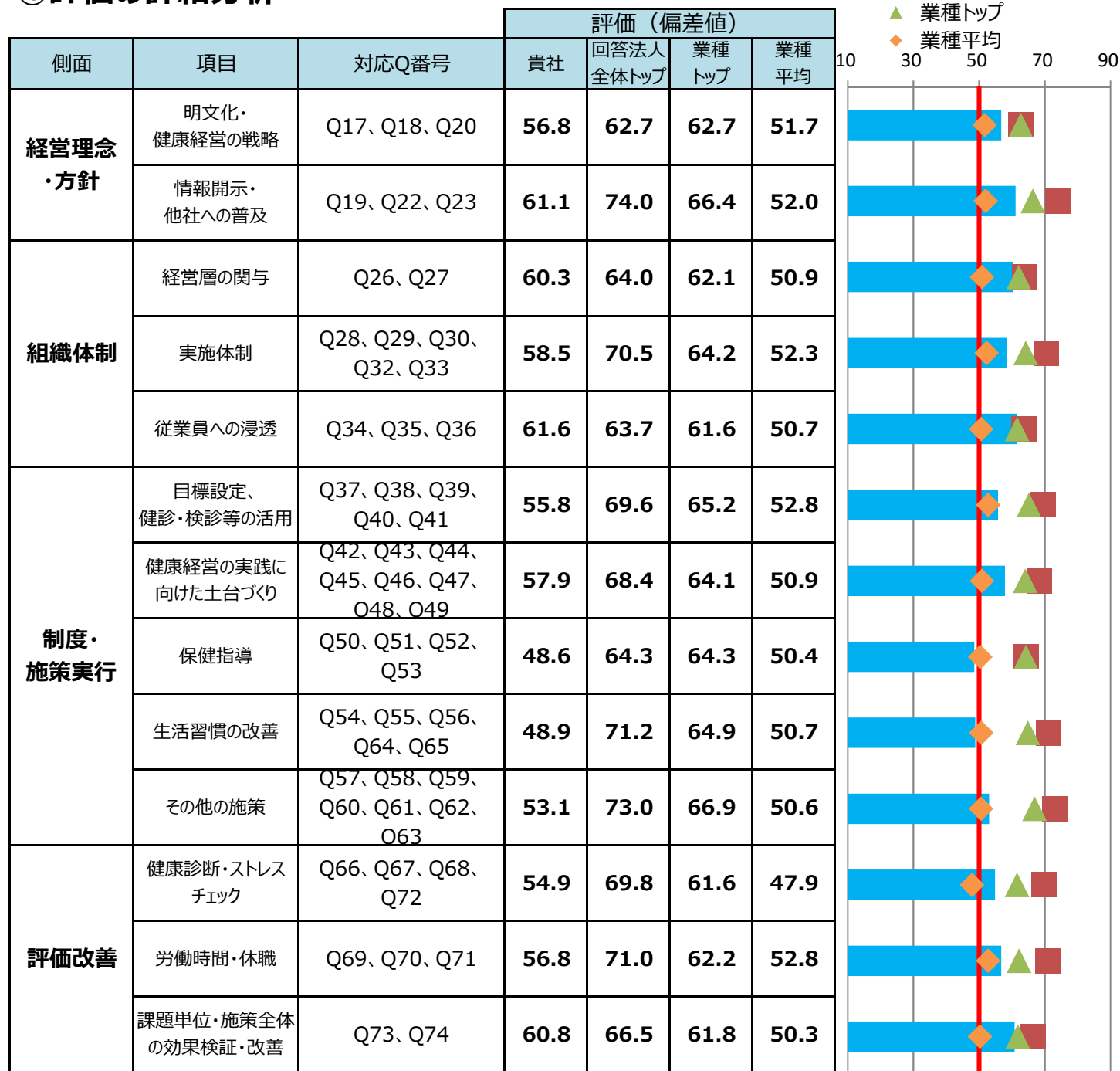
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1701~1750位	2001~2050位	2451~2500位	1301~1350位	751~800位
総合評価	43.3	41.3(↓2.0)	38.5(↓2.8)	52.7(↑14.2)	58.4(↑5.7)
【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 当社グループの経営理念を実現していくためには、従業員とその家族が心身ともに「健康」であることが大前提となる。生活習慣病やメンタルヘルス疾患等の心身の不調による生産性低下を防ぎ、従業員がパフォーマンスを最大限に発揮できる職場づくりを実現することが経営上の課題である。検証方法として、プレゼンティーズム・ワークエンゲージメント等の数値の変化を採用している。
	健康経営の実施により期待する効果	最終的な目標指標として、アブセンティーズム5%（実績：9.35%）、プレゼンティーズム20%（実績：21.3%）、ワークエンゲージメント4点中3点（実績：活力2.7点、誇り2.2点）、高ストレス者率7%（実績：9.3%）等を設定。これらの目標を達成することで、組織の活性化等を狙い、ひいては中長期的な企業価値の向上を目指す。※アブセンティーズムと高ストレス者率は2022年度実績
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	<a href="https://www.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.html">https://www.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.html">https://www.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.html</a>				
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	<a href="https://www.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.html">https://www.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.html</a>				
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	<a href="https://www.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.html">https://www.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	15	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	83.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	毎年、従業員一人あたりに定額の金銭支援を行っており、各事業所にて様々な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	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎月、腹八分目運動を実施し、食生活習慣の改善を促している。				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを実施し、運動を奨励している。成績優秀者は社内報にて表彰している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.8	%

■ 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	87.9	%

※ 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	55.9	51.1	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	52.9	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	52.9	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	51.2	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	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.2	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	例年インフルエンザによる休業が発生していた。従業員の健康や生産性に悪影響を及ぼすと思われるため改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員に対しインフルエンザの予防接種を推奨し、費用の全額補助を実施した。2022年度は、1,477人（全従業員の57%）が利用した。
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種率が半数まで届いたことと新型コロナウイルス対策によるマスク・手洗い・うがい等の予防措置を徹底したこともあり、2022年度のインフルエンザ休業者は0名であった。2023年度も同様の施策を実施する予定である。
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：東海カーボン株式会社

英文名：TOKAI CARBON CO., LTD.

■加入保険者：東海カーボン健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

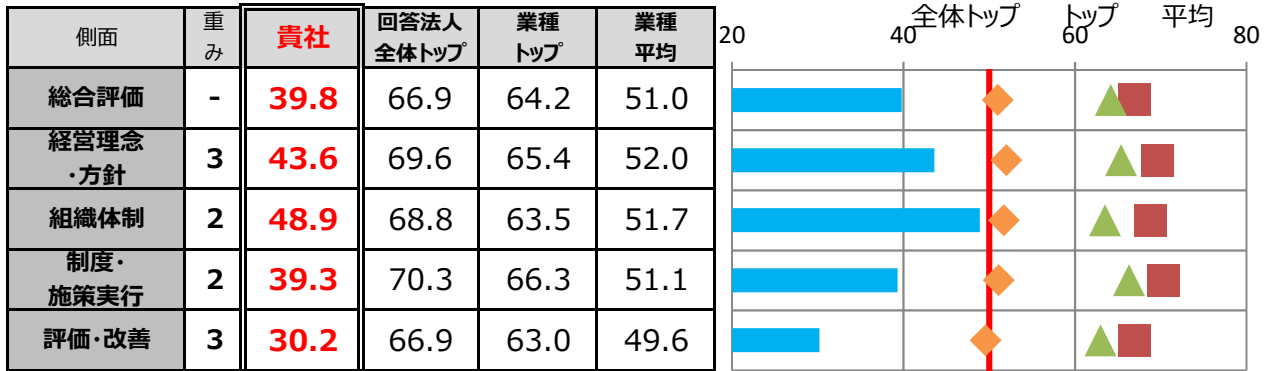
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **39.8** ↓0.9 (前回偏差値 40.7)

※「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



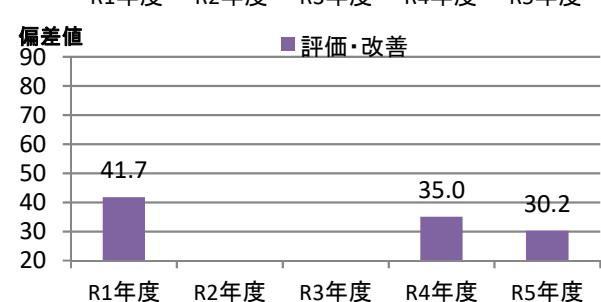
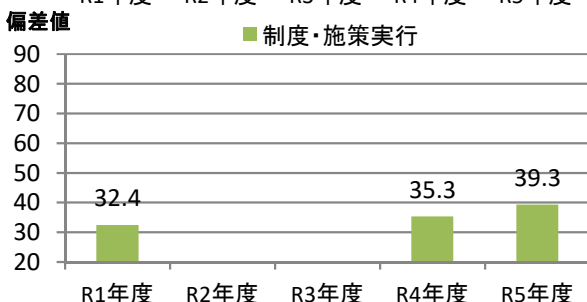
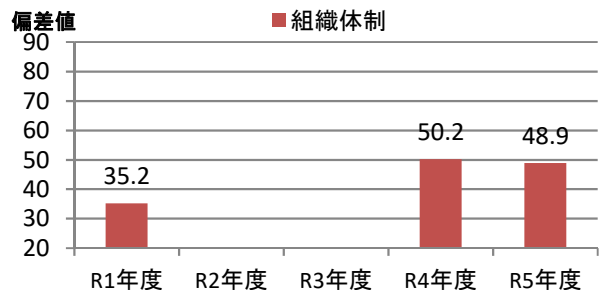
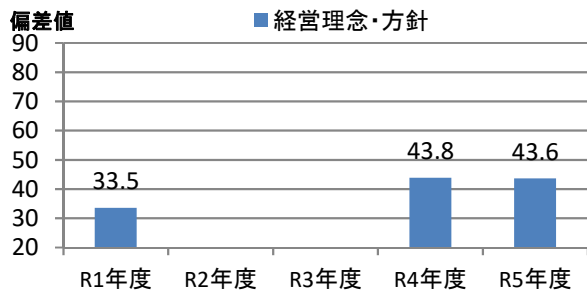
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

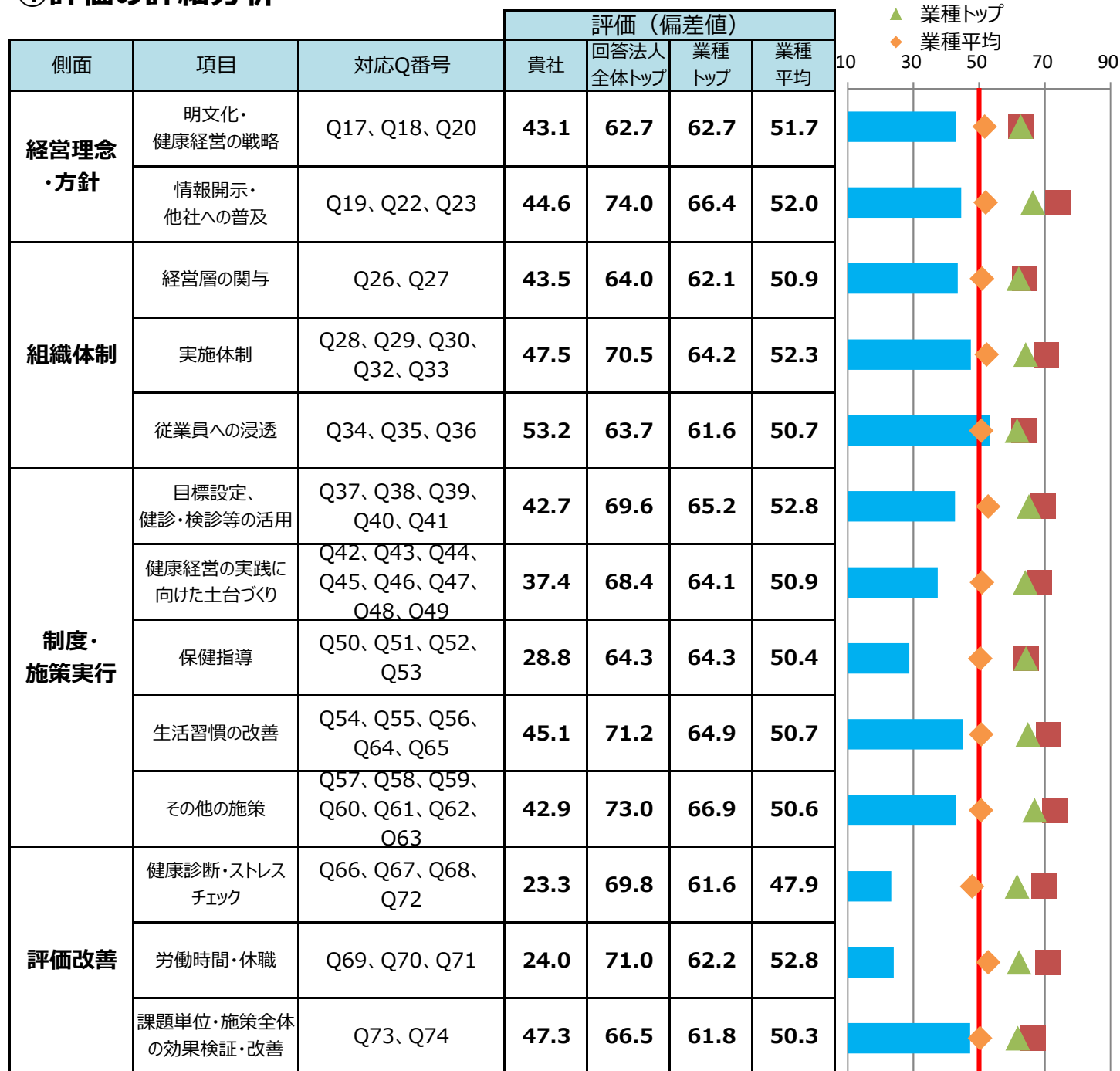
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2051~2100位	-	-	2651~2700位	3001~3050位
総合評価	36.1	-	-	40.7(-)	39.8(↓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	中長期的な企業価値向上 会社の魅力を上げ、企業の礎である人財を確保することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし業績向上や組織としての価値向上を期待している。
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	<a href="https://www.tokaicarbon.co.jp/sustainability/health_management.html">https://www.tokaicarbon.co.jp/sustainability/health_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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)	50	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	77.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内ウォーキングイベントの実施				
(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	14.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリ「GUPPY」を導入し、食事記録ができる環境を整えている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数管理ができるアプリを活用したウォーキングイベントを開催し、運動習慣のトリガーとしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%

■ 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	64.2	%

※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	35.6	51.1	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	26.9	50.3	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	33.3	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	19.8	52.9	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	33.5	51.2	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	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.2	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康保険組合の分析で当社従業員はの喫煙率が健保連平均に比べ高い（当社2020年実績：31.0%、健保連：24.1%）にも関わらず、問診の状況から生活習慣改善に対する意識が低いため、生活習慣病予防に向け、喫煙率および生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	禁煙プログラムの導入、禁煙補助薬購入費の補助、就業時間中の禁煙実施しており、社内での禁煙の環境づくり、風土の醸成が徐々に整ってきた。
	効果検証結果	上記取り組みから喫煙者率が31.0%から27.8%と減少傾向にあるが、目標は、20%以下であるため、更なる活動促進を実施していく必要がある。
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：株式会社ノリタケカンパニーリミテド

英文名：NORITAKE CO., LIMITED

■加入保険者：ノリタケグループ健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

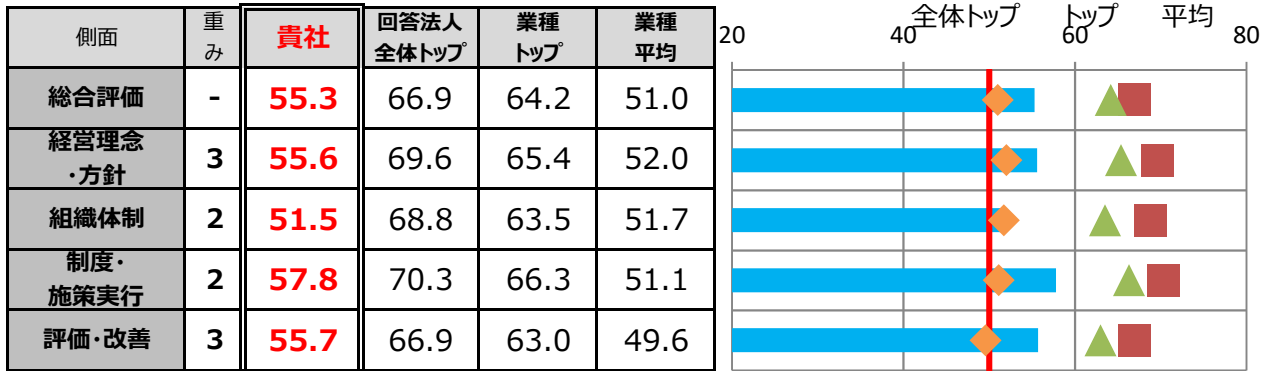
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.3** ↑2.1 (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



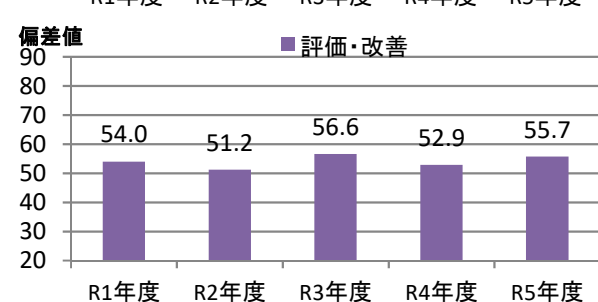
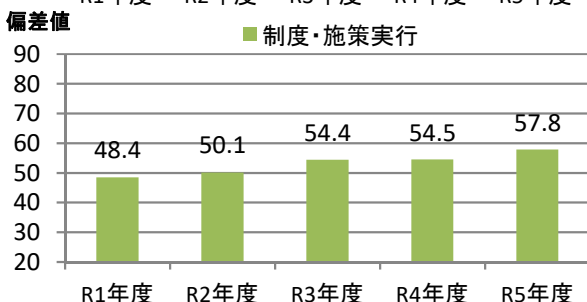
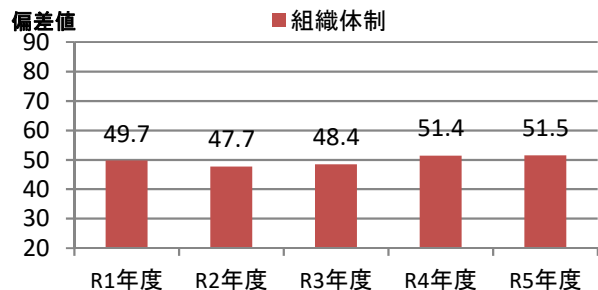
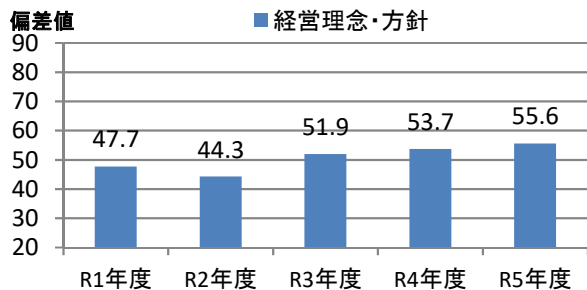
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

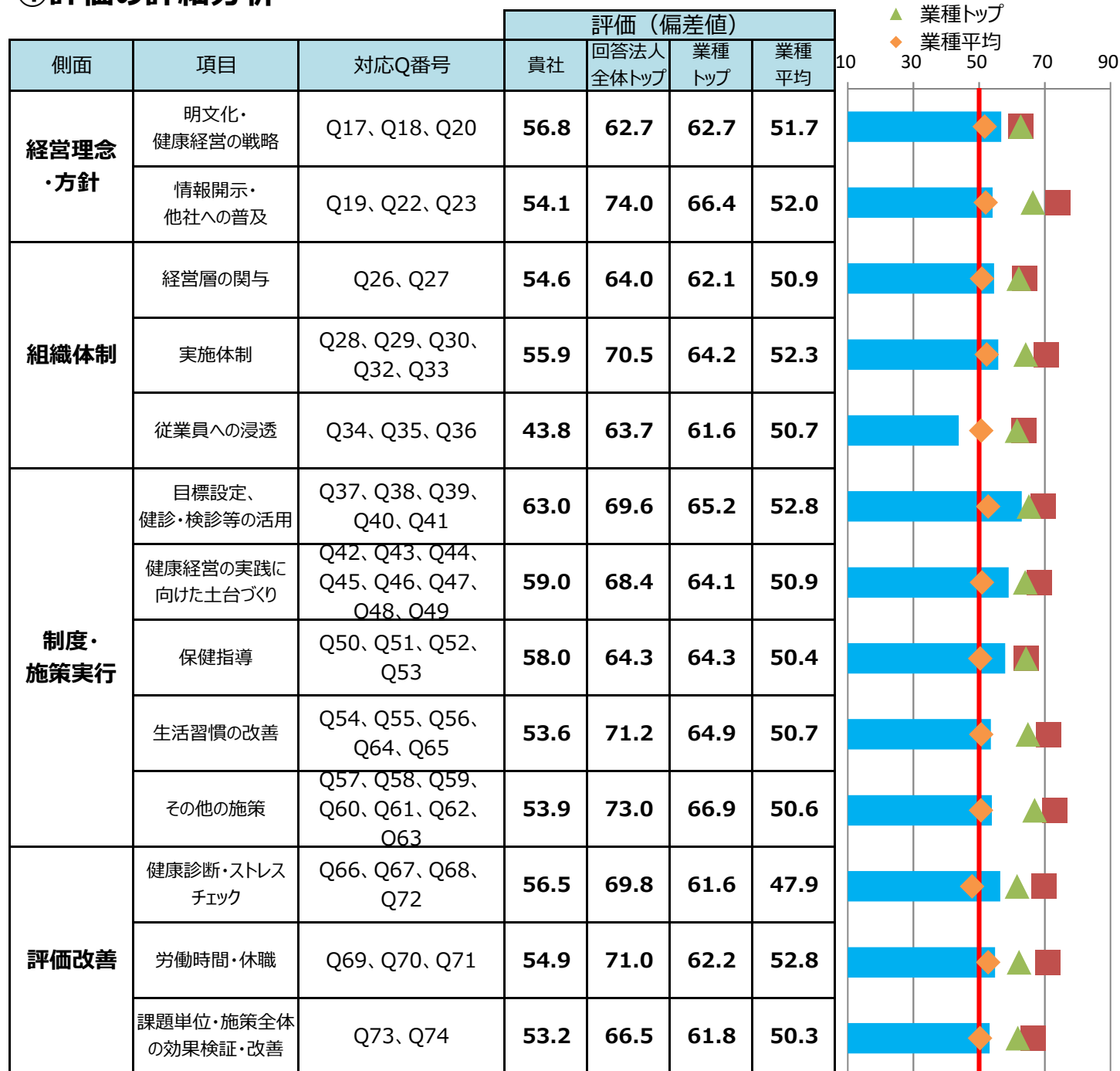
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501~1550位	1201~1250位	1251~1300位	1101~1150位
総合評価	50.1	48.2(↓1.9)	53.1(↑4.9)	53.2(↑0.1)	55.3(↑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>従業員とその家族の健康づくりを支援し、従業員がパフォーマンスを発揮しやすい環境を整え、企業の活力を増進することが目標である。具体的には以下の3点を主要課題としている。</p> <p>①健康教育の強化、健康を大切にす意識の醸成による従業員の健康意識の向上</p> <p>②早期発見・早期治療の促進、食事・運動・睡眠等の生活習慣の改善支援、心身のリフレッシュ促進による心身の健康増進</p> <p>③誰もがいきいきと働くことができる環境の実現</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員とその家族の健康に関する知識や意識が高まり、健康的な生活習慣を実践することで、従業員とその家族の健康が高まり、アブセンティズム、プレゼンティズムが改善する。</p> <p>加えて、従業員がいきいきと働き、仕事満足度やワークエンゲージメントが高まることで、企業活力が活性化し、競争力、成長力、ひいては企業価値の向上につながることを期待する。</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	統合報告書
URL	<a href="https://www.noritake.co.jp/assets/pdf/company/csr/report/env2023_14.pdf">https://www.noritake.co.jp/assets/pdf/company/csr/report/env2023_14.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.noritake.co.jp/assets/pdf/company/csr/report/env2023_14.pdf">https://www.noritake.co.jp/assets/pdf/company/csr/report/env2023_14.pdf</a>				
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	<a href="https://www.noritake.co.jp/assets/pdf/company/csr/report/env2023_14.pdf">https://www.noritake.co.jp/assets/pdf/company/csr/report/env2023_14.pdf</a>				
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	<a href="https://www.noritake.co.jp/assets/pdf/company/csr/report/env2023_14.pdf">https://www.noritake.co.jp/assets/pdf/company/csr/report/env2023_14.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	17.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.6	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	従業員の各種クラブ、同好会の活動費用の補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.3	%	(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	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	食事を写真で記録するアプリを提供し、健康的な食に対する意識の向上、食生活改善の支援を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.5	%

■ 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	年2回運動習慣の定着のためウォーキングキャンペーンを実施。達成賞を設定し社員の参加意欲を高めている。				
(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	19.9	%

■ 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	1.4	%

※ 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	60.2	51.1	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	60.5	50.3	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	54.1	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	52.9	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	49.8	51.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	日本人女性の乳がん罹患数はがんの中で最も多く、9人に1人が乳がんになる時代であり、当社がん受療率においても、乳がんが2.1%と一番高い割合であった。また発見の遅れにより、抗がん剤治療など本人への負担が多く、仕事や家庭生活に影響を及ぼすケースもみられた。早期発見の確率を高めるためには、乳がん検診が不可欠だが、当社受診率は2020年度13.5%と低いことが課題であった。
	効果検証結果	当社乳がん検診受診率は、2021年度・2022年度において、国のがん対策基本推進計画の目標を上回る54.9%を達成した。また、当社の乳がん受療率は、2020年度：2.1%だったが 施策後の2021年度：2.9%、2022年度：3.3%と高くなった。これは、乳がん検診受診率が上がったため、ステージ1の早期乳がんが発見されるなど、早期治療につながった結果と考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック集団分析の結果、全社の総合リスクは100を超えており、リスク120以上の高ストレス職場が5部門あった(2018年度)。メンタル不調者の発生リスクが潜んでいると考えられるため、リスクを下げるのが課題である。全社傾向では上司の支援不足が見られ、全社向けの対策をとるほか、高ストレス職場には職場の状況にあった対策を講じ、高ストレス職場をなくし、メンタル不調者の発生リスクを下げていく。
	効果検証結果	全社対策として、管理職向けに研修の実施および教育冊子を配布。高ストレス職場は組織を細分化し管理者を増やす、全員面談を実施するなど、職場にあった対策を実施。総合リスクは全国平均100まで低下した。
	効果検証結果	全社の総合健康リスクは2018年度の104から、年々低下し、2020年度以降、全国平均レベル(100)を保っている。高ストレス職場数は2018年度5部門、2019年度3部門、2020年度1部門、2021年度0部門、2022年度は2部門と推移。高ストレス職場向けの個別対策は今後も継続していく。年間休職者数はピーク時(2020年度)より2割減となっており施策の実施効果が現れている。

※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：TOTO株式会社

英文名：TOTO LTD.

■加入保険者：TOTO健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

①健康経営度評価結果

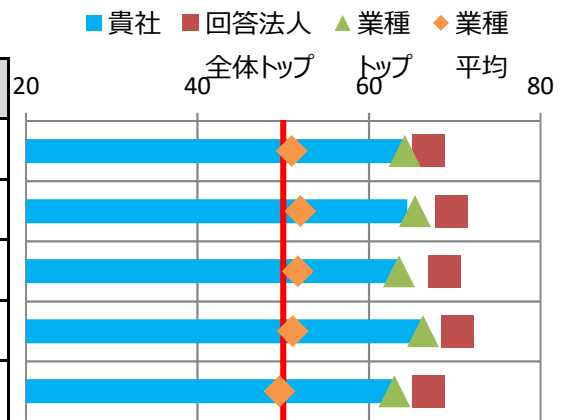
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.2** ↑0.8 (前回偏差値 63.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>64.2</b>	66.9	64.2	51.0
経営理念・方針	3	<b>64.5</b>	69.6	65.4	52.0
組織体制	2	<b>63.5</b>	68.8	63.5	51.7
制度・施策実行	2	<b>66.3</b>	70.3	66.3	51.1
評価・改善	3	<b>63.0</b>	66.9	63.0	49.6



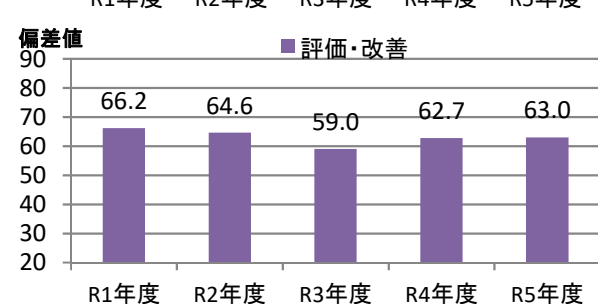
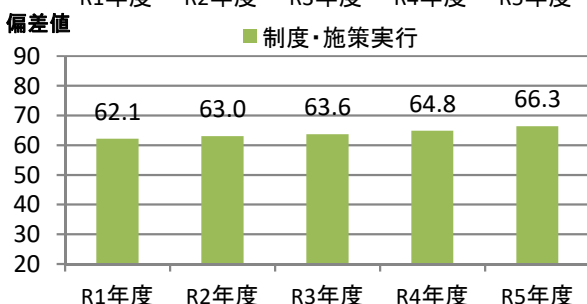
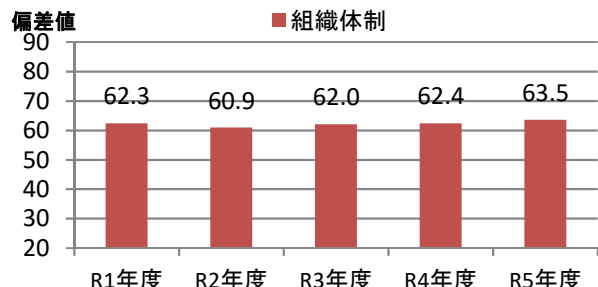
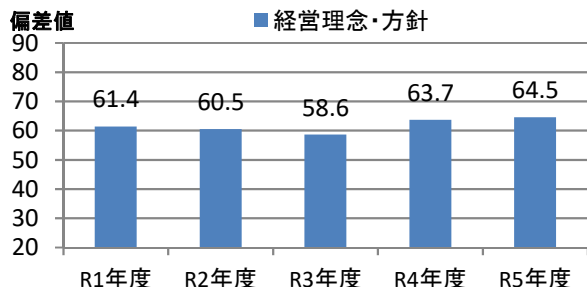
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

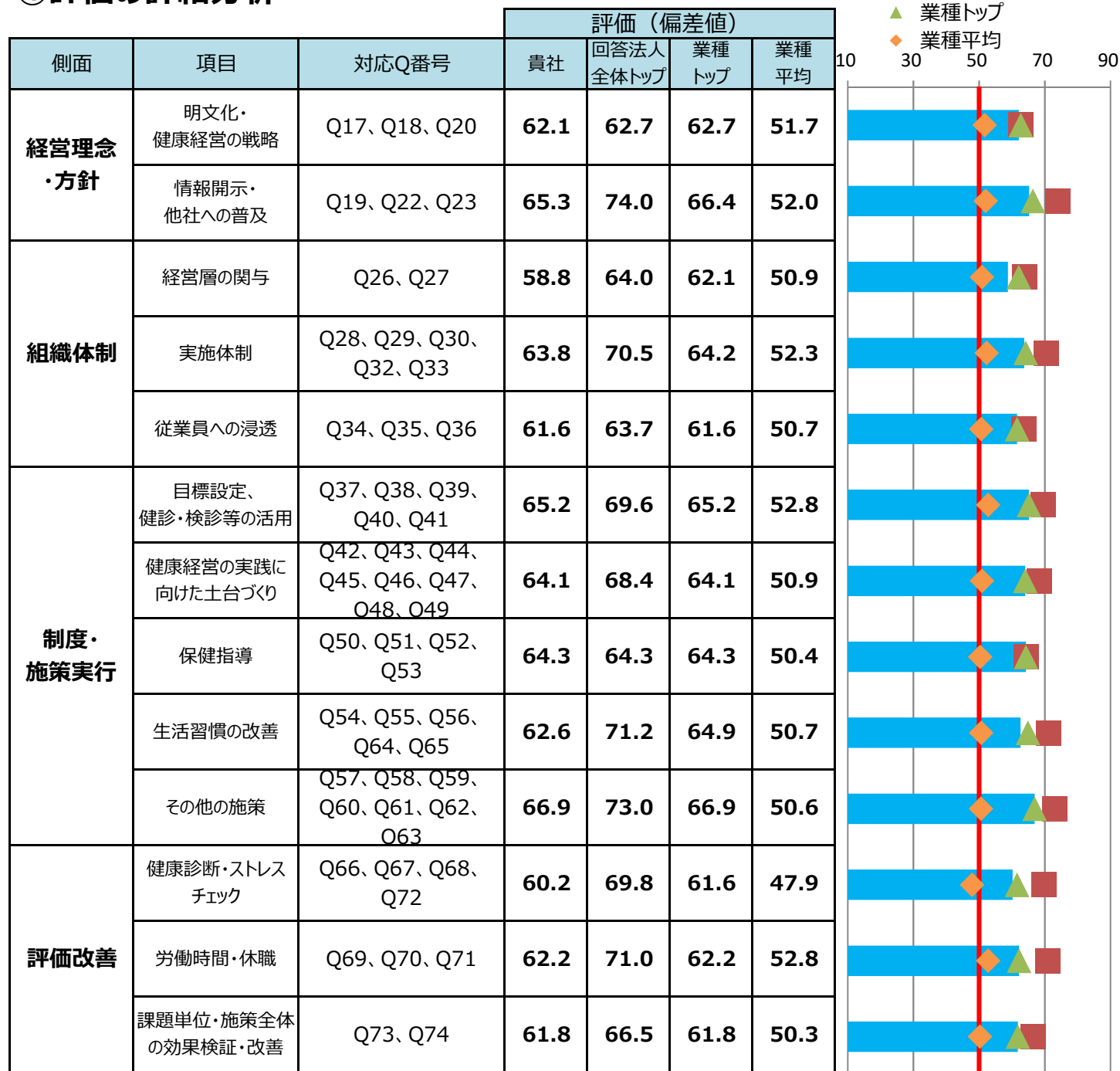
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	351~400位	101~150位	51~100位
総合評価	63.2	62.3(↓0.9)	60.4(↓1.9)	63.4(↑3.0)	64.2(↑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	組織の活性化 TOTOグループの持続的成長のために最も重要なリソースは人材と捉え、マネジメントリソース革新活動とし、「多様な人材が集まり、安心して働き、イキイキとチャレンジできる会社、社員が誇りに思える会社をつくること」を全社課題として掲げて取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組を通じ、社員が体も心も健康で、最大パフォーマンスを発揮し、働き甲斐のある職場・心と体が健康な社員。安全で衛生的な職場環境を達成する。マネジメントリソース革新活動で設定したKPI（ワークエンゲージメントポイント、有給休暇取得率、女性管理職比率など）で効果達成はCA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 定年年齢を60歳から65歳へ段階的に引き上げており、定年まで元気で充実した社会生活を過ごしていただくためにも、65歳まで働ける健康な心と体づくりが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	「健康管理」「メンタルヘルス対策」「感染症対策」「健康増進(健康づくり)」の4つを重点的な取り組み内容として掲げ、社員も家族も最大限のパフォーマンスを発揮できる環境をつくり、いきいきとした職場を実現する。

※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	<a href="https://jp.toto.com/company/csr/stakeholder/employees/health/">https://jp.toto.com/company/csr/stakeholder/employees/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://jp.toto.com/company/profile/library/">https://jp.toto.com/company/profile/library/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	38	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	地域の社会貢献活動、被災地支援、植樹活動等を行う中で、地域・社員・家族との繋がりを深めて				
(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	91.8	%

■ 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	健康ポータル内で食生活改善を含めた生活習慣改善イベントを実施				
(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	62.3	%

■ 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	健康ポータル内で運動に関する情報提供やウォーキングイベントを実施。歩数を登録しインセンティブを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.3	%

■ 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	8.8	%
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	67.2	51.1	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	64.1	50.3	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	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.3	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	52.9	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	66.0	51.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.2	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘル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休業者数・休業期間・要因等について経年変化を把握し、年代・雇用形態、新規・再発など分析を行っている。年代別では若年層(20代~30代)が増加傾向にあり、要因としてはコロナ禍で働き方が変化し、周囲とのコミュニケーションが減少したことや生活環境の変化等により不安やストレスが増えたことが影響していることがわかった。
	施策実施結果	若年層をターゲットに医療職による全員面談を実施。また、管理職向けラインケア研修でも若手との接し方について内容に組入れ。その他、セルフケア研修、復職支援の強化、社外相談窓口の設置を実施。
効果検証結果	上記取組みについて、対象者は100%実施完了するなど対策を強化した結果、若年層、特に20代について、これまで休業者が増加傾向であったところ、減少に転じた。今後も特に注力すべき部分を明確にしたうえで、実効のあるメンタルヘルス対策を推進していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	・婦人科疾患(がん)による休業者が増加傾向のため、早期発見・早期治療を目的とした婦人科検診のさらなる受診率向上が必要である。 ・更年期を境に多くなる生活習慣病(高血圧・糖尿病等)について理解し早めに予防することが必要。
	施策実施結果	婦人科検診①社内で就業中に受診できる機会を提供②健診システムを利用し予約手続を簡便にする③個別受診も可 更年期①オンラインで婦人科を受診し必要に応じて処方を受ける②社内保健師による個別指導
効果検証結果	婦人科検診の受診率は乳がん検診：69.8%子宮がん検診：63.8% 更年期オンライン受診利用者は221名(2023年度)	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本碍子株式会社

英文名：NGK INSULATORS,LTD.

■加入保険者：日本ガイシ健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

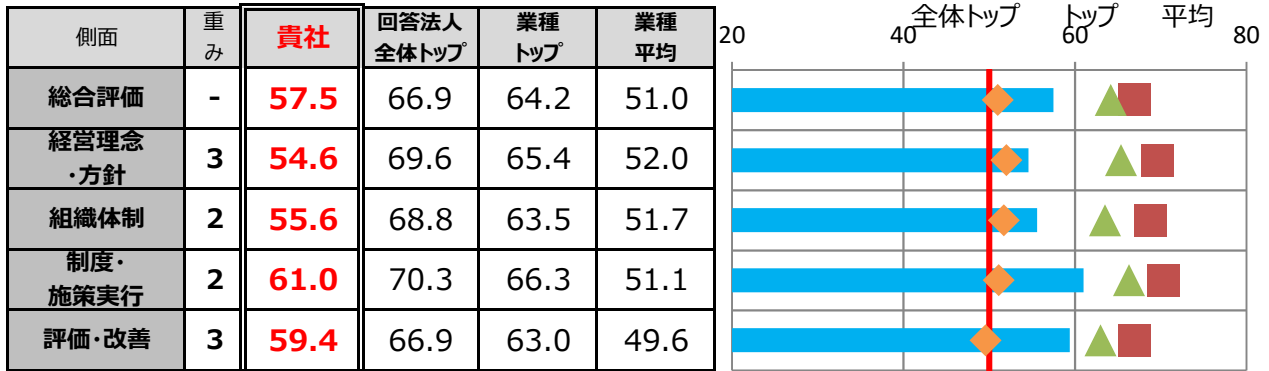
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.5** ↓0.2 (前回偏差値 57.7)

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

②評価の内訳



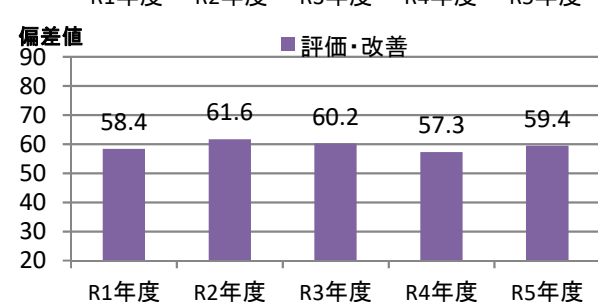
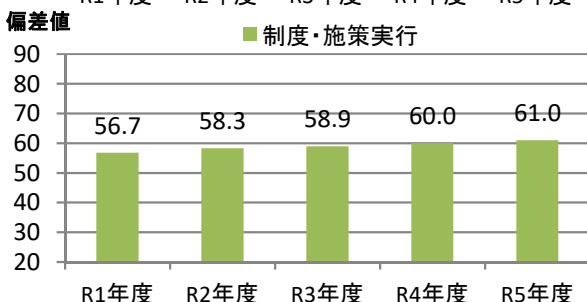
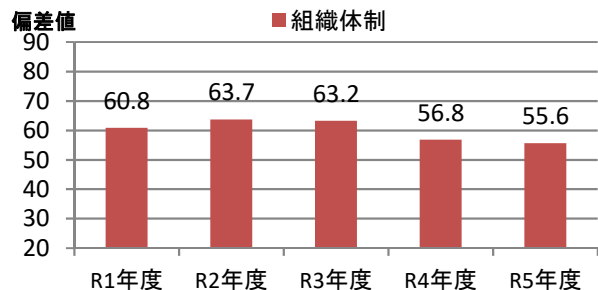
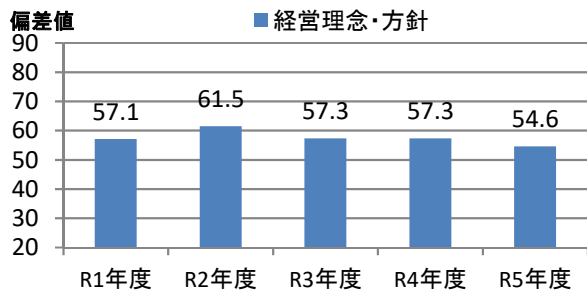
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

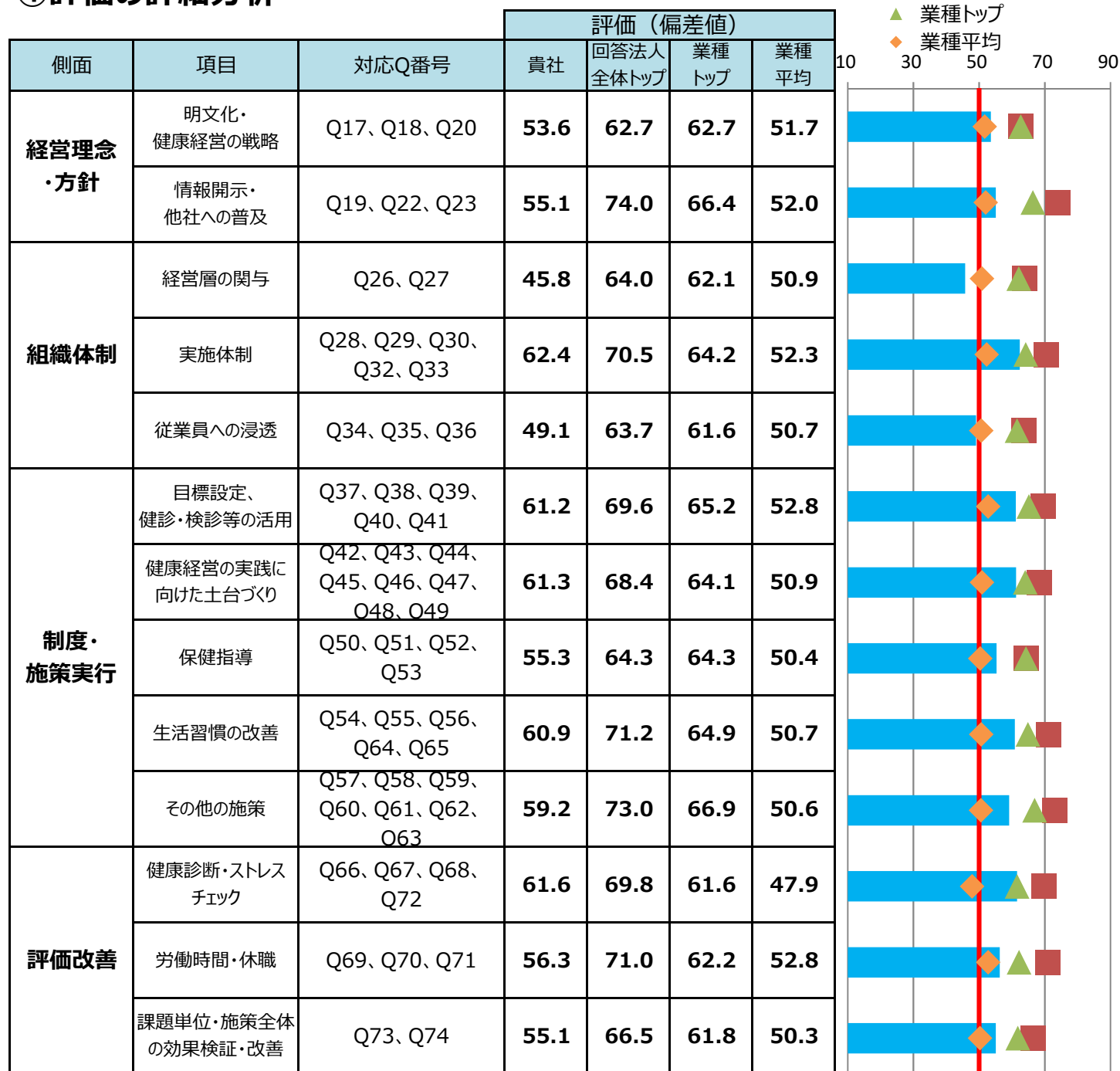
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251~300位	451~500位	751~800位	851~900位
総合評価	58.2	61.3(↑3.1)	59.7(↓1.6)	57.7(↓2.0)	57.5(↓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	中長期的な企業価値向上 当社は従業員の安全と健康を経営の基盤と捉えて豊かで活気ある職場づくりを目指している。そのために「こころと体の健康」「仕事と生活の調和が保てる」豊かで活気あふれる職場づくりにつとめ、「変革」と「イノベーション」をもたらす「多様」で「自立型」の人材を確保することが必要である。健康経営推進室は、「こころと体の健康」面を中心に人材確保を通じて、中長期的な企業価値向上に貢献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	「こころと体の健康」実現のため、健診受診率100%の継続、高ストレス者比率の低下（2021年9.0%→2022年度9.5%、2023年度目標8%以下）休職後のスムーズな職場復帰、総労働時間の短縮等を実現させて、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CSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-health.html">https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.ngk.co.jp/sustainability/pdf/2023/society-date2023.pdf">https://www.ngk.co.jp/sustainability/pdf/2023/society-date2023.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	21	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	10.9	%	(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	その他				
取組内容	部門活性化ワークショップで、プロジェクト推進者が自部門メンバーを巻き込みのボトムアップ活動を行				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 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	食堂精算時に食事のカロリー・栄養バランスが表示されるシステムを導入しており、栄養管理をサポート行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.3	%	(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	年に2度ウォーキングイベント開催。参加者に健康ポイント最大700P付与（1P=1円）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.4	%

■ 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	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	62.8	51.1	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	58.7	50.3	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	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.5	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	52.9	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	64.8	51.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.1	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.5	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	当社の健康宣言「心の健康への支援・早期発見と重症化防止」の実現のためには、退職者への対応は重要である。疾病による退職者数は2021年度に61名その内復帰者数は52人（85%）退職者が1名である。諸々の事情はあるが可能な範囲で退職理由や、退職者の所属部署におけるストレスチェック結果との比較や対策を通じて原因を追求、退職者数を減らし復帰者数を増やすことは企業の健康風土づくりにおいて極めて重要である。
	施策実施結果	復職の際は主治医に医療情報提供書、本人の生活記録表、上司の復職後の業務計画書を準備の上産業医面談を実施、段階的に勤務時間を増やして、2022年度は退職者は65名復帰者は50名（77%）であった。
効果検証結果	現時点で2023年度の定量評価は確認中であるが継続実施中の産業医の復職面談の状況フォロー、ストレスチェックの集団分析結果との比較、保健師からのヒアリング等 対象者の追跡調査の結果、入社年次が浅く、在宅勤務中の方に課題があることを確認、対策検討の上実行の予定。また、復職と退職を繰り返す方には、復職の際に「振り返りレポート」を作成して、必要に応じてリワークを紹介し、再退職の防止に注力している。	
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	当社の健康宣言「人に優しい、働きやすい職場環境の提供」の実現に向けて、長時間労働の削減や有給休暇取得率向上は重要なテーマである。総労働時間や所定外労働時間、有給休暇取得率等を把握・公表するとともに、長時間労働の発生状況についても、社内で情報共有し、削減の徹底を促している。
	施策実施結果	長時間労働発生状況を安全衛生委員会で報告、是正措置公表等の施策により所定外労働時間70時間超を前年度今年度とも4人、有給休暇取得率は昨年度に比べ8.8%以上向上したが労働時間削減は横這い状態である。
効果検証結果	所定外労働時間の削減は、本人や上司への状況確認アンケートの実施や必要に応じて産業医面談実施して、効果を上げることができた。労働時間の短縮については、新型コロナ罹患者やJ濃厚接触者発生等の要因を含めて、今後増加理由を明確にし、部門や関連部署と擦り合わせを実施して、引き続き削減に取り組む。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本特殊陶業株式会社

英文名：NGK SPARK PLUGS CO.,LTD.

■加入保険者：日本特殊陶業健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

①健康経営度評価結果

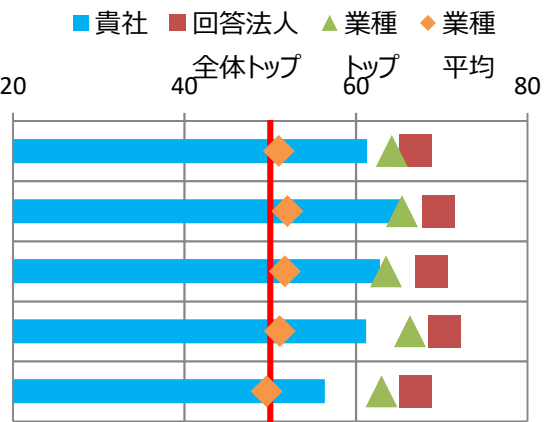
■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↓0.2 (前回偏差値 61.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	<b>61.3</b>	66.9	64.2	51.0
経営理念・方針	3	<b>65.4</b>	69.6	65.4	52.0
組織体制	2	<b>62.8</b>	68.8	63.5	51.7
制度・施策実行	2	<b>61.2</b>	70.3	66.3	51.1
評価・改善	3	<b>56.4</b>	66.9	63.0	49.6



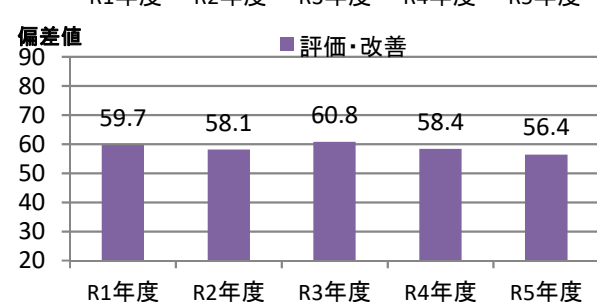
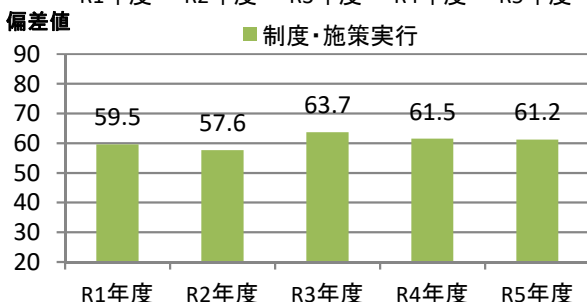
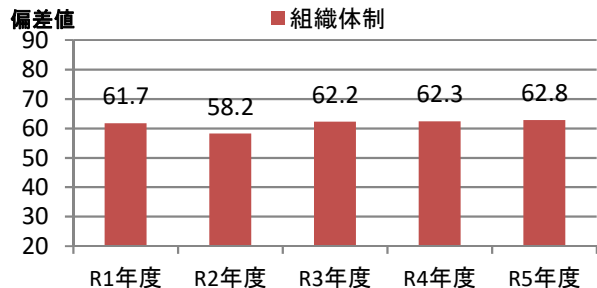
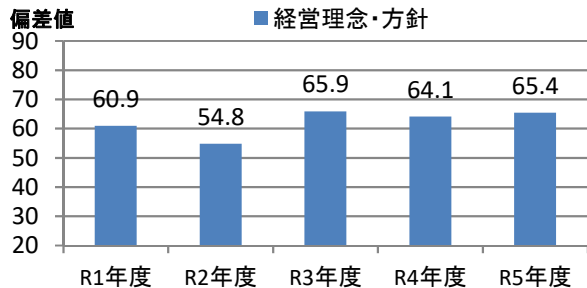
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

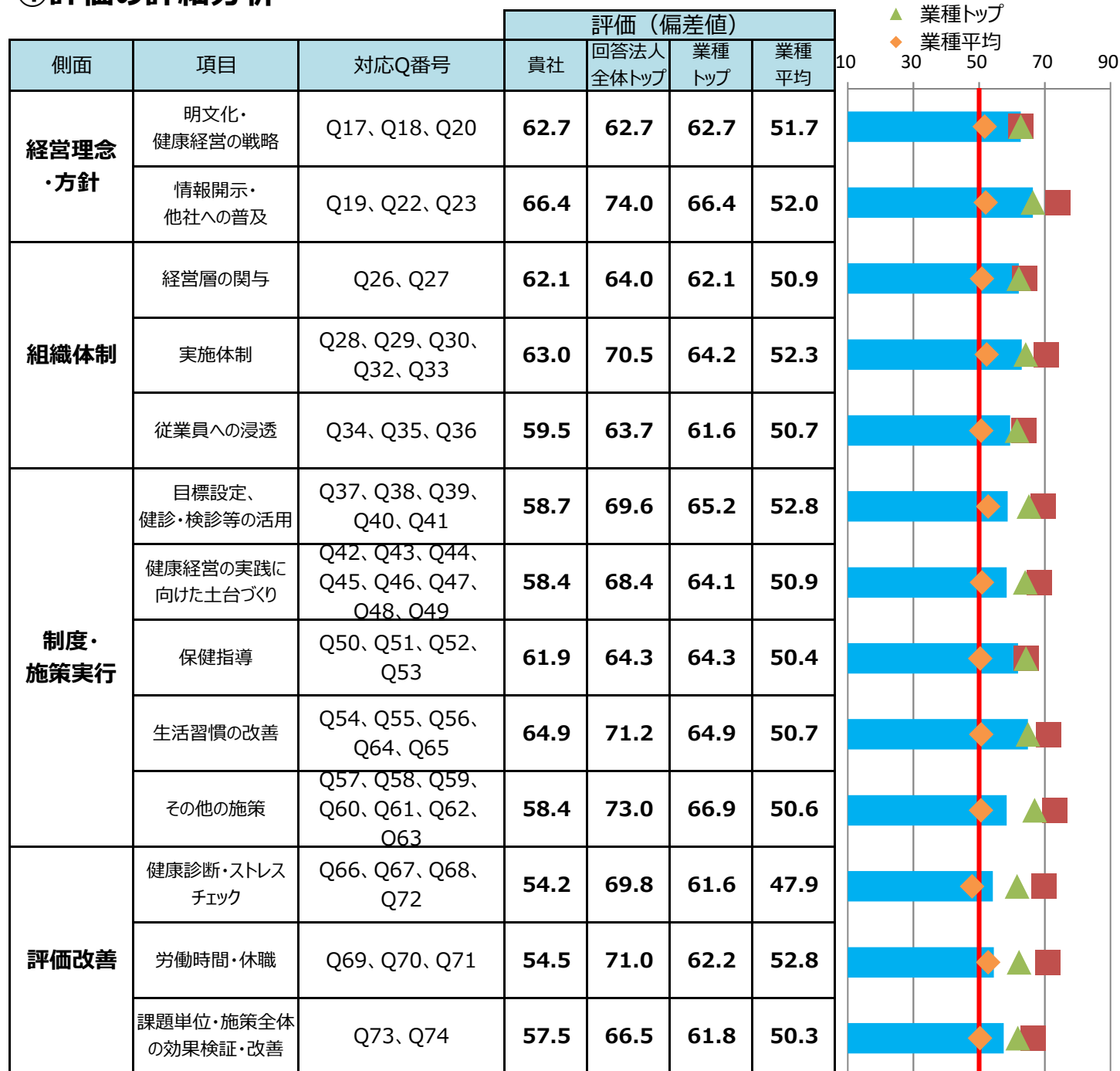
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	51~100位	351~400位	451~500位
総合評価	60.4	57.0(↓3.4)	63.2(↑6.2)	61.5(↓1.7)	61.3(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍を経てリモートワークに代表されるような多様な働き方が求められる昨今、ワークエンゲージメントを高めていく必要がある。ワークエンゲージメントを高めることで離職や休職を防ぎ、生産性向上やアイデアの創出を促進していくことで従業員のパフォーマンスを向上させる好循環を作り出すことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	勤務間インターバル制度や仮眠スペースを設けることで、会社として過重労働を回避するとともに、睡眠に対するリテラシーを高めている。リモートワークや短時間勤務・フレックス勤務など、就業場所・時間を本人が働きやすい環境を制度化している。ワークエンゲージメントを高めることで、生き活きとした会社風土から新規事業への挑戦、既存事業の高効率化を推し進めることが出来ると考えている。
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 グローバルでのビジネスや新規事業への挑戦に際し、従業員の心身への負荷や多様化する働き方をサポートできる健康管理の仕組みづくりが急務とする課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康管理においてもDX化（健康管理システムの導入・記録のペーパーレス化）を推進することで、従業員の健診記録のみならず、労働時間や休暇取得、社内経歴の情報を健康管理部門が一元的に集約している。1人でも多くの従業員が健康的に働き続けられ、不調者が生じる前段階でのきめ細やかなサポートを行う健康管理部門を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://ngkntk.disclosure.site/resource/pdf/health_white_paper2023.pdf">https://ngkntk.disclosure.site/resource/pdf/health_white_paper2023.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://ngkntk.disclosure.site/resource/pdf/health_white_paper2023.pdf">https://ngkntk.disclosure.site/resource/pdf/health_white_paper2023.pdf</a>				
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	<a href="https://ngkntk.disclosure.site/resource/pdf/health_white_paper2023.pdf">https://ngkntk.disclosure.site/resource/pdf/health_white_paper2023.pdf</a>				
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	<a href="https://ngkntk.disclosure.site/resource/pdf/health_white_paper2023.pdf">https://ngkntk.disclosure.site/resource/pdf/health_white_paper2023.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	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	親睦会費用の会社補助				
(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	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	社員食堂で低カロリーメニューに特化した日を2回/月設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社外運動施設の利用料や健康グッズの購入について、福利厚生の一環として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	%

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

	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	59.1	51.1	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	61.3	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	52.9	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	61.2	51.2	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	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.2	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍の影響もあり、リモートワークの増加に伴い、徒歩・自転車による通勤が減少し、運動習慣が悪化している懸念があった。 2021年度の健康診断のデータに基づくと、前年度と比較し、運動習慣が停滞・肥満者の割合も改善が下げ止まっていたため、運動習慣を改善させる必要がある。
	施策実施結果	1年のロングタームにて、減量と運動習慣の定着を目標とした「健康チャレンジキャンペーン」を実施。300名近くの参加者が集まり、役員・部長といった経営層も参画している。
効果検証結果	社内の保健師が参加者1人ずつ目標とする減量や運動時間・強度を確認し、3ヶ月ごとに進捗をサポートしている。2023年1月～3月の3ヶ月間において、既に40%以上の目標達成済であり、2023年4月以降も目標未達者のうち、85%以上が継続して取り組んでいる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働や早朝・深夜勤務が立て続かないよう、10時間の勤務間インターバル制度を徹底しているが、コロナ禍を経て世間一般がリモートワークから出社に舵を切る中、通勤時間や公共交通機関を利用する出退勤のストレスについて、従業員は負荷を感じている。
	施策実施結果	ワークライフバランスの改善のため、毎週水曜日と毎月の最終金曜日を定時退社日とする取り組みを実施。間接部門においては、1人1台のPC・スマートフォンを会社支給に踏み切ることでリモートワークを推進。
効果検証結果	定時退社日と定めた日については、90%以上の定時退社率を実現しており、部署によっては独自に毎週金曜日も定時退社日とする取り組みを行っている。間接部門におけるリモートワーク不可の割合は約7%程度まで改善しており、働く場所の制限を受けにくい職場環境を実現している。	

※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：株式会社ヨータイ

英文名：YOTAI REFRACTORIES 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：ガラス・土石製品

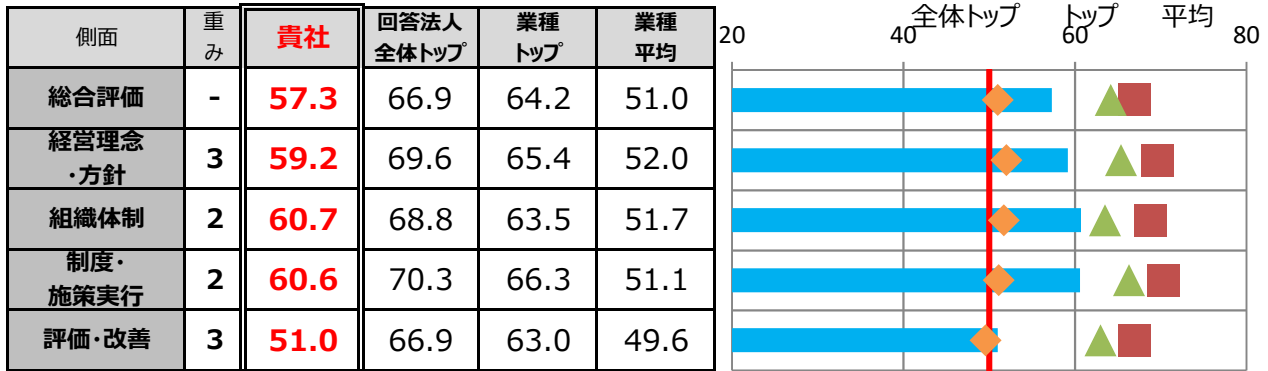
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.3** (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



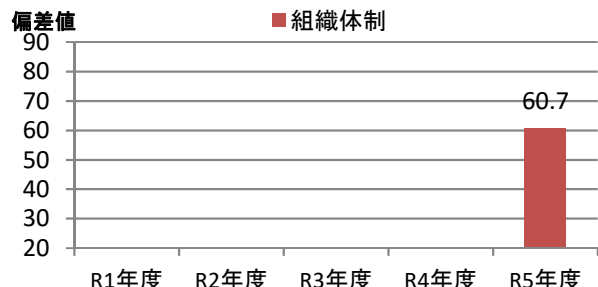
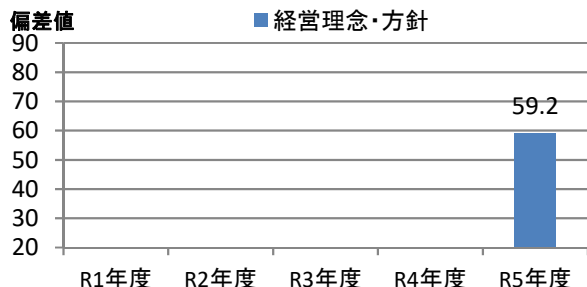
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

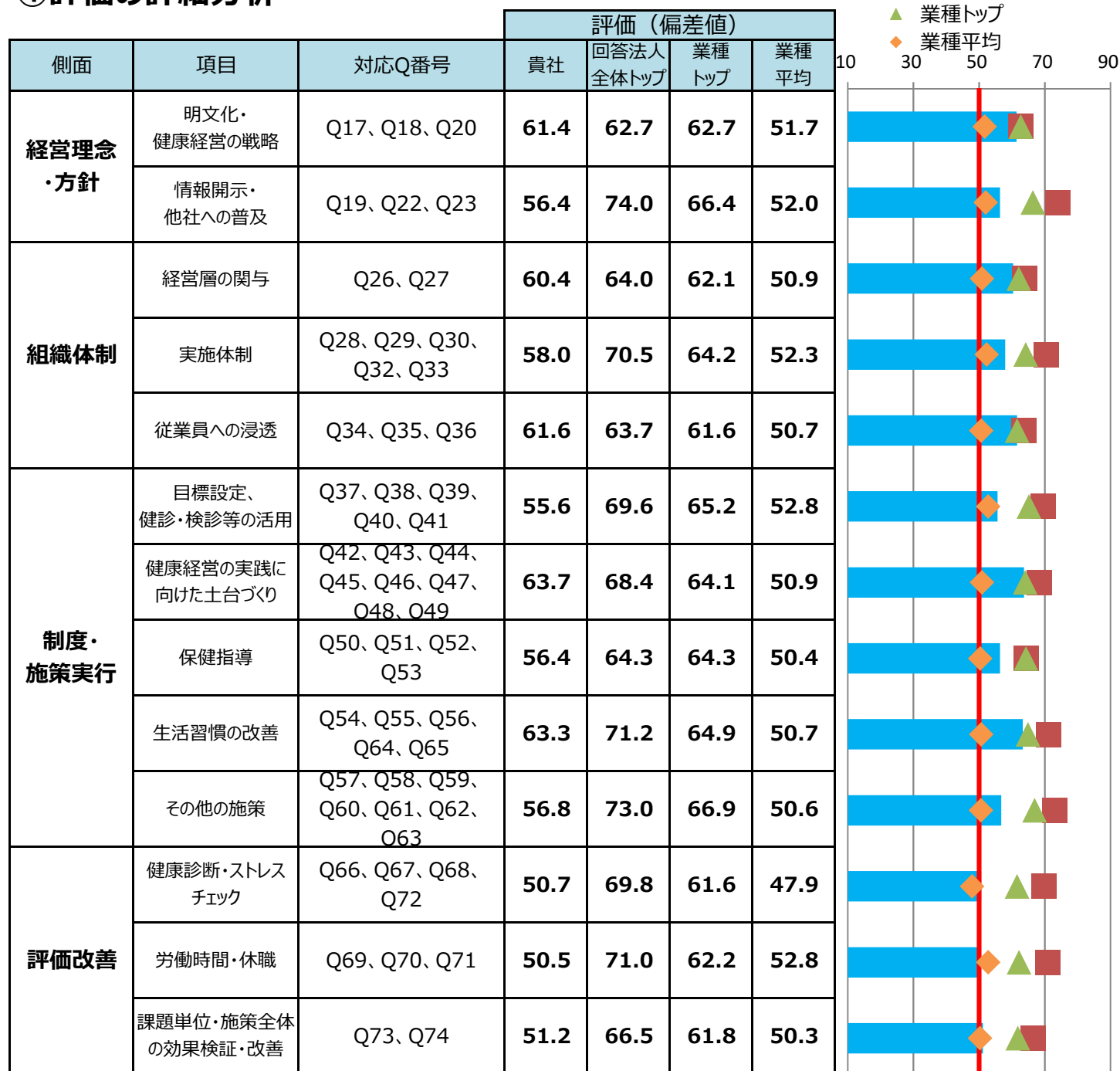
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	851~900位
総合評価	-	-	-	-	57.3(-)
【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 耐火物市場は変化のスピードが大変速い業界の一つであり、持続可能な社会への貢献を実現するには、質の高い製品・サービス提供を支えるスタッフの育成と増員は会社経営において非常に重要である。変化の大きい人口構成や経済状況に伴う賃上げの加速の中で、新規採用を安定的に行うとともに、ノウハウや技能を身につけた従業員が能力を長期にわたり発揮することが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
①	健康経営の実施により期待する効果	1. 新卒社員の採用力の向上を期待している。 具体的な指標として、新卒社員のエントリー件数を対前年+10%を目指す。 2. 従業員の働きがいによる生産性の向上を期待している。 働く満足度を指標とする。
	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 企業で働く上で大切なのは、自分を高めるということであり、“自らを高めつつ、お客様満足も高めていく”ことを仕事の両輪と捉えている。技術をブラッシュアップし、様々なスキルを身につけることによって、生産性を高めることが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
②	健康経営の実施により期待する効果	従業員が自身の能力を最大限発揮するべく、病気による予期せぬ離脱を防ぐことを実現する。 具体的な指標として、全従業員のアブセンティーズムの改善を図る。

※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	決算説明会資料や中期経営計画資料
URL	<a href="https://www.yotai.co.jp/plan.html">https://www.yotai.co.jp/plan.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	12	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	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社用アプリで社員が食事写真を投稿公開し、健康的な食事に他の社員が「いいね」で称賛するイベント				
(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	40.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	塩分、糖質等の観点から健康的な食事を2択の中から選ぶ、クイズ大会を実施。				
(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	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	肩こり、腰痛、ロコモ対策の講座とセットでインナーマッスルを鍛えるトレーニング退会を実施。				
(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	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	5.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.1	51.1	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	57.1	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.7	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	52.9	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	59.5	51.2	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	50.2	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	54.7	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ラジオ体操等のこれまでの実施している施策は慣習的に取り組まれている状態で、健康づくりの意識の醸成にはいたっておらず、知識、意識の変容を伴う本質的な取り組みが必要であった。
	効果検証結果	健康を維持する事の意識が向上され、各自取り組む姿も見られるようになったのと合わせ、今後のリクエスト等も現場から上がるようになった。
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	健康に対する意識が低く、健康診断を受診することで健康への取り組みが完結している従業員が多い。健診結果のリスクを認識することなく、不調を抱えながらも勤務する従業員がいることが課題。
	効果検証結果	2023年度の特定保健指導の案内も始まっている中、昨年度の取り組みが影響し、従業員の参加意欲が向上している。また、オンラインの希望者も増え、時代にあった健康づくりの構築が出来ていると感じる。

※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：日本インシュレーション株式会社

英文名：JAPAN INSULATION 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：ガラス・土石製品

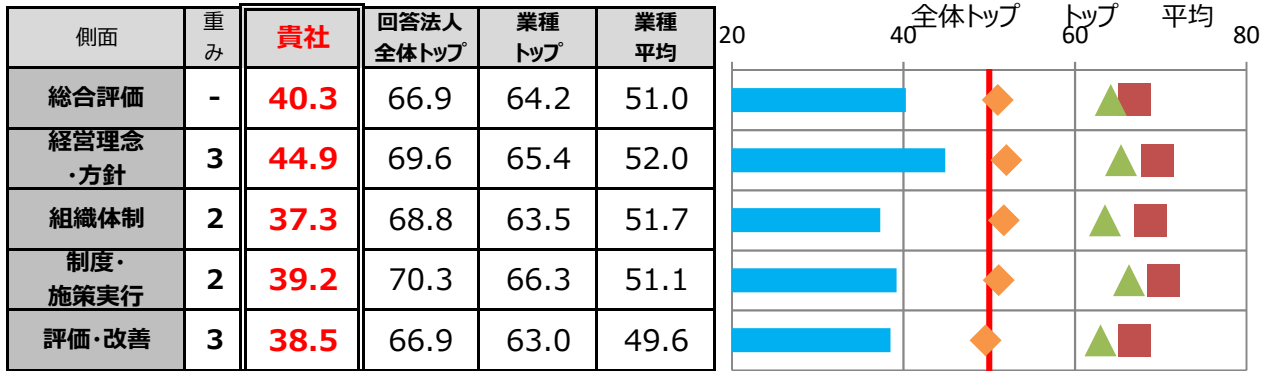
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.3** ↑0.0 (前回偏差値 40.3)

※「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



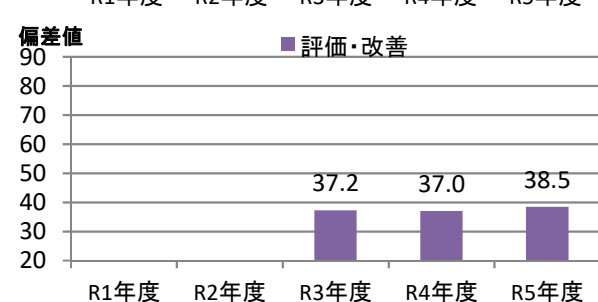
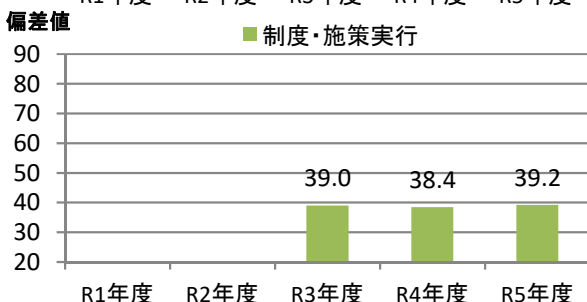
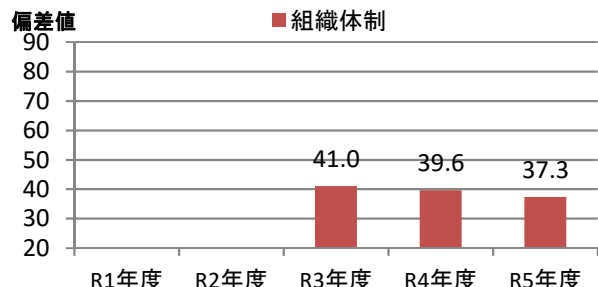
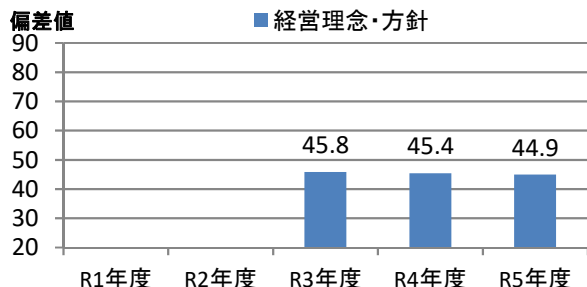
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

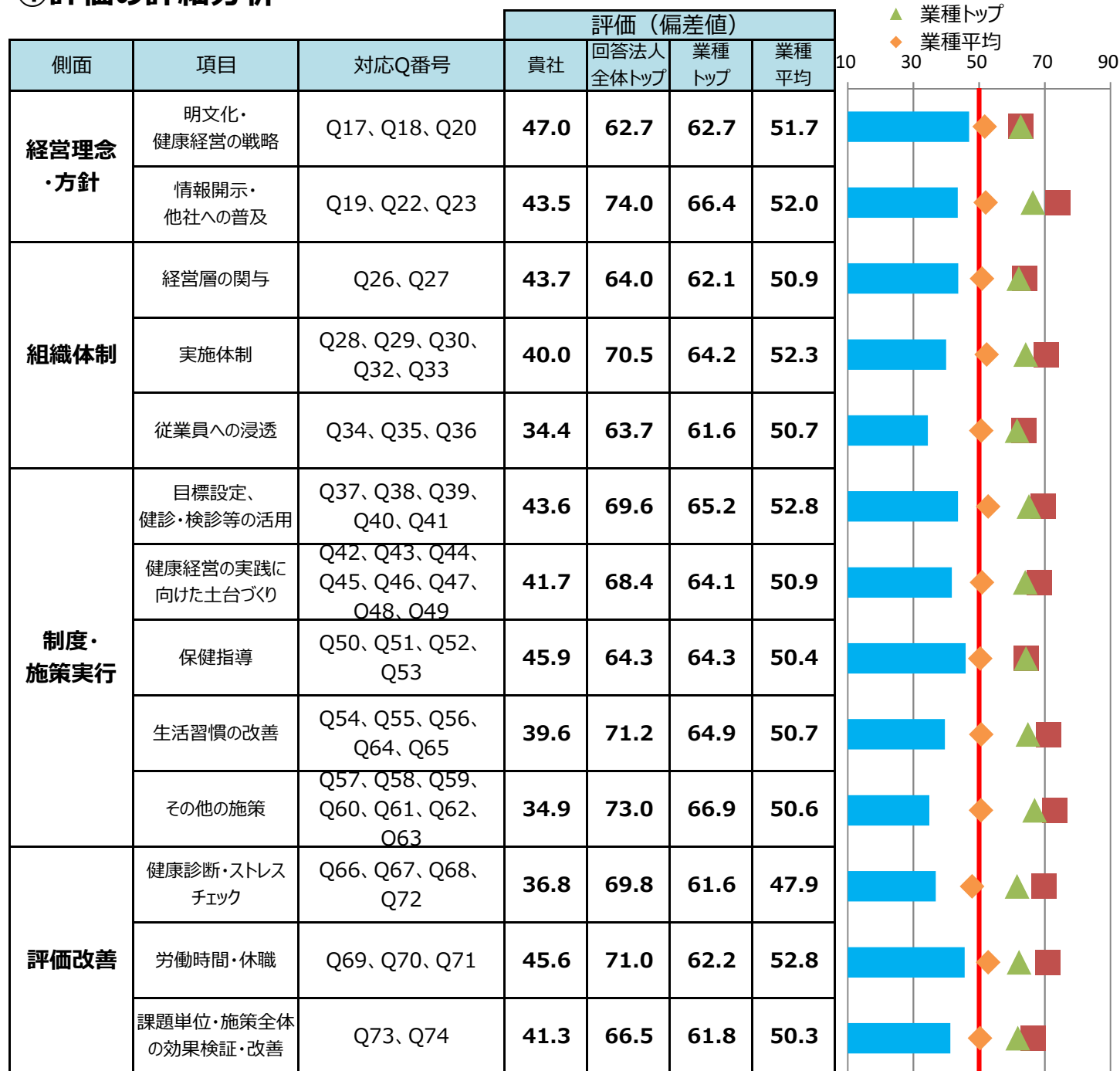
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	2351~2400位	2651~2700位	3001~3050位
総合評価	-	-	40.9(-)	40.3(↓0.6)	40.3(↑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 定期健診などの数値が悪く従業員全体の健康状態に不安がある。健康経営に取り組むことによって、特にデスクワークが多く運動不足になりやすいなど、組織全体の健康意識改善および生産性向上が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に積極的に取り組むことで労働環境の改善ができ、従業員のパフォーマンスの向上が見込める。
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 健康上の理由で退職する従業員がいる。 また今後の労働人口が減少するため、60歳以上の高齢就業者の雇用環境を整える必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことによって健康でより長く勤務できる環境を整えることによって人材の定着が見込める。また健康経営に取り組んでいるとブランドイメージの向上につながり新たな人材を確保できる可能性が高まる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.jic-bestork.co.jp/modules/smartsection/item.php?itemid=475">https://www.jic-bestork.co.jp/modules/smartsection/item.php?itemid=475</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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)	6	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員がスポーツ活動、文化活動等を通じて親睦を深めることを目的とする活動に金銭補助を行って				
(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	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	アプリに食事写真を登録すると自動でカロリー計算し、ポイントがもらえる仕組みになっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%

■ 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	スポーツクラブの月会費や都度利用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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	85.0	%
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	43.0	51.1	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	42.7	50.3	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	31.1	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.9	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.8	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.9	52.9	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	40.5	51.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.3	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.4	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社では、人的資本の価値を最大化し生産性向上するため、人材育成とともに働き方改革（労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保）を経営課題の一つとして掲げています。
	施策実施結果	ノー残業デーを設定し、残業の削減 勤怠システムを活用した有給休暇の奨励 三六協定の周知徹底・時差出勤や在宅勤務の導入
効果検証結果	全社の一人当たりの残業時間平均が2021年度比79.8%、有給休暇の取得率が2022年度で77%、在宅勤務率が2022年度3.1% ワークフローやペーパーレス化をさらに推進し、労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保につなげていく。	
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	当社は本社・営業所・作業所等の拠点が全国各地にあるため、従業員間のコミュニケーションをとる機会が少ない。
	施策実施結果	健康アプリの導入 全社員対象の歩数を競うウォーキングイベントを開催
効果検証結果	毎日の食事や体重、禁煙・休肝日などの記録をすることで、買い物に使えるポイントを還元したりするなど、楽しみながら健康習慣を身につけてもらえるようにした。また健康アプリを活用したウォーキングイベントを年2回開催することで、全国の従業員とのコミュニケーションの機会が増えた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ニチアス株式会社

英文名：NICHIAS Corporation

■加入保険者：ニチアス健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

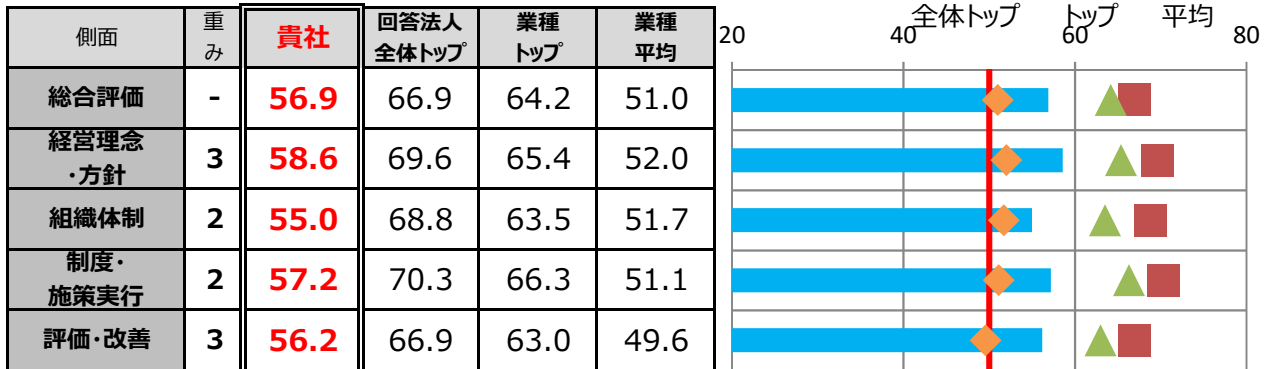
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.9** ↑2.7 (前回偏差値 54.2)

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

②評価の内訳



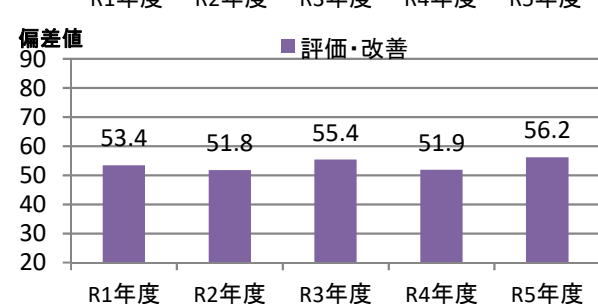
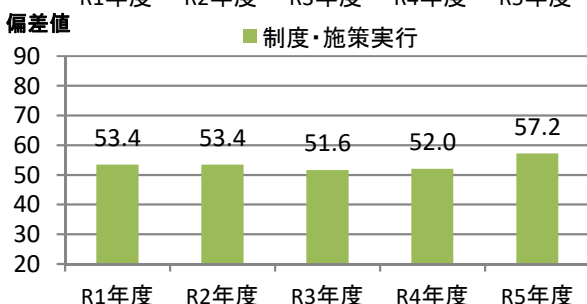
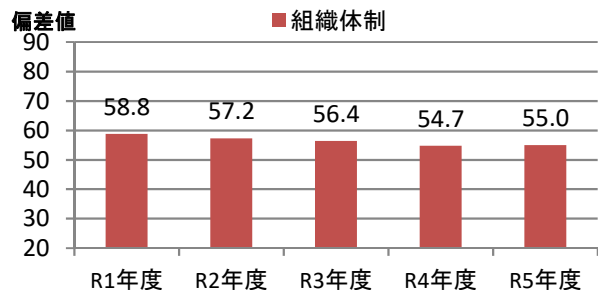
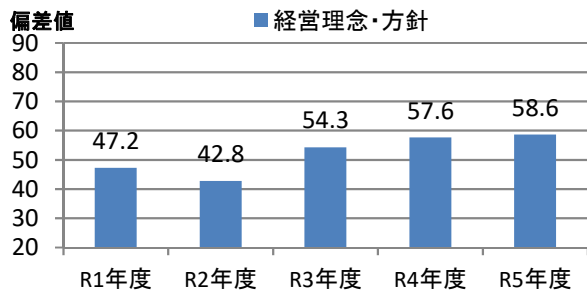
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

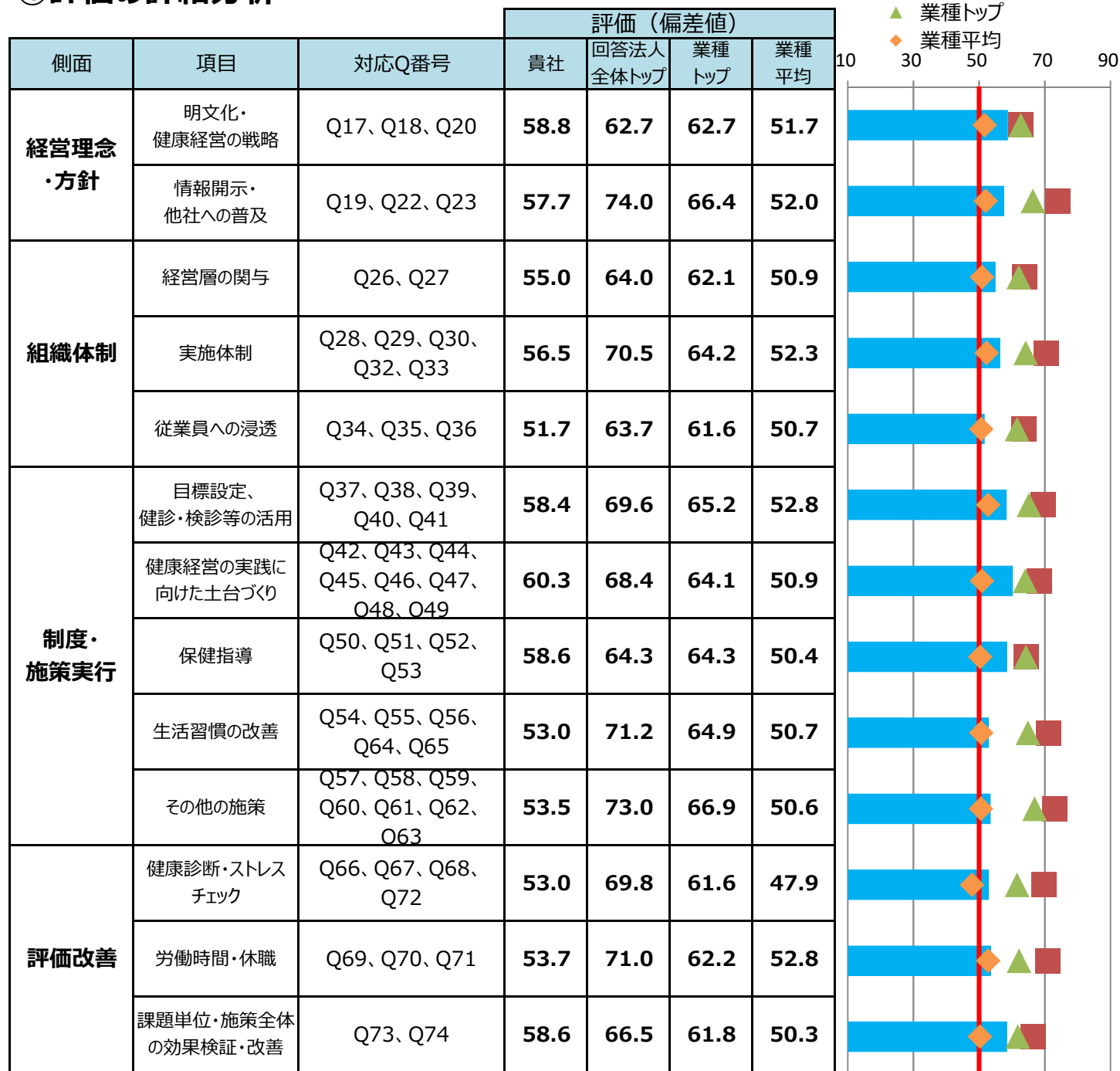
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	1301~1350位	1001~1050位	1151~1200位	901~950位
総合評価	52.6	50.5(↓2.1)	54.5(↑4.0)	54.2(↓0.3)	56.9(↑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 従業員とその家族の健康意識の向上を通じて、心身の疾病（からだの健康、心の健康）による生産性低下の防止を図ることです。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で高いパフォーマンスを発揮することを期待している。具体的な指標として、厚生労働省の健康スコアリングレポートにおいて、業界平均を上回る改善を目指します（健康状態、生活習慣）。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 各組織、各職場でありがとうが飛び交う、イキイキと働ける明るい職場づくり（職場の健康）をして、組織・職場の活性化や会社の業績向上、発展へと繋げていくことです。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックによる高ストレス者の低減、年次有給休暇の取得率向上、イベントの参加率の向上を期待している。また社内アンケートを実施して、働きがい、やりがいの向上も期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	<a href="https://www.nichias.co.jp/sustainability/csr">https://www.nichias.co.jp/sustainability/csr</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 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	<a href="https://www.nichias.co.jp/sustainability/csr">https://www.nichias.co.jp/sustainability/csr</a>				
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)	<b>45</b>	回	<b>2</b>	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>10.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	--------------	---

■ 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	定期的に行われる地域の清掃ボランティア活動に従業員に参加を呼びかけ、全国的に広げて活動を				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>5.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	カロリーを抑えたヘルシーメニューを取り入れて提供しています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>40.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>60.0</b>	%

■ 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	RIZAPと契約をして、出張型運動プログラムを実施しました。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>30.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>10.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>2.0</b>	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	51.1	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	59.8	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	52.9	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	58.1	51.2	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	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.4	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	年次有給休暇取得率向上について、2018年度から5ヶ年計画で政府推奨の70%を目指すこととした。2018年当初は、全国平均の52.4%に対して、弊社は53.1%と僅かに上回る程度であった。休暇を取得し、ワークライフバランスを保つことで、私生活が充実し、併せて職場でのパフォーマンス（生産性）も向上すると考えている。そこで、年次有給休暇取得率が取り易くなる”しくみ”を考えて取得率の向上を図る。
	施策実施結果	年次有給休暇取得率は、2018年度53.1%から毎年向上し、2022年度71.0%と1年前倒して目標の70%を達成した（全国平均56.6%（2021年度厚労省資料より））。
効果検証結果	”しくみ”として、まずは事前に取得計画書を提出して貰うこととした。職場内で休暇を取得し易い雰囲気は確率されてきた。次に取得率の低い人には下期にアラームを発信をしたり、本人や上長にヒアリングを実施して、取得勧奨をしてきた。これにより取得率も向上し、ストレスチェックの集団分析数値からも、高ストレス者の人数は減ってきており、一人ひとりのパフォーマンスも向上してきている。	
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	健康レポートの生活習慣が全健保平均より悪い。2018年度から5ヶ年計画で、全健保平均を目指す。始めた当初の2018年度は、非喫煙69%（全健保74%）、適切な運動習慣24%（全健保30%）、適切な食事習慣52%（全健保49%）、適切な飲食習慣80%（全健保87%）、適切な睡眠習慣56%（全健保58%）であった。施策を実施し、習慣付けを図る。
	施策実施結果	非喫煙69%→76%、適切な運動習慣24%→30%、適切な食事習慣52%→54%（全健保71%）、適切な飲食習慣80%→84%、適切な睡眠習慣56%→61%と全項目で向上した。
効果検証結果	・適切な運動習慣、食事習慣などは、各事業所で取り組んでいる運動イベント、ヘルシー食堂といった取り組みの効果がでてきている。利用率も挙がってきていて、引き続き取り組みを実施していく。また、喫煙率の低下については、喫煙マナーなどを呼びかけると同時に、喫煙への有害性（自分と他社）などを職場で展開をしている効果だと考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日特スパークテックWKS

英文名：Sparktec WKS Co., Ltd.

■加入保険者：日本特殊陶業健康保険組合

非上場

■所属業種：ガラス・土石製品

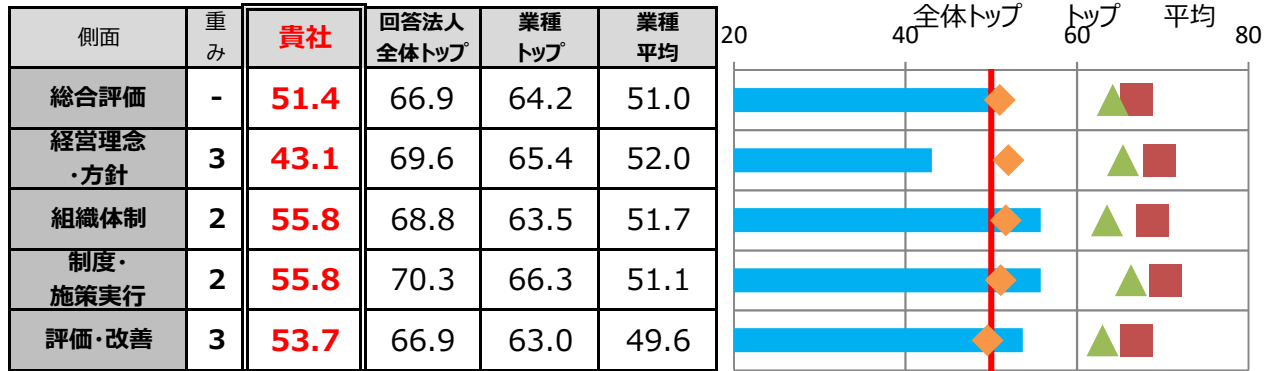
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601～1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.4** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



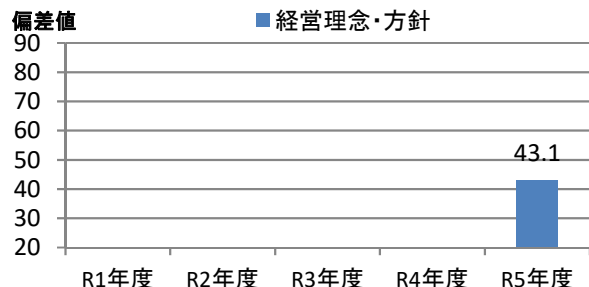
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

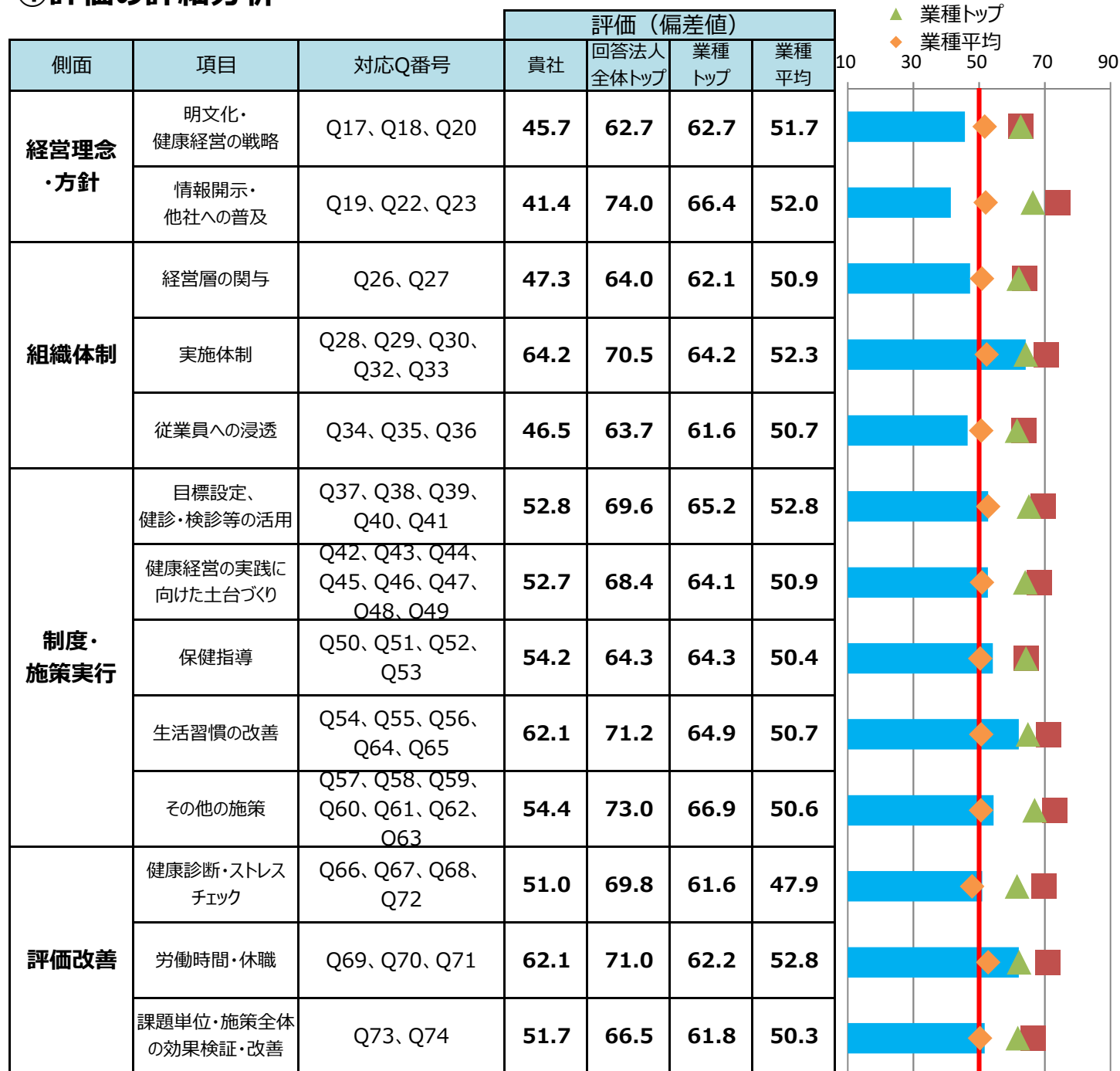
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1601～1650位
総合評価	-	-	-	-	51.4(-)
【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 コロナ禍によって、従業員の働き方は変化、多様化し、一人ひとりの心身の健康に気を配る必要性が高まりました。また、従業員の離職、メンタル不調になると生産性が低下します。従業員の心身の不調、変化を早期に察知する取り組みとして1on1ミーティングを行うことを決定し、上司とのコミュニケーションや関係性を高め、従業員のパフォーマンス向上させ生産性を高めていくことが急務となった。
	健康経営の実施により期待する効果	係長級や管理職を中心にコーチングスキルの講習を行い、1on1ミーティングのスキルを習得。部下と定期的に1on1ミーティングを行うことを目標として活動を行い、離職率の低下、メンタル不調による休職の早期発見や健康状況を把握、モチベーションの向上を狙うことで生産性の高められると期待する。また、医療費の削減や離職に伴う、雇用のコスト低減などを図る。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://sparktec-wks.co.jp/publics/index/3/#block329">https://sparktec-wks.co.jp/publics/index/3/#block329</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	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	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	従業員の食事会の金銭支援を補助する制度がある。（年間：9000円/人）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

- 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	食堂のメニューにカロリーを表示している。カロリーを抑えたヘルシーメニューを導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(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	社外のスポーツジムなどの利用の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
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	55.6	51.1	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	52.3	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	52.9	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	59.3	51.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	50.2	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	53.9	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	肺がんリスクを高める喫煙について、喫煙者本人のみならず、受動喫煙での被害が想定されていた。健康被害は生産性低下につながる経営課題である。 受動喫煙や喫煙率の低減に関して対策が必要となり、事業場内の終日全面禁煙が決まった。
	効果検証結果	2023年4月から社内全面禁煙に向け、2020年4月から一部の事業所ではすでに食事時間も含めた終日全面禁煙を実施。他の事業場では、食事や休憩の時間以外の喫煙を禁止する、月に1度の禁煙デーを実施。  2019年度から比較すると喫煙率は減少傾向（38.9%→37.4%）となり、目標（35.0%）に対し、減少しているものの減少率は鈍化の状態。 事業場内の全面禁煙等や、禁煙外来など喫煙率低下につながる施策をより推進していく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	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：日本レチボン株式会社

英文名：NIPPON RESIBON CORPORATION

■加入保険者：リタケグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：ガラス・土石製品

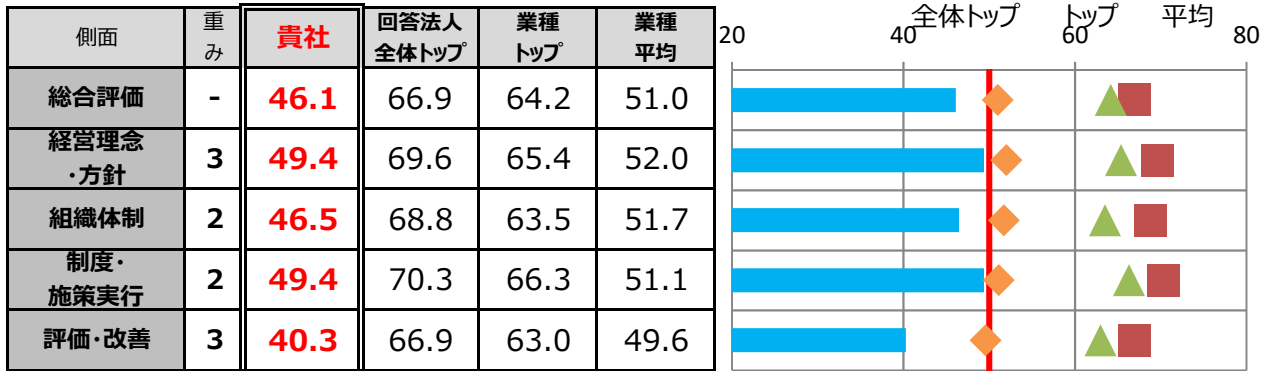
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.1** (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



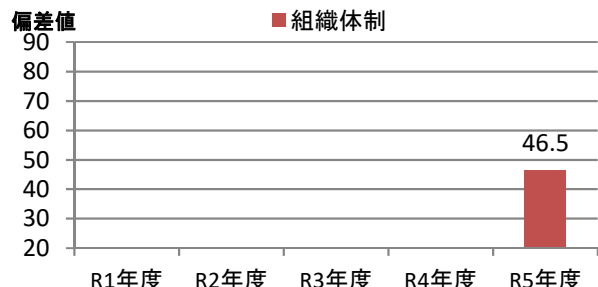
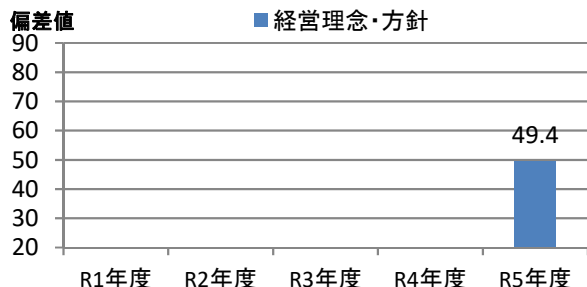
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

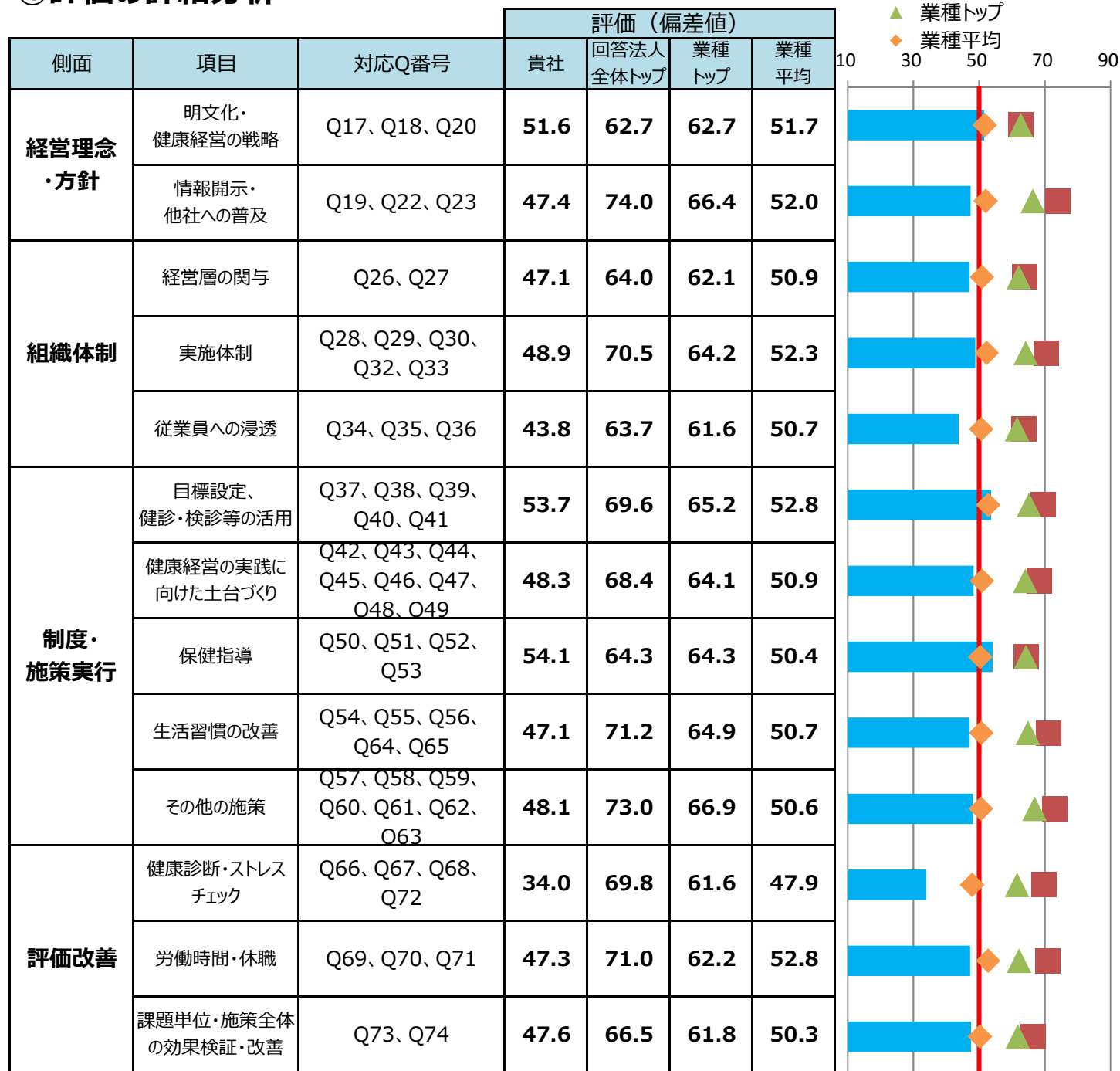
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	2351~2400位
総合評価	-	-	-	-	46.1(-)
【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>働きやすい会社作りの実現のために、従業員とその家族の健康維持・増進を積極的に支援することを課題としています。</p> <p>①健康意識の向上 ②心身の健康増進 ③働く環境整備</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>総ての従業員に『一生を賭しても悔いのない会社』と感じてもらえることを期待しています。</p> <p>①病気やケガによる休暇、欠勤、休職（アブセンティーズム）の低減 ②出勤しているが生産性の上がない状態（プレゼンティーズム）の低減 ③仕事に対する熱意、没頭、活力（ワークエンゲージメント）の向上</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	<a href="https://www.resibon.co.jp/corporate/health/">https://www.resibon.co.jp/corporate/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.resibon.co.jp/recruit/">https://www.resibon.co.jp/recruit/</a>				
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	<a href="https://www.resibon.co.jp/recruit/">https://www.resibon.co.jp/recruit/</a>				
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	<a href="https://www.resibon.co.jp/recruit/">https://www.resibon.co.jp/recruit/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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		%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	--	---

■ 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：野球、ゴルフ、スキー、ラン、釣りなど				
(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	23.6	%

■ 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	従業員の心と身体の健康づくりのため「グッピーヘルスケア」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	5.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを実施。達成賞を設定し社員の参加意欲を高めている。				
(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	12.2	%

■ 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	3.7	%
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	49.0	51.1	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	45.9	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	48.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	50.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.1	50.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	52.9	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	35.7	51.2	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	50.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	53.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	48.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘル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、前年対比、高ストレス者率+0.9%、グループ全体では+1.6%と同業種、同規模平均より高ストレス者の割合が高い。 年齢別では、男性・女性別でも、男性：30歳～34歳・45歳から49歳、50歳～54歳、女性：25歳未満・30歳～34歳・35歳～39歳・50歳～54歳の年齢層が全国平均より上回っている。それぞれの職場ごとで対策を講じ、高ストレス職場をなくすことが課題である。
	施策実施結果	メンタルヘルスの自覚を促すため、従業員に周知、オンラインセミナー開催、冊子の配付を実施、ストレスチェック実施の案内回数も増やし、期間も延長しましたが、前年対比、受検率-1.9%と減少してしまっ
	効果検証結果	結果として、高ストレス者率は増加、ストレスチェック受検者は減少しているため、今後、メンタルヘルスリテラシーを高める必要を感じています。その施策として、管理者も含め、一般向け「ストレスへの気づきと対処のコツ」の冊子の内容をセミナーとして開催するなど、基本的な活動から見直していきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社神戸製鋼所

英文名：Kobe Steel, Ltd.

■加入保険者：神戸製鋼所健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

①健康経営度評価結果

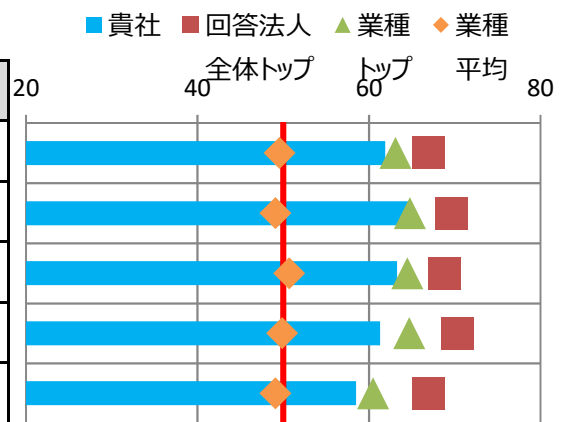
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↓0.5 (前回偏差値 62.4)

※「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	-	<b>61.9</b>	66.9	63.1	49.6
経営理念・方針	3	<b>64.8</b>	69.6	64.8	49.1
組織体制	2	<b>63.3</b>	68.8	64.5	50.7
制度・施策実行	2	<b>61.3</b>	70.3	64.7	49.9
評価・改善	3	<b>58.5</b>	66.9	60.5	49.1



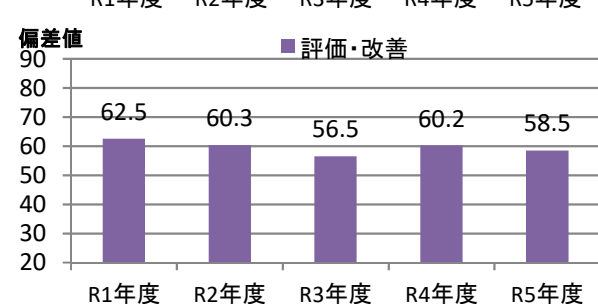
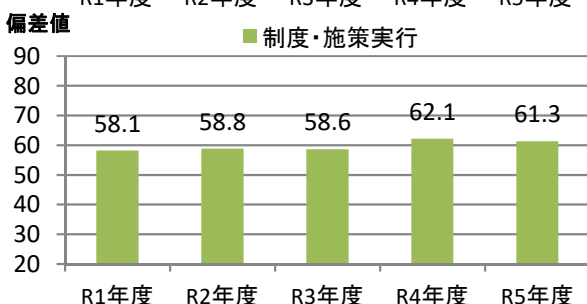
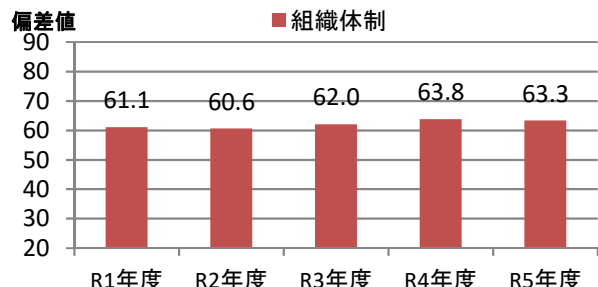
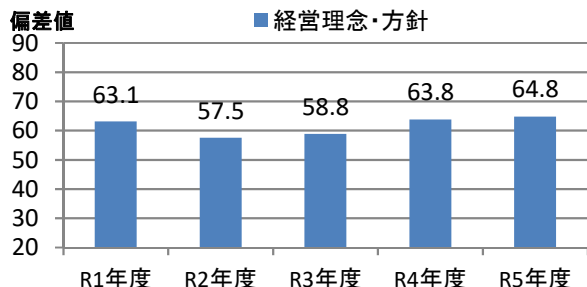
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

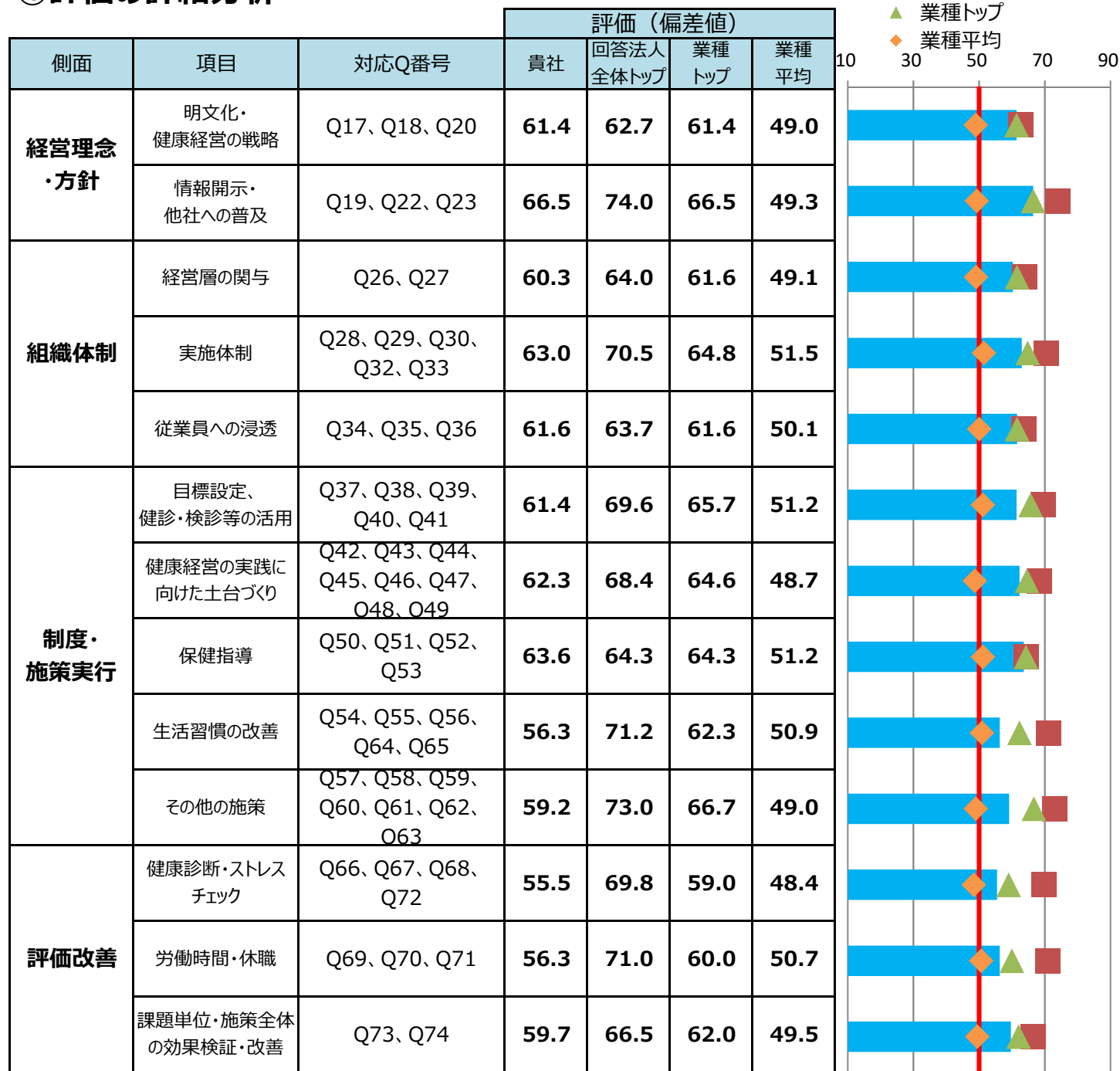
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	451~500位	551~600位	201~250位	401~450位
総合評価	61.5	59.2(↓2.3)	58.7(↓0.5)	62.4(↑3.7)	61.9(↓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 心身両面に影響のある運動に関して、運動習慣のある従業員の割合を高めていくことで、プレゼンティーズムの向上へとつなげることが事業活動を推進するための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	運動習慣を得るための意識を高め行動変容を促すことで、心身両面にわたる適切な運動管理の習慣化を図り、パフォーマンスの向上につなげたい。そのきっかけ作りの一つとしては、健康アプリの積極活用等を計画している。なお、目標値としては「運動習慣者割合」が30%以上を達成させる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康リテラシーを高められた従業員が末永く働き続けることを実現することが、当社の事業継続・発展につながることから、定着率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	健康リテラシーを高める取組みと、人事労務制度の充実・強化を両輪とした満足度を高めることで心身共に健康で充実した従業員の定着率を高めたい。目標値としては、年次有給休暇取得日数：平均15.0日/年のほか、離職率の低減を目指し取組む。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.kobelco.co.jp/sustainability/health_management.html">https://www.kobelco.co.jp/sustainability/health_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.kobelco.co.jp/sustainability/health_management.html">https://www.kobelco.co.jp/sustainability/health_management.html</a>				
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	<a href="https://www.kobelco.co.jp/sustainability/health_management.html">https://www.kobelco.co.jp/sustainability/health_management.html</a>				
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	<a href="https://www.kobelco.co.jp/sustainability/health_management.html">https://www.kobelco.co.jp/sustainability/health_management.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	97.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ワークエンゲージメントの向上等について、全員参加で意見交換を行いコミュニケーション活性化に繋げ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	普通盛のごはん・おかわりしない等、食生活改善に関する目標を各自が立案し、達成状況を報告する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	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	86.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.4	%

■ 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	22.2	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	50.9	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	58.4	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	50.0	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	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.6	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	退職者の主な要因を分析したところ、メンタルヘルス不調が要因となり退職する従業員の割合が減少しない（横ばい）ことが課題である。
	効果検証結果	全事業所に産業カウンセラーが対応の「なんでも相談室」を設置し、気軽に相談できる体制を構築。ストレスチェック結果から産業医面接を希望せずとも産業医が判断し面接フォローすることや職場フォローを積極的に実施  メンタル不調休職の割合は横ばいだが、平均休職期間の減少傾向（21年度：112日→22年度：82日）や、再発率の減少傾向（21年度：約16%→22年度：約8%）が見られた。これらは、不調を早期発見し迅速な対応を講じたことにより、期間の短縮や再発率低減が図られ、結果として退職率改善要因の一つに寄与したと捉えている。（離職率21年度：10.2%→22年度4.0%）
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	定期健康診断の間診票より、「睡眠で休養が十分に取れている者」の割合が目標値を未達であることが課題である。
	効果検証結果	当社の精神科顧問医監修において「適切な睡眠のとり方」や「睡眠時無呼吸症候群への予防、早期発見・対応」に関する教育動画を独自作成し、全事業所へ展開した。  定期健康診断の間診票より、「睡眠で休養が十分に取れている者」の割合は目標値（70%以上）を未達なものの上昇傾向（21年度：64.8% → 22年度：65.6%）を示し、睡眠管理に係る良好な意識変容、行動変容に繋がりがつあり、結果として生産性向上の要因の一つに寄与したと捉える。（売上高成長率…21年度：19.1% → 22年度：19.8% 18年度比）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中山製鋼所

英文名：NAKAYAMA STEEL WORKS, LTD.

■加入保険者：中山製鋼所健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

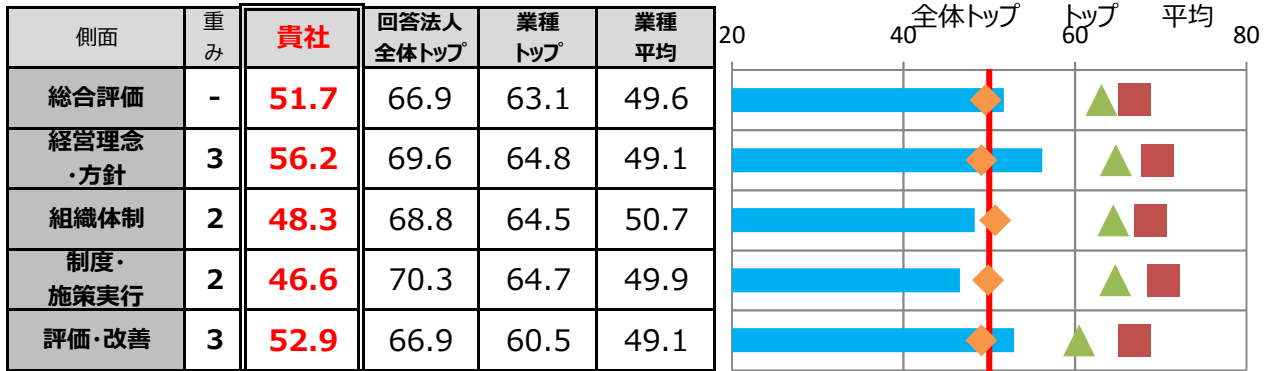
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.7** ↑0.9 (前回偏差値 50.8)

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

②評価の内訳



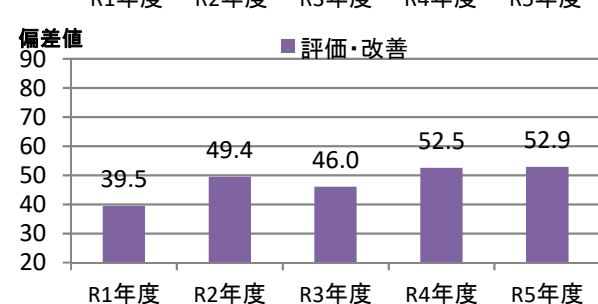
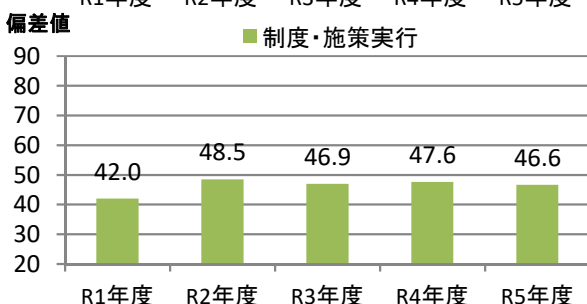
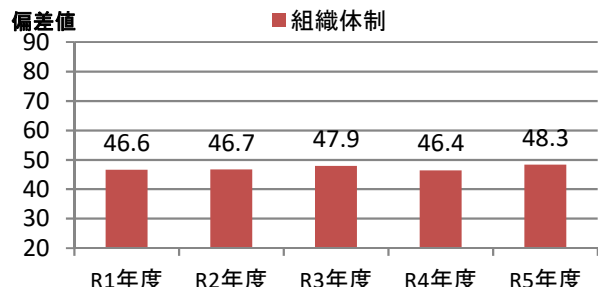
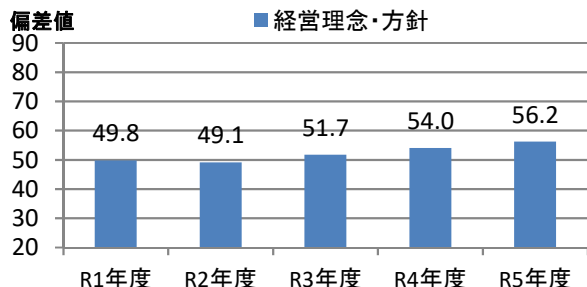
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

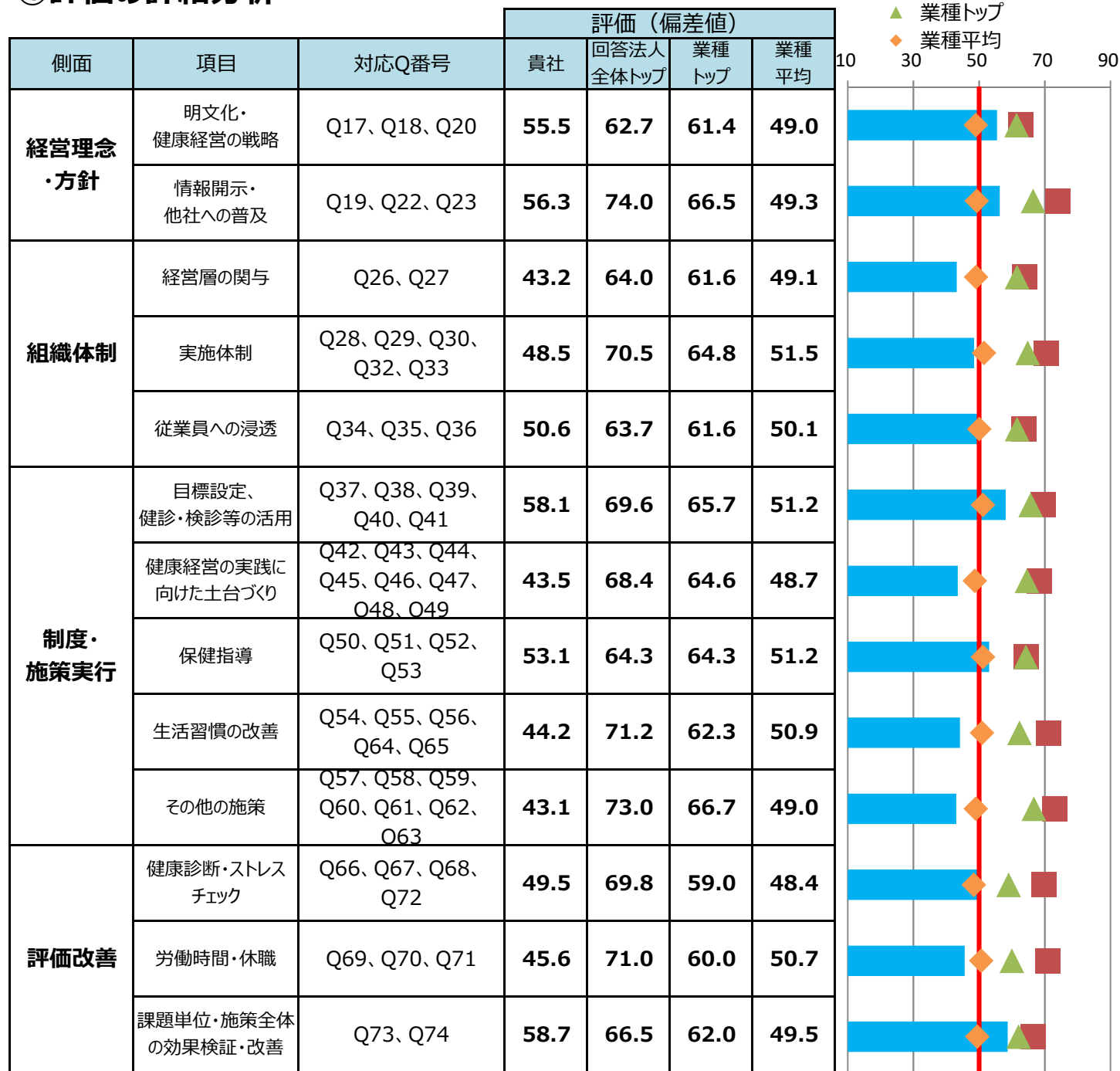
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	1451~1500位	1751~1800位	1551~1600位	1551~1600位
総合評価	44.5	48.6(↑4.1)	48.3(↓0.3)	50.8(↑2.5)	51.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢(2022年度:41.7歳)上昇にともない、血圧・血糖・脂質の有所見者率が全国平均と比べても約3倍高い数値となっている。健康活動の支援、健康意識の向上を会社が支援することで疾病の重症化を防ぎ、ノウハウや技能を持つ従業員に長く働いてもらうことが事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が自らの健康を意識し、健康行動を始めることを期待している。具体的な数値目標としては①健康経営開始前の『健康行動非実行者』38%を2025年度までにほぼ半減の20%にすることを最終目標とする②特定保健指導の実施率を健康経営開始前の22.1%から2025年度までに55.0%とすることを最終目標とする。①の現在値は36.8%、次年度目標は35%②の現在値は35.9%、次年度目標は46.1%
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 毎年実施している自社アンケートにて、ソーシャルキャピタルのスコアが2020年度以降減少傾向にある(58.0→56.9→56.1点)また、同アンケートの会社満足度においても数値の低下がみられる(2021年度:46.0→2022年度:41.7点)当社は企業理念として「安全で働きやすい環境を確保、ゆとりと豊かさを実現」を掲げている。この理念を実現していくためにも、組織がより活性化していくことは課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康施策により従業員のコミュニケーション量が増加し組織の一体感が高まることで働きやすい職場となることを期待する。最終目標の数値として①②を2025年度までに達成する。①毎年実施している自社アンケートのワークエンゲージメント(NewBJSQを一部使用)のスコアを50点にする②ソーシャルキャピタルのスコアを60点にする①の現在値は48.3点、次年度目標は49点②の現在値は56.1点、次年度目標は57点

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.nakayama-steel.co.jp/sustainability/society/health_management/">https://www.nakayama-steel.co.jp/sustainability/society/health_management/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.nakayama-steel.co.jp/sustainability/society/health_management/">https://www.nakayama-steel.co.jp/sustainability/society/health_management/</a>				
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	<a href="https://www.nakayama-steel.co.jp/sustainability/society/health_management/">https://www.nakayama-steel.co.jp/sustainability/society/health_management/</a>				
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	<a href="https://www.nakayama-steel.co.jp/sustainability/society/health_management/">https://www.nakayama-steel.co.jp/sustainability/society/health_management/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	32	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	19.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内の部活動に対して活動補助金を支給し、活動しやすい環境作りを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	従業員一人ひとりへカロリーが記録ができるアプリを提供し、健康的な食生活のサポートをしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 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	従業員一人ひとりへ歩数記録ができるアプリを提供し、運動習慣の醸成を図っている。				
(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	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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	19.0	%

※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	52.1	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	50.9	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	45.4	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.1	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	50.0	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	41.2	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.9	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	当社は血圧・血糖・脂質の有所見者率が全国平均と比べて約3倍多い水準であり有所見者の健康状態改善は大きな課題である。要因としては、従業員の平均年齢（41.7歳）の上昇による健康状態の悪化、健康行動実行者（2022年度：63.2%）の割合が低い事があげられる。ノウハウや技能を持つ従業員に長く働いてもらうことは事業活動推進の上で重要であるため改善は急務である。
	施策実施結果	特定保健指導の実施を就業時間内とする、LINEを使用しオンライン実施を推奨するなど実施しやすい環境作りを進めている。歩数や消費カロリーを記録できるアプリを提供し運動習慣醸成を図っている→利用率：25%
効果検証結果	有所見者の割合を2022年度と2021年度を比較すると血圧（59.1%→53%）血糖（48.2%→46.3%）脂質（68.6%→66.5%）と全体に改善傾向がみられるが、健康行動非実行者割合は32.4%→36.8%と悪化の傾向にある。数値の改善はみられるものの、土台となる生活習慣改善にはより力をいれていく必要がある。特定保健指導の実施率は36.4%→35.9%と若干下がっており実施方法の改善が必要	
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	当社の全従業員における女性の割合は約9%と少なくなっている。これまで、女性特有の健康課題への取組は十分とはいえない状況となっていた。全従業員が高いパフォーマンスを発揮する事は当社が成長していく上で重要であることから、女性特有の健康課題への取組を充実させていくことは必須であると考えます。
	施策実施結果	男女両方が参加する形式で女性の健康についての動画コンテンツの提供を実施し、社内の理解度向上を図っている。→視聴人数：154名（2023年度より実施）
効果検証結果	実施後のアンケートから、参加者の96.1%が内容を理解できたと回答し、88.3%が内容に満足したと回答している。フリーコメントには多くの男性従業員からこれまで知らなかったことも多く理解を深める機会となったとの感想もあり、女性特有の健康課題への理解度を高めるよい機会となった。健康意識調査の結果からも30代女性のパフォーマンス得点が2020年度より6.3ポイント改善した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: J F Eホールディングス株式会社

英文名: JFE Holdings, Inc.

■加入保険者: J F E 健康保険組合

上場

■所属業種: 鉄鋼

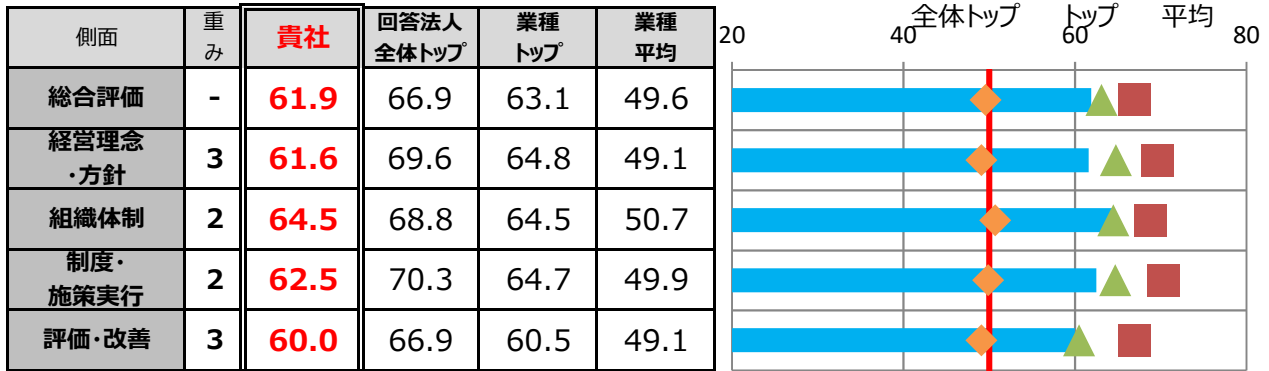
①健康経営度評価結果

■総合順位: **401~450位** / **3520社中**

■総合評価: **61.9** ↑2.1 (前回偏差値 59.8)

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

②評価の内訳



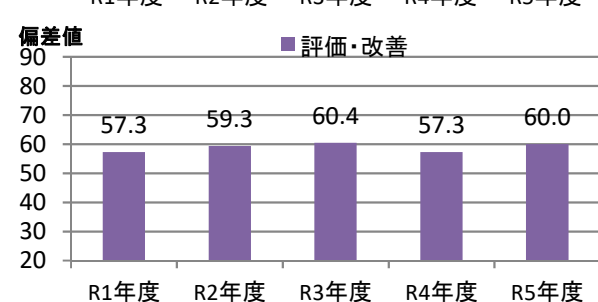
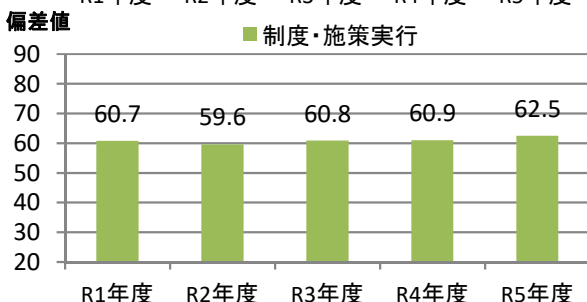
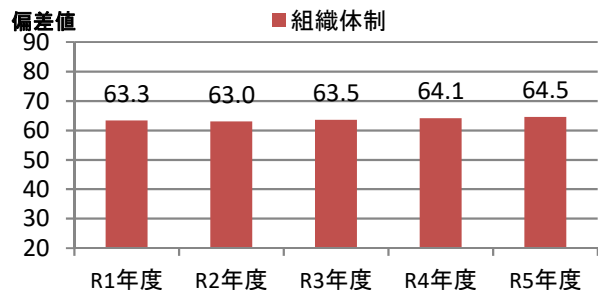
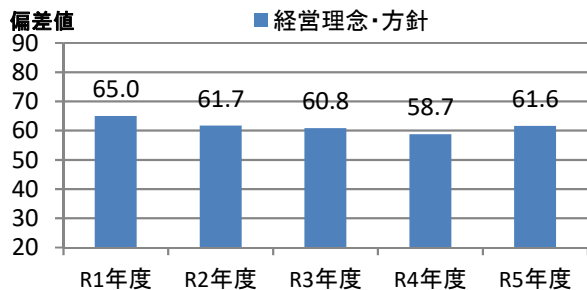
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

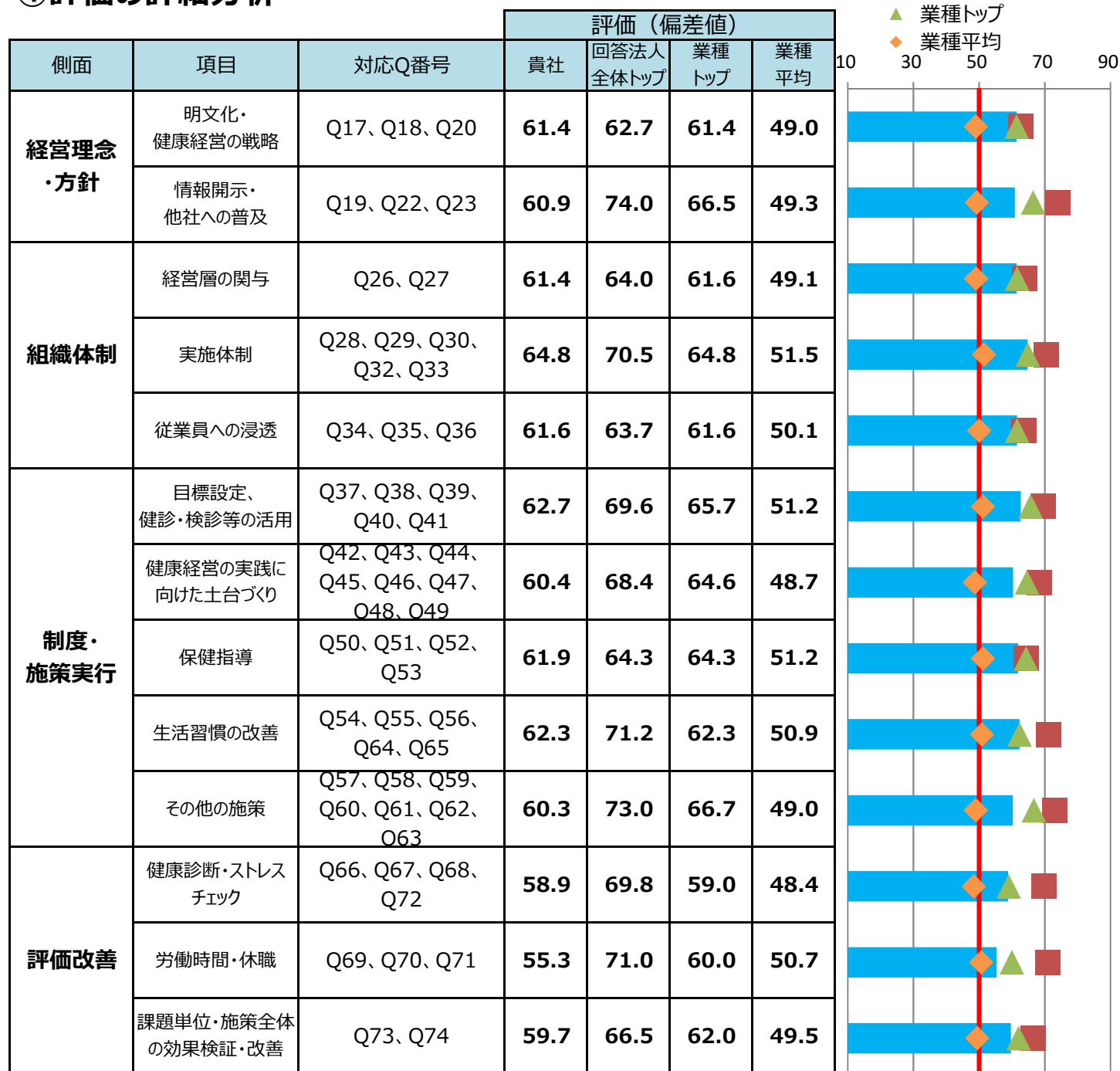
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	301~350位	251~300位	551~600位	401~450位
総合評価	61.5	60.8(↓0.7)	61.2(↑0.4)	59.8(↓1.4)	61.9(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社が将来にわたりなくてはならない存在として社会に貢献し続けるために、人的資本への投資を通じて従業員の能力や活力を最大限に引き出すことが必要不可欠。中でも、安全で魅力に富み働きがいのある職場の実現と、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境の整備を強力に推進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	すべての社員が健康でいきいきと働くことができる職場を実現していきたい。 具体的な指標として、社員の健康増進を目的に特定保健指導実施率を2023年に60%以上とすること、社員の健康確保と受動喫煙の防止を目的に喫煙率低減1.5%/年をKPI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	-
	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	<a href="https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/pdf/sustainability_2023_j_A3.pdf">https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/pdf/sustainability_2023_j_A3.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/pdf/sustainability_2023_j_A3.pdf">https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/pdf/sustainability_2023_j_A3.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	16	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.2	%	(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	その他				
取組内容	1 on 1ミーティング実施により上司と部下のコミュニケーション促進、成長支援を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健診前のヘルスチェックや階層別教育に組み込み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	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	安全体力®機能テストを健康診断とセットで毎年実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.5	%

■ 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	0.5	%
管理職限定		全管理職の		%
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	66.4	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.1	50.9	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	56.5	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	50.0	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	59.8	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.6	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.0	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者の発生者が年々増加しており、事前予防の強化が必要である。ストレスチェックの集団分析の結果からも、総合健康リスク値が120以上の職場の数も増加したため、職場改善が必要である。
	施策実施結果	職場環境改善として、産業保健スタッフと人事部門が各職場へ介入し、職場改善を実施した。また、所属単位だけでなく、工場のライン毎等、メッシュを細かく職場環境改善を実施した。
効果検証結果	総合健康リスク値が120を超える職場が4.7%から2.3%へ減少した。また、2年連続総合健康リスク値が120を超えた職場の数も減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員のワークライフバランスやエンゲージメント向上を目的に、働き方を見直して「働きやすさ」を向上させる必要があると判断。
	施策実施結果	年休奨励日を設定し、年休取得を推進。またテレワーク、コアレスフレックス制度の導入、Web会議ツールの導入、RPAの推進、ペーパーレス化等による、業務効率化・新しい働き方の施策を展開。
効果検証結果	年休取得実績について0.8日/年増加（15.9日/年→16.7日/年）。またエンゲージメントサーベイにおける業務効率化の成果を問う設問についても肯定率が向上。一方で社員の働きがいについては影響する要素が多様であるため、今後も様々な施策の実施及び効果検証を続けていく。	

※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：東洋鋼鈹株式会社

英文名：Toyo Kohan Co.,Ltd

■加入保険者：東洋鋼鈹健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

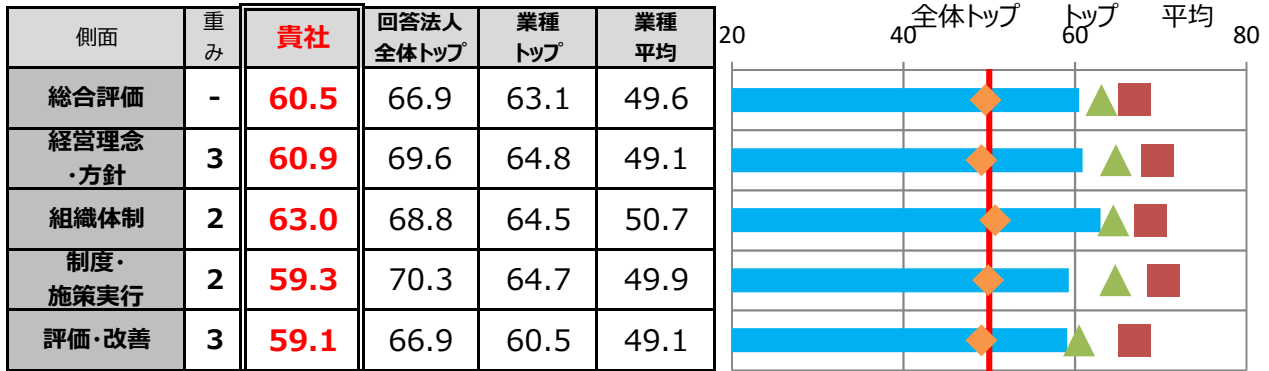
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.5** ↑2.7 (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



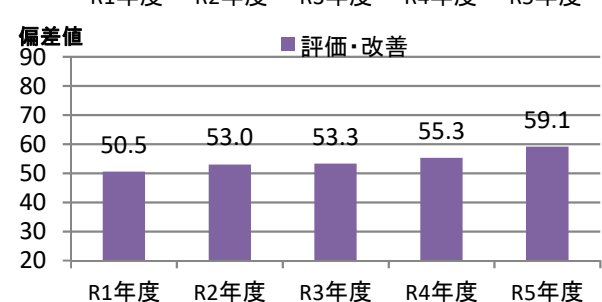
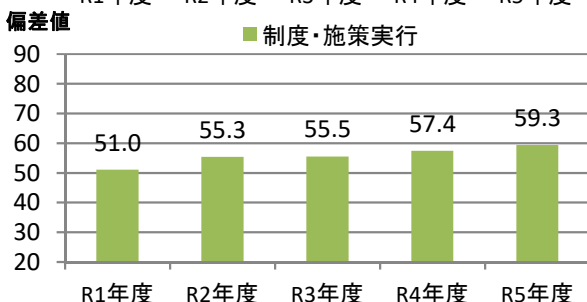
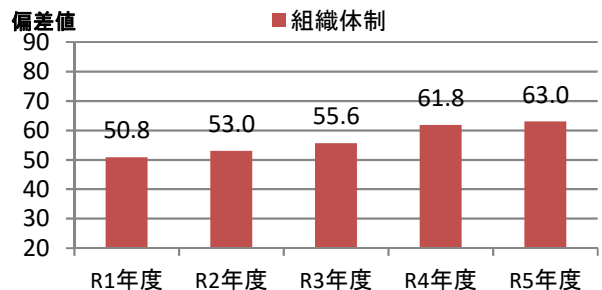
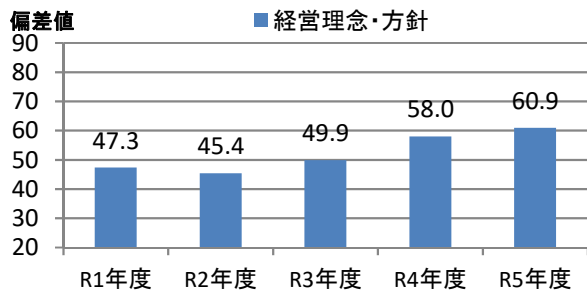
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

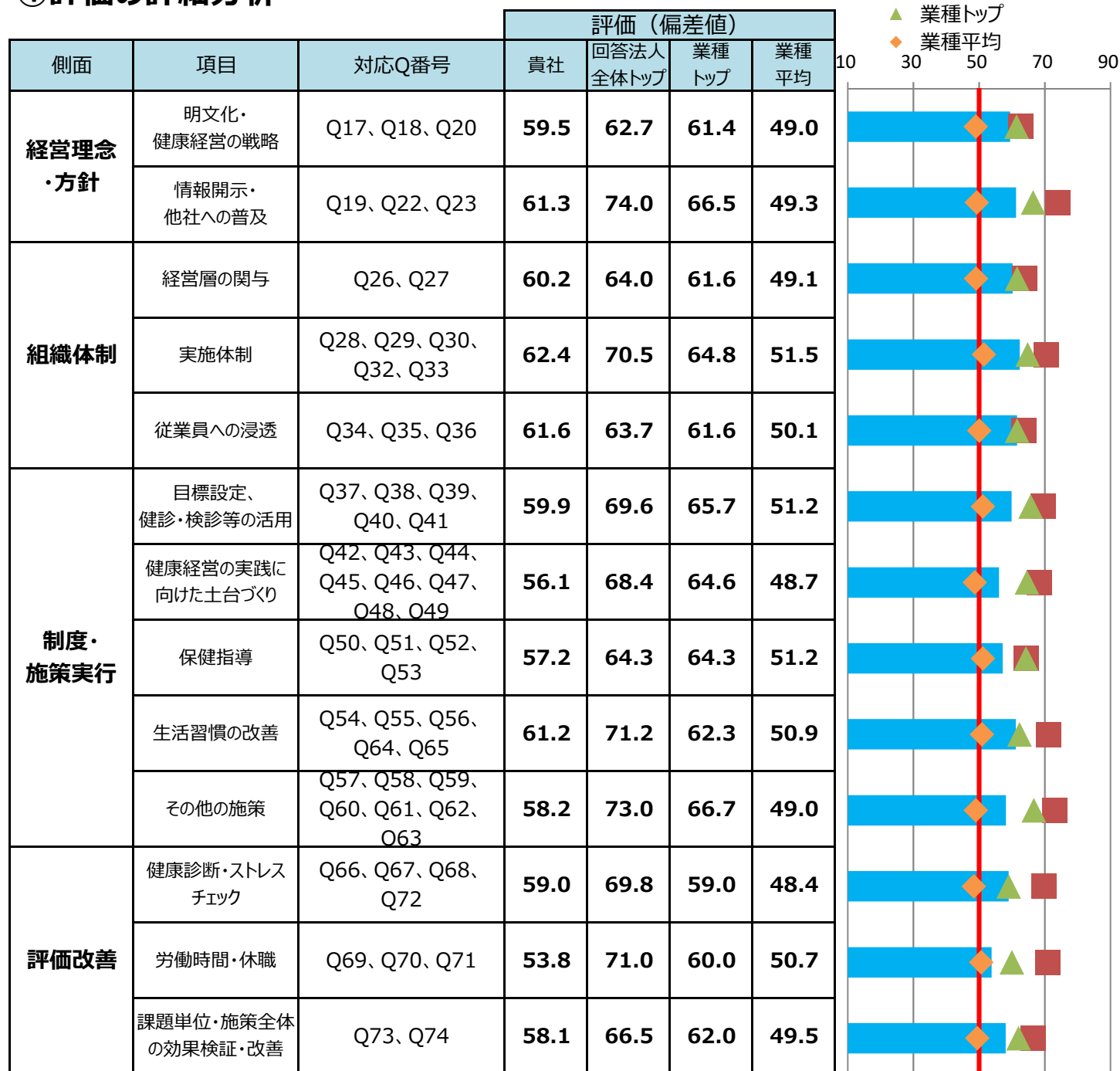
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1251~1300位	1201~1250位	1201~1250位	751~800位	551~600位
総合評価	49.7	51.2(↑1.5)	53.2(↑2.0)	57.8(↑4.6)	60.5(↑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	組織の活性化 当社は社員一人ひとりが心身ともに健康でお互いを理解しあえる明るく快適で働きやすい職場づくりを目標に健康経営を取り組みながら解決したい。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の皆様と協力しながら、元気でお互いを理解し合える明るく快適な職場づくりを推進していくことでエンゲージメント、プレゼンティズムの向上となり、組織の活性化に繋がっていくと考えます。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は社員一人ひとりが心身ともに健康でお互いを理解しあえる明るく快適で働きやすい職場づくりを目標に健康経営を取り組みながら解決したい。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の皆様と協力しながら、元気でお互いを理解し合える明るく快適な職場づくりを推進していくことでエンゲージメント、プレゼンティズムの向上となり、組織の活性化に繋がり、そのことで生産性の向上、長中期的な企業価値向上となると考えます。

※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	<a href="https://www.toyokohan.co.jp/ja/csr/worker.html">https://www.toyokohan.co.jp/ja/csr/worker.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.toyokohan.co.jp/ja/csr/pdf/health_management.pdf">https://www.toyokohan.co.jp/ja/csr/pdf/health_management.pdf</a>				
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	<a href="https://www.toyokohan.co.jp/ja/csr/pdf/health_management.pdf">https://www.toyokohan.co.jp/ja/csr/pdf/health_management.pdf</a>				
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	<a href="https://www.toyokohan.co.jp/ja/csr/pdf/health_management.pdf">https://www.toyokohan.co.jp/ja/csr/pdf/health_management.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	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	今年度よりレクリエーション再開実施中。記載20.0%については2023年度8月末の実績値				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康意識改善として従業員へ野菜摂取することの重要性を理解していただくためベジチェック測定を実施。				
(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	24.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	従業員の運動習慣意識改善としてオンラインワークを年3回実施し、参加数も昨年より増加。				
(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	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	2.0	%
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	60.8	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	50.9	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	54.2	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.9	50.0	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	51.1	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.9	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	全従業員を対象に、脳卒中・心筋梗塞などの引き金となる血管の状態（動脈硬化）を把握してもらい健康改善の意識づけを目的に「血管年齢測定」を実施した。また測定後、看護師による生活習慣の聞き取り、血管を柔らかくする体操指導も実施。
	効果検証結果	結果、全体の約3割の方が実年齢よりも高いという結果であった。
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	定期健康診断受診結果で「要治療・要精密検査」対象者の受診率100%を目標に受診勧奨を実施。当社としては近年、この「要治療・要精密検査」対象者の受診率100%を最重要課題として取り組んでいる。
	効果検証結果	産業医・看護師による受診勧奨、また全従業員に経営者トップによる重症化する前に受診する必要性などの周知メッセージ掲載。この結果、2019年度以降受診率が上昇中。
	効果検証結果	効果の検証として、2022年度より受診勧奨する上で、中々受診していただけない方には、上長（部長宛てに）宛に結果を郵送し積極的な受診勧奨をしていただいた。その効果もあって、2019年度 76.0% 2020年度 78.6% 2021年度 84.3% ⇒2022年度 93.0%と受診率も上がった。今年度は現在実施中であるが、昨年以上の受診率、また社員の意識改善を促すよう推進していきます。

※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：中部鋼板株式会社

英文名：Chubu Steel Plate Co., Ltd.

■加入保険者：中部鋼板健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

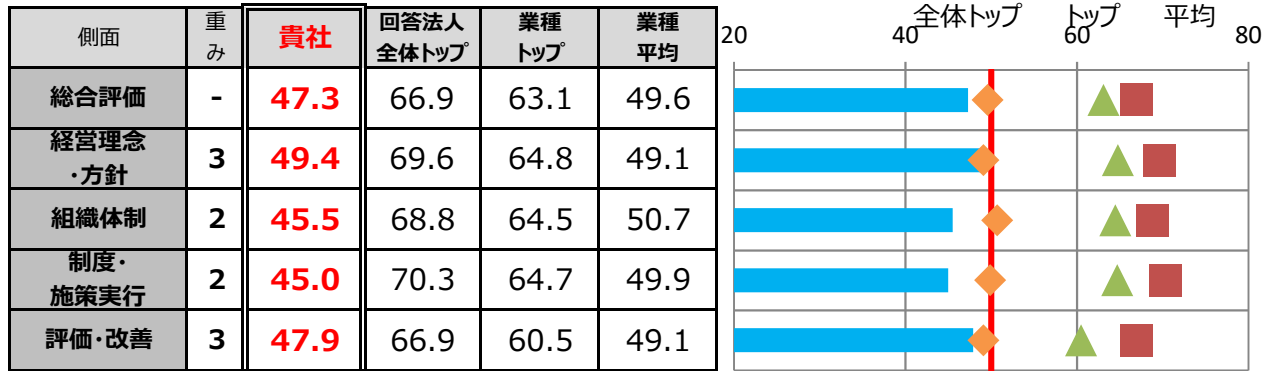
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.3** ↓3.0 (前回偏差値 50.3)

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

②評価の内訳



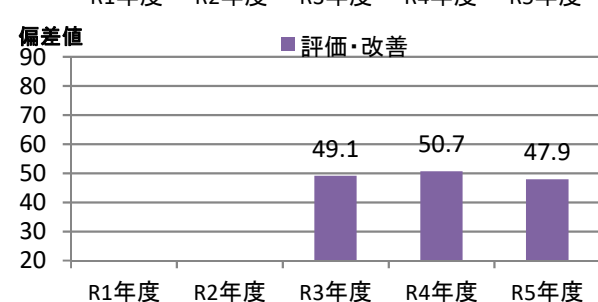
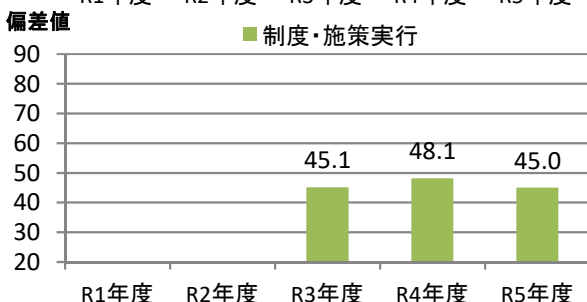
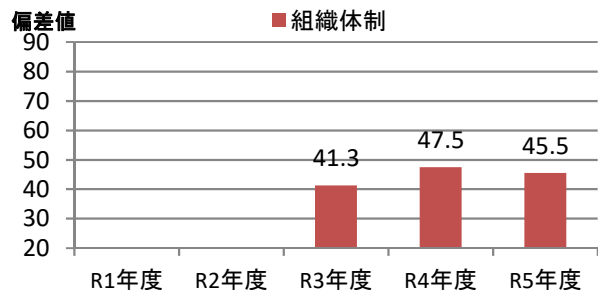
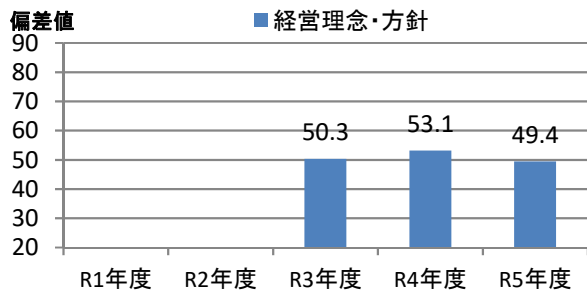
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

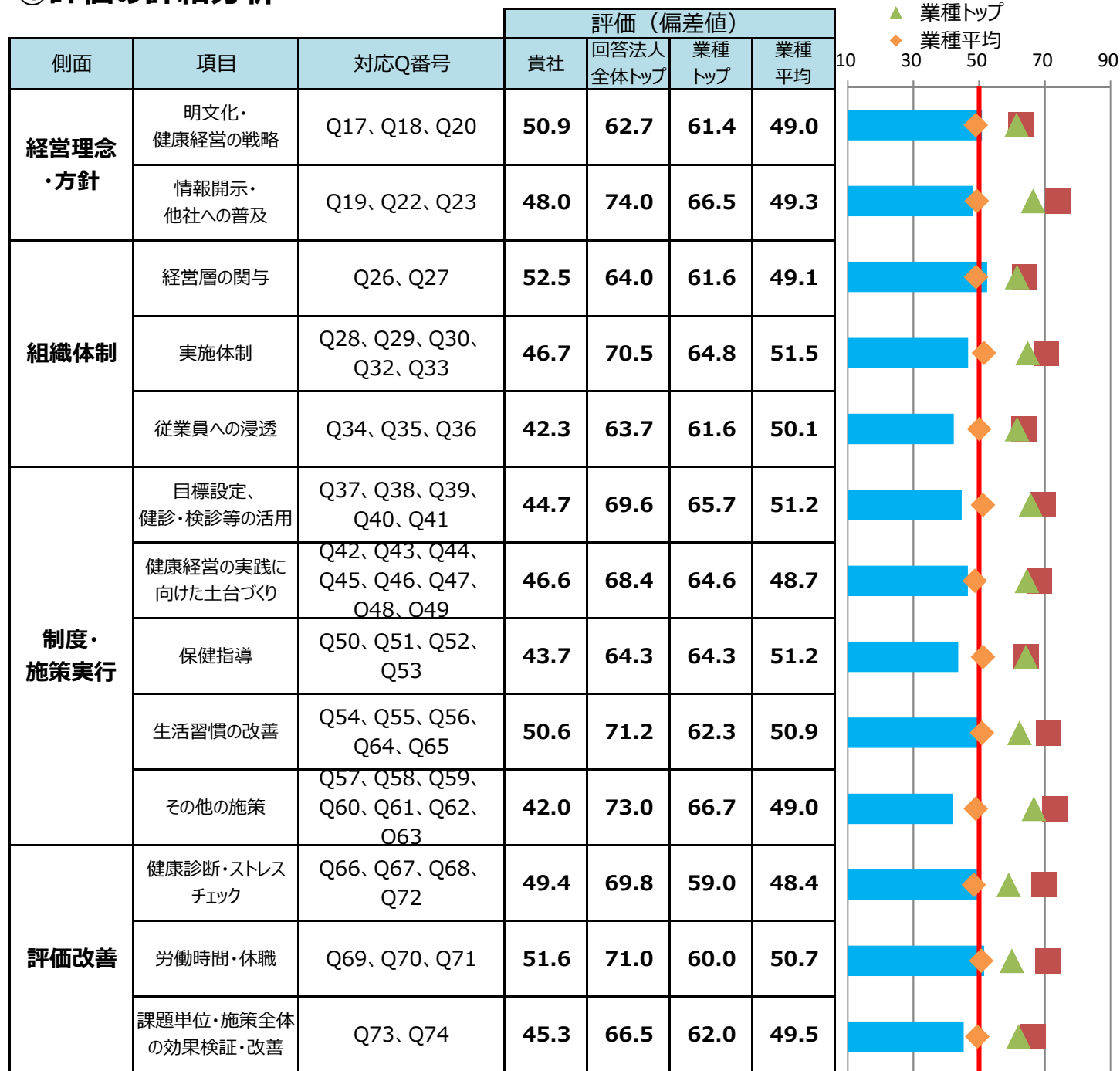
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2201~2250位
総合評価	-	-	47.1(-)	50.3(↑3.2)	47.3(↓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 企業の持続的成長には、従業員ひとりひとりが心身ともに健康に働けることが不可欠である。「人を基本とする経営を実践する」企業理念を実現していくため、「社員が健康で、その能力を十分に発揮できる職場」を築く必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	若年層を含め従業員が定着し、長く働きたいと感じること。また、ひとりひとりが仕事にやりがいや充実感をもって向き合うことを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.chubukohan.co.jp/sustainability/society#health-management">https://www.chubukohan.co.jp/sustainability/society#health-management</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	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	7.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	レクリエーションに補助金を支給し、職場ごとで企画した行事を支援する。派遣・パート等も対象として				
(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	85.9	%

■ 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	年2回、ヘルスアップチャレンジと題して、運動促進アプリを活用した運動奨励活動を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	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	49.7	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.0	50.9	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	39.1	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.9	50.0	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	44.1	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.5	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.6	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍により、懇親会どころか、食堂や詰所での些細な会話も自粛を従業員に求めてきたことから、社員同士のコミュニケーション機会の減少を懸念。
	施策実施結果	いち早くコミュニケーション機会を回復すべく、面談を業務時間で実施することとした。上司・部下間で1on1ミーティングを定期実施することとした。
効果検証結果	当社発の1on1ミーティングは9月中旬まででほぼ全部署が実施を完了し、現在面談結果シートの内容を集計中。面談結果シートでは、部下が面談テーマを自ら準備したか、上司から情報を得ることで、部下の面談への積極性を数値化する考え。	
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：大同特殊鋼株式会社

英文名：Daido Steel,co,ltd

■加入保険者：大同特殊鋼健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

①健康経営度評価結果

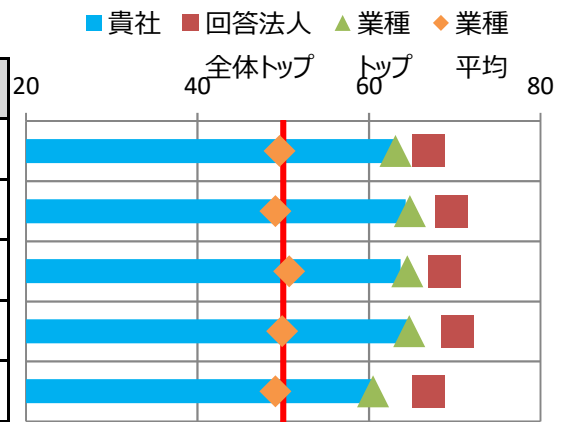
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑3.7 (前回偏差値 59.4)

※「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	-	<b>63.1</b>	66.9	63.1	49.6
経営理念・方針	3	<b>64.3</b>	69.6	64.8	49.1
組織体制	2	<b>63.7</b>	68.8	64.5	50.7
制度・施策実行	2	<b>64.7</b>	70.3	64.7	49.9
評価・改善	3	<b>60.5</b>	66.9	60.5	49.1



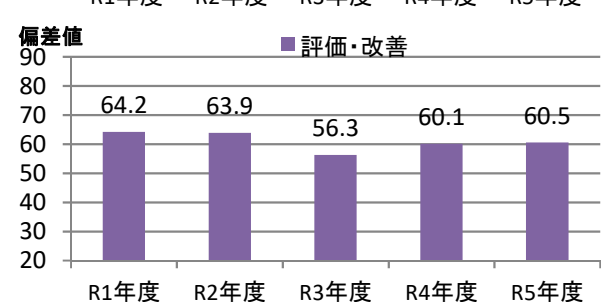
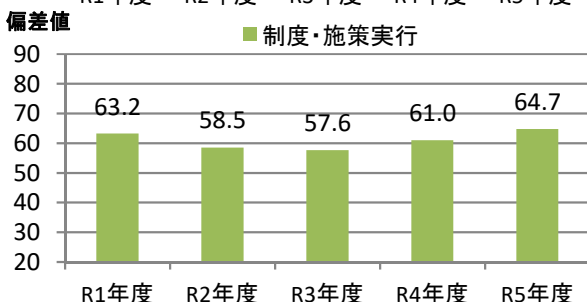
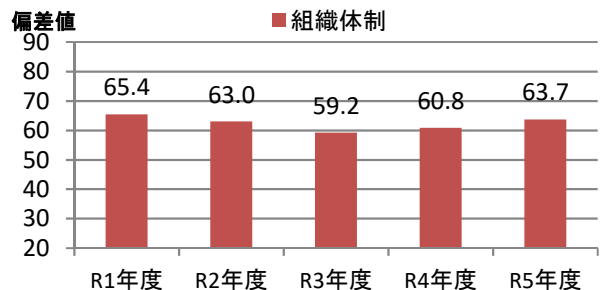
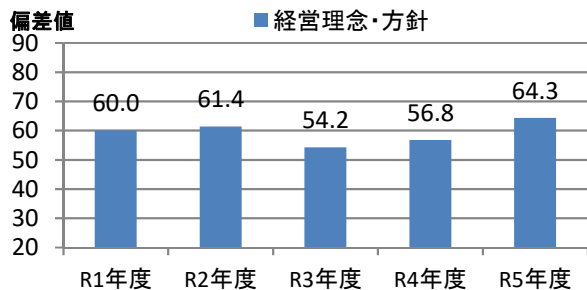
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

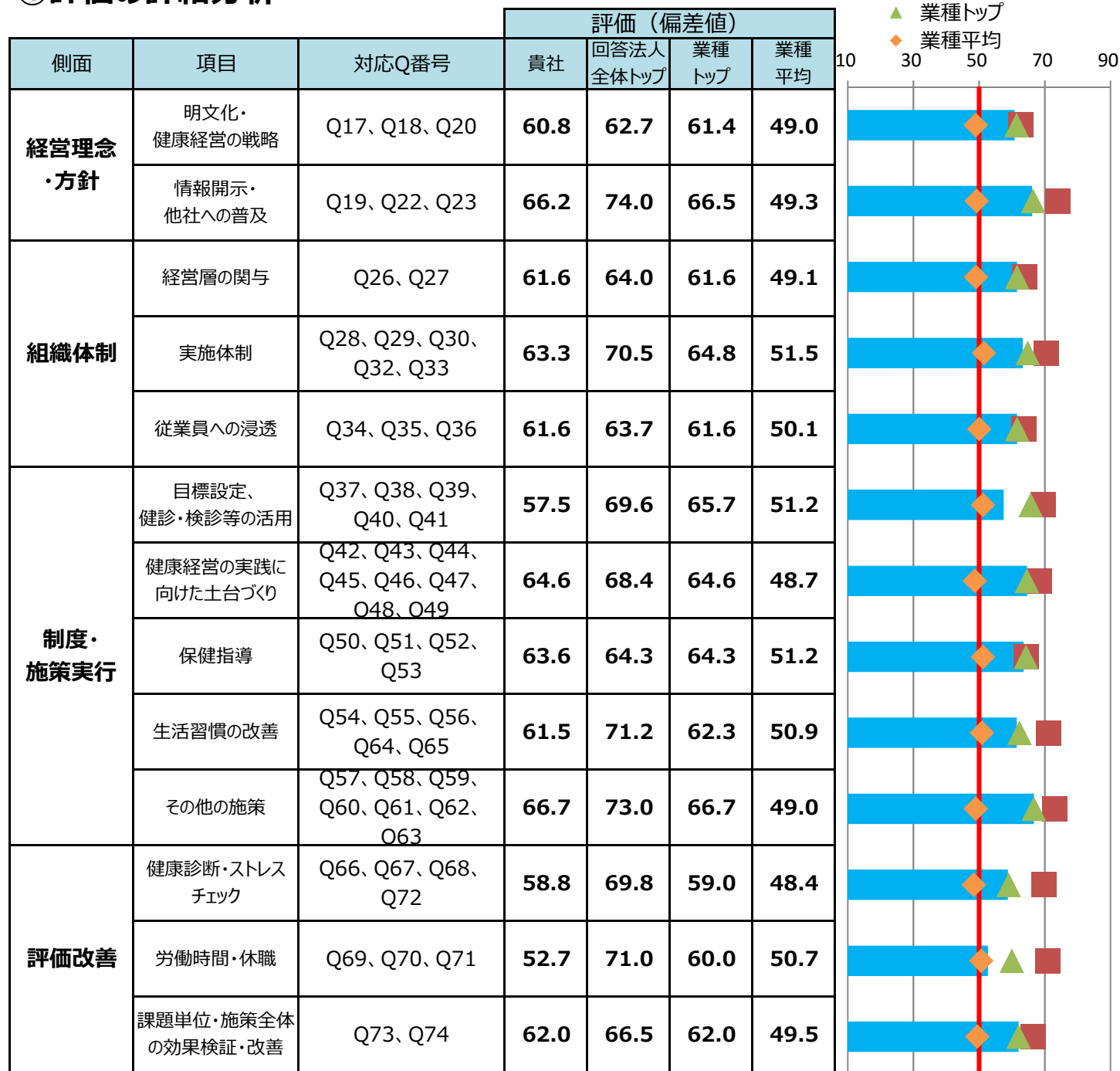
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	101~150位	201~250位	801~850位	601~650位	201~250位
総合評価	63.0	61.9(↓1.1)	56.5(↓5.4)	59.4(↑2.9)	63.1(↑3.7)
【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 従業員が心身活力を持ち、生き生きと働く大同特殊鋼を築き上げること
	健康経営の実施により期待する効果	業務時に心身活力を持ち、ワークエンゲージメントの高い従業員が増えることで、職場が活性化されることを期待している。具体的指標として、健診における問診時設問「直近1カ月間、心身ともに活力に溢れた状態で仕事に取り組んでいるか」における肯定的回答割合50%以上を目指す。
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 従業員のフィジカルパフォーマンスを長く保つことで従業員の生産性が向上し、当社の持続的成長につながる
	健康経営の実施により期待する効果	身体の状態が良好な人を増やすことで個人の生産性が向上し、会社の持続的成長に貢献する。よって、有所見率の70%→55%への削減を数値目標とする。

※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	統合報告書
URL	<a href="https://www.daido.co.jp/common/pdf/pages/sustainability/data/2023_etsuran.pdf">https://www.daido.co.jp/common/pdf/pages/sustainability/data/2023_etsuran.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内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	<a href="https://www.daido.co.jp/sustainability/employee/declaration/index.html">https://www.daido.co.jp/sustainability/employee/declaration/index.html</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	<a href="https://www.daido.co.jp/sustainability/employee/declaration/index.html">https://www.daido.co.jp/sustainability/employee/declaration/index.html</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		
URL	<a href="https://www.daido.co.jp/sustainability/employee/declaration/index.html">https://www.daido.co.jp/sustainability/employee/declaration/index.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	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	78.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.4	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	全社各職場に宴会への使用不可をルールとした職場コミュニケーション費を提供している				
(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	83.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	カゴメ株式会社「ベジチェック」デバイスによる野菜摂取促進イベントの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ 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	全従業員対象に低体力の気づきのため機能測定を行い、2ステップ、全身反応時間、長座体前屈を行っている。				
(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	99.0	%

■ 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	6.8	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	50.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.0	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	61.1	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	従業員の有所見率が70%と、全国値よりも高いことが課題である。
	施策実施結果	当社保健師による健診後の全従業員への個人面談時に、「個人健康宣言カード」を用いて各人が行動目標を宣言する施策を一部事業場で開始した。
	効果検証結果	22年度に当該施策を実施した事業場(約1160人在籍)では、約1050人が「個人健康宣言」を行い、カードに行動目標を記入した。結果、宣言を行った従業員の23年度健診結果を調査したところ、血圧有所見率が32%→27%に改善した。23年度より活動範囲を全社に広げており、今後全社での効果、他指標との相関性についても解析を行っていく。
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	ストレスチェック、健診時の問診、「働きがい調査」の回答から、コミュニケーションの悩みを抱えている従業員が多いことがわかり、心理的安全性の高い職場づくりが課題である。
	施策実施結果	「明日も行きたくなる会社をつくろう」プロジェクトと題し、自主的に参加した職場に対し、全員参加型職場改善ワークショップを22~23年にかけて定期的に行った。
	効果検証結果	実施職場(計123人在籍)では、健診時問診で「心身活力を持って業務に取り組めていない」と回答した従業員が39人→29人に減少し、改善効果を確認した。繰り返し調査をかけ、対象部署の再選定し、引き続き展開していく。

※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：山陽特殊製鋼株式会社

英文名：Sanyo Special Steel Co., Ltd.

■加入保険者：山陽特殊製鋼健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

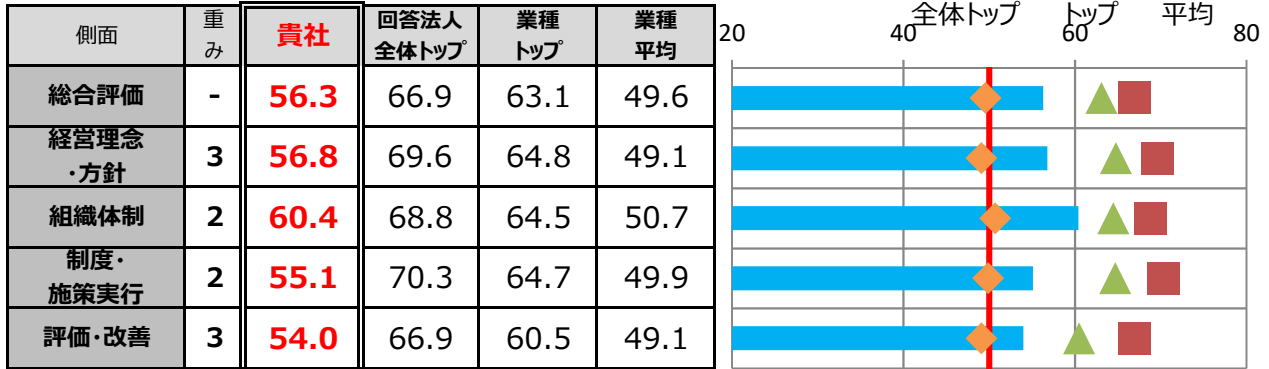
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.3** ↑0.3 (前回偏差値 56.0)

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

②評価の内訳



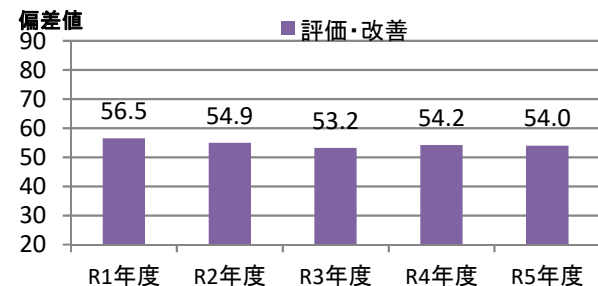
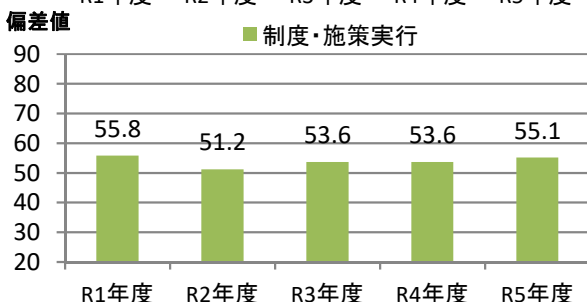
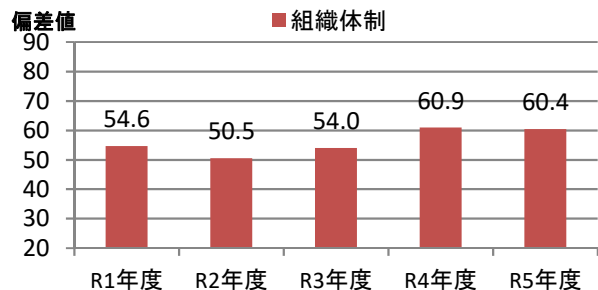
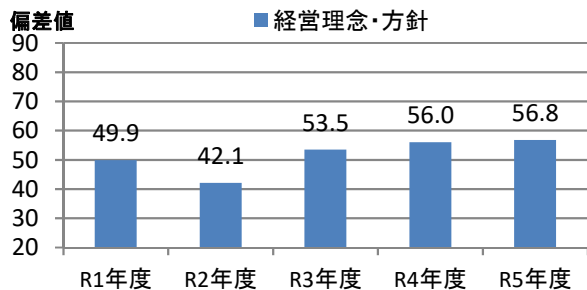
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

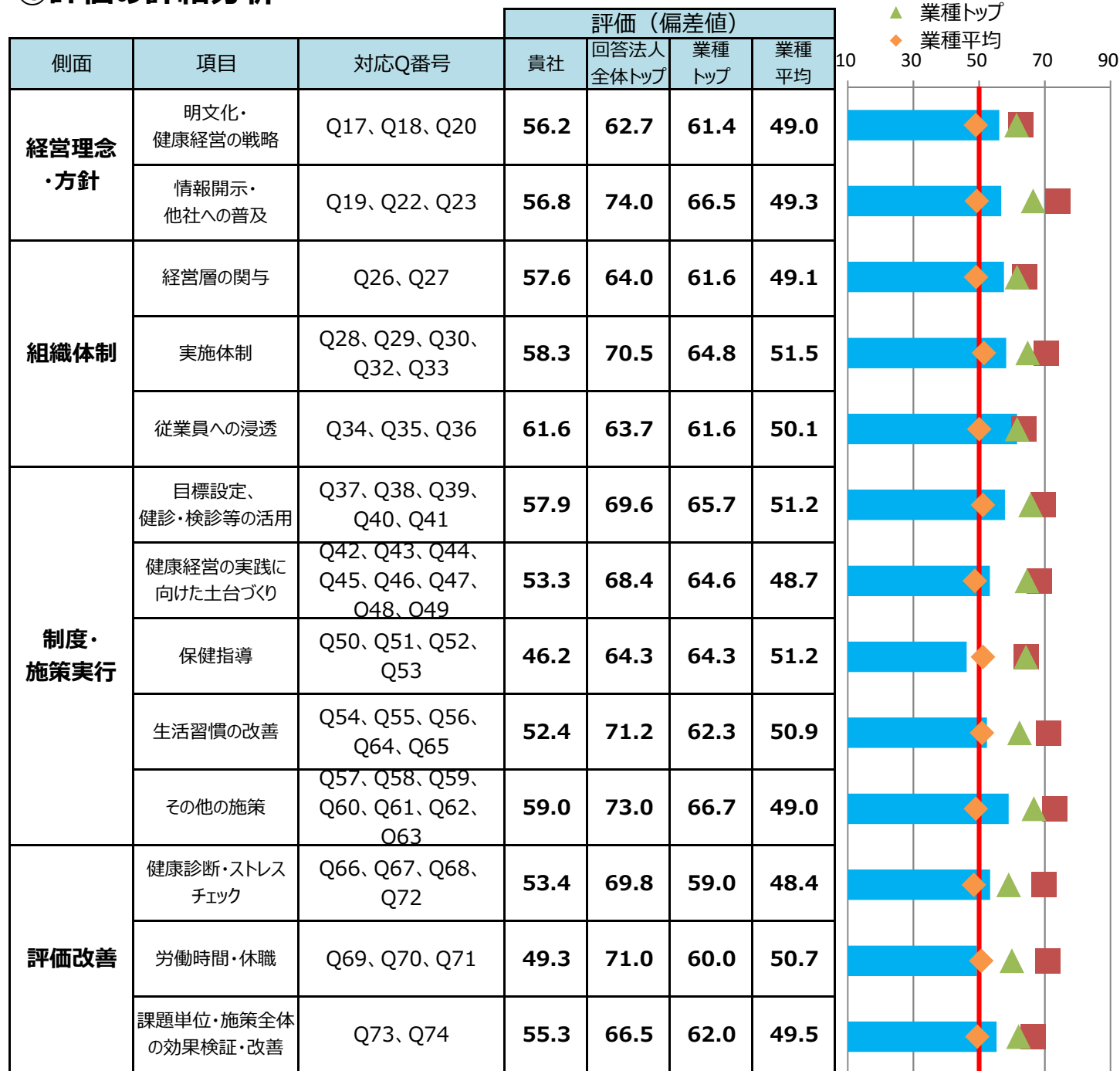
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	901~950位	1401~1450位	1101~1150位	901~950位	951~1000位
総合評価	54.0	49.4(↓4.6)	53.5(↑4.1)	56.0(↑2.5)	56.3(↑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 2021年4月より定年年齢が65歳に引き上げられ、従業員の平均年齢の上昇に伴う健康リスク増大への対応や生産性の維持・向上が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康指標が向上することを期待している。具体的な指標として、健康スコアリングレポートの「健康状況」の評価(5段階)を現在の「1」(最低値)から中央値「3」以上を目指し、「生活習慣」の評価を「2」から中央値「3」以上を目指す。
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	<a href="https://www.sanyo-steel.co.jp/social/employee.php">https://www.sanyo-steel.co.jp/social/employee.php</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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)	<b>24</b>	回	<b>2</b>	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>92.7</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>98.9</b>	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ 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	職場主催で出席者が組織の2/3以上である場合、職場コミュニケーション支援金を支給				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>52.7</b>	%

■ 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	ウォーキングアプリ「MFSPLUS」における「食生活フォロー機能」について社内利用促進				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>30.6</b>	%

■ 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	全社員対象に毎朝ラジオ体操を開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>90.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>80.0</b>	%
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	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	50.9	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	50.9	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	50.0	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	51.0	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.6	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.2	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	従業員がワークライフバランスを実現するために「有休取得率の向上」に取り組むことが特に重要と考え、これらの達成に向けて会社全体で取り組む意識の醸成が課題。
	効果検証結果	全従業員に対し有休取得計画提出を義務付け、取得率が前年度比6.2ポイント向上。(2021年度68.7%→2022年度74.9%) 各職場において、有休取得に取り組む意識が向上していた結果、取得率が改善した。今後は新たな目標達成(2025年までに80%到達)に向けて、有休取得推進を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康スコアリングレポートによると、2021年度の山陽特殊製鋼健康保険組合の特定保健指導実施率(25.3%)は業態平均(37.4%)を大きく下回っており(Δ12.1ポイント)、健康高リスク者低減に向けて対象者の特定保健指導実施率向上が課題。
	効果検証結果	健康保険組合からの案内に加え、人事部門から本人への催促、対象を関係会社にも拡大した結果、特定保健指導実施率が改善している。(2020年度19.4%→2021年度25.3%) 更なる実施率向上を目的として、新たな対応(昨年度までの対面式に加え、オンラインメニューの追加)を行った。今後も施策に対する効果を検証しながら、「参加率が向上する制度作り」を引き続き目指していく。

※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：愛知製鋼株式会社

英文名：AICHI STEEL CORPORATION

■加入保険者：愛知製鋼健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

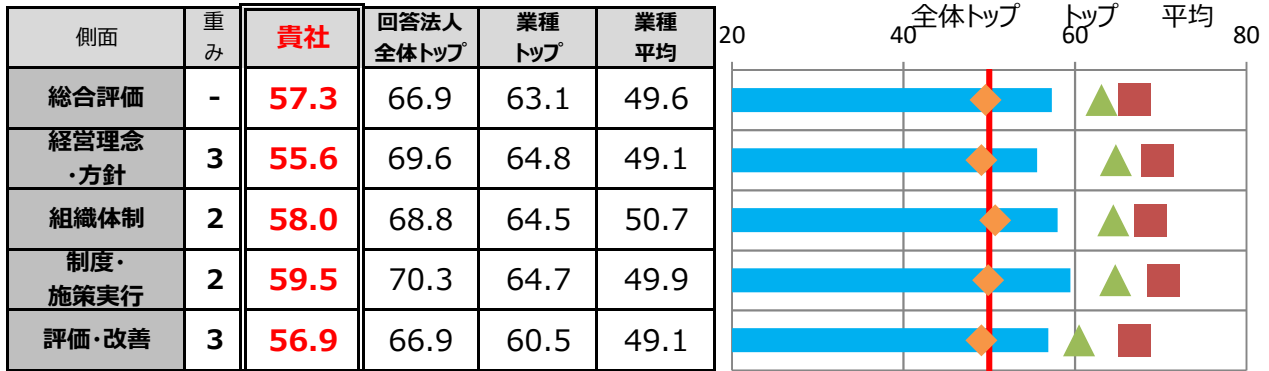
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.3** ↑2.0 (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



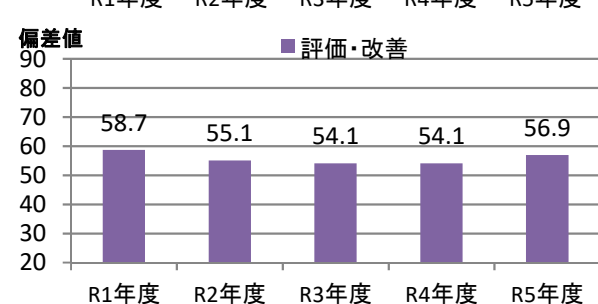
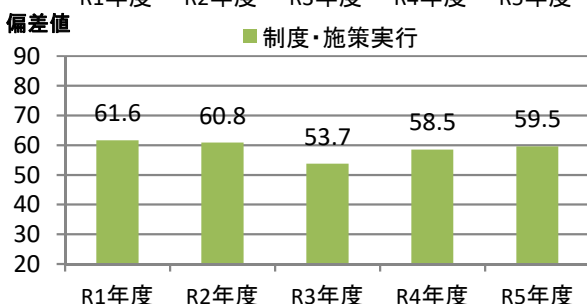
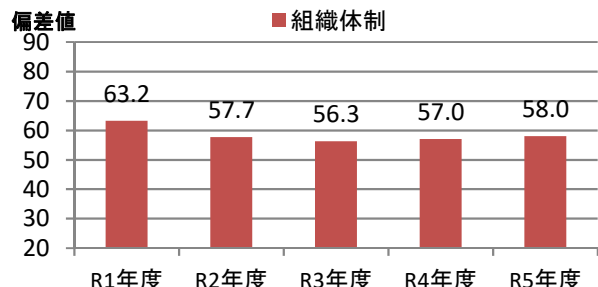
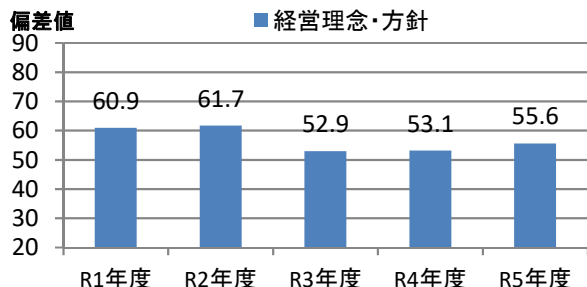
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

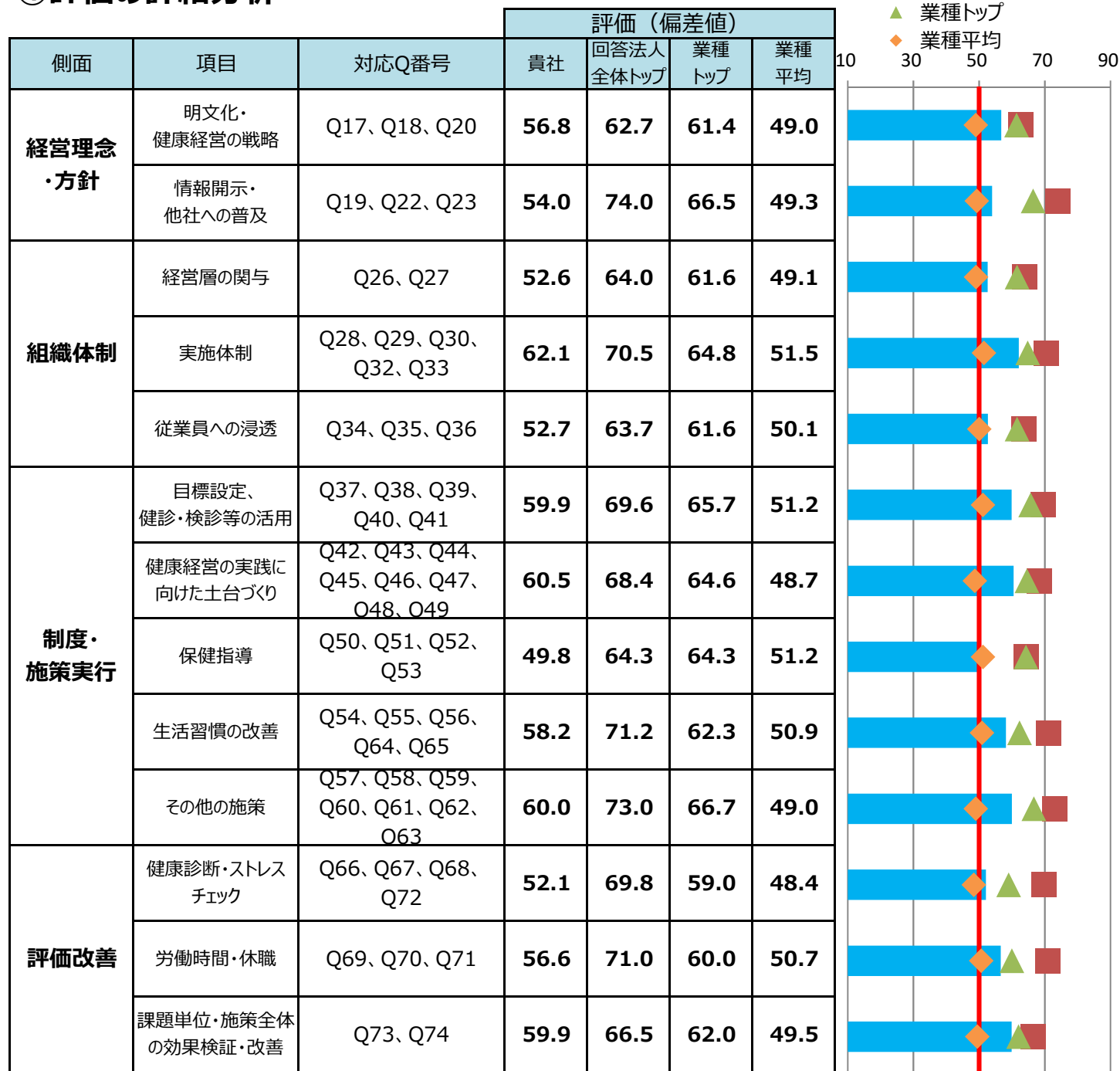
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251~300位	501~550位	1051~1100位	1001~1050位	851~900位
総合評価	60.8	58.7(↓2.1)	54.1(↓4.6)	55.3(↑1.2)	57.3(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 特に若年層の離職率低下、メンタル不調による従業員の休業・休職による生産性の低下を改善したい
	健康経営の実施により期待する効果	職場風土改革の実践、上司と部下・職場間のコミュニケーションが良く取れること、なんでも言い合える風通しの良い職場を増やすこと、上司は部下尾面倒を見ること等を手段として、20歳代の離職率をゼロに近づけること、メンタル不調による休業を2030年にはゼロ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	統合報告書
URL	<a href="https://www.aichi-steel.co.jp/_assets/dl/ir/library/integrate_report/2022_15-18.pdf">https://www.aichi-steel.co.jp/_assets/dl/ir/library/integrate_report/2022_15-18.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://aichi-steel.co.jp/_assets/dl/ir/library/integrate_report/2022_35-38.pdf">https://aichi-steel.co.jp/_assets/dl/ir/library/integrate_report/2022_35-38.pdf</a>				
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	<a href="https://aichi-steel.co.jp/_assets/dl/ir/library/integrate_report/2022_35-38.pdf">https://aichi-steel.co.jp/_assets/dl/ir/library/integrate_report/2022_35-38.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	長野県での森林育成ボランティア、自社工場緑地での「かぶとむしの住む森づくり」、全社一斉地域清				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.7	%

■ 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	毎月3回健康に配慮した特別メニュー昼食を従業員食堂利用者に提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 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	健保と連携して毎年春・秋の2回歩行奨励活動を実施 3ヶ月間で80万歩達成者にアプリポイント付与				
(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	26.0	%

■ 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	4.7	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.5	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	50.9	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	57.3	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	50.0	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	61.5	48.4	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	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.4	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健康維持増進のため肥満者率、喫煙者率の改善を重点課題に掲げKPIを設定して階層別教育、セミナー等で従業員の意識向上に務めてきた。さらに運動習慣、ストレスも含め総合的に従業員の健康状態、健康習慣のレベルを把握する必要性を感じている
	施策実施結果	健康習慣の改善により心身の疾病予防を实践する「健康チャレンジ8」活動を展開。 22年度全社調査結果（22年11月集計）認知度：79.8% 実践度：5.1（8点満点）
効果検証結果	21年度比 認知度：11.4%上昇 実践度：+/-0 実践度について、本社部門：5.6に対し工場部門：5.0と0.6の差が出ている 特に「肥満」「喫煙」「運動」の部門で事務系と技能系の開きが大きくなっている 全体のレベル底上げのために工場系職場の健康意識・やる気向上に向けた施策を展開してゆく	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙による非喫煙者の健康被害防止と喫煙者本人の健康維持のため、2024年5月から「全社敷地内禁煙」の実施に向けた施策を展開中 KPI：喫煙者率≤20%（2023年） 2023年10月現在：所定就業時間内禁煙実施中（昼休み・終業後を除き禁煙）
	施策実施結果	毎月2回の禁煙個別相談会の設置、スワンスワンデー（毎月22日は終日禁煙）設定、「禁煙目安箱」設置により喫煙者・非喫煙者双方から広く意見を収集 喫煙者率：28.1%（前年比▲0.4）
効果検証結果	23年春健診結果 4大リスク（肥満・高血圧・高血糖・高脂血症）＋生活習慣リスク（喫煙・飲酒・運動・睡眠）のリスク合計が4つ以上の高リスク者率を職場ごとに開示 全社高リスク者率：32.4% 高リスク者の喫煙率は46.4% 同喫煙率は前年（47.5%）比▲1.1%と若干改善傾向	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プロテリアル

英文名：Proterial, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

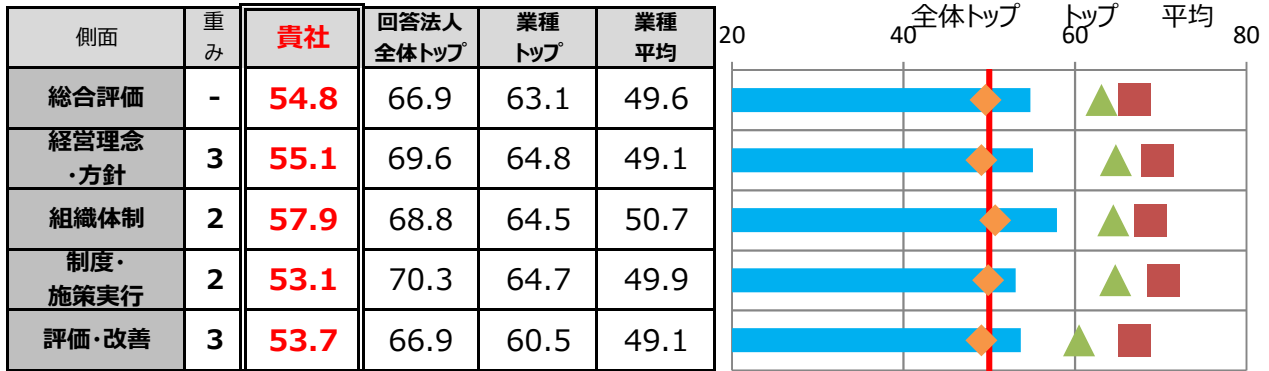
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.8** ↑1.0 (前回偏差値 53.8)

※「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



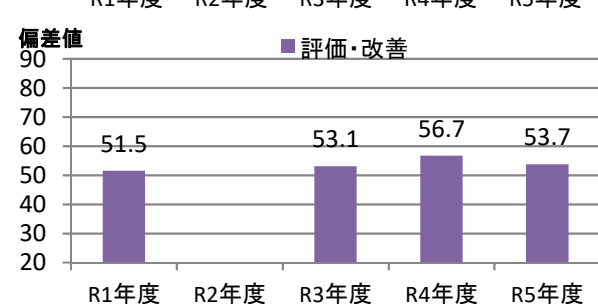
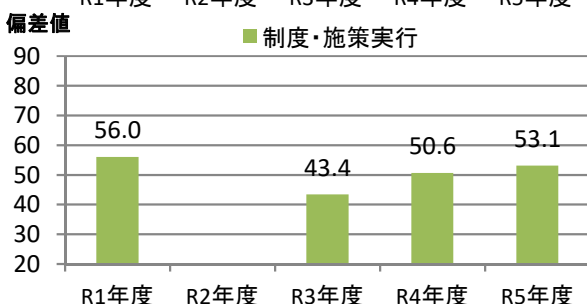
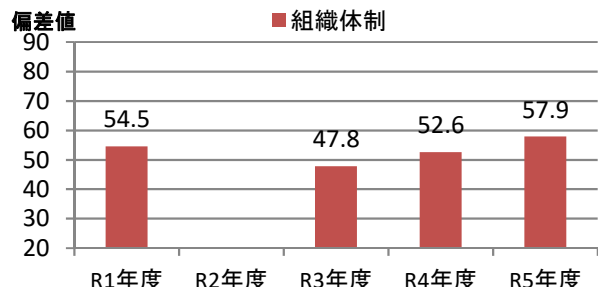
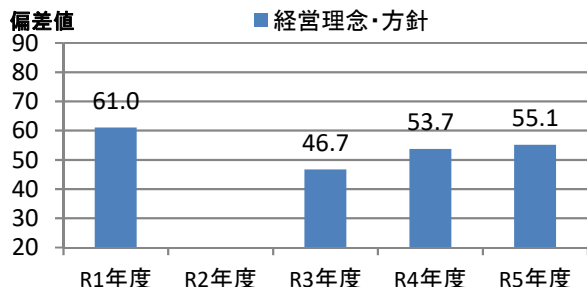
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

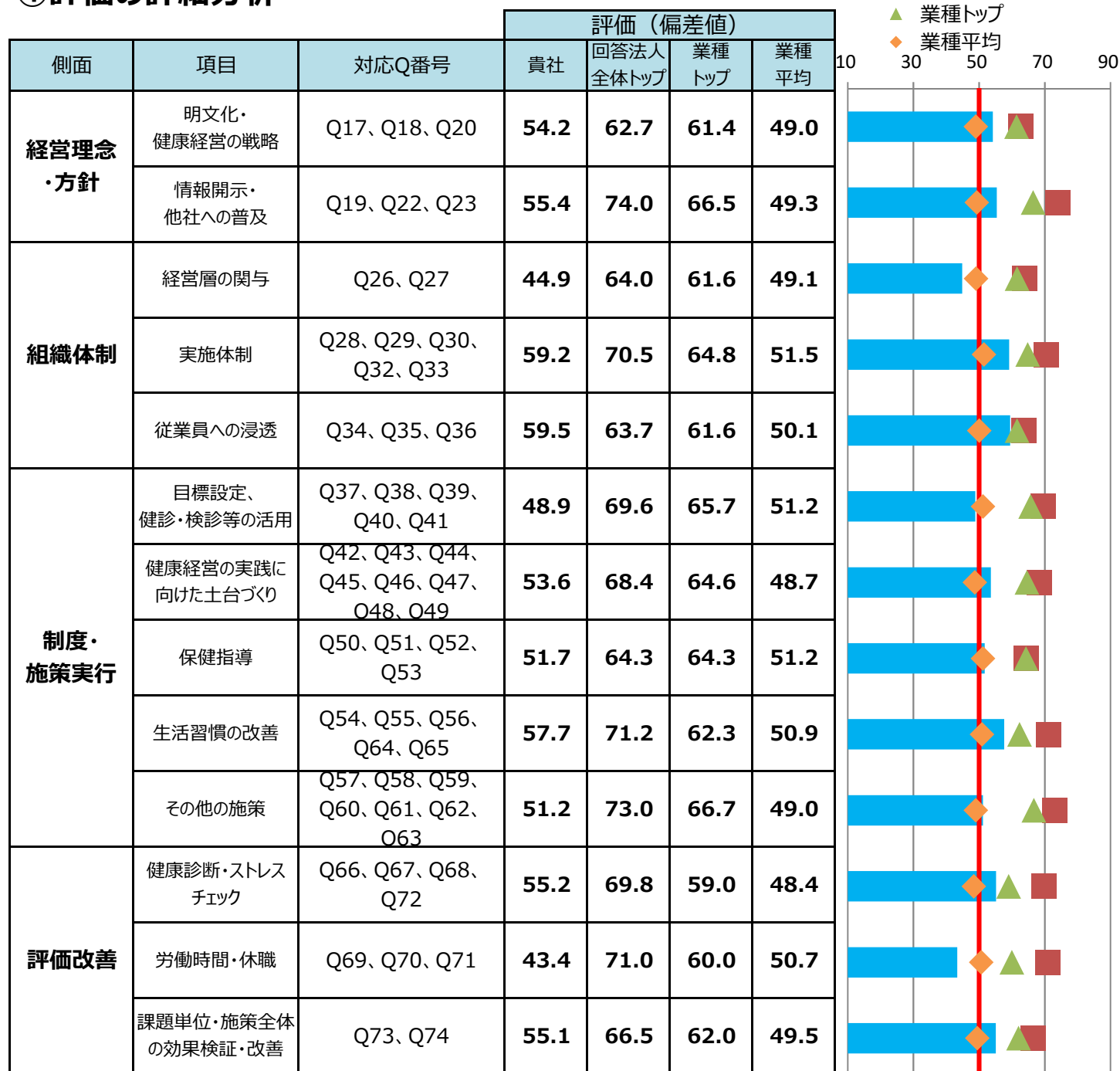
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1751~1800位	1201~1250位	1151~1200位
総合評価	55.9	-	48.2(-)	53.8(↑5.6)	54.8(↑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 安全文化を構築し働く人の生命や身体を守ること
	健康経営の実施により期待する効果	仕事における負傷や疾病の予防、早期発見、災害防止の他、生活習慣病対策や健康意識を高める施策により、リスク保有者割合の低減や重症化リスクを低減すること
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 イノベーションの創出を可能とする企業文化の構築
	健康経営の実施により期待する効果	コミュニケーションの活性化施策やハラスメント対策により、職場環境が改善され、アイデア創出とエンゲージメント向上による組織と個人のパフォーマンス向上、治療と仕事の両立等の多様な人材の活躍

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## 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	<a href="https://www.proterial.com/corp/health.html">https://www.proterial.com/corp/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.proterial.com/sustainability/materiality.html">https://www.proterial.com/sustainability/materiality.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	83	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	74.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同好会活動援助および場所の提供および社内コミュニケーションとしてTeamsが利用可能。				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.3	%

■ 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	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.3	%

■ 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	6.3	%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	50.9	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	40.0	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.6	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	50.0	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	46.8	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.2	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	健診の問診結果から全国平均と比べ、喫煙率が高いことが分かった。喫煙率は、非喫煙者の受動喫煙防止の観点と、喫煙者の健康不良や、喫煙を行わない時間における集中力の低下等があるため、三次喫煙も含めて、受動喫煙を生じさせない環境づくりと喫煙率そのものを下げていくことは、当社において重要であると考えている。
	施策実施結果	禁煙推進ロードマップを策定し2024年度からの全事業所就業時間内禁煙化を予定を決定。受動喫煙対策のため、屋内喫煙所の廃止や、禁煙外来受診費用補助、日立健康保険組合のプログラムへの参加勧奨を行った。
	効果検証結果	喫煙率は2018年度35.3%から2022年31.7%まで低下している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社においては、女性社員の採用数を増やし、多様な人材の活躍を推進しているが、当社は全体的に女性の比率が低いために、女性特有の疾患等についての理解が深まらない点が課題である。
	施策実施結果	・女性ホルモンに関するセミナーの開催時動画と女性向けの対処方法が示した動画をイントラネットで公開 ・不妊治療への理解を促すセミナーの開催（実施と共に動画をイントラネットで公開）
	効果検証結果	・女性からは今後の生活習慣を見直したい、男性からは女性メンバーとのコミュニケーションを意識的に増やし、サインを見逃さないようにしたいとの声が上がった。 ・不妊治療セミナーでは、なかなか踏み込みにくい話題でもあることから管理職から良い機会になったという肯定的な声が上がっている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本金属株式会社

英文名：

■加入保険者：日本金属健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

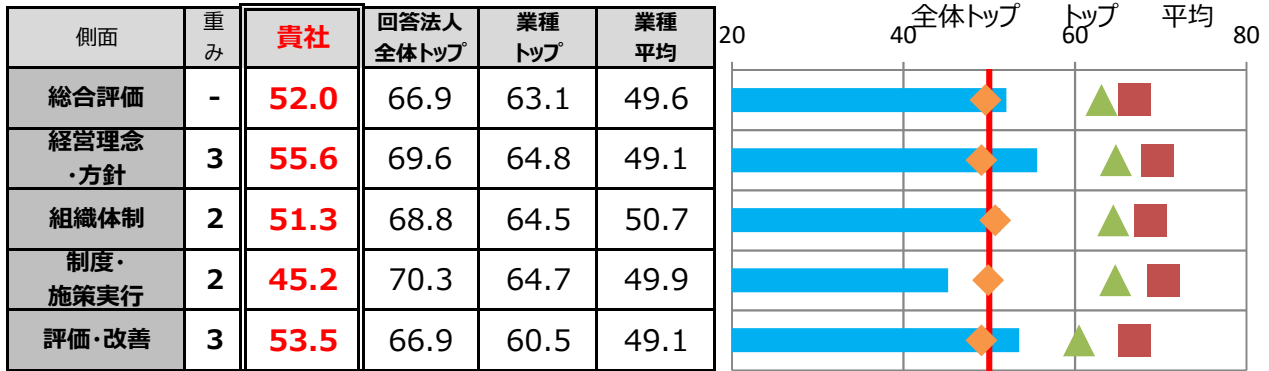
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1501～1550位** / **3520社中**

■総合評価：**52.0** ↑0.3 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



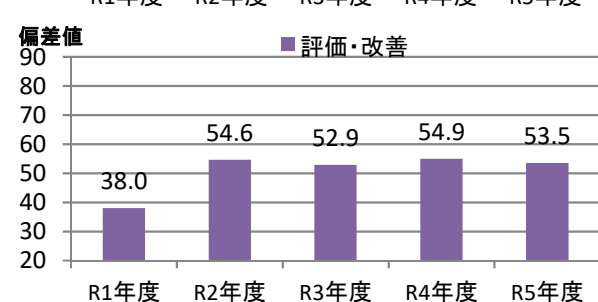
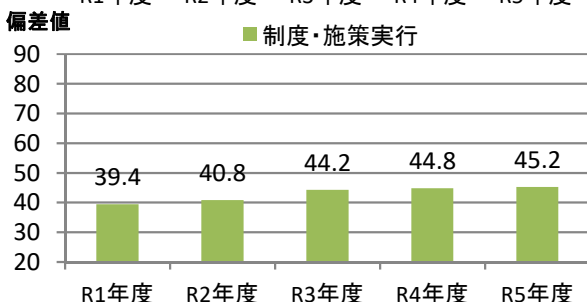
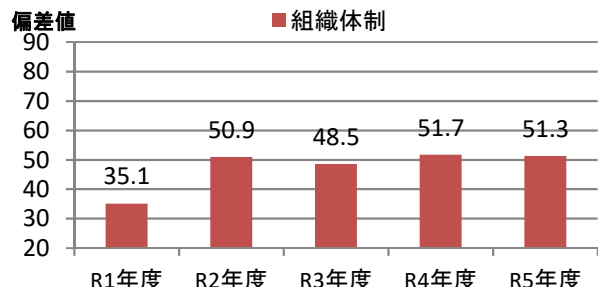
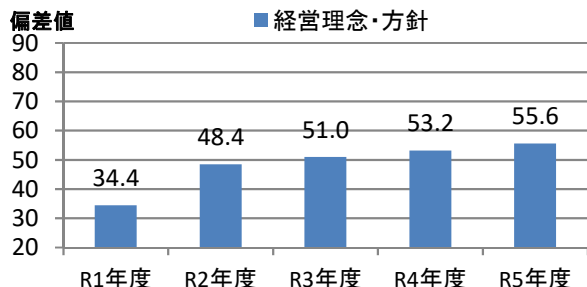
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

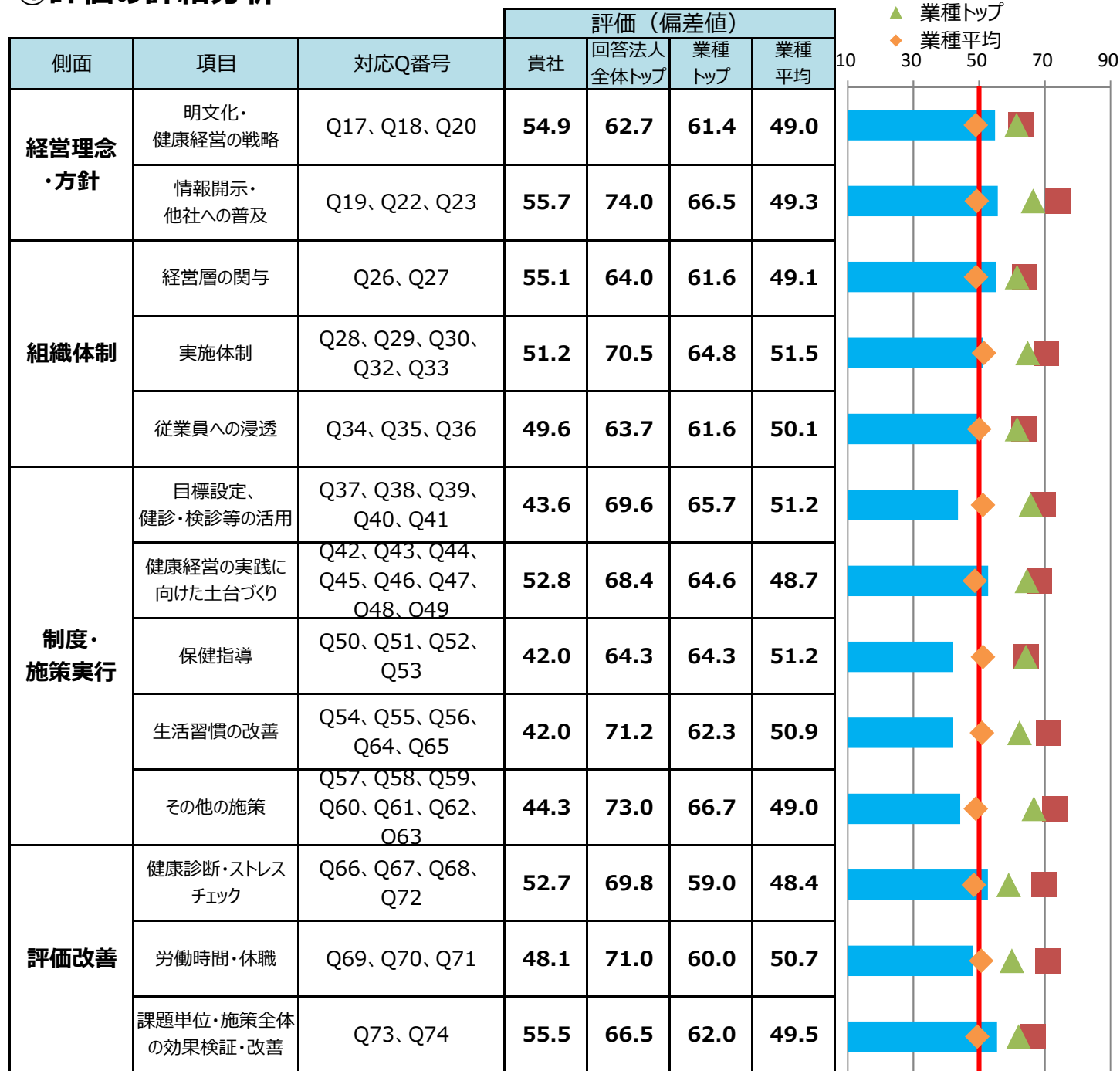
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2051～2100位	1401～1450位	1601～1650位	1451～1500位	1501～1550位
総合評価	36.6	49.2(↑12.6)	49.7(↑0.5)	51.7(↑2.0)	52.0(↑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	従業員のパフォーマンス向上 経営方針及び第11次経営計画に掲げる重要な方針である「活力ある会社・活力ある職場づくり」に基づき、社員一人ひとりの心身の健康状態を維持・向上させ、個人並びに組織のパフォーマンスを最大化すること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	ひとりの心身の健康増進によって、社員がいきいきと働くことができる「活力ある会社」を実現することを期待している。具体的な指標として、ストレスチェックの集団分析結果のうちWLQ-Jスコアが95.0%以上となることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 経営方針及び第11次経営計画に掲げる重要な方針である「活力ある会社・活力ある職場づくり」に基づき、社員一人ひとりの心身の健康状態を維持・向上させ、個人並びに組織のパフォーマンスを最大化すること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	ひとりの心身の健康増進によって、社員がいきいきと働くことができる「活力ある会社」を実現することを期待している。具体的な指標として、ストレスチェックの集団分析結果のうち全社の総合健康リスクを100未満にすると共に、ストレスチェックのうちエンゲージメントに関する項目である「いきいき職場環境総合評価」の項目における点数を11.5pt以上へ良化させることを目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.nipponkinzoku.co.jp/corporate/health">https://www.nipponkinzoku.co.jp/corporate/health</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.nipponkinzoku.co.jp/corporate/health">https://www.nipponkinzoku.co.jp/corporate/health</a>				
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	<a href="https://www.nipponkinzoku.co.jp/corporate/health">https://www.nipponkinzoku.co.jp/corporate/health</a>				
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	<a href="https://www.nipponkinzoku.co.jp/corporate/health">https://www.nipponkinzoku.co.jp/corporate/health</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	38.1	%	(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	様々な同好会を設けることにより、部署や年代の壁を越えた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	66.0	%

■ 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	健康的な食生活に関するアドバイスをリマインダー機能により毎日通知するアプリを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.8	%

■ 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	ウォーキング等運動奨励のリマインド機能、歩数計測機能を備え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	16.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.8	%

■ 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	5.0	%

※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	49.8	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.7	50.9	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	56.7	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.2	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	50.0	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	45.3	48.4	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	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.1	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	「健康スコアリングレポート」によると当社従業員の血糖値は全国平均と比較して高い状態にあり（2021年度：+23.1%）、他の生活習慣病リスクと比較して抜きんでリスクが高く、糖尿病の発生及び重症化予防が課題と感じている。
	施策実施結果	飲料に含まれる糖質等の危険性を啓発するポスターをリフレッシュスペースに掲示し、また、スマートフォンアプリを用いたウォーキングイベントの実施した。
効果検証結果	2023年1月からスマートフォンアプリを導入し、インストール率は30%を超えた。また、インストールした従業員に対してウォーキングイベントを案内し、その参加率は100%であった。現在もリフレッシュスペースでの掲示等を通じてアプリのインストールを促している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	「健康スコアリングレポート」によると当社従業員の喫煙率は全国平均と比較して高い状態にあり（2021年度+11.8%）、様々な健康問題を引き起こす要因になり得ると考えられることから、喫煙率の低下が課題となっている。
	施策実施結果	「喫煙による健康被害」をテーマにしたセミナーの開催に加え、禁煙促進に関するポスターの掲示等を通じて、喫煙者に対して禁煙を定期的に呼びかけてきた。
効果検証結果	当社喫煙者を対象としたアンケートでは、喫煙者の42%が禁煙に向けて前向きな姿勢を示していることがわかった。	

※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：株式会社栗本鐵工所

英文名：Kurimoto,Ltd.

■加入保険者：栗本鐵工健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

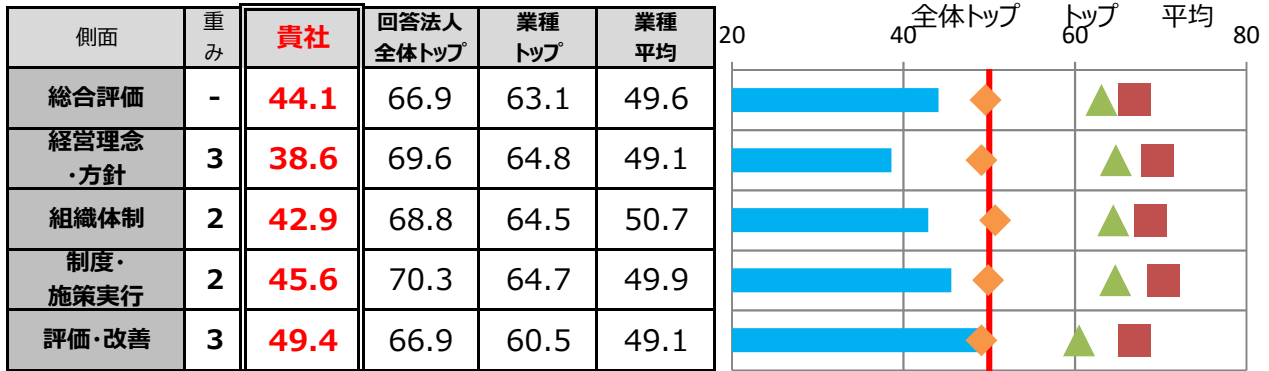
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.1** ↓0.5 (前回偏差値 44.6)

※「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



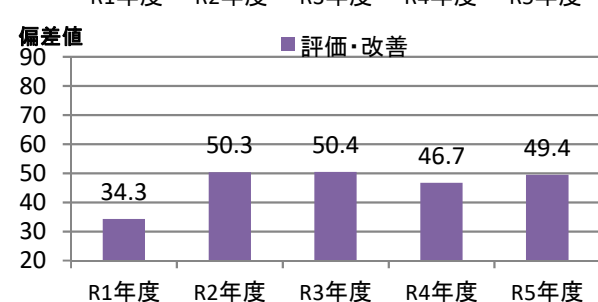
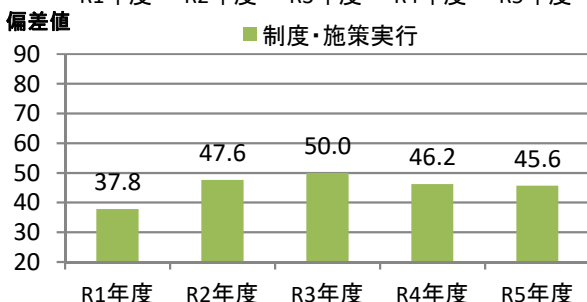
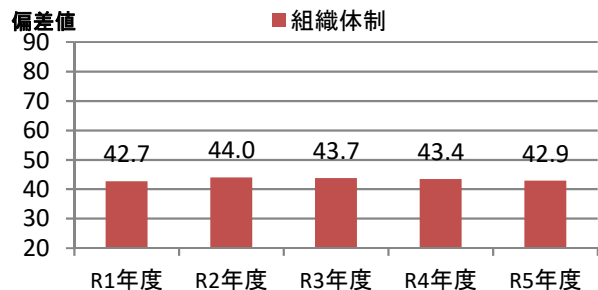
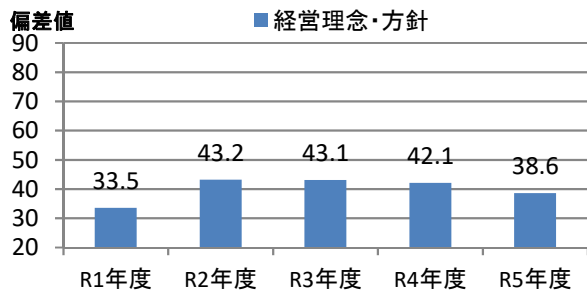
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

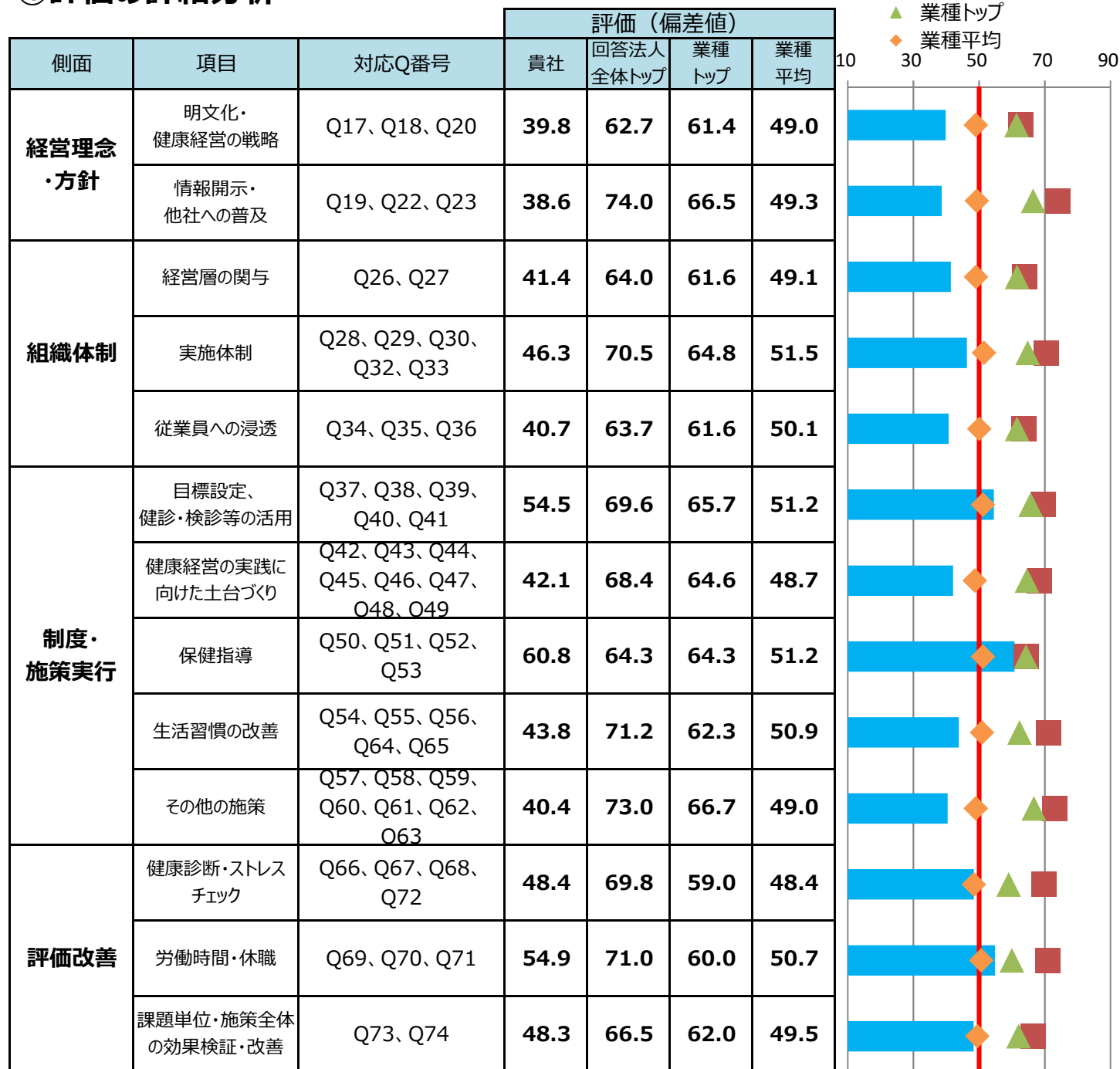
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2051~2100位	1651~1700位	1901~1950位	2301~2350位	2601~2650位
総合評価	36.4	46.4(↑10.0)	46.8(↑0.4)	44.6(↓2.2)	44.1(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の高齢化などで、従業員一人ひとりの健康維持と快適な職場環境の整備の重要性は、年々増している。また、少子化に伴う労働人口の減少により採用競争が激化しているため、魅力的で働き甲斐のある職場づくりは経営上の重要課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	安全と健康を最優先する健康経営の実践による、社員一人ひとりが自立的に健康経営活動を実践する企業文化の確立。従業員にとって、安全かつ快適に働くことのできる職場環境のさらなる整備による、企業の持続的成長。
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 当社では全従業員を対象に、エンゲージメント調査を実施し、取締役で分析されたスコアの結果を共有している。このスコアの経年変化を確認し従業員のエンゲージメントを高めていくことが中長期的な企業価値向上につながると認識。健康経営の実践により、エンゲージメントスコアを構成する一つの要素である衛生要因の満足度を改善することは重要な課題。
	健康経営の実施により期待する効果	企業が経営理念に基づく健康経営の実践で、社員の健康保持・増進に取り組むことは、社員の生き生きとした生産活動と組織の活性化をもたらす、結果として、企業業績や企業価値の向上につながると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="http://www.kurimoto.co.jp/release/2020/04/20200401.php">http://www.kurimoto.co.jp/release/2020/04/20200401.php</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	自治体の企画する清掃活動や、事業所の周辺で実施されている清掃活動等への参加を働きかけて				
(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	10.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	労使による給食委員会により昼食内容の検討・改善を協議・実施し、食堂メニューに反映している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.1	%	(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	被保険者及び配偶者を対象に10月～12月の間で72万歩以上歩いた方に達成賞として記念品を贈呈している				
(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	45.6	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	50.9	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	47.3	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.8	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.0	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	46.7	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.8	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.6	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	従業員の健康増進とメンタルヘルス不調者の発生未然防止のため、過重労働の管理・抑制を図ると共に、有給休暇取得の法制化の遵守等を実行することで労働時間の適正化と従業員のワークライフバランスの確保を促すため。
	施策実施結果	36協定は順守、特別条項適用回数を昨年比15%削減できた。一方、80時間超過者が1名、代休の取得率は44.4%と目標の67%には未達だった。また有給取得日数は13.2日で目標の14日にあと一步だった。
	効果検証結果	労働時間対策委員会を設けて、取り組むことにより、年々平均超労時間や特別条項適用回数は減っており、過重労働の抑制に向けた効果は出ている。一方、休日出勤に対する代休取得は部門により偏りが大きい。今後、全社一体となった取り組みとなるよう意識の醸成が必要。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の健康増進、また「がん」等の重大疾病の未然防止のため喫煙率の低減を図ることとした。
	施策実施結果	禁煙指導等の全社的に利用可能な施策や制度の制定についての進捗は無し。喫煙率も28.8%で横ばいのままであった（ベンチマーク2020年度、28.8%）。
	効果検証結果	禁煙指導については、全社的に利用できる制度が必要なため、産業医、健康保険組合と方法を模索している。また、非喫煙者の理解も必要な制度が必要であり苦慮しており進捗なし。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本精線株式会社

英文名：NIPPON SEISEN CO.,LTD

■加入保険者：大同特殊鋼健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

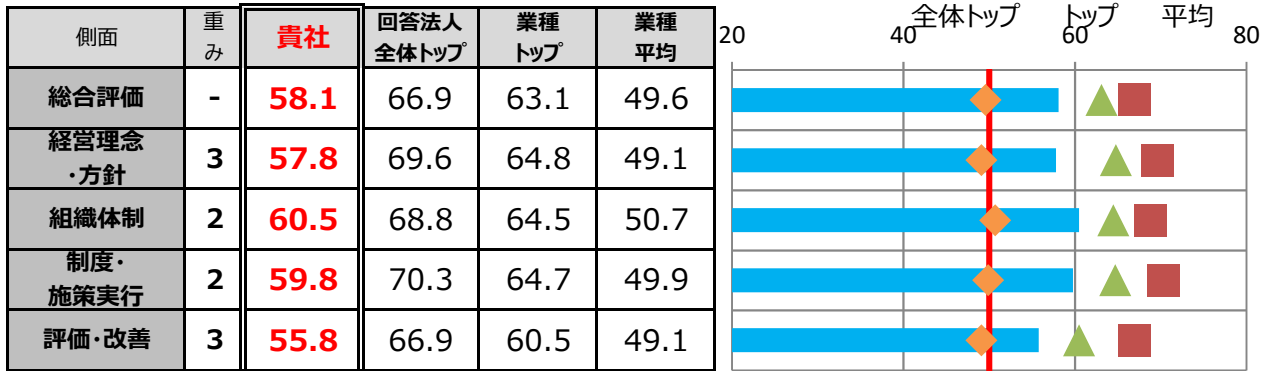
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.1** ↑1.4 (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



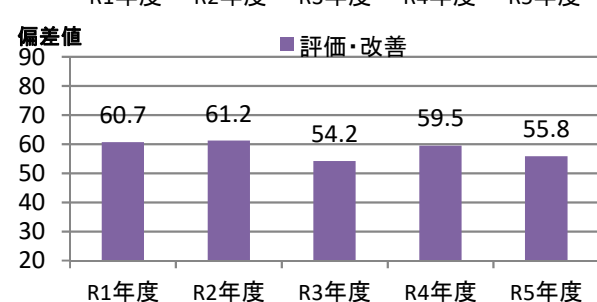
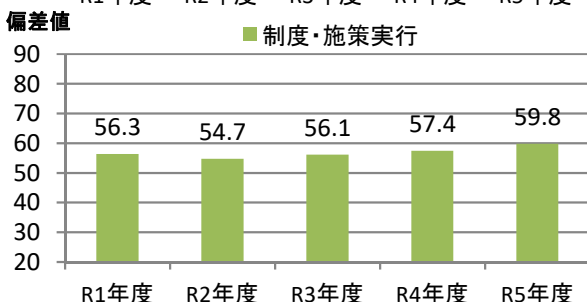
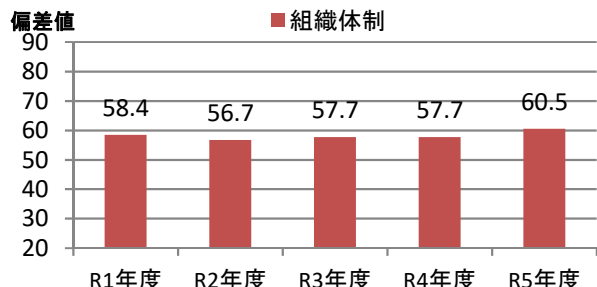
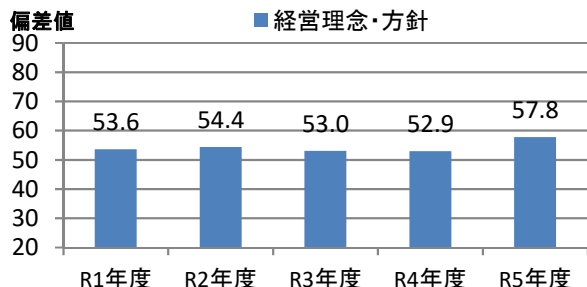
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

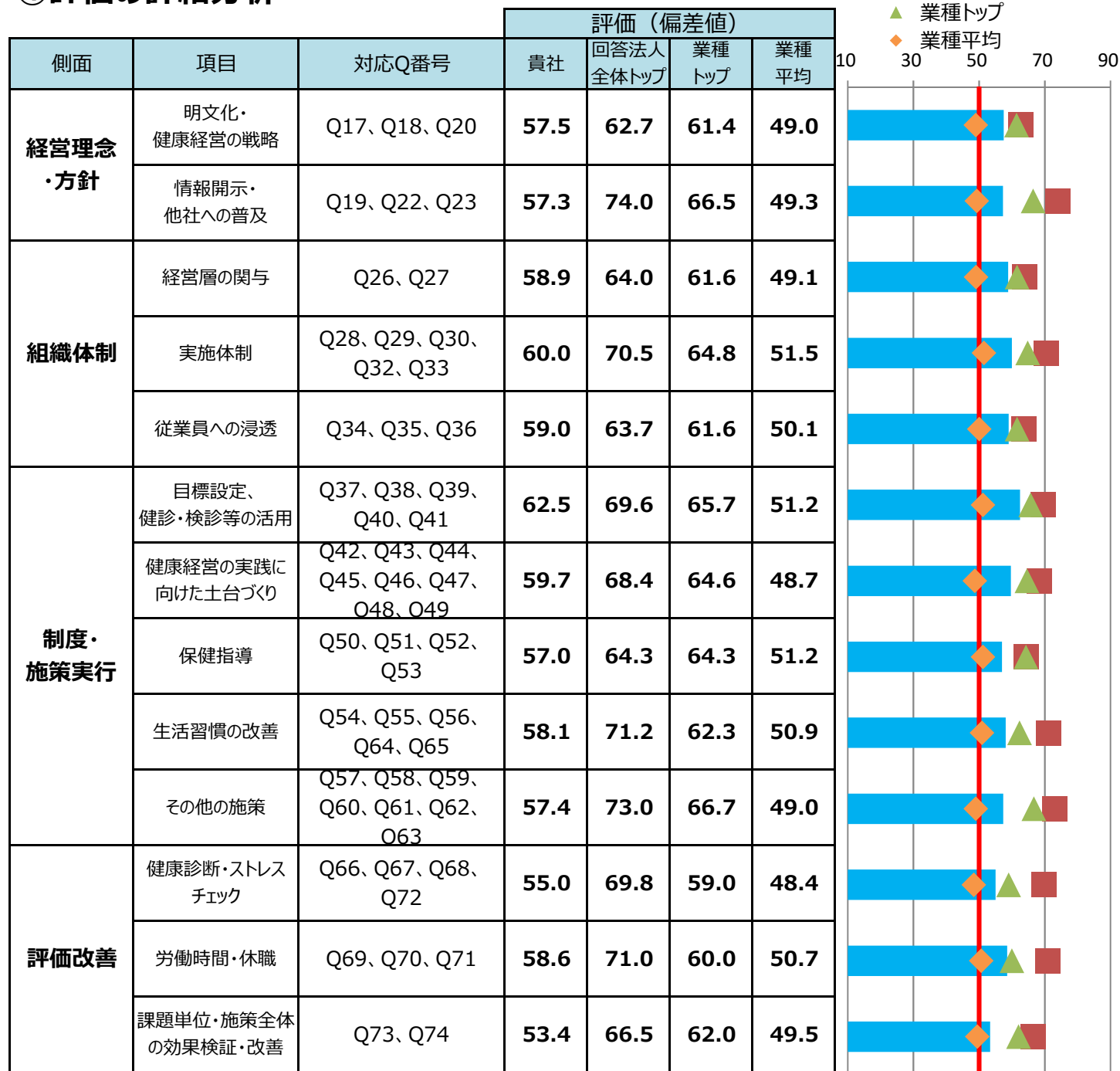
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	701~750位	951~1000位	851~900位	801~850位
総合評価	57.2	57.0(↓0.2)	54.9(↓2.1)	56.7(↑1.8)	58.1(↑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 世界の変化に素早く対応するには、技術・知識・行動の革新に挑戦する企業であり続けたい。少子高齢化が進み従業員の平均年齢が上昇する中、従業員の健康を維持・増進させ安定した労働力の確保、生産性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	健康診断によって所見有りとな診断された者の治療や要再検査者の再検査の受診を促進し、従業員の各種疾病の早期発見・早期治療の実現。疾病による離職や休職、生産性低下を防ぎ、高齢者を含む全ての従業員が高いパフォーマンスを発揮できるような企業を目指す。
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	統合報告書
URL	<a href="https://www.n-seisen.co.jp/assets/file/sustainability_report_2023_print.pdf">https://www.n-seisen.co.jp/assets/file/sustainability_report_2023_print.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.n-seisen.co.jp/ir/document/pdf/report_20230630_649e9e4922df4.pdf">https://www.n-seisen.co.jp/ir/document/pdf/report_20230630_649e9e4922df4.pdf</a>				
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	<a href="https://www.n-seisen.co.jp/ir/document/pdf/report_20230630_649e9e4922df4.pdf">https://www.n-seisen.co.jp/ir/document/pdf/report_20230630_649e9e4922df4.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	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	16.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	職場内のコミュニケーション促進を図るべく、懇親行事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	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	アプリを日々活用するようログインポイント付与、社内報等でのアプリ利用方法周知				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	年一回の体力機能測定により自分の体力年齢を把握することで運動機会の意識付けから習慣化を支援。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.4	%

■ 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	10.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	50.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	50.0	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	60.4	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.0	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	就業人数が特に多い生産拠点である枚方工場において「運動習慣のある者」の割合が全国平均を大きく下回っていた。重症化予防のためには生活習慣の改善も必要であり、腰痛などによる生産性低下防止、エイジフレンドリーの観点からも運動習慣を付けることが必要である。また、腰痛などの原因となる作業のある職場についてはハード面の改善も必要である。
	施策実施結果	ヨガなどの健康教室を月2回開催。就業時間中の出席を許可し、各職場へ積極的に参加する様、呼び掛けた。ハード面の改善としては、腰痛などの原因となる作業のある職場にアシスト設備やアシストスーツを導入した。
効果検証結果	2022年度健康診断問診票集計結果では「運動習慣のある者」の割合は、前年度比3%増の30%、2017年度との比較では10%増と順調に増加している。	
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	製造現場においては従業員は入社しての業務は避けられず、インフルエンザ等感染症のクラスター発生は業績に大きくかかわるリスクであり、クラスター発生防止が課題と認識している。
	施策実施結果	社内でのインフルエンザワクチンの集団接種や健保組合による接種費用補助の利用推進などを従業員とその家族へ案内、合計211名が制度を利用した。定期的なマスクの配布や手指消毒用のアルコール噴霧器を設置した。
効果検証結果	社員およびその家族のワクチン接種の推奨、マスクやアルコール噴霧器設置の結果、職場内のインフルエンザ感染症のクラスター発生はなかった。	

※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：株式会社プロテリアルプレジジョン

英文名：Proterial Precision, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

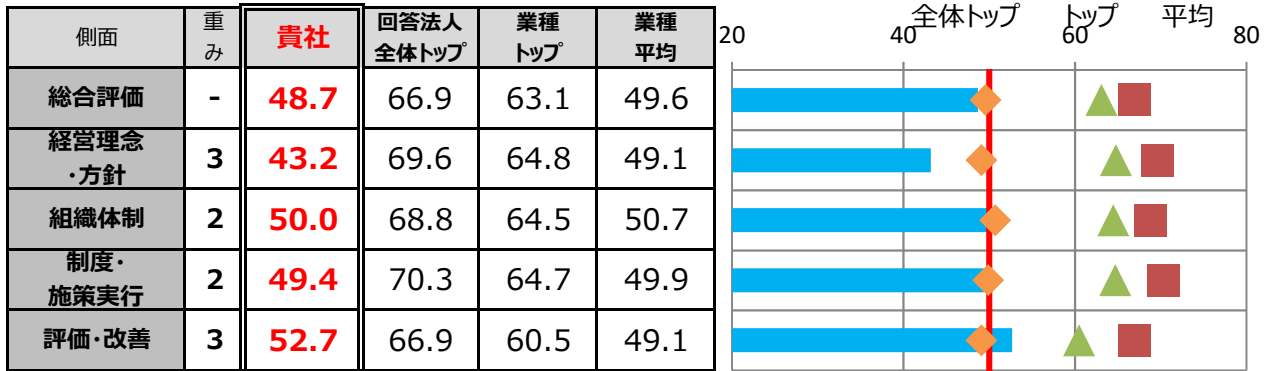
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.7** ↑3.9 (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



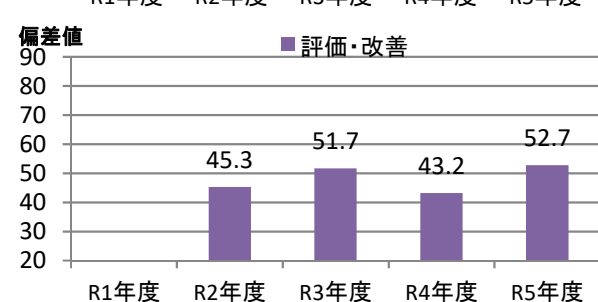
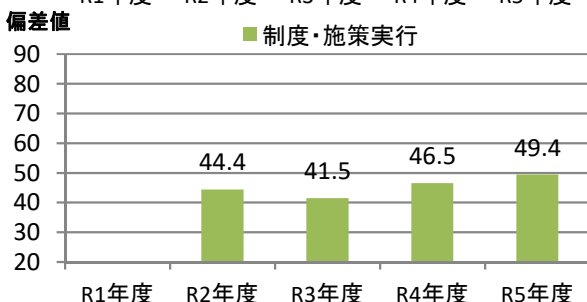
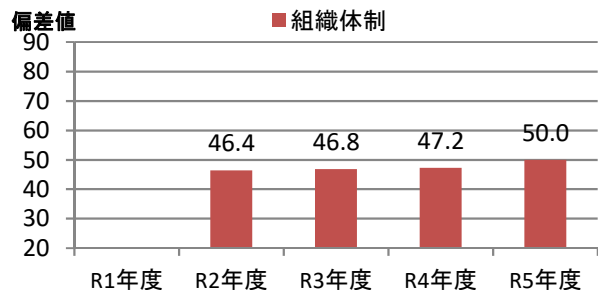
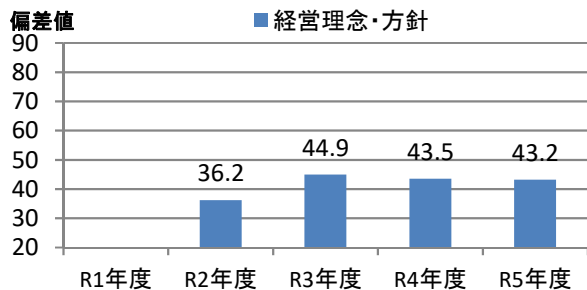
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

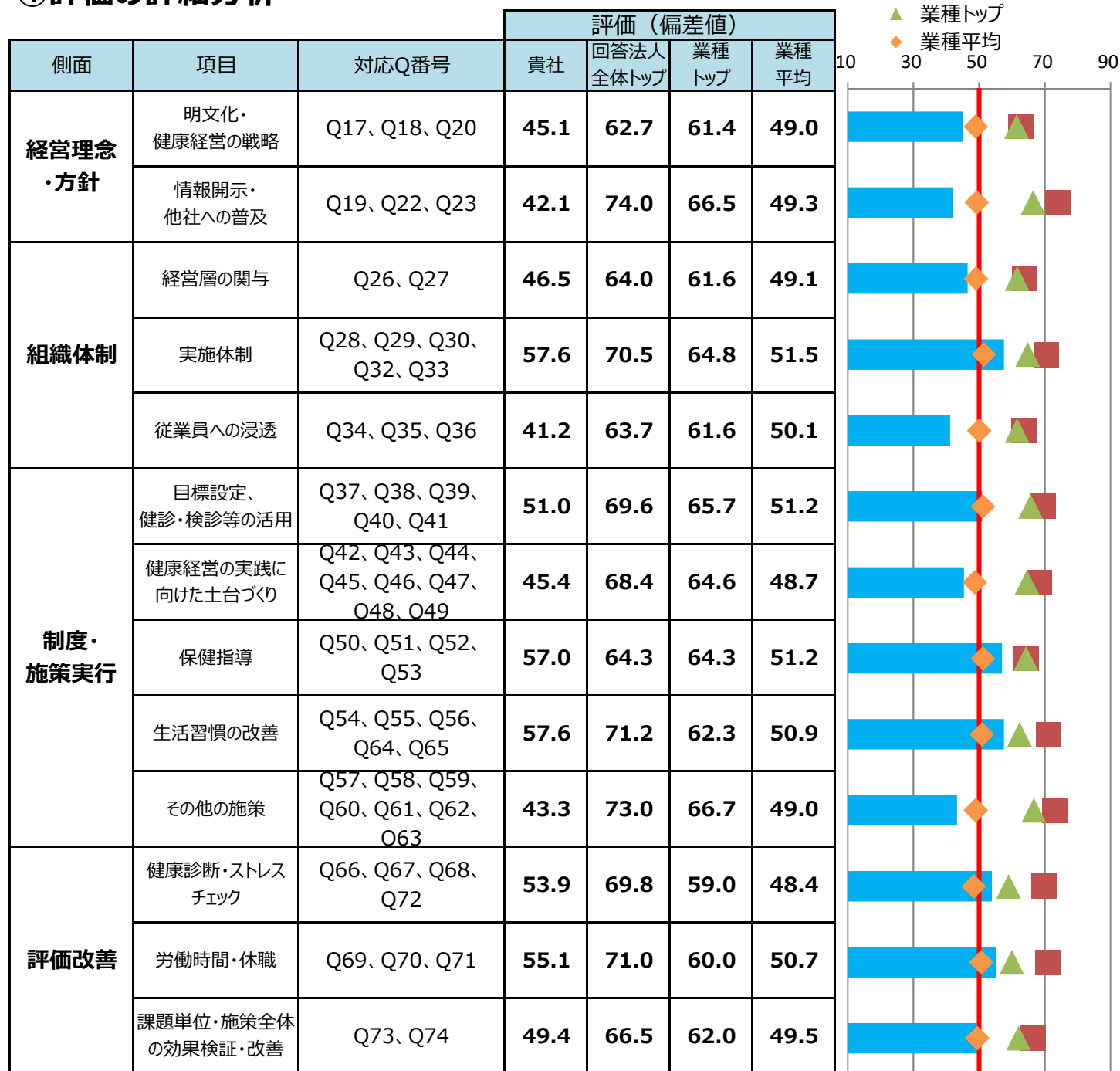
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1901~1950位	2301~2350位	2001~2050位
総合評価	-	42.6(-)	46.6(↑4.0)	44.8(↓1.8)	48.7(↑3.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導実施率の向上によるハイリスク者含む生活習慣病リスク保有者削減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。

※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	<a href="https://www.precision.proterial.com/company/health/index.html">https://www.precision.proterial.com/company/health/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 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	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	10.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	「クリーンアップ安来デー」社内でボランティアを募り、ゴミ拾いを行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.7	%

■ 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		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	50.9	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	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	50.0	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	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.6	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が高い結果となった。同時に健常者に対する生活習慣病の予防を行うため、従業員全体の健康意識の向上が必要である。
	施策実施結果	健康増進活動として、様々な健康イベントの開催や体重・血圧・握力計などの測定コーナー設置。また、グループ内の健康アプリを従業員に登録してもらい、健康意識の向上を図っている。
効果検証結果	昨年に比べ、ハイリスク対象者の割合も-2.7%下回り、運動習慣者の比率は6%向上しており、健康増進の効果は表れている。さらなる効果を上げるために、他社の活動など参考にしつつ新たな施策を検討中。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の割合が年々減少傾向にあるが、まだ一定数の喫煙者がいることから健康課題として継続。喫煙の継続による生活習慣病の重症化も懸念される。
	施策実施結果	就業時間の禁煙、禁煙セミナー、禁煙補助
効果検証結果	2020年喫煙者割合29.1% 2021年喫煙者割合27.3% 2022年喫煙者割合28.7%（喫煙者の人数は減っているが、割合は増加） 年々、効果が実証されているため、引き続き喫煙率を下がるよう、施策を継続して実施。 また、ハイリスク対象者も昨年に比べ、2.7%減となった。	

※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：三井ミーンナイト・メタル株式会社

英文名：MITSUI MEEHANITE METAL Co.,Ltd.

■加入保険者：三井E&S健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

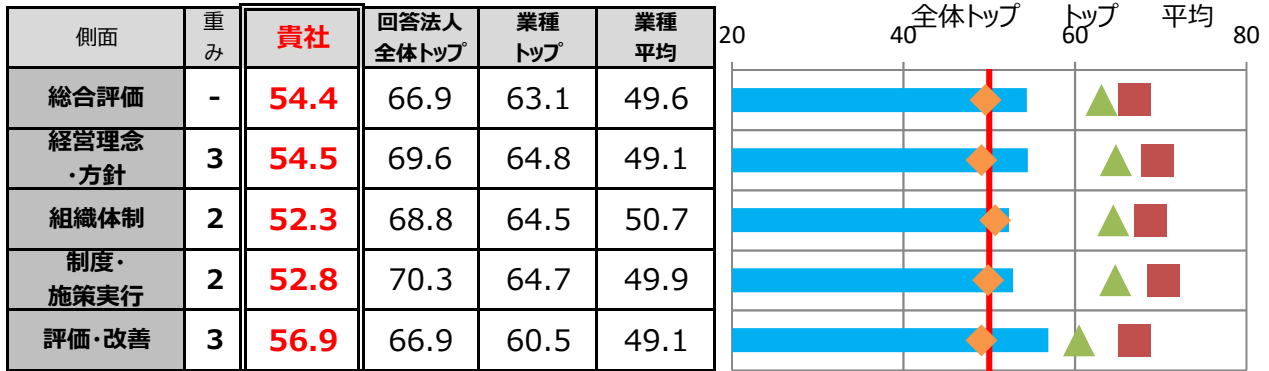
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↑0.3 (前回偏差値 54.1)

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

②評価の内訳



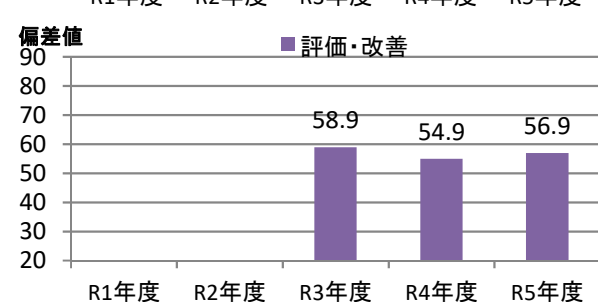
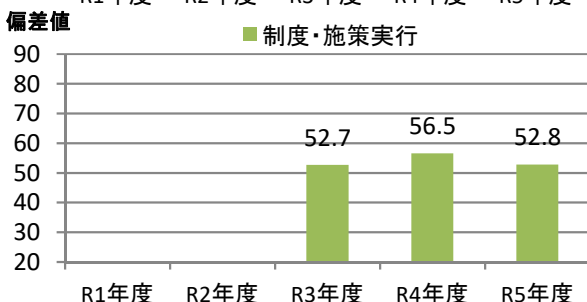
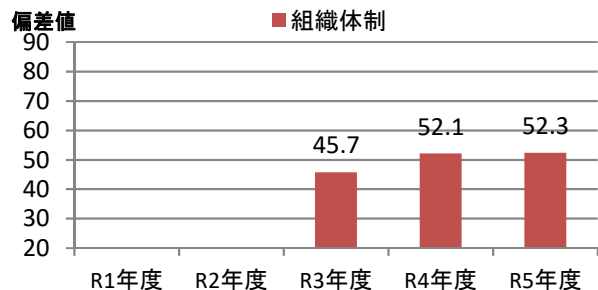
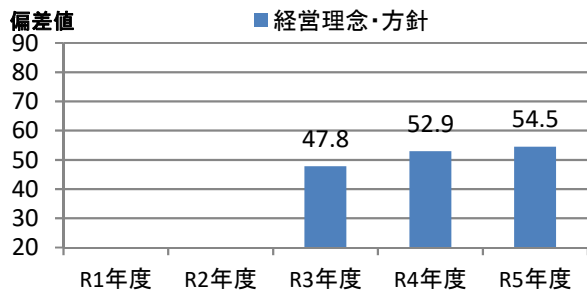
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

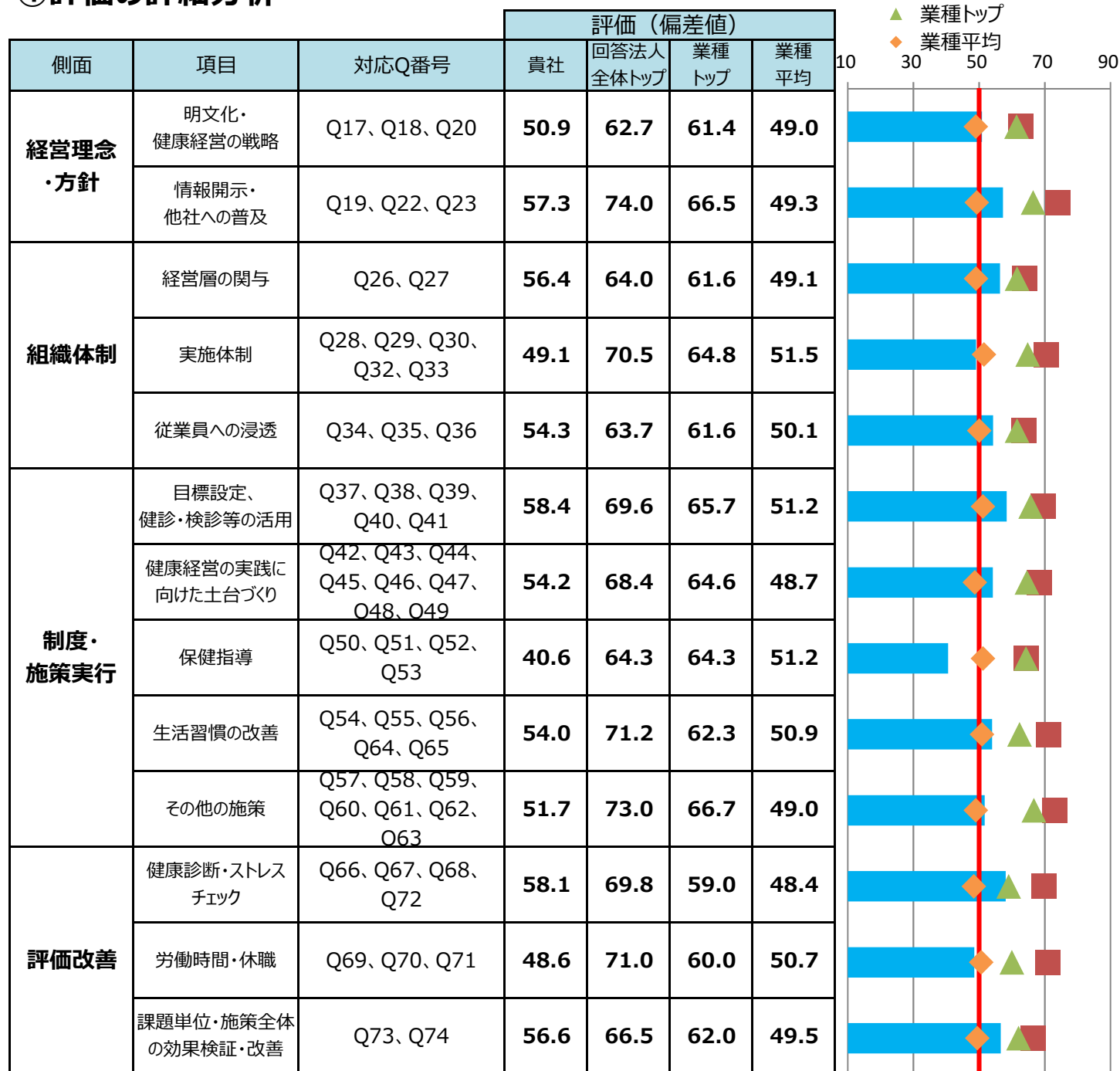
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1351~1400位	1151~1200位	1201~1250位
総合評価	-	-	51.7(-)	54.1(↑2.4)	54.4(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化が進み、労働人口が減少する中、健康で活躍し続けることのできる人材を確保していくことが企業経営を安定的に持続させるための課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営活動を通じて働きやすく、働きがいのある職場を築くことで従業員が心身共に健康で長く働き続けることが期待できる。エンゲージメントの向上を目指して、最終的な目標指標として2025年度までに、仕事満足度75%(2023年度 62%)、仕事の出来自己評価85%(2023年度 76%)を目標値として取り組みます。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf">https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf">https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf</a>				
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	<a href="https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf">https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf</a>				
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	<a href="https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf">https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	96.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員のソフトボール大会を毎年実施し、軽食、飲み物を会社負担で支給して従業員間の交流を				
(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	39.7	%

■ 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	PepUpのアプリを導入し、個人が入力したカロリー記録等から最適なアドバイスが受けられる環境を整備				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	効果的なラジオ体操についてセミナーを開催。角運動の目的と必要な動きのこつについて実技指導を受けた。				
(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	89.5	%

■ 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	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	61.0	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	50.9	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	51.8	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	50.0	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	51.7	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.0	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.5	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	食生活の改善に向けた取組みが必要。 2023年1月に全従業員対象とした「健康習慣アンケート」では、「飲み物」に関する無関心期（6か月以内に取り組み意思なし）と回答した従業員が31%と、他の項目に比べても低い結果である。
	施策実施結果	自動販売機にカロリー表示を行い、従業員の普段口にする飲み物に対して意識醸成を図っている。また、社内自販機の特設保健飲料に対して一部費用の補助を行い、食生活の推進を実施した。
効果検証結果	前回（2022年1月）30%、前々回（2021年8月）32%と「飲み物」に関する無関心期（6か月以内に取り組み意思なし）と回答した割合が改善されていない。引き続き取組みのPDCAサイクルを回しながら飲み物に対する意識醸成を図っていく。	
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	運動の改善に向けた取組みが必要。 2023年1月に全従業員対象とした「健康習慣アンケート」では、「運動」に関する無関心期（6か月以内に取り組み意思なし）と回答した従業員が30%と、他の項目に比べて最も低い結果となった。
	施策実施結果	隙間時間を利用したストレッチ体操（腰痛予防等）や自治体のウォーキングマップを情報提供。全従業員が3つの目標を掲げて一定期間取り組む健康増進イベントの健康アタックにて健康増進を目標とする従業員を増やした。
効果検証結果	前回（2022年1月）31%、前々回（2021年8月）29%と「運動」に関する無関心期（6か月以内に取り組み意思なし）と回答した割合が改善されていない。健康アタックについては継続して取り組めるようなサポート支援が不十分であったため、数値の改善に繋がらなかったと考える。この点も考慮し、引き続き取組みのPDCAサイクルを回しながら運動に対する意識醸成を図っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中央可鍛工業株式会社

英文名：CHUO MALLEABLE IRON CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

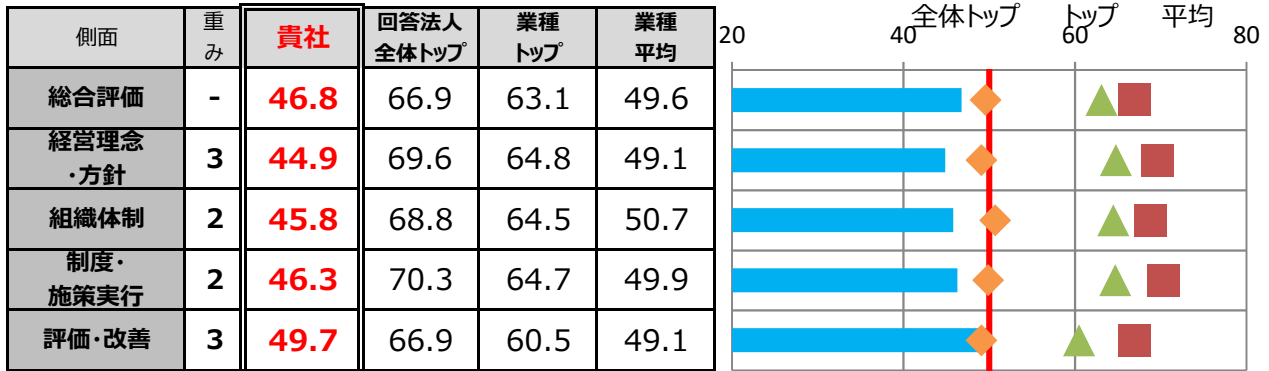
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.8** ↓1.3 (前回偏差値 48.1)

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

②評価の内訳



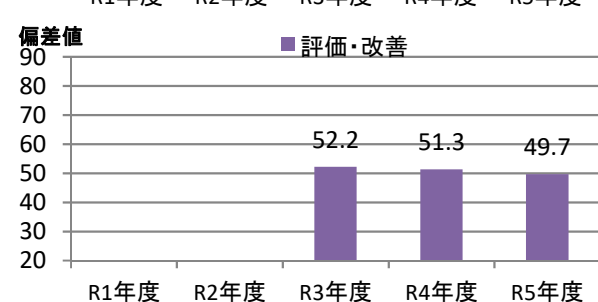
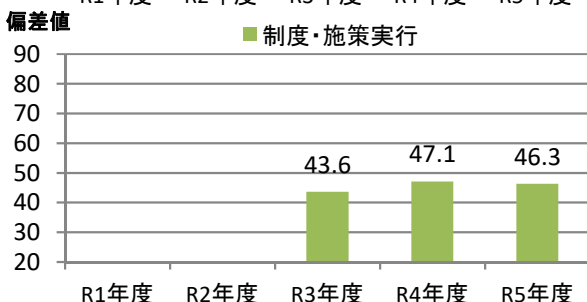
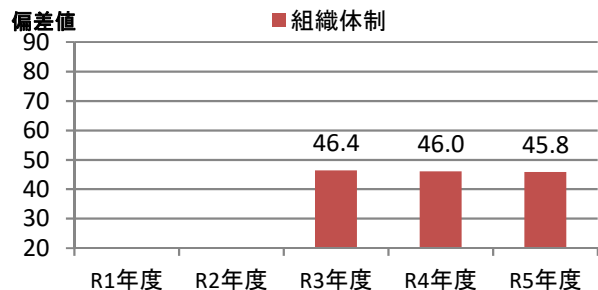
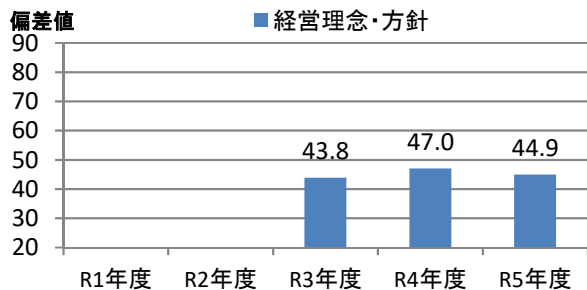
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

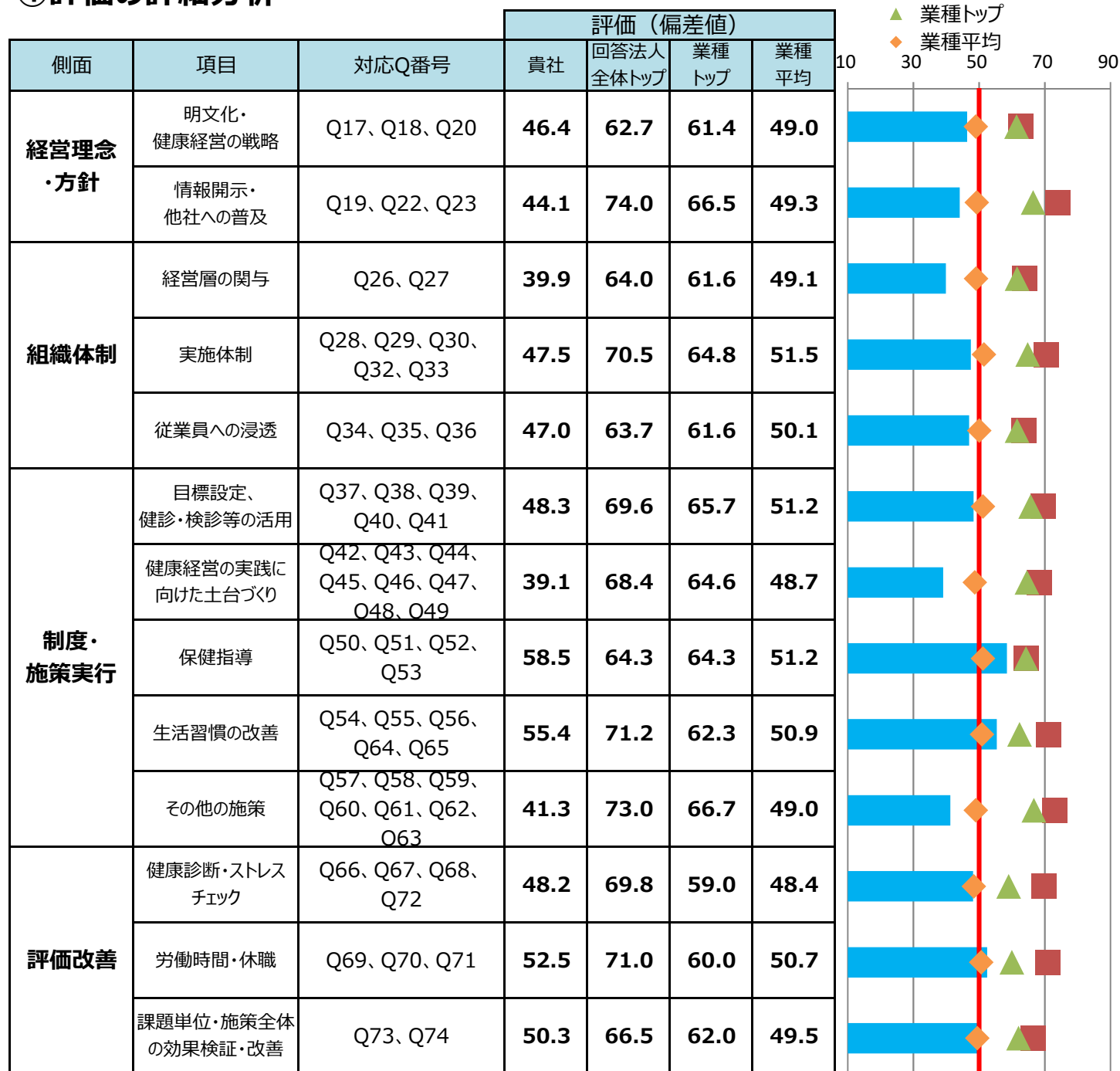
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1901~1950位	1901~1950位	2251~2300位
総合評価	-	-	46.8(-)	48.1(↑1.3)	46.8(↓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	人材定着や採用力向上 従業員に65歳まで健康を維持したまま、働き続けてもらうことが課題。パフォーマンスの維持が、会社の持続的な成長に繋がる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が65歳まで健康に働き続けられる事を期待している。具体的な指標として、低リスク者率を50%以上、被扶養者健診受診率を62%以上に改善を目指す。
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	<a href="https://chuokatan.co.jp/sustainability/work-life_balance.html">https://chuokatan.co.jp/sustainability/work-life_balance.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	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	75.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	野球部、サッカー部が有り、希望従業員の参加を新入社員研修時に呼びかけている				
(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	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	みそ汁の塩分濃度低減やラーメン等汁の減量、漬物の一部廃止や卓上調味料を減塩醤油に切り替え等				
(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	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	5点以上/週の運動の実施（ウォーキング20分/1点、筋トレ10分/1点 等を各自で決めて実施）				
(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	86.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	50.9	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	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.0	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	50.0	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	43.3	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.0	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.6	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病予防には質の良い睡眠は欠かせないが、睡眠についての知識が不足している
	施策実施結果	労働衛生コンサルタントにより従業員向けに「睡眠」についての講義を行った
	効果検証結果	アンケート結果から受講者の約97%から「参考になった」以上の回答をもらい、「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合が3%向上した
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トクセン工業株式会社

英文名：TOKUSEN KOGYO CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：鉄鋼

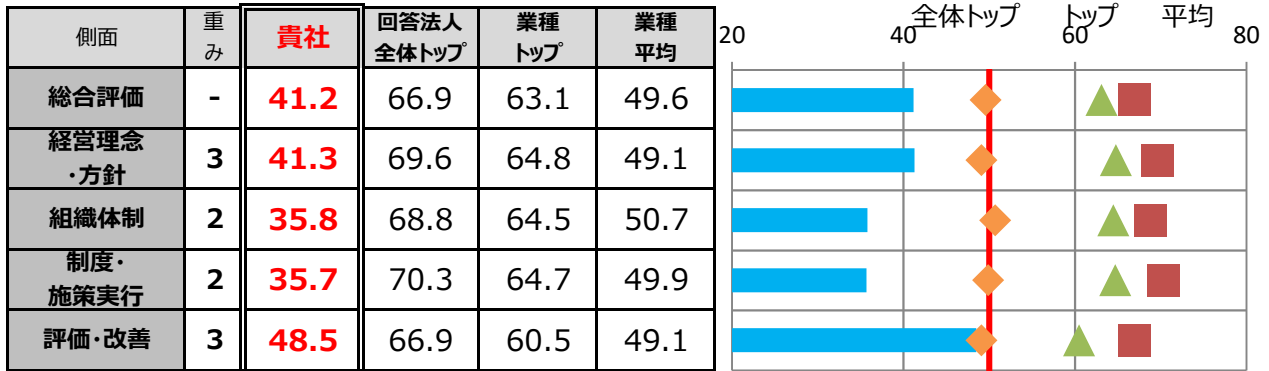
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.2** ↑0.6 (前回偏差値 40.6)

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

②評価の内訳



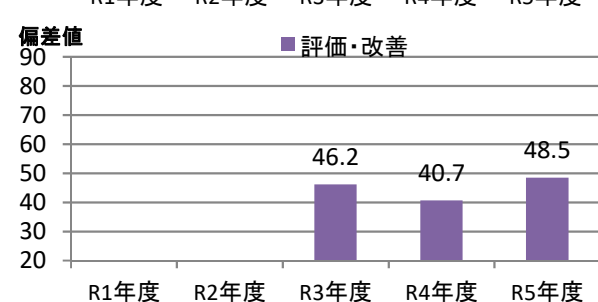
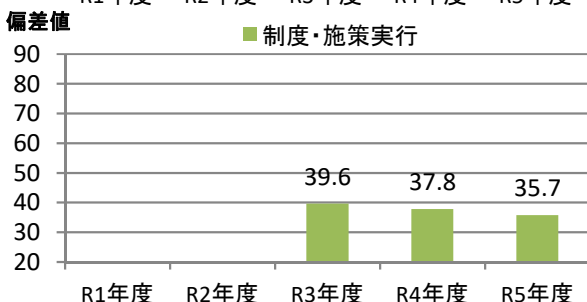
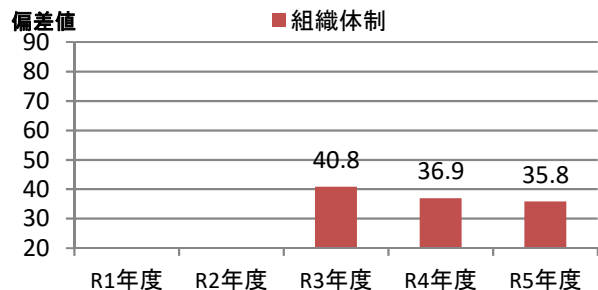
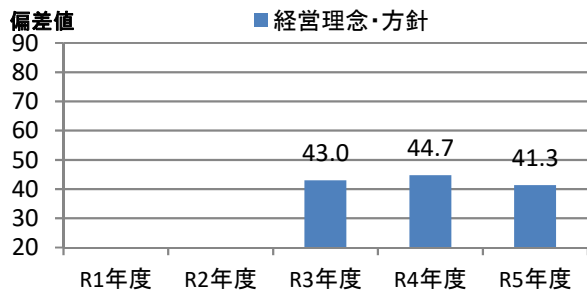
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

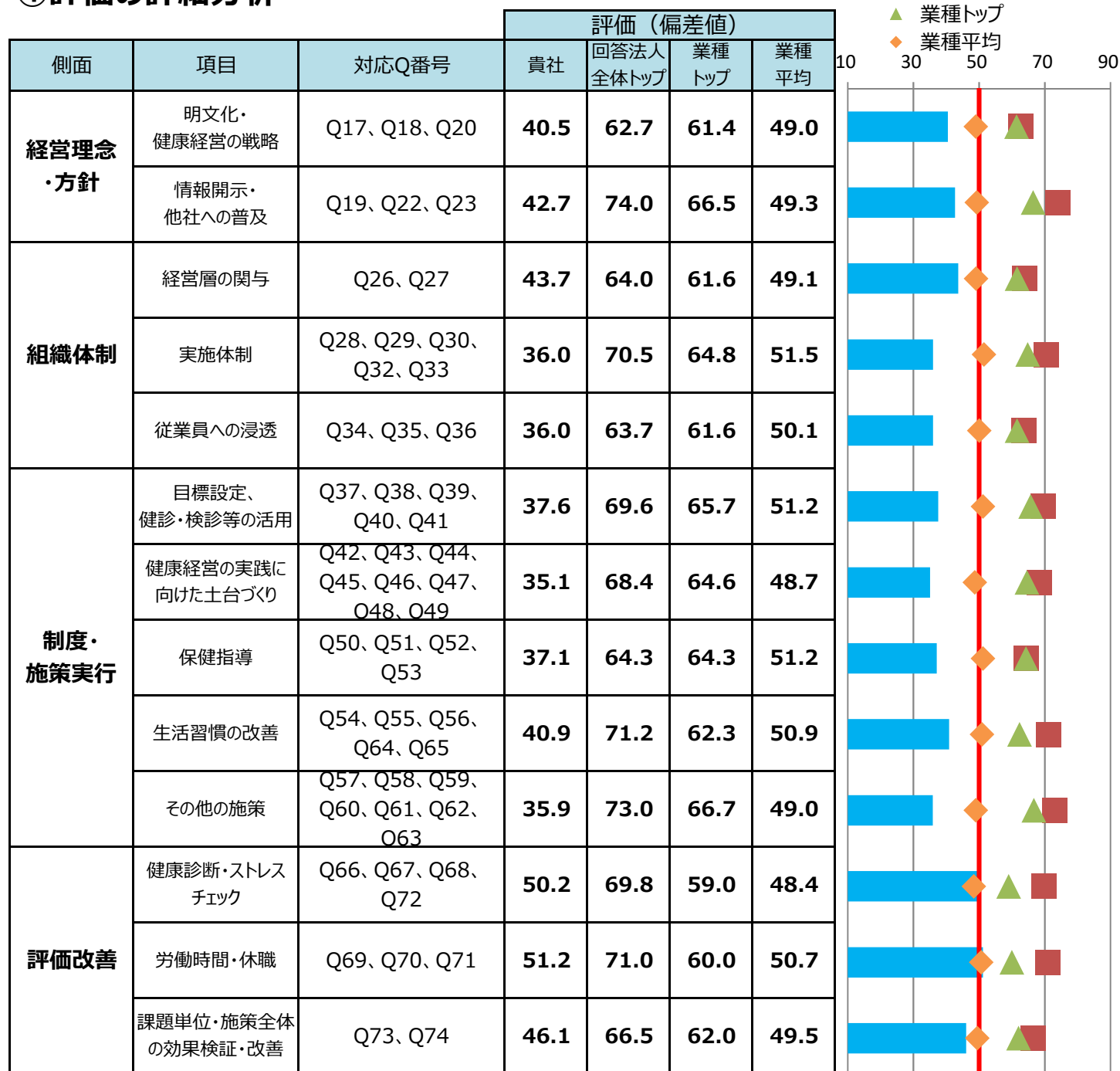
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2251~2300位	2651~2700位	2901~2950位
総合評価	-	-	42.8(-)	40.6(↓2.2)	41.2(↑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	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化により、年を追うごとに採用が難しくなっている。今後もこの傾向が続くはずなので、必要人員の充足は難しいことを前提に、いま在籍している従業員一人ひとりのパフォーマンスを向上させることで、人員不足を少しでも緩和させたい。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが在籍期間内でできるだけ長く健康で高いモチベーションを持って業務に励めることを期待している。具体的な指標として、2026年度に有所見率60%以下、喫煙率30%以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	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	<a href="http://www.tokusen.co.jp/company/healthmanagement.html">http://www.tokusen.co.jp/company/healthmanagement.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	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	10.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社内の運動（野球、バレーボール、卓球、ランニング）4クラブに運営資金を援助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%

■ 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	近隣でおこなわれるハーフマラソン大会で、参加希望社員に対して参加料の全額補助をおこなっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.7	%

■ 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		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	50.9	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	47.0	48.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.7	47.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	46.9	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.3	50.0	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	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.0	48.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	51.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.7	47.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いて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	少子高齢化により年を追うごとに採用が難しく、慢性的な人手不足になっている。あわせて公的年金の受給開始年齢の引き上げ完了で65歳まで働くことが当たり前となり、高齢の在籍従業員が増えている。そのため、生活習慣病等の疾病の高リスク者のリスクが年々高くなっている。
	施策実施結果	健康診断の結果において要精密検査者に対し、精密検査の受診勧奨並びに、受診料の一部補助を実施している。
	効果検証結果	4日以上私傷病による休業者は、2021年度と2022年度と比較し、人数は7人増となったが、1人あたりの平均休業日数はマイナス6.8日となり、多少なりとも効果はあったと思われる。
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: Y K K A P 株式会社

英文名: YKK AP Inc.

■加入保険者: Y K K 健康保険組合

非上場

■所属業種: 非鉄金属

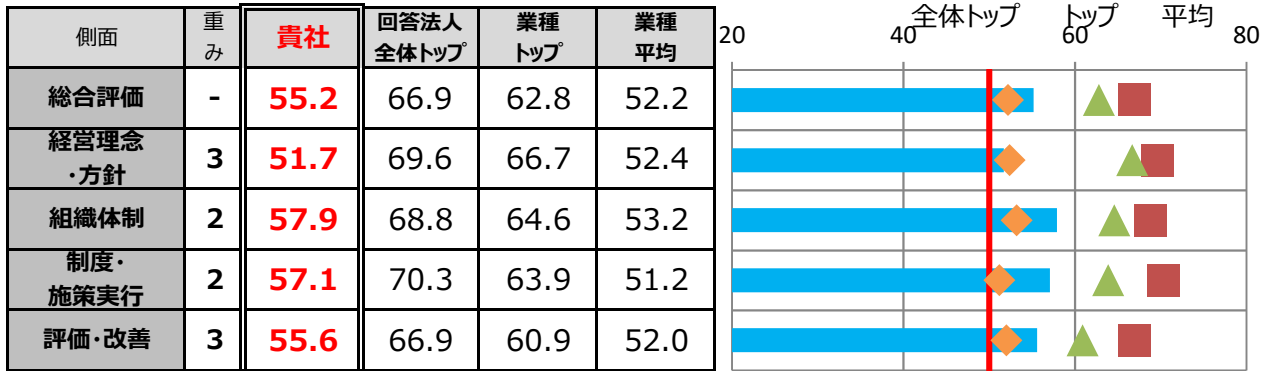
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価: **55.2** ↑0.6 (前回偏差値 54.6)

※「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



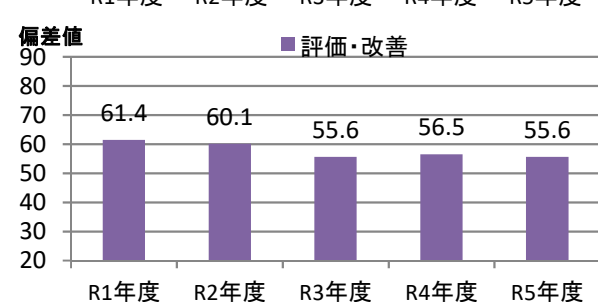
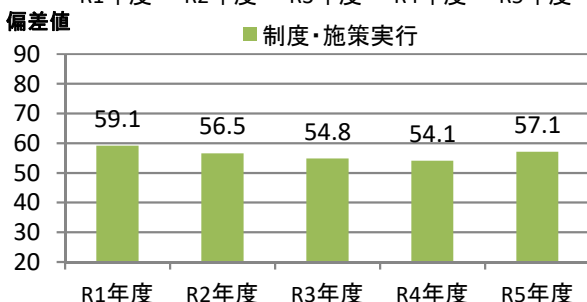
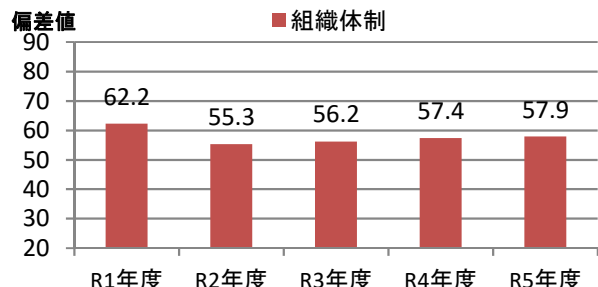
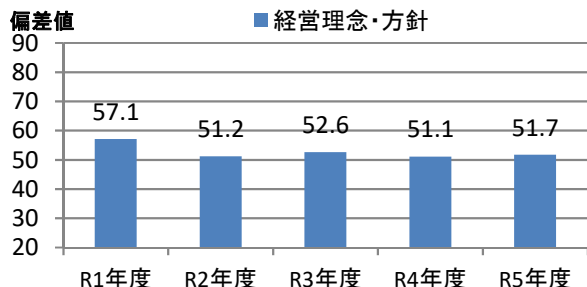
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

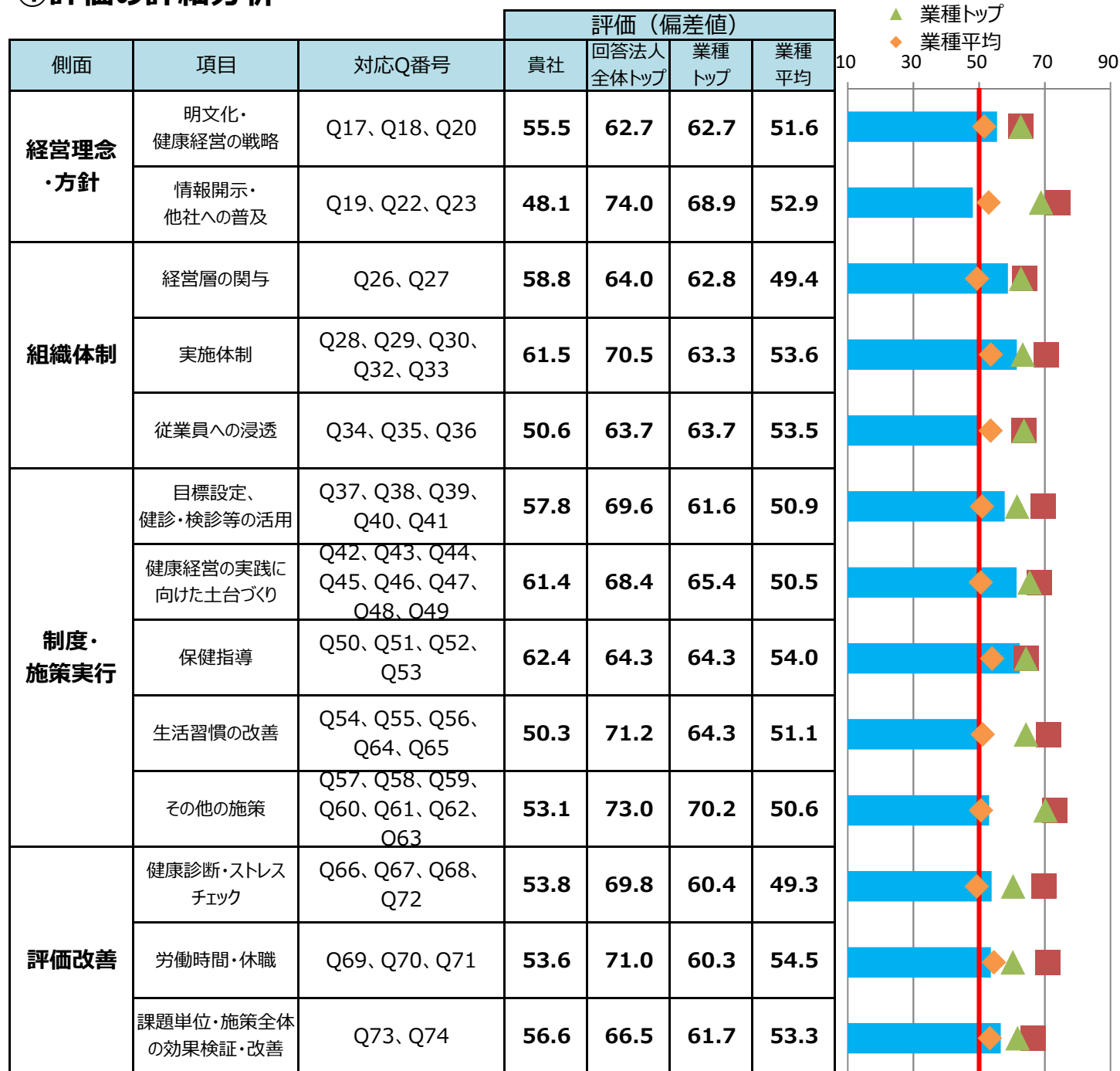
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	351~400位	801~850位	1001~1050位	1101~1150位	1101~1150位
総合評価	59.8	55.8(↓4.0)	54.7(↓1.1)	54.6(↓0.1)	55.2(↑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	従業員のパフォーマンス向上 2021年度より定年制度を廃止し、年齢に関係なく（65歳を超えても）、正社員として雇用継続ができるようになった。年齢の高い従業員の割合は確実に増えていくと予想される。その中で、全ての従業員が年齢に関らず、心身ともに健康で働き続けられること、働きがいのある職場環境を作ることが持続的成長を支える大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く、意欲的に働きたいと考え、取り組む姿勢を期待している。従業員が健康診断結果を正しく理解し、必要な治療を受ける、生活習慣の改善に取り組むことにより良好な状態を維持することが必要。（健診結果を正しく理解する割合85%以上、生活習慣の改善に取り組む割合60%以上が目標）。加えて、メンタルヘルスに留意し職場環境改善に取り組むことにより、メンタル不調者の30%減少。
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 従業員がやりがいをもって仕事をするため、働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、多様な働き方を取り入れて、より一層、ワークライフバランスが適正になる働き方が必要になります。また、就労期間が終わって第二の社会活動期になっても健康で活躍できるよう、会社と従業員はともに心身に健康づくりに取り組む必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックやエンゲージメント調査の結果をもとに会社はトップダウンと従業員の意見を汲み取るボトムアップ型の改善活動を継続することで、働きやすい職場づくりから働きがいのある職場づくりへアップグレードさせる。また、従業員個人も健康経営の方針に沿った健康づくりを実施することで、会社にいる間も、それが終わり別の社会に入った後も長く活躍できる。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/health/">https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/data/social/">https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/data/social/</a>				
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	<a href="https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/data/social/">https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/data/social/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	13	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	98.8	%	(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	その他				
取組内容	企業理念、働き方について話し合う集会、職場環境改善ミーティングを実施し、意見交換を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.7	%

■ 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	毎年2ヶ月間実施する健康づくりキャンペーンにて、食生活改善の複数コースを選択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	98.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.5	%

■ 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	毎年2ヶ月間実施する健康づくりキャンペーンにて、運動習慣定着に取り組む複数コースを用意している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.5	%

■ 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	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	56.6	50.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	51.9	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	51.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	51.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.1	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者（休業＋要配慮勤務中の社員）の人数割合が上昇している。ストレスチェック集団分析結果で総合健康リスクが「120超」の職場がある。
	施策実施結果	産業医による高ストレス者面談にて個人対応の早期化を図るとともに、組織（本部）毎に執行役員クラスが推進役を担う職場改善委員会を設置し、各拠点の環境改善を強く進めている。
効果検証結果	2023年6月に実施したストレスチェックの集団分析結果は、総合健康リスク120を超える要注意職場が全体の13.4%存在し、前年度の9.6%から大きく増えた。110超～120未満の職場も17.1%で前年14.1%から増加し、悪化している。年度初めの繁忙が原因と分析されており、これまで進めて来た個人対応や職場改善の継続に加えて、繁忙期でも一人当たり労働時間が増大しない体制づくりに取り組む。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員のQOL向上のため、労働時間を適正化することによりワークライフバランスの取れた働き方を進捗させたい。総合的な満足度向上を図る一環として。
	施策実施結果	社長からのメッセージを全従業員に配信、ノー残業デー実施、有休取得率を管理職評価項目に設定するほか、働き方改革委員会にて多様な働き方を検討、推進している。
効果検証結果	平均月間総実労働時間は2020年度に新型コロナウイルスの影響による休業日の取得などあり1,900時間を下回ったが、2021年度は増加に転じた。新型コロナ前に比べると総労働時間、有給休暇取得率とも着実に改善されており、取り組みを継続する。	

※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：三井金属鉱業株式会社

英文名：MITSUI MINING&SMELTING CO.,LTD

■加入保険者：三井健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

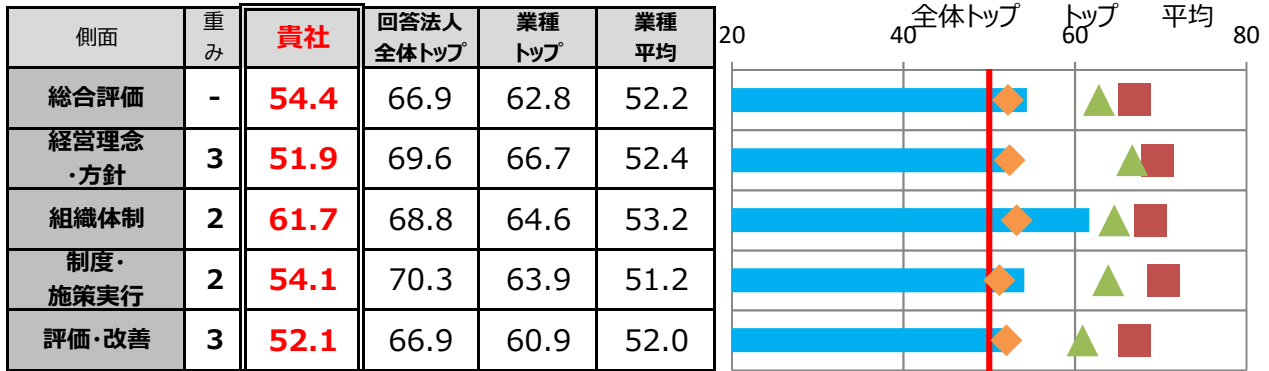
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↑3.9 (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



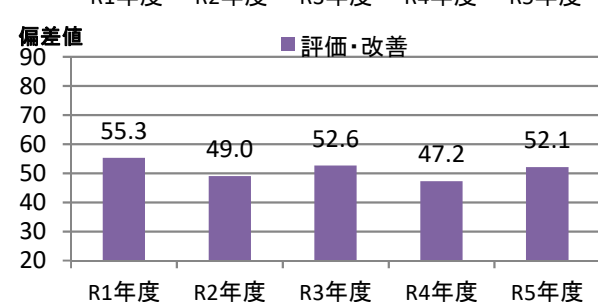
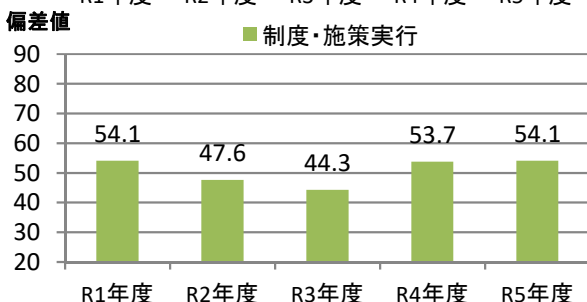
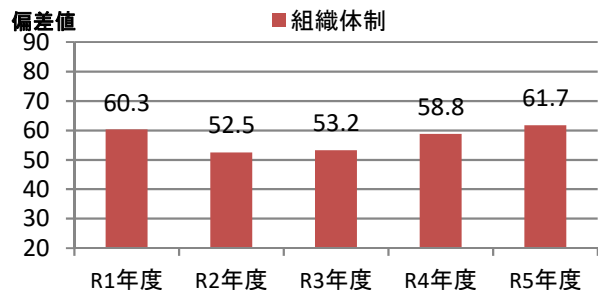
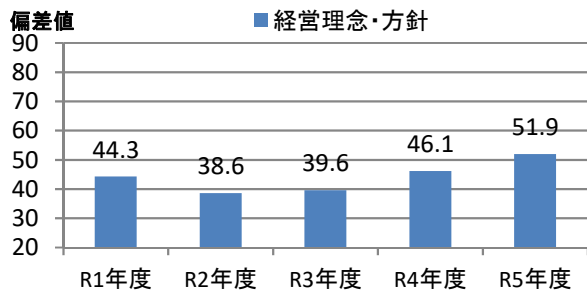
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

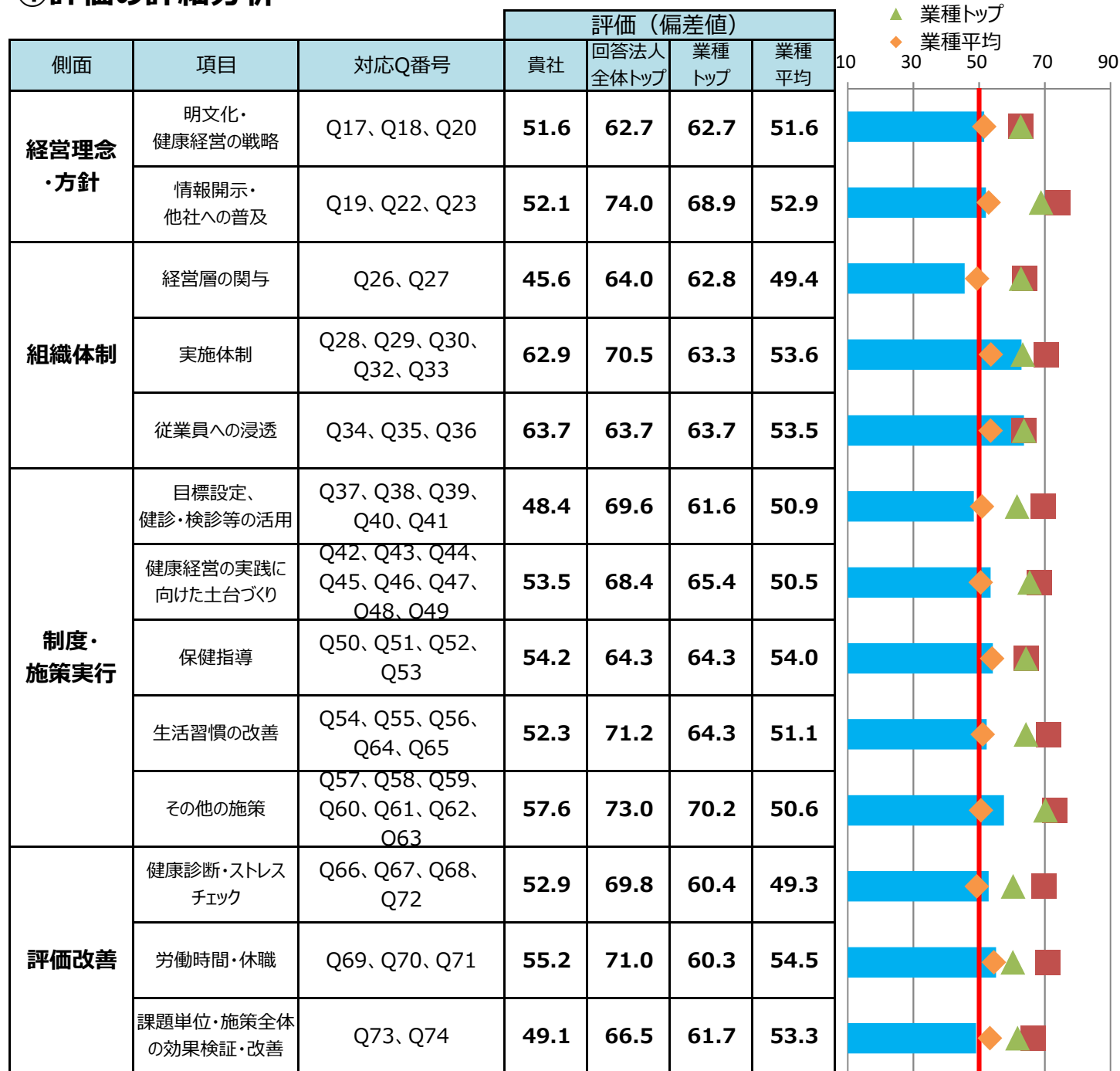
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1051~1100位	1651~1700位	1851~1900位	1551~1600位	1201~1250位
総合評価	52.8	46.3(↓6.5)	47.2(↑0.9)	50.5(↑3.3)	54.4(↑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	中長期的な企業価値向上 三井金属グループに働く全ての従業員およびその家族が心身ともに健康であることが重要な経営課題
	健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族が健康であることは、従業員の生活を充実させ、その個性・能力を最大限に発揮できる基盤となり、会社にとっても生産性を高め、業績向上に繋がる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	<a href="https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/data/csr_library/">https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/data/csr_library/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 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	<a href="https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/occupational/#block02">https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/occupational/#block02</a>				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	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	18.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	事業所横を流れる河川のごみ拾い（芝川クリーン作戦）を定期的実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ヘルシー弁当導入に向けた試食会の実施。(現在も導入に向け施策中)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康保険組合と提携しているスポーツクラブ等の施設利用の補助、プログラムの参加が出来る				
(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	4.8	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	50.8	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	55.2	51.9	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	57.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.8	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	51.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.3	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働者、それに伴う退職者の発生
	施策実施 結果	・産業医による面談指導基準の厳格化（3カ月連続45時間超過、単月で70時間超過）※対象者および対象者 所属部署へは面談指導の通知を行う。 ・労使による時短検討委員会の開催
	効果検証 結果	長時間労働が頻発している部署への介入にて該当者の現象がみられた
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱マテリアル株式会社

英文名：Mitsubishi Materials Corporation

■加入保険者：三菱マテリアル健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

①健康経営度評価結果

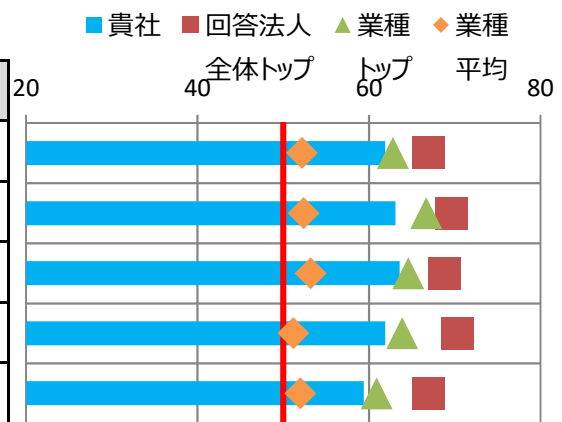
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↑3.3 (前回偏差値 58.6)

※「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	-	<b>61.9</b>	66.9	62.8	52.2
経営理念・方針	3	<b>63.1</b>	69.6	66.7	52.4
組織体制	2	<b>63.6</b>	68.8	64.6	53.2
制度・施策実行	2	<b>61.9</b>	70.3	63.9	51.2
評価・改善	3	<b>59.4</b>	66.9	60.9	52.0



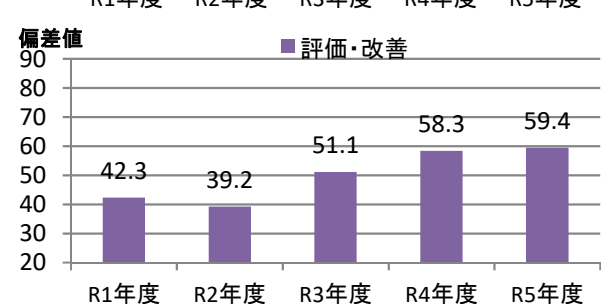
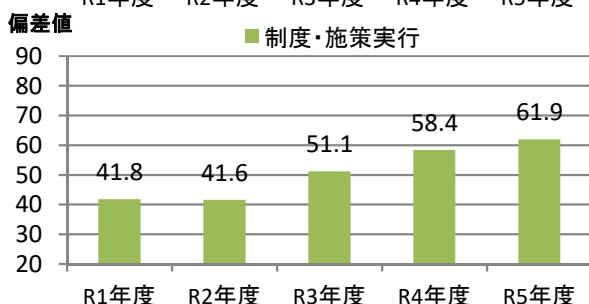
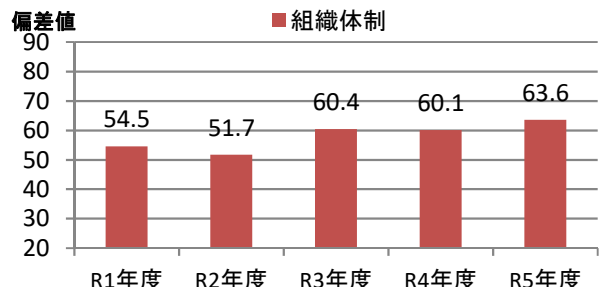
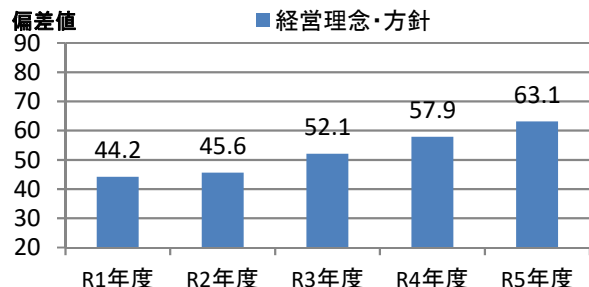
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

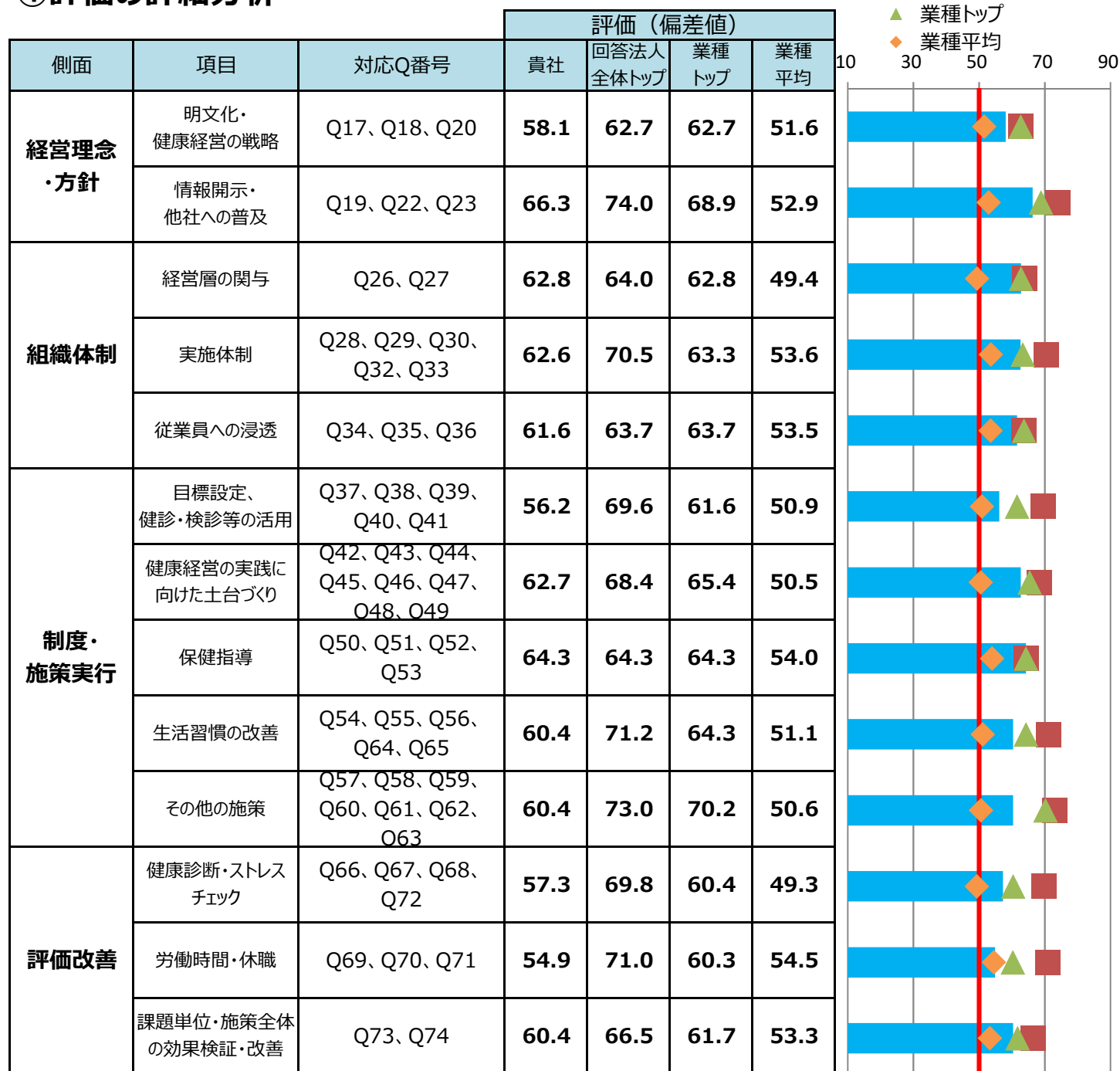
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1801~1850位	1151~1200位	701~750位	401~450位
総合評価	45.2	44.1(↓1.1)	53.3(↑9.2)	58.6(↑5.3)	61.9(↑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 「安全と健康は全てに優先させる」ことが当社の経営における最優先の項目であり、行動規範にも掲げ、労働災害の防止や労働衛生の確保と共に、社員の健康管理に最大限の努力を払い、継続的な改善を図っていくこととしている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の心と身体の健康が保たれるよう、健康保険組合と連携し諸活動を展開する。具体的には、定期健康診断および特定健診の受診率100%をはじめとした年度ごとの重点実施項目を定め、全社的な健康経営施策の展開を通じ、従業員とその家族の健康水準の向上を図っていく。これらの企業理念に基づいた健康増進活動が、従業員の活力向上や生産性向上、ひいては企業価値の向上につながると思う。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社ではマテリアリティ（重要課題）として「労働安全衛生」と「人的資本の確保と活用」を定めており、健康経営の推進を強化することによってWell-being推進を通じた働きがいの醸成を目指している。これは当社の人事戦略における共創と成長を生み出す基盤の構築に不可欠なことであり、左記基盤を構築することで、従業員一人ひとりの働きがいの向上を総和した会社全体の組織力を高めていく。
	健康経営の実施により期待する効果	人生100年時代と言われている中、エンゲージメントの継続的向上につなげるべく、健康施策を通じ、職場においては高血圧、糖尿病ハイリスク者低減・喫煙率低減・ストレスチェック結果のいきいき度の向上を、また従業員個人や家族についてはヘルスリテラシーの向上を図り、健康寿命を延ばしていく。

※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	<a href="https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/">https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/">https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/</a>				
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	<a href="https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/">https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/</a>				
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	<a href="https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/">https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	13	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合と共同し、健康支援アプリkencom上で年2回ウォーキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

■ 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	健康保険組合と共同し健康支援アプリで食習慣改善のための目標設定等、自己管理のサポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.7	%

■ 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	健康保険組合と共同し、健康支援アプリ上でウォーキングイベントを年2回開催し運動習慣の契機にしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	24.0	%
管理職限定	○	全管理職の	95.2	%
限定しない	○	全従業員の	87.7	%

※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	60.4	50.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.0	51.9	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	52.2	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.0	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	51.7	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	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.1	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健保組合発行の資料や事務局作成の健康診断概況資料から、血圧や血糖値に加え、喫煙率（26.2%）や飲酒習慣（健保によるリスク評価結果で5段階の最下位）に課題があると認識。また昨年秋の各事業所担当者へのヒアリングでも喫煙、飲酒に関する課題が出された。以上より、従業員の健康保持・疾病予防には、従業員への健康に対する意識向上と基本的な知識の付与が不可欠と考え、従来に比べ従業員向け研修を拡充することとした。
	効果検証結果	従業員が健康に関する基本事項を認識し、健康管理の意識を高めるため、健康経営の目的、生活習慣病予防、飲酒リスク、更には女性特有の健康課題や高齢従業員をテーマとした研修を、全従業員対象に実施。
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	本年度の健康診断の結果は現時点で出ていないが、研修受講者へのアンケートの結果、研修内容が自身の健康維持に役立つか（とても役立ちそう、少しは役立ちそう、どちらともいえない、役に立ちそうはないの4件法）の質問に対し、96%の回答が前向きな感想（とても役立ちそう、少しは役立ちそう）であり、従業員一人ひとりの健康の保持・増進に向けて健康管理の意識を高めることにつながっていると考える。
	効果検証結果	2022年度のメンタルヘルス・セルフケア研修では睡眠衛生をテーマとし、受講後のアンケート結果では99%が肯定的回答であったが、同年度のストレスチェック調査項目では、総睡眠時間が不足しているという回答が72%であった。睡眠時間の不足はメンタルヘルス不調や生産性への低下にもつながるリスクがあるため、改善に向けた施策が必要と考えた。
効果 検証 ②	施策実施結果	全従業員を対象に毎年実施しているメンタルヘルス・セルフケア研修にて、2023年度は、「心の休め方」をテーマとして実施している。現在も全員受講に向け展開中。
	効果検証結果	2023年度のメンタルヘルス・セルフケア研修において、10月1日時点の途中集計結果ではあるが、既受講者へのアンケート結果では、96%の回答が肯定的な感想（とても良かった、よかった）であった。また自分でストレスをコントロールする一助になった等のコメントが得られており、心身の健康における心の休め方の重要理解につながっていると考察。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友金属鉱山株式会社

英文名：Sumitomo Metal Mining Co., Ltd

■加入保険者：住友金属鉱山健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

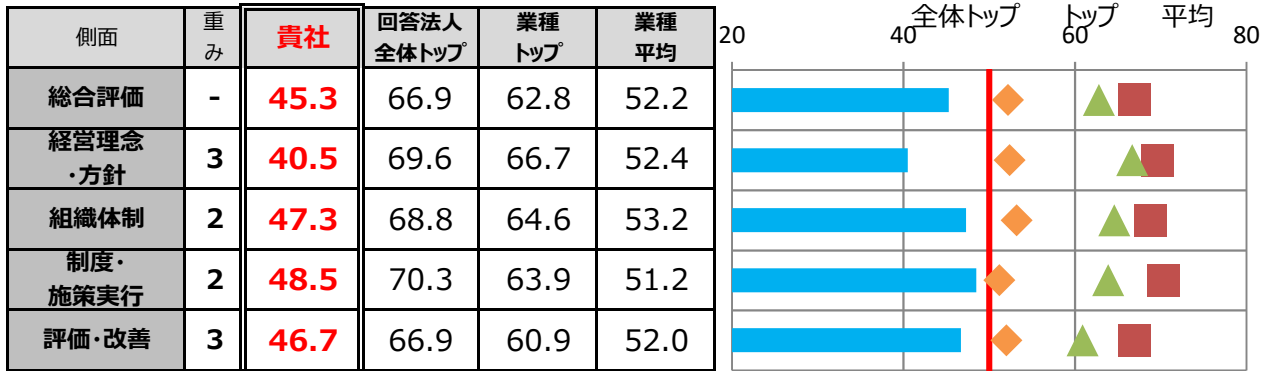
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** ↑3.0 (前回偏差値 42.3)

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

②評価の内訳



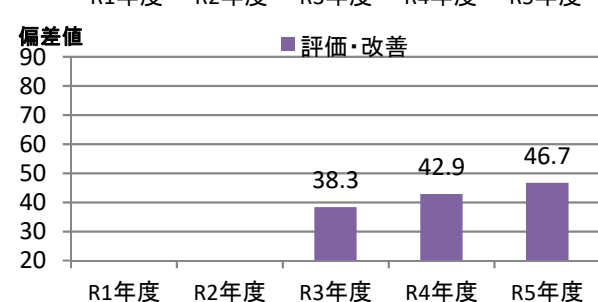
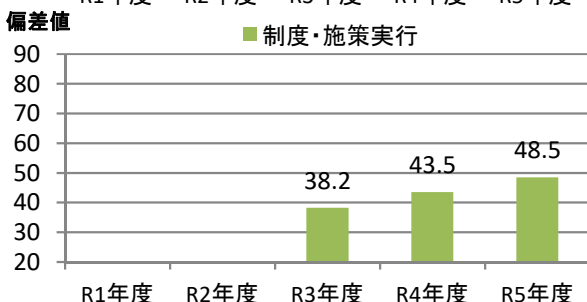
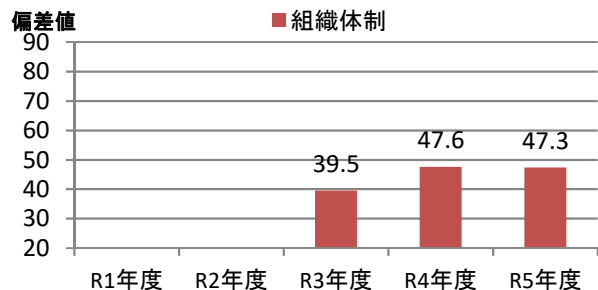
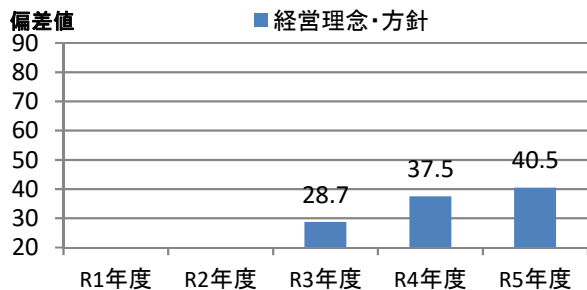
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

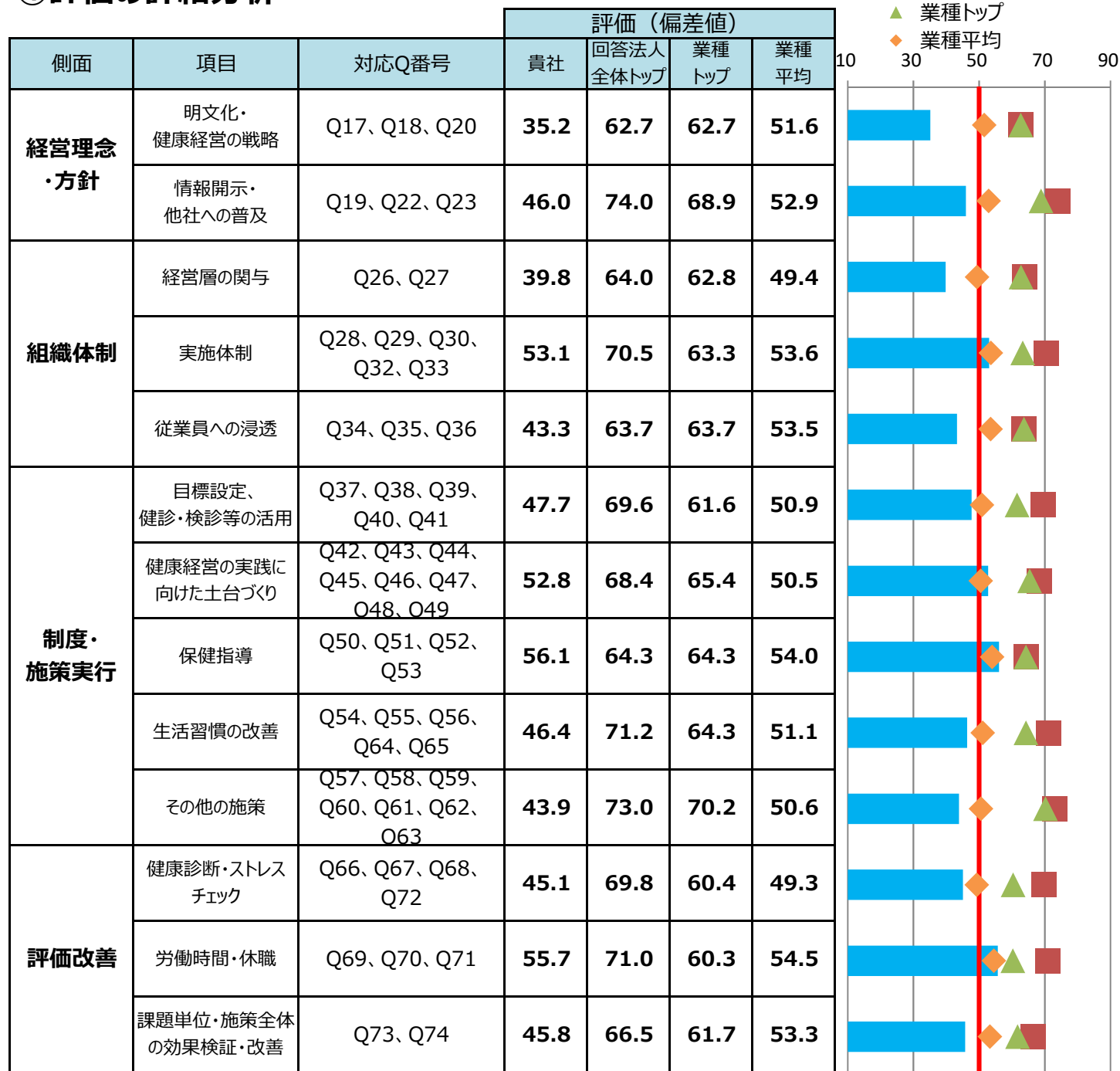
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2601~2650位	2501~2550位	2451~2500位
総合評価	-	-	35.6(-)	42.3(↑6.7)	45.3(↑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	-
	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	<a href="https://www.smm.co.jp/sustainability/management/health/">https://www.smm.co.jp/sustainability/management/health/</a> <a href="https://www.smm.co.jp/sustainability/approach/#section02">https://www.smm.co.jp/sustainability/approach/#section02</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 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)	21	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	18.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	工場周辺・海岸等清掃、イベントサポート、植林、古本回収、使用済み切手回収、エコキャップ、献				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.3	%

■ 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	本社社員食堂でヘルスアップメニュー（減塩、低脂質、野菜たっぷり等）を用意し日々選択できる環境である				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 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	健康ポータルサイトMY HEALTH WEBのアプリを利用したウォーキング大会「歩Fes.」を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.9	%

■ 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	51.2	50.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	51.9	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	40.0	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.5	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	51.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年メンタル関連疾患等による長期欠業者数が横這いであること。
	施策実施 結果	上司に対するラインケア研修等各種研修の実施やストレスチェック結果のフィードバックにより、部下のストレスレベルやメンタル関連疾患等が悪化していないかチェック、対策立案、ラインケアを実践させている。
効果検証 結果	ここ数年間のメンタル関連疾患患者数の推移を確認したところ、横這いの状況が続いている。	
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	男性の血糖値と脂質の数値が異常の比率が高い。
	施策実施 結果	健保組合の特定健診の結果から生活習慣病重症化リスクの高い者を抽出し、未受診者には受診勧奨、治療中の者には主治医と治療方針を相談するよう通知し、受診報告を求めた。
効果検証 結果	男性のリスク中程度（医師の受診が必要なレベル）の者の比率は、2020年度は29%だったが、2022年度は27%まで低下した。	

※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：古河機械金属株式会社

英文名：

■加入保険者：古河健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

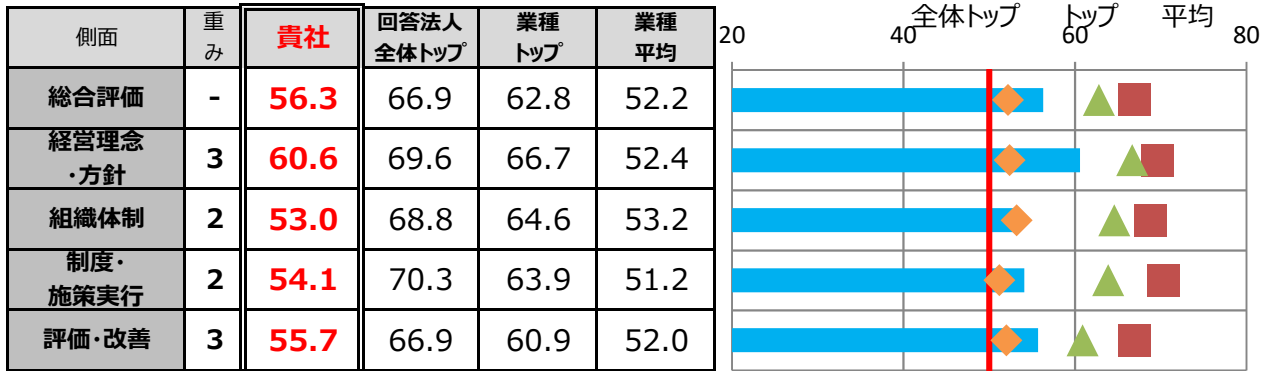
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.3** ↓1.0 (前回偏差値 57.3)

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

②評価の内訳



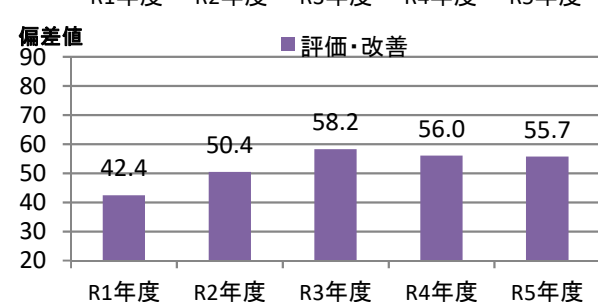
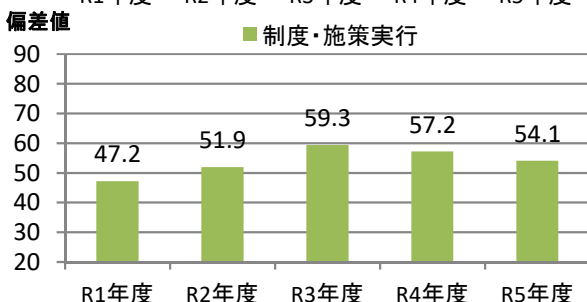
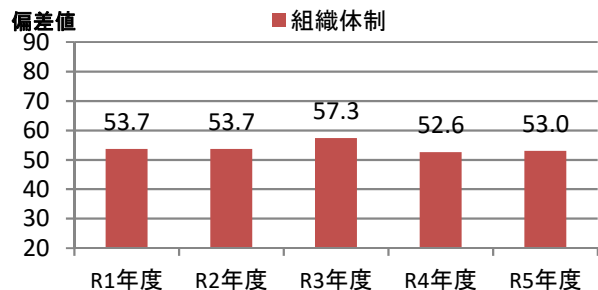
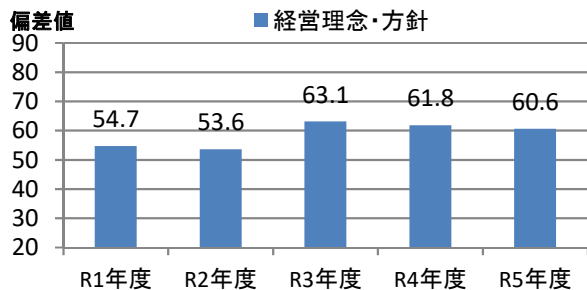
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

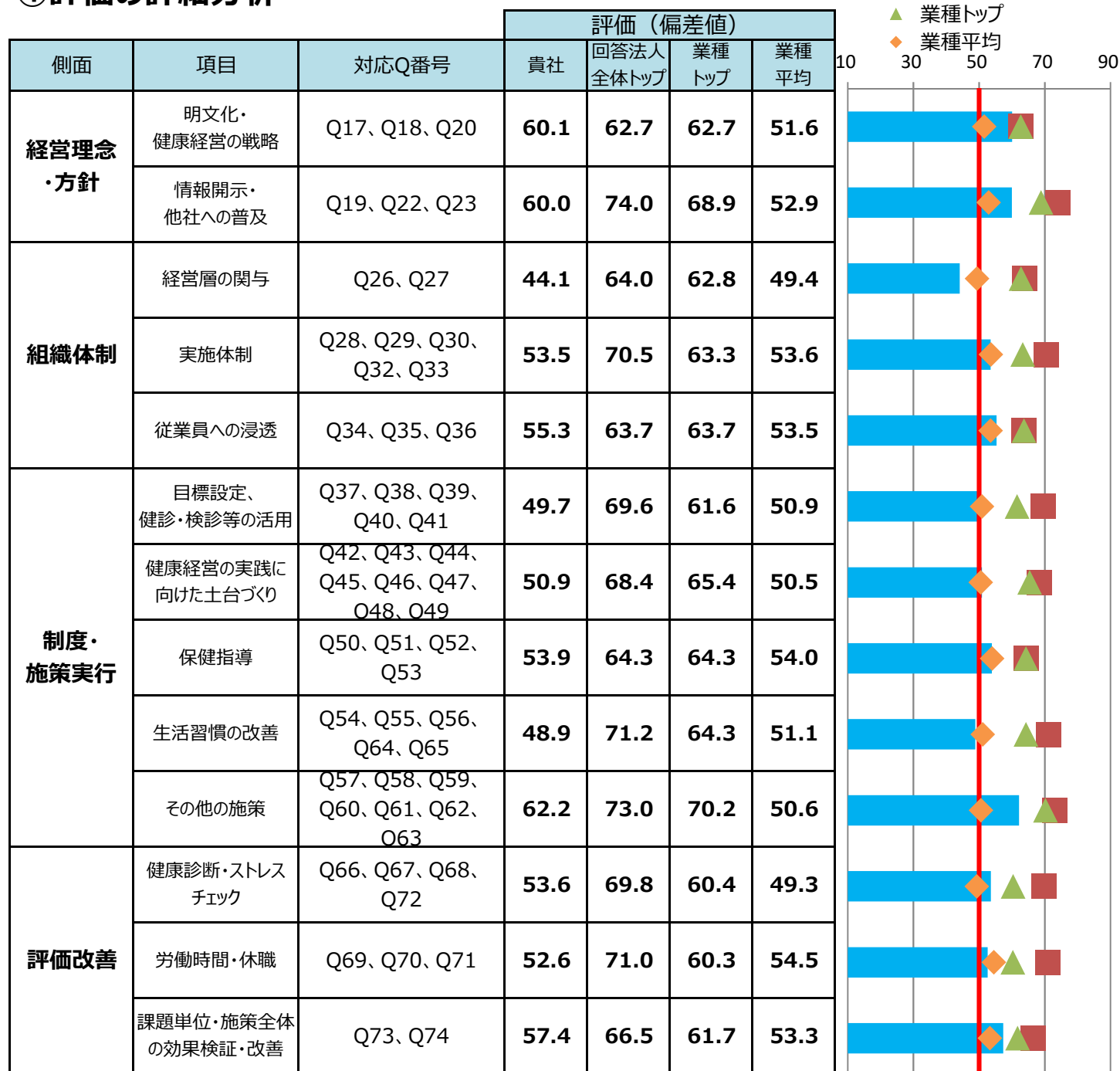
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位	451~500位	801~850位	951~1000位
総合評価	49.3	52.3(↑3.0)	59.7(↑7.4)	57.3(↓2.4)	56.3(↓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 従業員一人ひとりが心身ともに健康で毎日いきいきと能力を十分に発揮し、新たな価値を創造することに挑戦できる働きがいのある職場環境づくりを経営上の課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断結果における有所見者率の半減 傷病による職場離脱する従業員の半減 傷病を抱えながら就業することで業務遂行能力が低下する従業員の低減
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	<a href="https://www.furukawakk.co.jp/kenko/">https://www.furukawakk.co.jp/kenko/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.furukawakk.co.jp/kenko/">https://www.furukawakk.co.jp/kenko/</a>				
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	<a href="https://www.furukawakk.co.jp/kenko/">https://www.furukawakk.co.jp/kenko/</a>				
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	<a href="https://www.furukawakk.co.jp/kenko/">https://www.furukawakk.co.jp/kenko/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	30	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		%	(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	社内部活動の活動費を一部会社から支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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、仕出弁当での食事提供のほか、単身者向けの寮で朝夕の食事を提供し、食生活をサポートしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 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	歩数計測アプリを導入して、個人の運動を促進させる取り組みを始めた。				
(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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	25.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	25.0	%

※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	50.0	50.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	51.9	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	55.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.3	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.1	51.7	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	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.5	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	定期健康診断有所見率が上昇しており、健康を理由とした不就業も発生している。従業員のアブゼンティーイズムおよびプレゼンティーイズムによって生産性の低下や業務遂行能力の低下が発生していることが考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	定期健康診断後に有所見者に対して、引き続き精密検査受検の徹底を促し、受検状況を確認している。2022年度は、有所見者のうち39%の従業員が精密検査を受検した。
効果検証結果	精密検査受検の徹底を継続して行っており、従業員の健康に対する意識が徐々に高まり、精密検査の受検率も前年から8%増加した。まだまだ改善の余地があるため、受検勧奨を引き続き行い、効果検証をすることでアブゼンティーイズムおよびプレゼンティーイズムの低減に努めていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が30%を超えており、なかなか低減できていない状況である。喫煙は生活習慣病のリスクの1つであるため、健康経営を進めていく上では低減をしなければならない指標と考えている。
	施策実施結果	2020年より就業時間中の喫煙禁止を制度化している。
効果検証結果	2022年度の喫煙率は30.9%と前年より減少したものの、30%を下回ることができなかった。施策実施の効果が出るには時間を要するが、今年度の喫煙率を下げるためにも就業時間中の喫煙禁止に加え、禁煙を促すアプリの提供（検討中）などで引き続き効果を検証していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大阪チタニウムテクノロジーズ

英文名：OSAKA Titanium technologies Co.,Ltd

■加入保険者：S K 健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

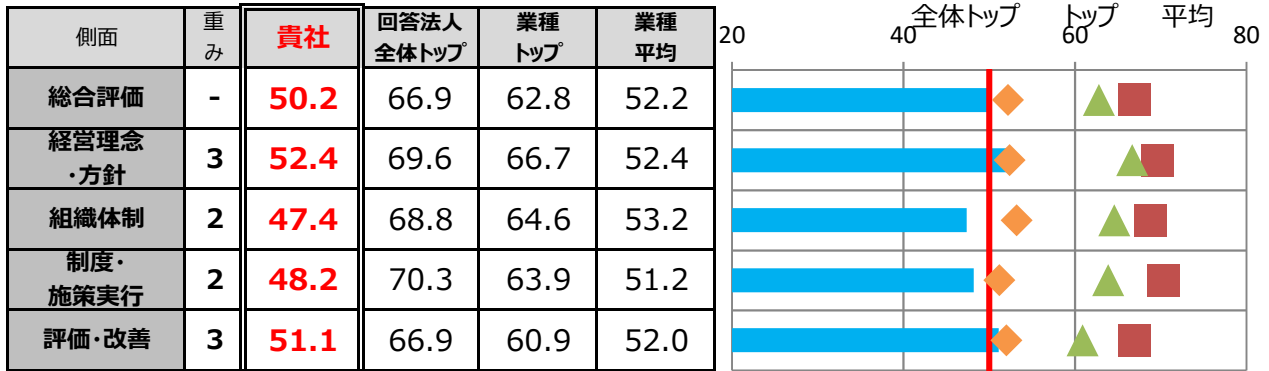
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520 社中**

■総合評価： **50.2** ↑0.8 (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



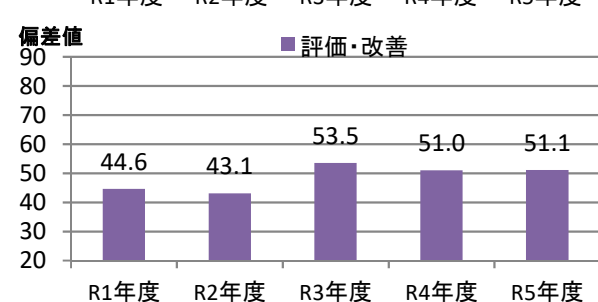
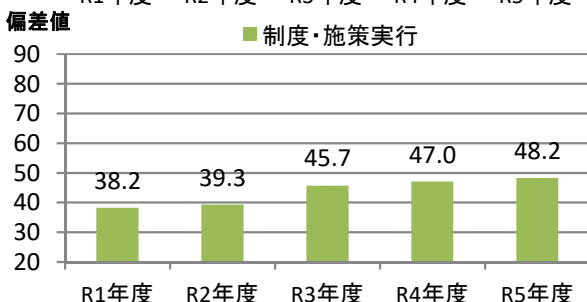
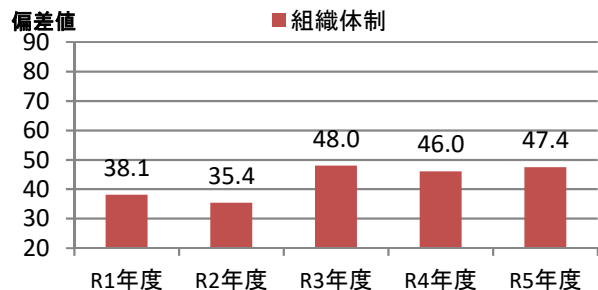
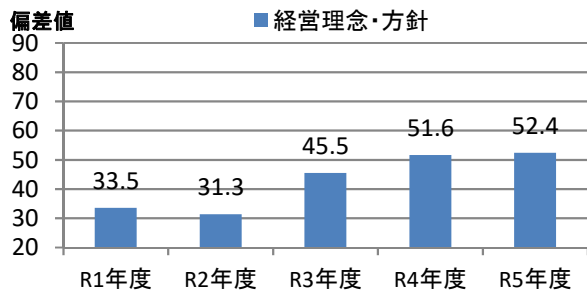
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

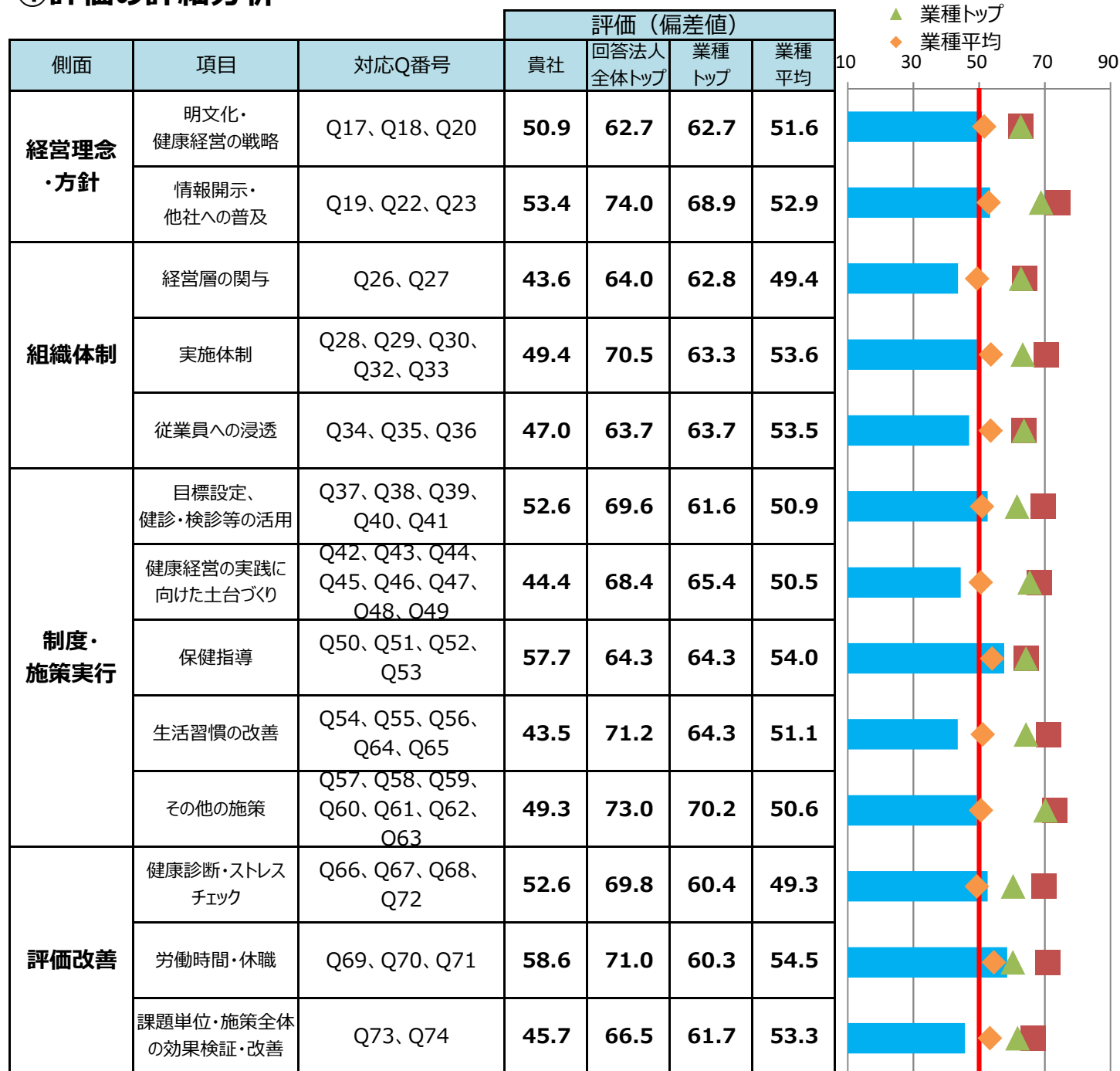
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2201~2250位	1751~1800位	1751~1800位	1801~1850位
総合評価	38.7	37.3(↓1.4)	48.4(↑11.1)	49.4(↑1.0)	50.2(↑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	中長期的な企業価値向上 再雇用の年齢引き上げにより、従業員の高齢化が進む中、重要な経営資源の従業員が私傷病などで体調不良や休業を起こすことなく、常に健康で最大のパフォーマンスを発揮できるようにすることで、生産性の向上、中長期的な企業価値の向上を図ることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	全ての従業員が生き生きと健康で働き続けられる様、職場の環境改善を進める中で、従業員の活力向上、生産性向上による業績の向上、更には起業の持続的な成長と企業価値向上を期待する。
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 人材の職場定着率・離職率には、心身の健康が大きく関わり、体調不良やメンタルヘルスの悪化が理由で退職する従業員は少なくありません。早期に従業員の心身のケアを図る体制を調え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	健康経営によって職場環境を整え、早期に従業員の心身のケアができる体制の構築を進め、多様な人材が長く安心して働けることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.osaka-ti.co.jp">https://www.osaka-ti.co.jp</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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)	33	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	7.5	%	(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	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	社内の運動部同好会に対して、運営費、用具購入などの補助を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.0	%	(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	個人のニーズに応じた食事を選べる様にし全メニューに対して、塩分量とカロリー表示を実施している。				
(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	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	各運動部同好会が地区や地域で開催される各種大会に参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.0	%	(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	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	53.4	50.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	51.9	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	51.1	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.5	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.2	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	51.7	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	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.7	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	毎年、新規メンタル不調者が発生している。早期発見・早期対応が出来れば長期病欠にならずにすんだ事案もあったと考える。不調を感じた本人または上長などに相談する場合、社外カウンセラーへの相談を社内へ周知していたが、利用率も低く効果的な対策になっていなかった。
	施策実施結果	2020年9月に専属産業医を雇用し、本人または、上長が即日相談できる体制を整備した。
	効果検証結果	効果として、新規メンタル不調者は低下傾向、並びに職場満足度は向上している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社UACJ

英文名：UACJ Corporation

■加入保険者：UACJ健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

①健康経営度評価結果

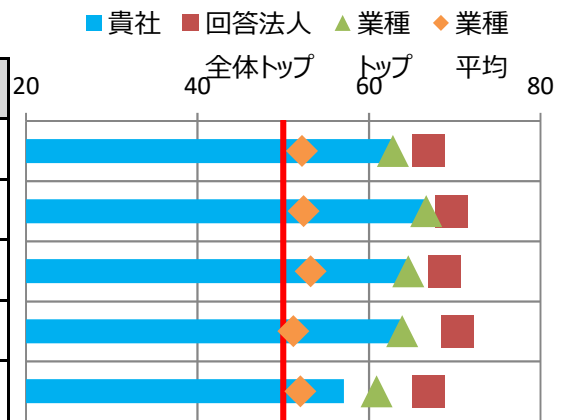
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑3.3 (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	-	<b>62.8</b>	66.9	62.8	52.2
経営理念・方針	3	<b>66.7</b>	69.6	66.7	52.4
組織体制	2	<b>64.6</b>	68.8	64.6	53.2
制度・施策実行	2	<b>63.9</b>	70.3	63.9	51.2
評価・改善	3	<b>57.1</b>	66.9	60.9	52.0



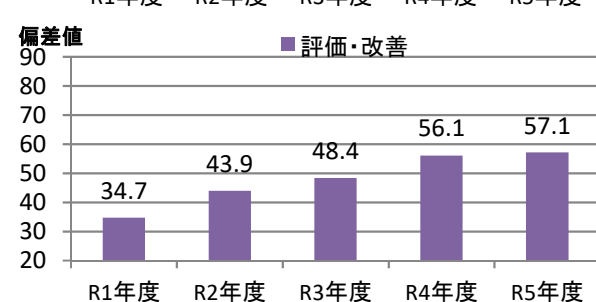
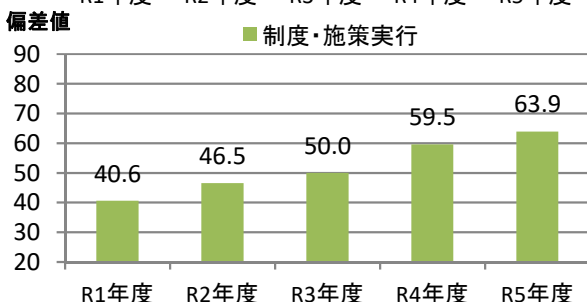
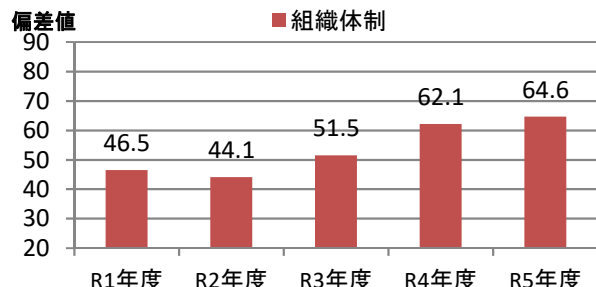
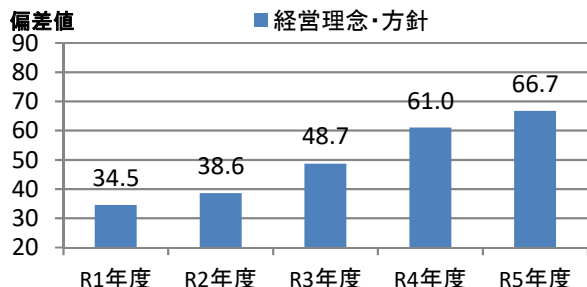
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

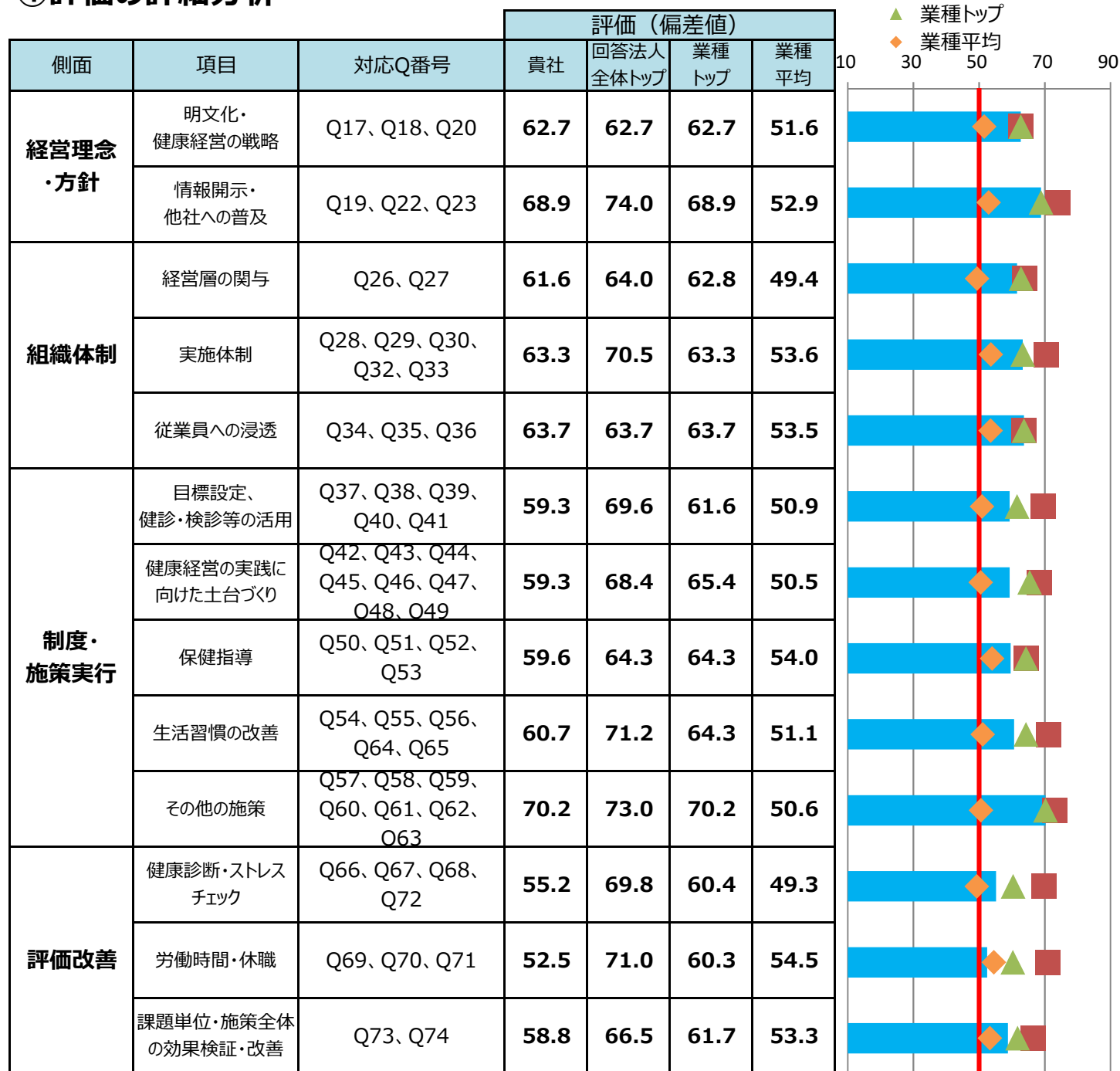
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	1901~1950位	1651~1700位	601~650位	201~250位
総合評価	38.2	42.9(↑4.7)	49.4(↑6.5)	59.5(↑10.1)	62.8(↑3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 UACJグループの目指す姿である「アルミニウムを究めて環境負荷を減らし、軽やかな世界へ」という理念のもと、サステナブルな世界の実現を目指している。当社のサステナビリティ経営のためにも健康経営に取り組み、社員一人一人が生き生きと働き、活気にあふれる会社を実現すると同時に、個人そして組織全体のパフォーマンスを高め、当社の社会的責任を果たしていくことが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が高いエンゲージメントのもと、働き続けることを期待している。具体的な指標としては、日経リサーチの組織活性化調査の働きがい・やりがいの総合指標（2022年度3.28点）を2023年度までに3.35点以上、2030年度までに3.5点以上にするのを、UACJグループのマテリアリティの目標数値としている。
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 UACJグループでは、人材領域において、労働力人口の減少に伴う採用環境の激化や人材流動化に伴い、計画通りに人材が充足できなくなることを、グループ全体で取り組むべき重要な経営課題と考えている。健康経営の実現により多様な人材が入社を希望する魅力ある会社の実現を目指していく。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実現により、多様な人材が入社を希望する会社となり、以下に掲げる人材領域の目標値を達成したい。 ①新卒採用目標数の充足 ②キャリア採用目標数の充足 ③女性採用割合20%の達成（2022年度12.6%） ④女性管理職比率15%の達成（2022年度5.85%、達成期限は2030年度） ⑤外国籍人材新規学卒者割合10%以上の達成（2022年度5.6%）

※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	<a href="https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/health.htm">https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/health.htm</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/health.htm">https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/health.htm</a>				
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	<a href="https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/health.htm">https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/health.htm</a>				
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	<a href="https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/health.htm">https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/health.htm</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	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	27.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	褒め合う風土醸成の観点から「Unipos」を導入。従業員同士でサンスポイントを付与。商品券交				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.4	%

■ 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	健康保険組合でマイヘルスウェブを契約。食生活改善に向けたミッション設定やEラーニングや動画閲覧可能。				
(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	17.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	全国安全衛生週間の活動の一環として、各職場で転倒等リスク評価セルフチェックを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.2	%

■ 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	12.4	%

※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	55.6	50.8	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	51.9	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.5	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	51.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.9	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調はフィジカルと違い長期の職場からの離脱となる事態が多く、本人・家族だけでなく、その職場の全員の働き方・生産性にも影響を与えるため、影響範囲がきわめて大きい。このため、メンタル不調者を減らすことが会社として重要であると考えている。そのため新規の退職者を減らすべく、全社を挙げてメンタルヘルス対策に取り組んでいる。
	施策実施結果	ストレスチェック及び集団分析、高ストレス者へのフォロー、入社時・組織長研修、長時間労働の実績確認と対象者への産業医面談、残業時間削減、有給休暇取得促進、管理職に向けた医療職等からのセミナー等を実施。
効果検証結果	メンタルによる新規長期休業者割合は20年度0.63%、21年度0.77%、22年度0.69%となった。ワークライフバランスを推進する中で、例えば有給休暇取得率は20年度53.8%、21年度62.0%、22年度69%と改善しており、新規長期休業者の減少にも一定の寄与をしているものと判断している。この水準を維持低減していくこと目標として現在の施策を軸に必要な施策を検討・実施していくことで考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率は毎年減少はしているものの、全国平均と比べてかなり高い結果となっている。また健康保険組合のレセプトデータ上では、新生物と呼吸器系疾患の医療費が突出して高く、本人の健康維持に加えて企業としてのアブゼンティーイズム低減や健康保険組合の財政面からも重点的に取り組む課題として健康保険組合と合意し、禁煙率低下に向けた活動を毎年取組んでいる。
	施策実施結果	一日禁煙デー、喫煙場所の廃止及び縮小、希望者への禁煙補助剤の配布、産業医による講話、労組等と共同で喫煙場所パトロール等を各所の実情に応じて実施。健保と協力し卒煙プログラムも2023年度より導入。
効果検証結果	2024年度に喫煙率30%以下を目標とし、2020年度37.7%、2021年度35.3%、2022年度34.3%と少しであるが確実に減少中。事業所毎に分析すると、禁煙デーの毎月実施、希望者への禁煙補助剤の無償配布、労使によるパトロール等を進めてきた事業所が喫煙率が最も低くなっていることから、2023年度から当該事業所の取り組みを他事業所にも情報共有し、横展開を進めている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：古河電気工業株式会社

英文名：Furukawa Electric Co., Ltd.

■加入保険者：古河電工健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

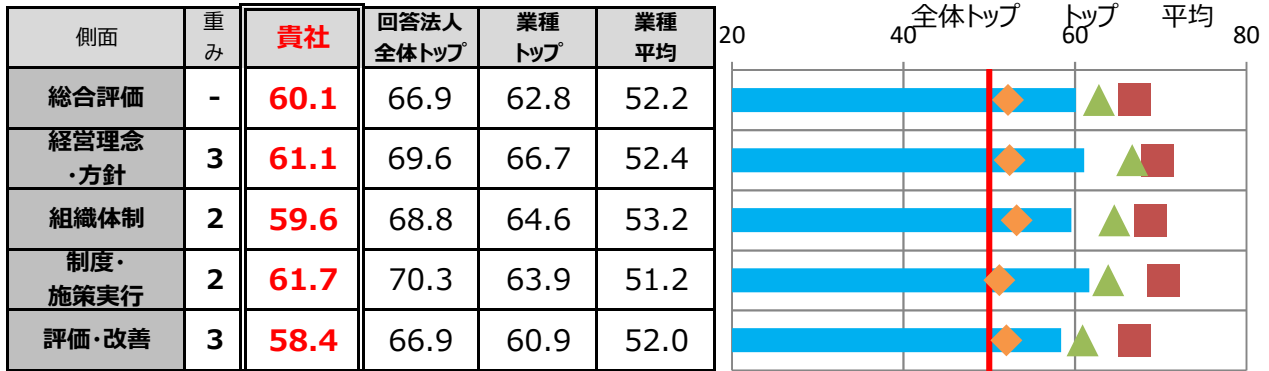
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.1** ↓0.5 (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



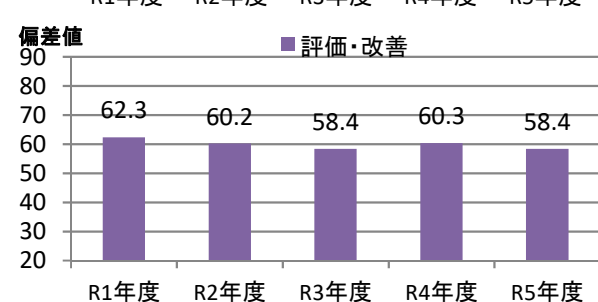
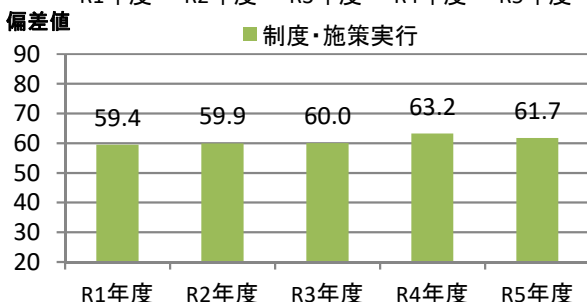
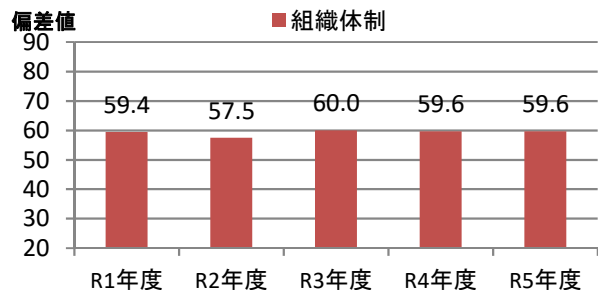
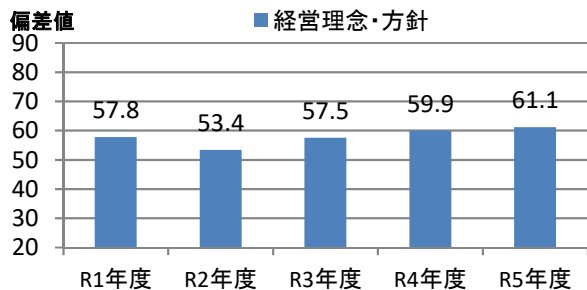
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

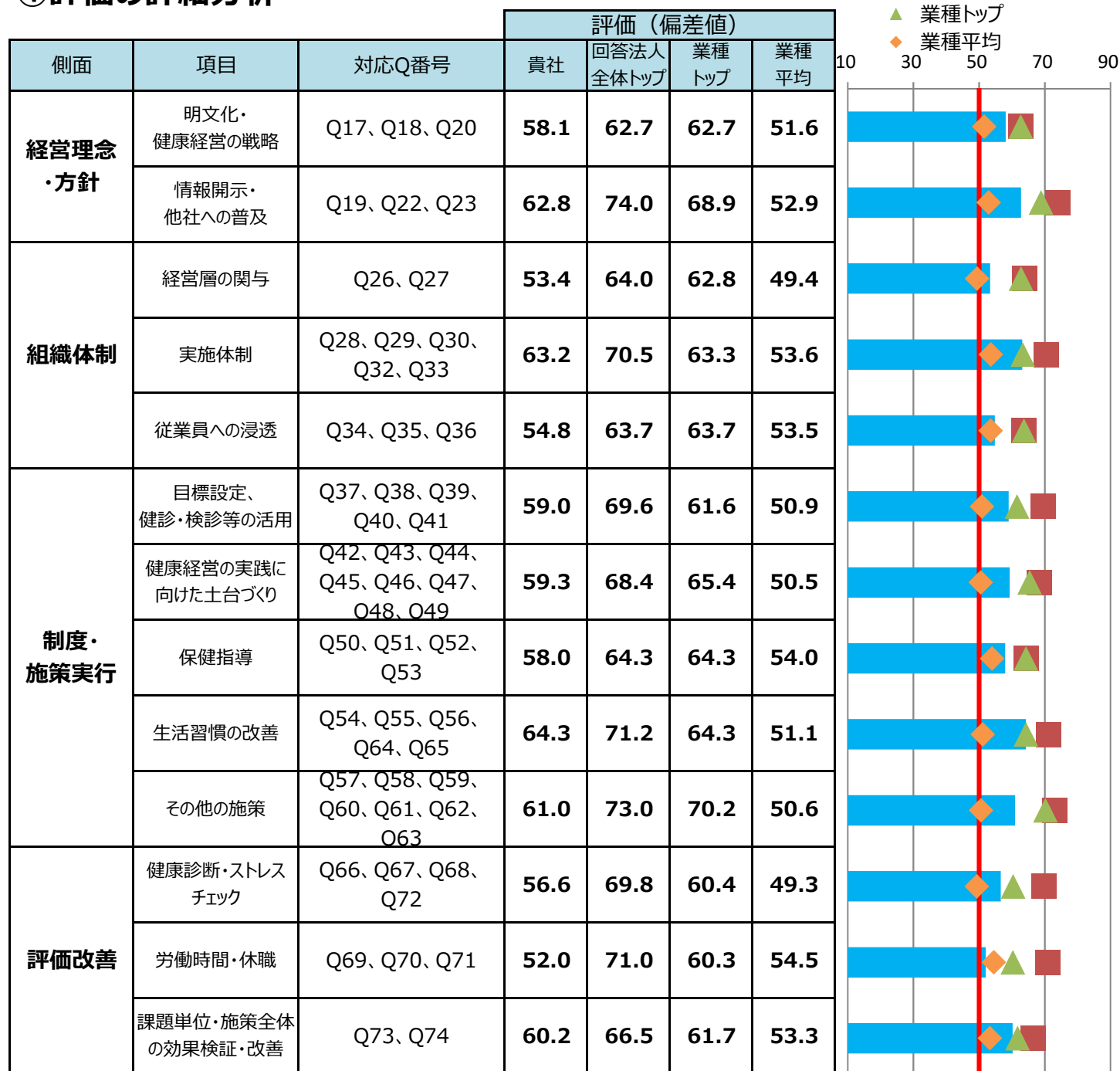
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	551~600位	451~500位	601~650位
総合評価	59.8	57.6(↓2.2)	58.8(↑1.2)	60.6(↑1.8)	60.1(↓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 当社の経営理念とする「多様な人材を活かし創造的で活力ある企業グループを目指す」うえで、従業員が心身ともに良好なコンディションで仕事に向き合えることが、働き方のベースとして重要である。経営理念を意識した諸活動を全社で推進し、「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」を作っていくためには、「組織の活性化」が経営上の重要課題だと認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	組織の活性化に向けて産業保健活動5本柱、そしてその中期5か年計画を策定し、運用している。指標として、プレゼンティーズム指数、アブセンティーズム指数、ワークエンゲイジメント指数を活用し、生産性の向上につなげ、最終的に業績や企業価値の向上に結び付ける。
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 経営理念にある目指す企業グループのために従業員の仕事に向き合うコンディションは重要であり、安全と健康をすべてにおいて優先し、健康経営を意識した諸活動を全社でスムーズに組織展開していきたい。業務パフォーマンス向上のために産業保健活動（5本柱）を機動的に推進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	戦略マップを作成して、業務パフォーマンスとしてアブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲイジメントそれぞれの指数を定期的に測定し動向を把握することで、産業保健活動（5本柱）の効果を評価して、それを将来的な効果改善に繋げることで、従業員の更なるパフォーマンス向上に期待が持てる。

※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	<a href="https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/98">https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/98</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/133">https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/133</a>				
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	<a href="https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/133">https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/133</a>				
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	<a href="https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/133">https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/133</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	31.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行の参加従業員に補助金を支給しているが、コロナ禍期間は昼食費補助などに置き換えて				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	毎年6月に朝食摂取定着月間としてWebセミナーとそのアーカイブ配信を行い、健康づくりを促している				
(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	2.8	%

■ 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	運動習慣を向上するためのアプリを導入し、各種イベントで参加を促したり情報提供をしている。				
(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	45.3	%

■ 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	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	61.2	50.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	51.9	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	61.1	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	51.7	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	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.9	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2003年男性喫煙率52.7%と高かった。禁煙支援を行っていたが、大幅な喫煙率低下はなかった。能動喫煙・受動喫煙から会社の財産である従業員とその家族の健康を守る、職業性関連疾患の防止、健康保険組合が負担する医療費増加の抑制、喫煙に関わる費用の抑制（喫煙に使う労働時間、喫煙室の設置、ランニングコストやゴミの処理費用など）、環境を守る社会的責任（CSR）の観点から、禁煙活動に力を入れることにした。
	施策実施結果	2007年の世界禁煙デーに初めての敷地内終日禁煙を一拠点で実施、2017年より就業時間内禁、2020年度より全社敷地内全面禁煙、2021年度より中期計画を策定、BMI25以上喫煙者の個別支援に注力。
効果検証結果	積極的な禁煙活動を始める前から男性喫煙率の経過観察を行ってきたが、2003年52.7%、2007年45.1%、2015年31.1%、2017年28.9%、2018年27.4%、2019年26.0%、敷地内全面禁煙により2020年22.6%と大幅に減少。2021年は横ばいであったが、2022年度は男性22.0%・女性3.0%・全体では19.7%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	経営理念にある「多様な人材を活かし創造的で活力ある企業グループを目指す」ため、健康経営を意識した活動で「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」を目指す。課題を解決するための最重要課題を「組織の活性化」として、①従業員のモチベーション・エンゲイジメント・②従業員の生産性・③従業員の健康状態・④従業員の生活習慣や健康に関するリテラシー⑤従業員間のコミュニケーションの向上と⑥過重労働防止を行う。
	施策実施結果	産業保健活動の5本柱を①健康決定力（ヘルスリテラシー）・②メンタルヘルス・③身体機能・④メタボリックシンドローム・⑤喫煙とし、各ワーキングチームで目標を設定して5か年計画を策定をし、推進中。
効果検証結果	WFun (Work Functioning Impairment Scale)、アテネ睡眠尺度を全従業員に実施し、回答率は92.6%であった。労働機能障害のない人は43.0%、最も仕事に影響している“困っていること”で多かった回答は、眼・睡眠・痛み・心の問題等であった。睡眠がとれている人は41.8%であることがわかった。各拠点や部門毎の現状が把握できた。	

※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：住友電気工業株式会社

英文名：Sumitomo Electric Industries, Ltd.

■加入保険者：住友電気工業健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

①健康経営度評価結果

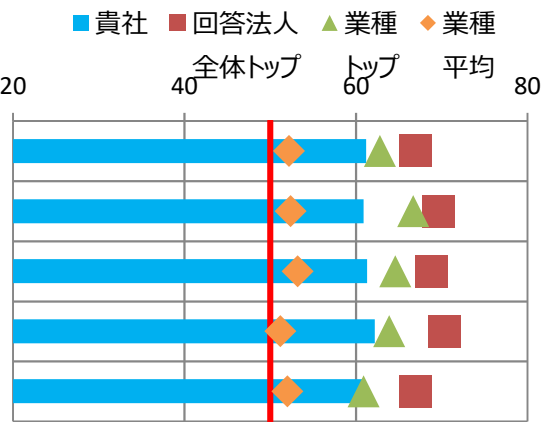
■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** ↓0.4 (前回偏差値 61.6)

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

②評価の内訳

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	-	<b>61.2</b>	66.9	62.8	52.2
経営理念・方針	3	<b>60.9</b>	69.6	66.7	52.4
組織体制	2	<b>61.3</b>	68.8	64.6	53.2
制度・施策実行	2	<b>62.2</b>	70.3	63.9	51.2
評価・改善	3	<b>60.9</b>	66.9	60.9	52.0



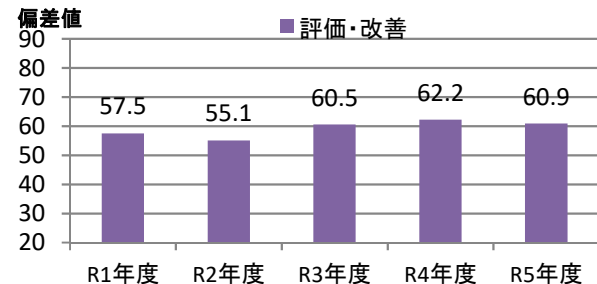
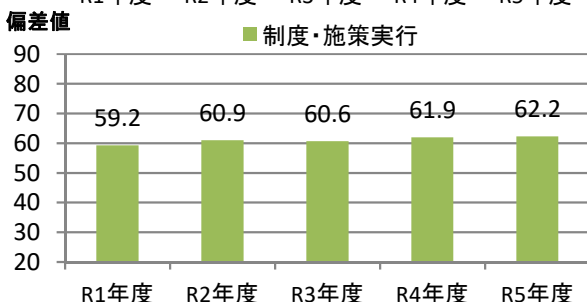
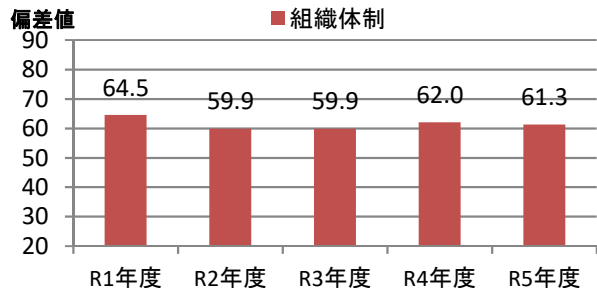
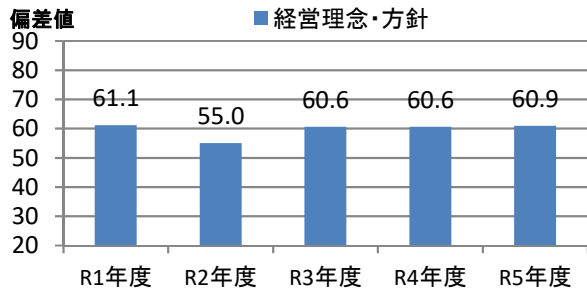
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

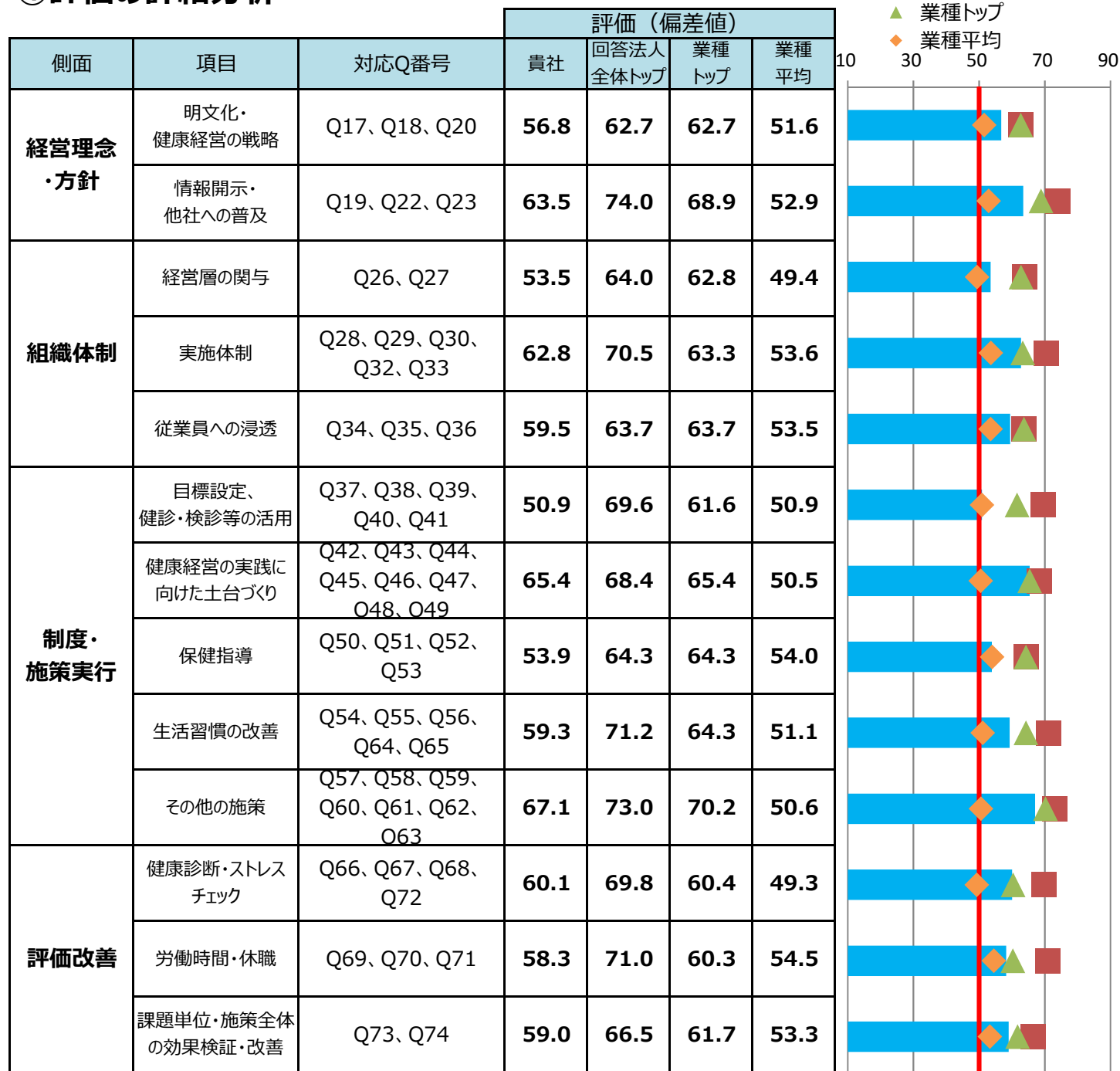
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	651~700位	351~400位	301~350位	501~550位
総合評価	60.3	57.2(↓3.1)	60.4(↑3.2)	61.6(↑1.2)	61.2(↓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	従業員のパフォーマンス向上 定年延長などによる従業員の平均年齢上昇に伴い、労働災害が増加する懸念、そして心身の健康不調による労働生産性や創造性の低下が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「健康であること」は全ての活動の基盤と考え、従業員および家族への積極的な支援と組織的な健康増進の推進により、安全・安心な製造現場や事務所づくり、仕事の能力・成果の向上、ワークエンゲージメントの向上を図り、「社会から高く評価され、信頼されるとともに、社員が活き活きと活躍できる」企業をめざす。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 働き方の見直しや従業員の会社への帰属意識の多様化が進む中で、従業員の幸福感の増幅や会社のビジョンや目標への共感、コミットメントの維持・向上および労働生産性の向上（プレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善）が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが自らの健康に関心を持ち、会社や職場上司からの支援を実感すること、会社のビジョンや目標への共感や貢献意欲、組織に対する強固なエンゲージメントを持つことによって、あらゆる人材が活躍・成長・自己実現し、社会に貢献できる企業をめざす。

※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	CSR報告書
URL	<a href="https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports/287">https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports/287</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内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	<a href="https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports/287">https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports/287</a>				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports/287">https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports/287</a>				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports/287">https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports/287</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	37	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	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	社内同好会やサークルなど、スポーツ活動を奨励する制度を制定しチームや応援者への支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 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	年に2回（2か月間）、食事改善を含む健康行動を実践した社員にインセンティブを付与するイベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 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	年2回、チャレンジカップと題して、社員の運動習慣づくりを目的とした大会を開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.2	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	50.8	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	51.9	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	62.1	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.4	51.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.2	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	男女ともに20代のうつ病・不安障害の受療率が2019年→2021年で20代男性3.2%→3.9%、女性5.0%→10.8%と上昇しており、若年者のメンタルヘルス対策が必要と考えられた。
	効果検証結果	2022年度から総合職の新入社員約200名の医療職による全員面談を実施。また、入社時と入社1年後にアンケートを実施し、結果でK6中等度以上、医療職への相談希望がある方についてフォローを実施した。 全員面談やアンケート結果によるフォローを実施したことで早期介入ができ、また、相談先の周知に繋がった。しかし、2022年の20代のうつ病・不安障害の受療率は、男性4.3%、女性10.5%と上昇または横ばいであり、若年者への介入を継続する。
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	メタボ率は2019年31.3%→2021年31.9%と上昇、今後定年延長による社員の高齢化に伴い、さらに高リスク者が増加し、労働生産性の低下に繋がる可能性がある。
	効果検証結果	特定保健指導対象者を中心にメタボ改善プログラムを実施。勤務形態等、対象者のニーズに合わせるため、2つのプラン（集合型7名、個別型20名）の選択制とした。終了後1年間は医療職によるフォローを実施した。 セミナー終了時には、集合型は体重-8%、腹囲-7.6cm、個別型は体重-5%、腹囲-4.4cmを達成した。また、アンケートで参加者全員が今後も継続意志を示した。セミナー終了後も毎月医療職によるフォローを実施し、5カ月後も約50%の方は終了時の体重を維持できている。

※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：株式会社フジクラ

英文名：Fujikura LTD.

■加入保険者：フジクラ健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

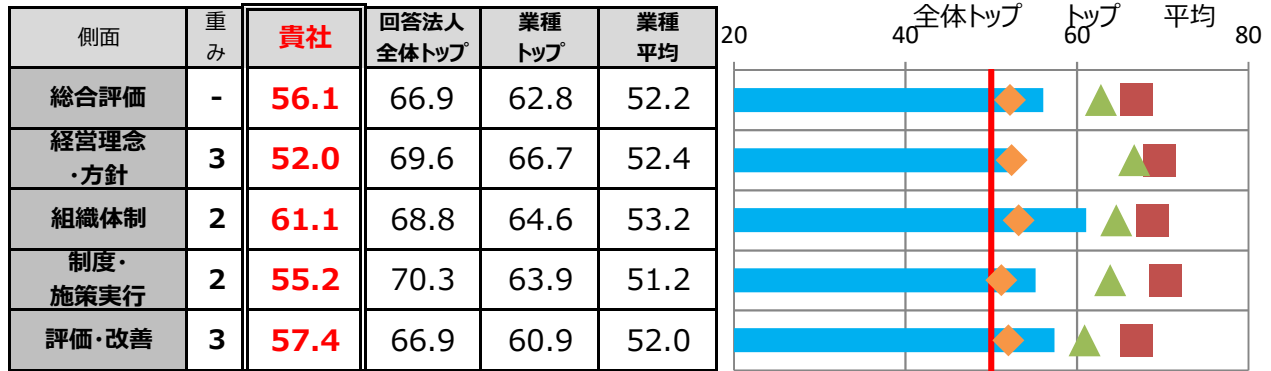
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.1** ↑1.6 (前回偏差値 54.5)

※「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



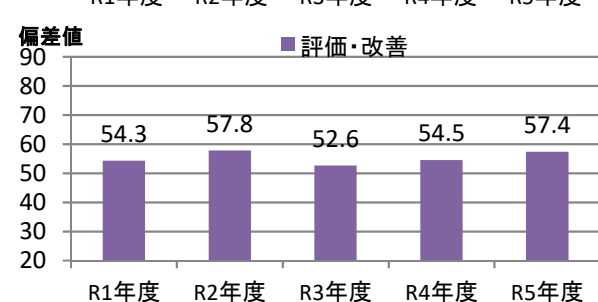
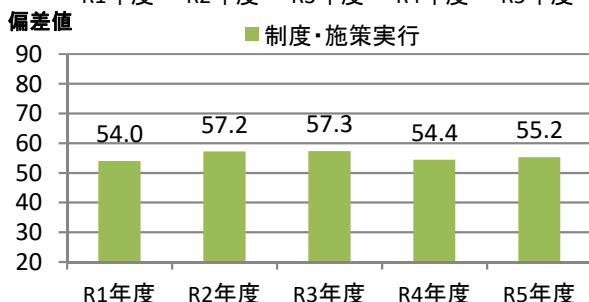
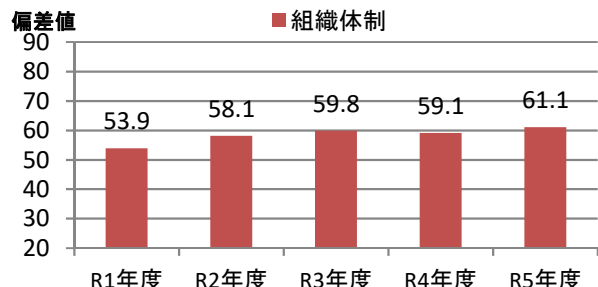
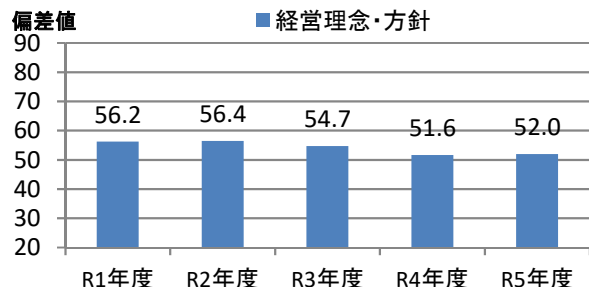
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

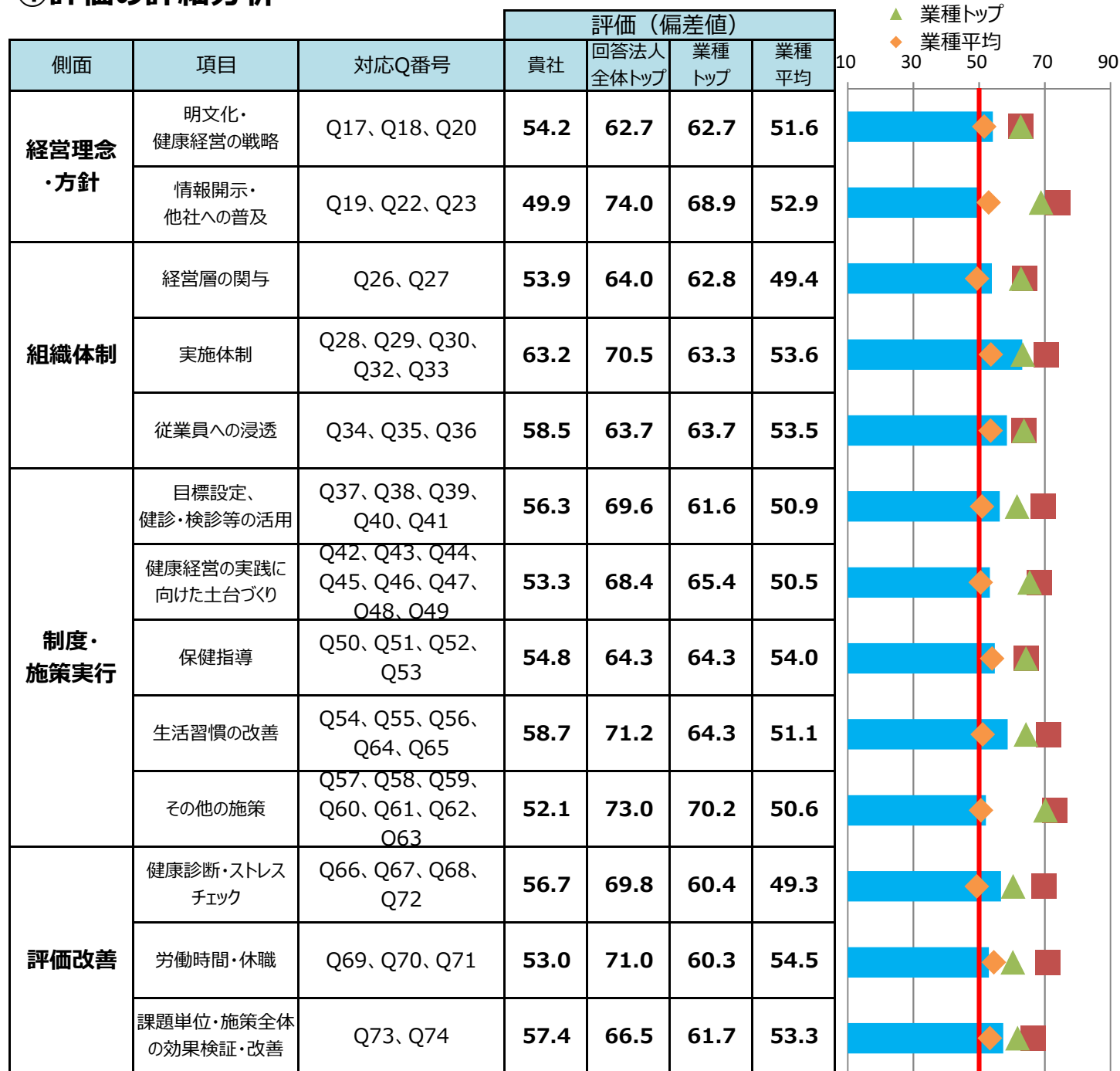
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	851~900位	651~700位	851~900位	1101~1150位	1001~1050位
総合評価	54.7	57.3(↑2.6)	55.6(↓1.7)	54.5(↓1.1)	56.1(↑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	組織の活性化 社会環境の変化は以前にも増して速く、大きくなっている中、新しいことに挑戦し発展し続ける企業であるために従業員ひとりひとりが最大限の力を発揮できる組織づくり
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェック、エンゲージメント、健康リスク調査結果を指標に課題の見える化をはかることでの施策の展開、また2022年に認証されたISO45001の活動と共に、各々のさらには組織のWell-being、働きがい（働きやすさ+やりがい）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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.fujikura.co.jp/esg/efforts/health_management.html">https://www.fujikura.co.jp/esg/efforts/health_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	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	9.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	活動費支援や事業所内グラウンドなどの場所提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.3	%	(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	健保とのコラボヘルスによる食事記録を含む健康増進アプリの提供と社内イントラを通じた告知など				
(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	16.2	%

■ 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	毎日昼食後にストレッチ体操実施。ストレッチの実施時間は業務の一環としており、全員参加としている。				
(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	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	17.0	%
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	54.6	50.8	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	55.2	51.9	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	56.5	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.3	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	51.7	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	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	感染症拡大に伴い在宅勤務が定着し、運動量の低下による体力低下、健康障害が懸念される。
	施策実施結果	アプリによる歩数イベントを開催。アプリ利用者の78%が参加し、アプリ導入前と比較し全体平均で1,000歩程度増加が見られた。終了後のアンケートで意識変容88%、行動変容53%という結果であった。
効果検証結果	コラポヘルスとしてアプリの導入をしているが、イベントの効果はあったと言える。しかしながら全従業員の約20%の利用率であるため今後利用者の促進が課題である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の健康問題について相談や意見などが寄せられていたが、対応できていないため、働きにくさを感じている可能性がある。
	施策実施結果	女性のセミナーを女性対象に複数回実施。参加しやすいように昼休みにリモート開催とした。参加率は17%であった。自社独自の算定（前述の通り）のエンゲージメント2.6点、プレゼンティーイズム74.6点
効果検証結果	働きにくさの改善に繋がったまでは検証できていないが、アンケートの実施により多くの意見が寄せられ、今後のテーマや会社に対しての改善要求事項の明確化、意見の言いやすい場の提供となったと考える。エンゲージメント、プレゼンティーイズムは今後の経年比較とし改善を目指すこととする。	

※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：リョービ株式会社

英文名：RYOBI LIMITED

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

上場

■所属業種：非鉄金属

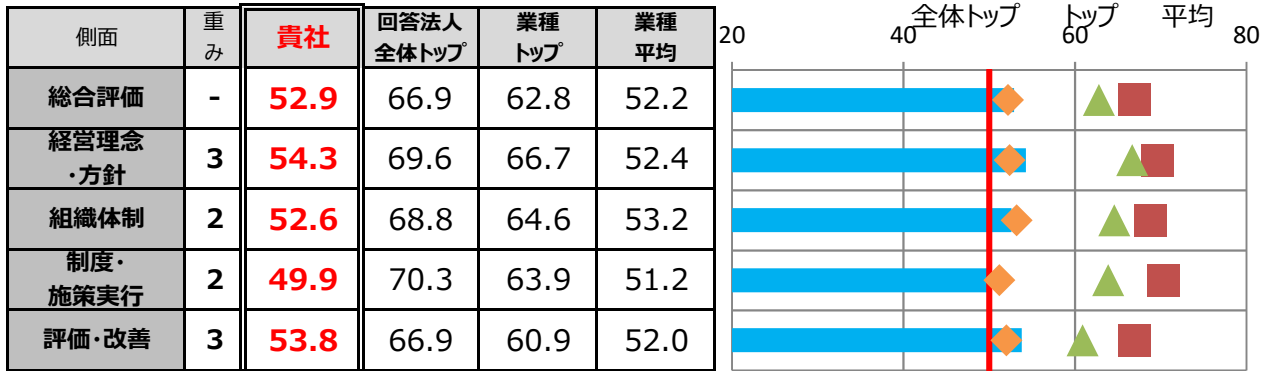
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **52.9** ↑2.4 (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



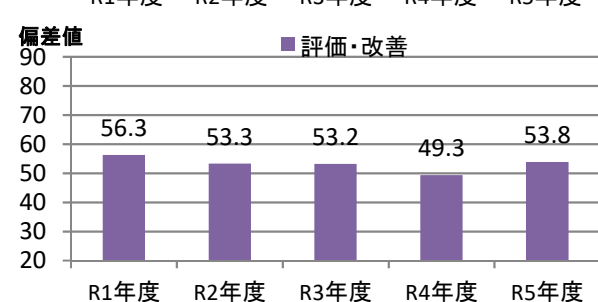
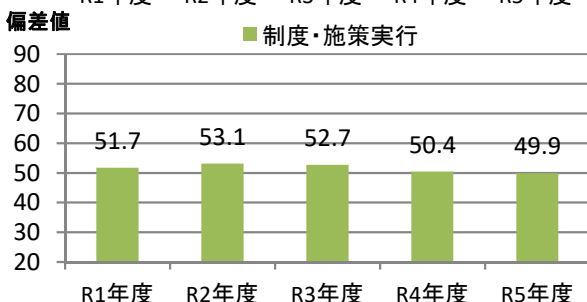
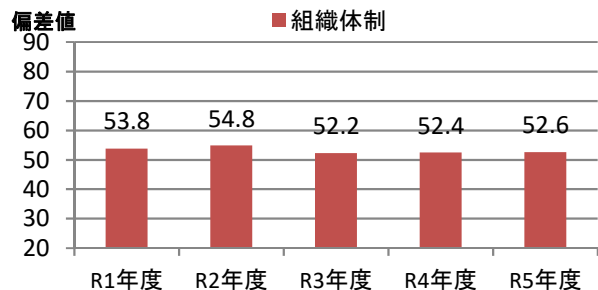
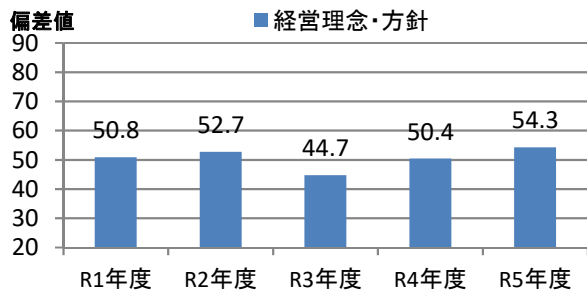
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

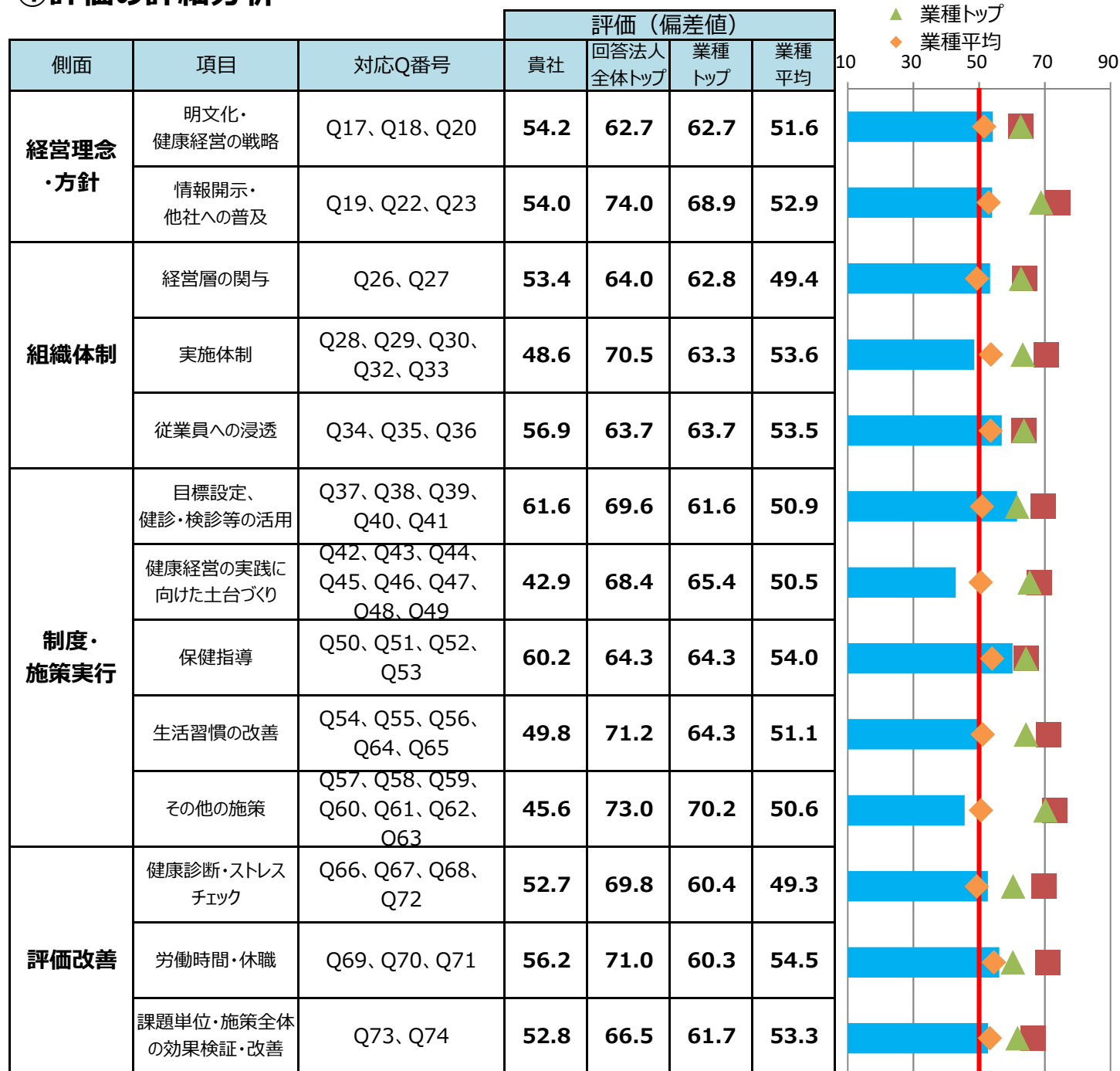
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位	1001~1050位	1501~1550位	1601~1650位	1401~1450位
総合評価	53.2	53.4(↑0.2)	50.4(↓3.0)	50.5(↑0.1)	52.9(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員自らが疾病予防や健康の保持・増進に取り組むことを目指しているが、社員の健康意識には落差があり、心身の不調等に適切に対処したり、生活習慣の改善に前向きでない社員も多い。また、ストレスやエンゲージメント低下による生産性の損失もある。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で、それぞれの個性や能力を最大限に発揮し、いきいきと働けることが、パフォーマンスの向上、業績や企業価値の向上につながると考えている。その指標として、アブゼンティーズムの低減、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を目指す。 (2023年より測定を開始。その測定結果をもとに今後の目標を設定する。)
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 人材の確保が難しくなる中、人材定着や採用力向上は重要な課題となっている。多様な人材が活躍でき仕組みや教育の場を提供し、安心して柔軟な働き方ができる環境を整えていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	優秀な人材を獲得し、望まない離職を低減し、必要な人材が確保できている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_health.html">https://www.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_health.html">https://www.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_health.html</a>				
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	<a href="https://www.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_health.html">https://www.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_health.html</a>				
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	<a href="https://www.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_health.html">https://www.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_health.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	20.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員間のコミュニケーション向上などを目的に、各地で祭りやイベントを労使で共催しました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.5	%

■ 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	社員食堂のテーブルに「塩分控えめ」や「野菜を食べよう」をテーマとした情報を置き、ポスターを掲示した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.5	%

■ 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	社員の運動促進を目的に、全社員を対象にアプリを使ったウォーキングイベントを3か月間開催した。				
(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	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		%
管理職限定	○	全管理職の	67.3	%
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	50.8	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	59.9	51.9	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	51.9	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.6	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.9	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	51.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.9	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.7	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	1回30分以上軽く汗をかく程度の運動を週に1回以上する社員の割合が36.4とやや低い結果となっている。運動不足は心身の健康に様々な影響を及ぼし、生産性の低下につながると考え、社員の運動習慣を促進する取り組みを継続的に実施する必要がある。
	施策実施結果	社員の運動推進イベント「Active+」を、安全衛生委員会活動として全員参加で実施。17のエクササイズから各自で実施したものを点数化し、3か月で250点以上を目標に取り組んだ。
効果検証結果	目標達成（250点以上）した社員の割合は47.3%（前年：44.7%）となり、1回30分以上の運動（軽く汗をかく程度）を週に1回以上する社員の割合が39.6%（+3.2%）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	自分に合った睡眠時間をとっている社員の割合が39.6%で前年度より悪化。睡眠不足は心身の健康に様々な影響を与え、パフォーマンスを低下させると考え、社員へ睡眠の正しい知識や情報を発信し意識向上をはかる必要がある。
	施策実施結果	睡眠やSASに関するチェックリスト、睡眠の質を上げるポイント等を発信し、睡眠について考える機会を提供した。また、全国労働衛生週間準備期間中に、睡眠の質の向上についての動画を作成し、全社員へ配信した。
効果検証結果	自分に合った睡眠時間をとっている社員の割合は42.3%（+2.7）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：行田電線株式会社

英文名：YUKITA ELECTRIC WIRE CO.,LTD.

■加入保険者：電線工業健康保険組合

非上場

■所属業種：非鉄金属

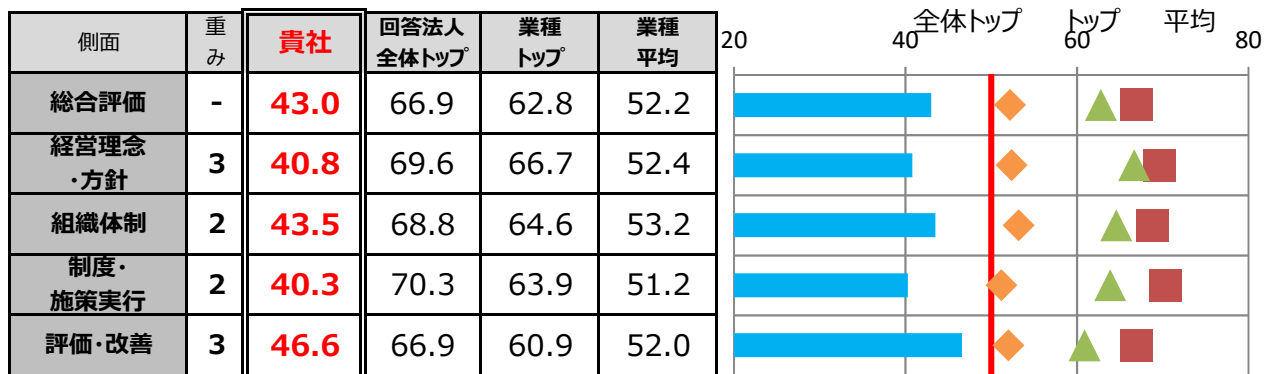
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **43.0** ↑1.7 (前回偏差値 41.3)

※「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



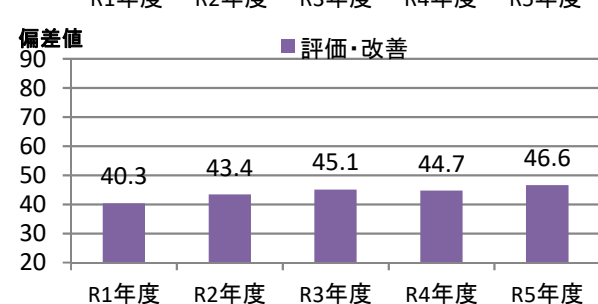
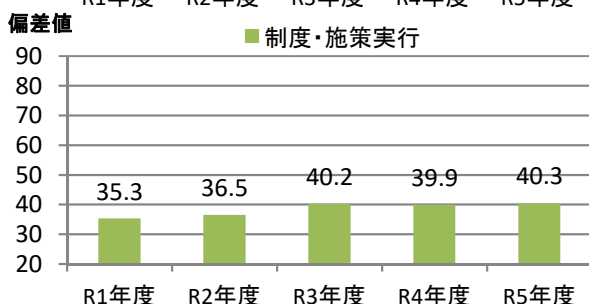
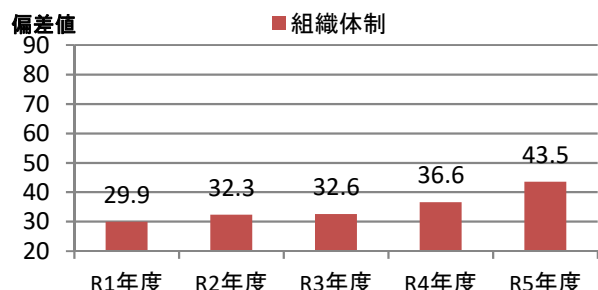
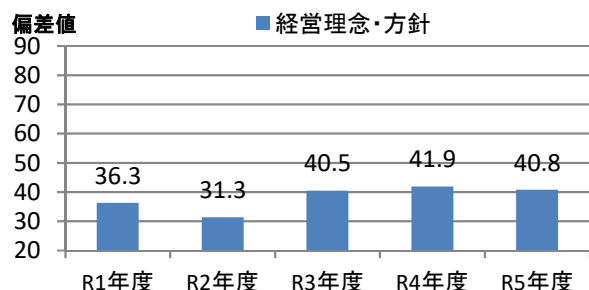
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

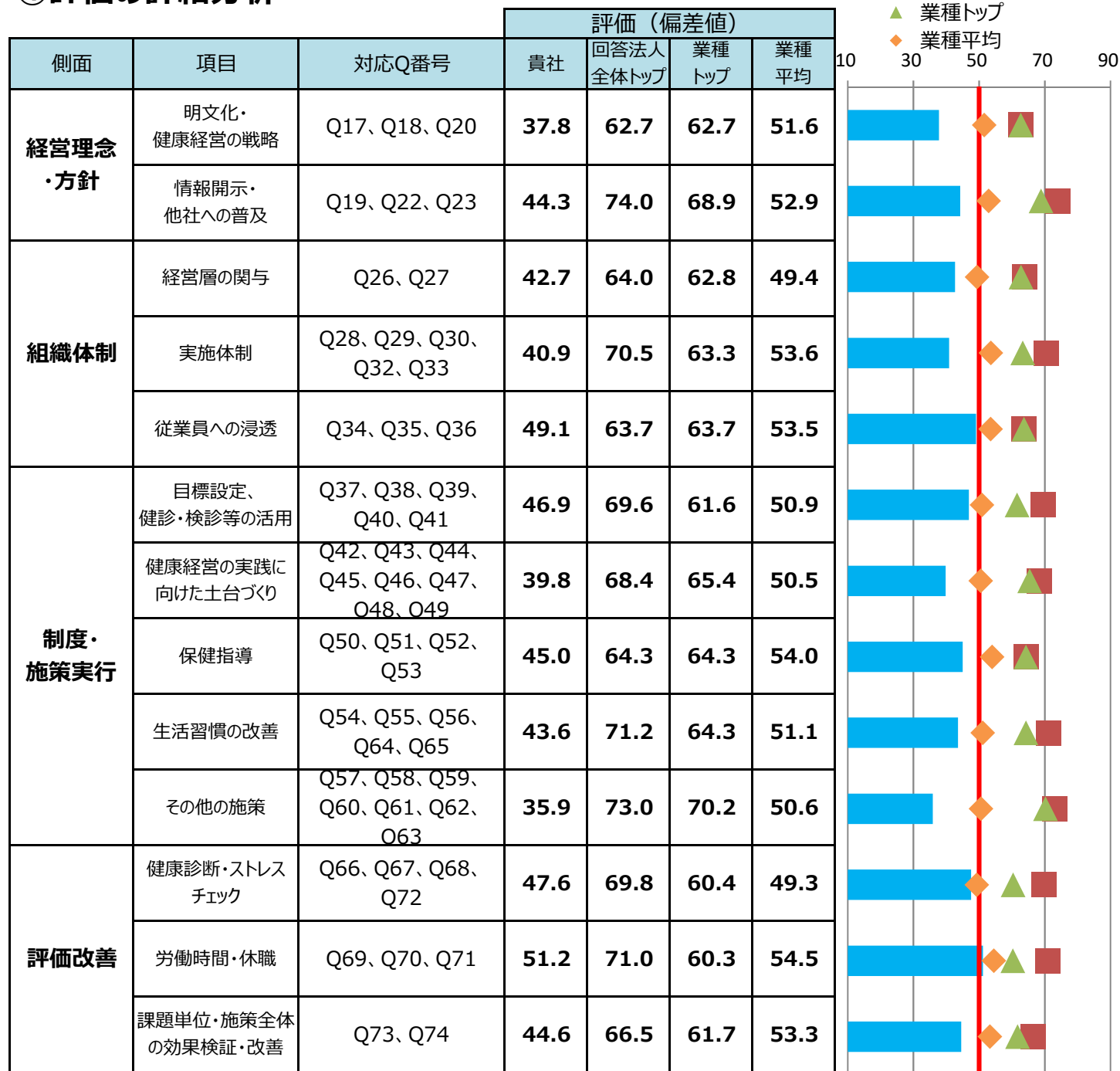
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2101~2150位	2251~2300位	2401~2450位	2601~2650位	2751~2800位
総合評価	36.0	36.2(↑0.2)	40.2(↑4.0)	41.3(↑1.1)	43.0(↑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	-
	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	<a href="https://www.yukita.co.jp/sustainability.html">https://www.yukita.co.jp/sustainability.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 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	<a href="https://www.yukita.co.jp/sustainability.html">https://www.yukita.co.jp/sustainability.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)		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	30.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	スポーツを中心としたサークル活動を認めており、活動費用を支給。（2022年度：バドミントン部創				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	給食業者へ献立表へのカロリー記載を依頼し、従業員が閲覧できるようにしている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	自社内で社員が自由に発足、活動できるサークル制度を設置し、活動費用を補助している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.9	50.8	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	44.2	51.9	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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.4	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	51.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.6	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	拠点が複数あることから特に若年層で同年代コミュニケーションが不足しており、横断的な業務への関わりが出来ていない状況。
	施策実施結果	コミュニケーションに関するWEB研修を開催し、随所に従業員間でディスカッションに取り組んでもらうプログラムとした。
効果検証結果	事後アンケートにより調査したところ、参考になったと回答した者が93%となり満足度の高い研修の実施となった。また、今後の業務に活用できるという回答も同数となり。社内研修による従業員交流の有効性が確認できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	製造業であることから休暇を取りづらいと考えている従業員も少なくないことから、ワクチン接種を推奨するためにその時間を確保することが推進に繋がると検討。
	施策実施結果	インフルエンザについては産業医に協力を仰ぎ全拠点で社内実施（就業時間内）できることとした。また、コロナワクチンにおいても特別有給休暇使用して取得時間を確保できることとした。
効果検証結果	インフルエンザワクチンについては5倍程度の接種者増、コロナワクチンについても特別有休を利用して接種を進めることができた。	

※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：ナカシマプロペラ株式会社

英文名：NAKASHIMA PROPELLER CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：非鉄金属

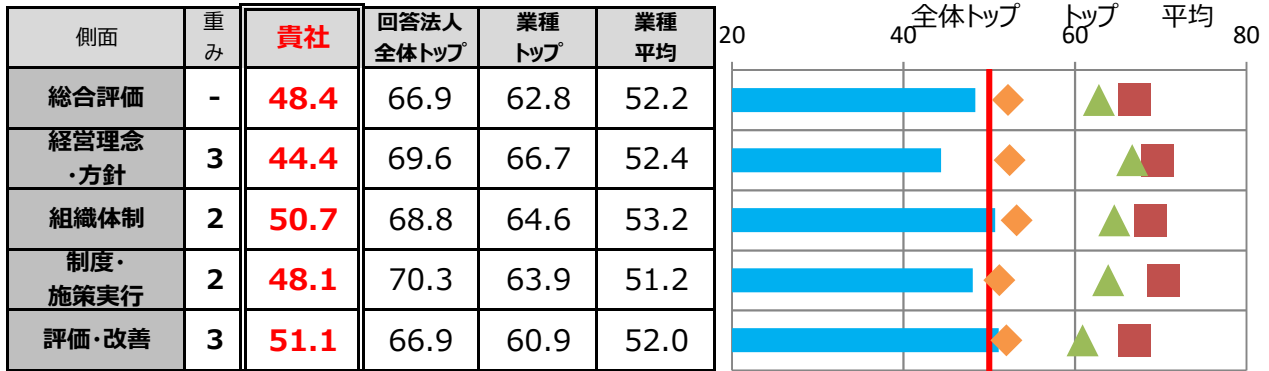
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↓1.4 (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



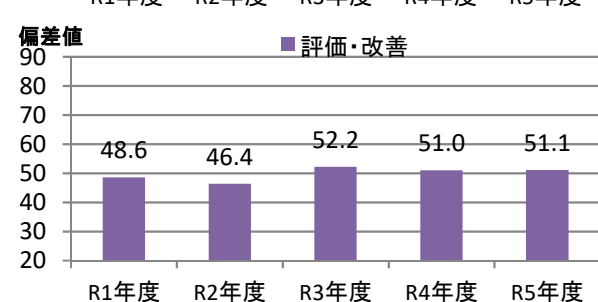
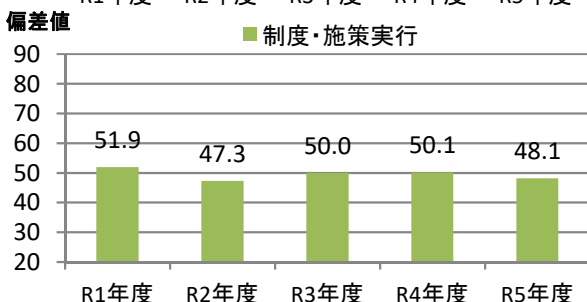
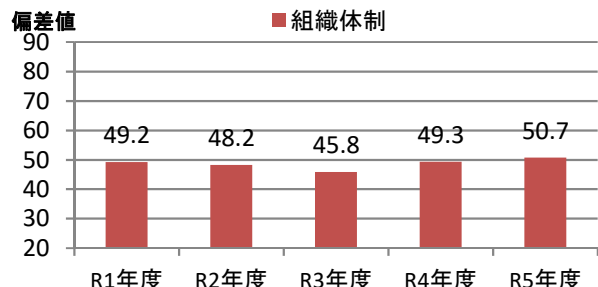
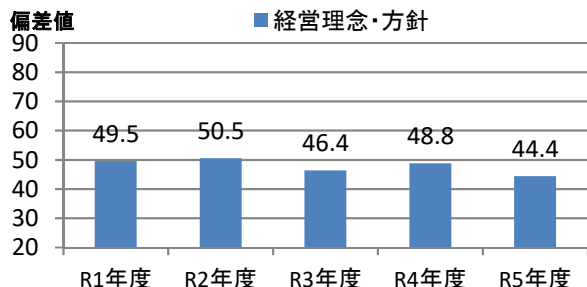
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

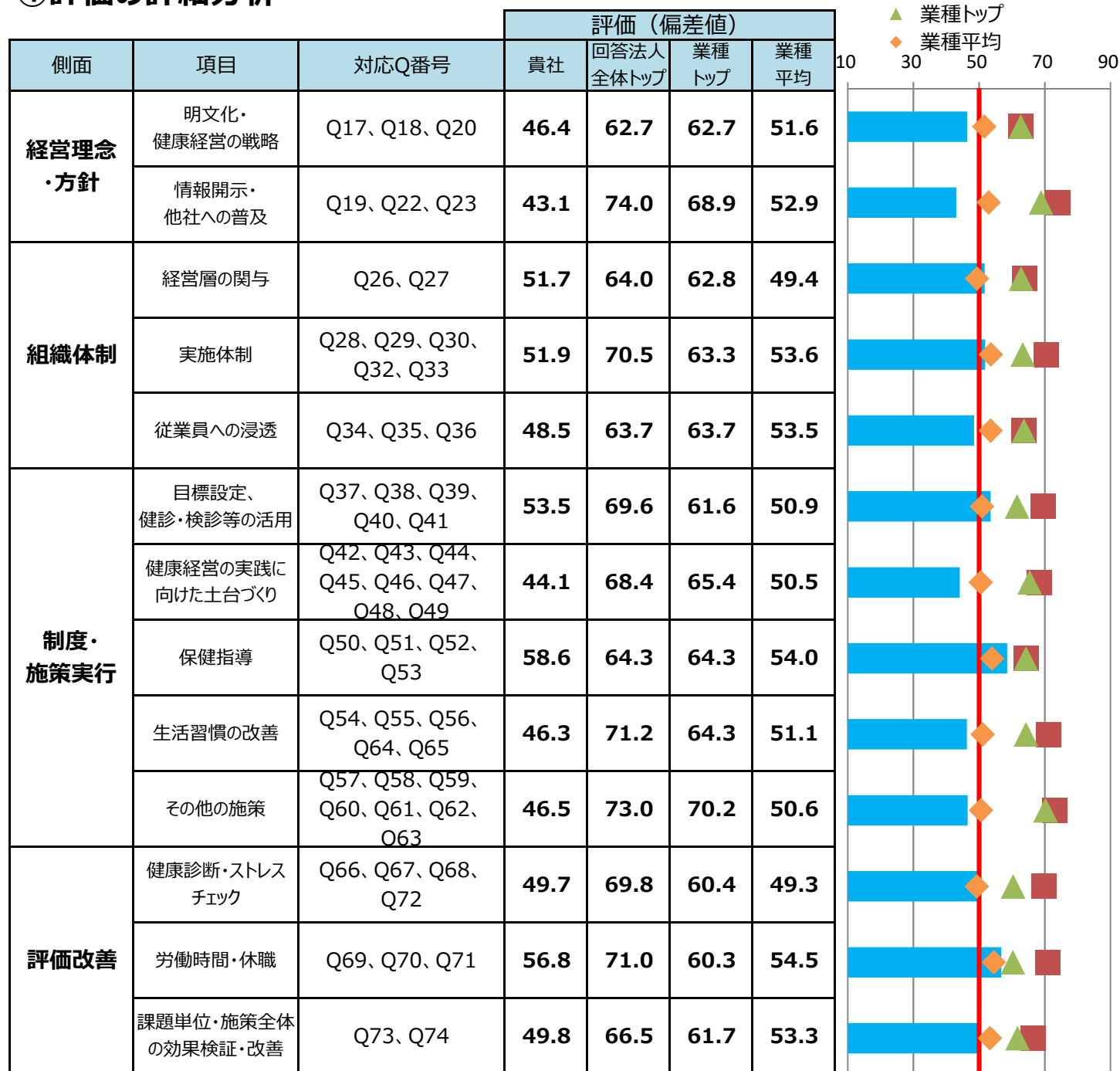
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1301~1350位	1501~1550位	1701~1750位	1701~1750位	2001~2050位
総合評価	49.7	48.2(↓1.5)	48.7(↑0.5)	49.8(↑1.1)	48.4(↓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 全従業員が心身ともに健康で安全に業務を遂行し、最大のパフォーマンスを発揮することが企業の発展につながる重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営優良法人認定制度における各種要件によって会社全体の健康診断を行い、未充足な取組みや体制について改善に努めることで「働きやすい 働きがいのある職場づくり」を目指し、各種健康およびエンゲージメント指標の着実な向上を目指す。
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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.nakashima.co.jp/company/kenkou_keiei.html">https://www.nakashima.co.jp/company/kenkou_keiei.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	総務部発信で全部署に地域の医療機関へのボランティア清掃の参加希望者を募り、年2回実施して				
(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	40.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂にて美味しく健康に配慮したメニューや骨強度・血管年齢・貧血に特化したメニューを定期的に提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 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	スポーツクラブの使用料金の補助（協会けんぽ提携先）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	52.6	50.8	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	51.9	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	51.6	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.2	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.0	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	51.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.9	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	数年前から、メンタルヘルス不調が原因で長期休職・退職をする従業員が微増・横ばい状況である。ストレス関連疾患の発生予防・早期発見のため、管理職のメンタルヘルス対策への知識の習得と意識の向上を図る。
	施策実施結果	管理職対象で、対面・WEBにてラインケア研修を実施し全員受講（参加率100%）。実施後のアンケートで、27%が「8割以上理解した」64%が「6-8割理解した」と回答した。
効果検証結果	実施後アンケートで、本研修内容について回答者の19%が「大変役立つ」、49%が「役立つ」と回答。ラインケアと管理監督者のセルフケアについて知識の向上につながり、今年度はメンタルヘルス不調による至る事例は発生しなかった。また研修自体を評価しているコメントがある一方、研修内容やメンタルヘルス対応についての要望を把握できたので、次回に繋げる。	
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	女性従業員の割合は14%程度で約7割が40代以上、管理職も多数いる。女性特有の健康関連課題にて長期休職の場合、部署全体のパフォーマンスが下がる等の影響が予想されるが、知識を深める機会が少なかった。会社全体で女性特有の健康関連課題の知識と理解を深める必要がある。
	施策実施結果	管理職対象で保健師を講師として対面・WEB研修を実施し対象者の97%が受講した。実施後アンケートで29%が「8割以上理解した」57%が「6-8割理解した」と回答した。
効果検証結果	実施後アンケートで、本研修内容について回答者の50%が「知ってはいたが、改めて読み返したり理解するきっかけになった」39%が「これから確認、理解していこうと思う」と回答。女性特有の健康関連課題への関心や知識の向上につながった。また「どこまで踏みこんでいいかわからない」「男女両方の健康関連課題の研修も受講したい」と言った意見も把握できたので、次回の研修に取り入れる。	

※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：西日本電線株式会社

英文名：NISHI NIPPON ELECTRIC WIRE & CABLE CO.,LTD.

■加入保険者：フジクラ健康保険組合

非上場

■所属業種：非鉄金属

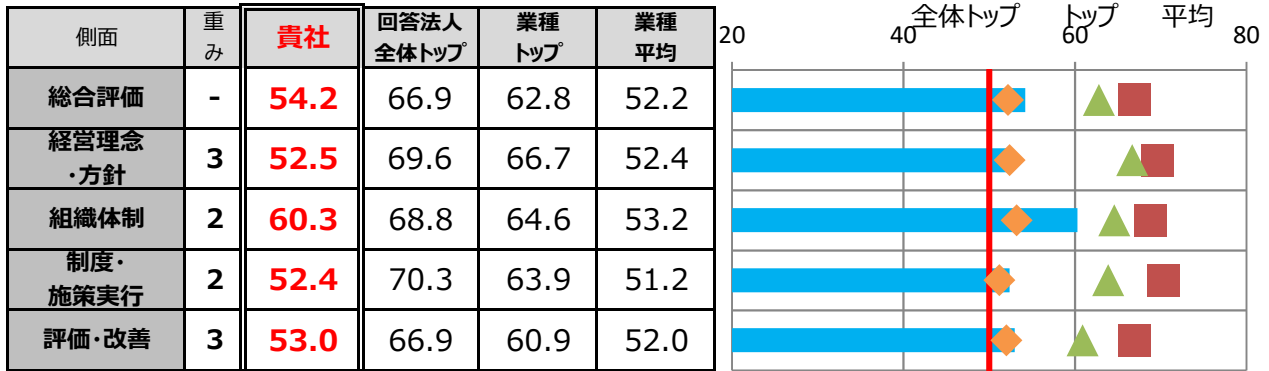
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.2** ↑1.9 (前回偏差値 52.3)

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

②評価の内訳



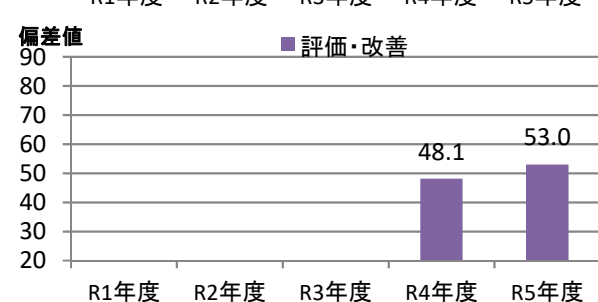
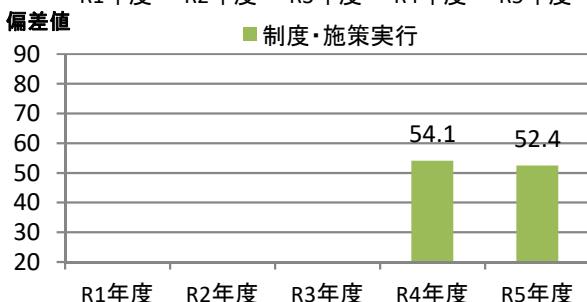
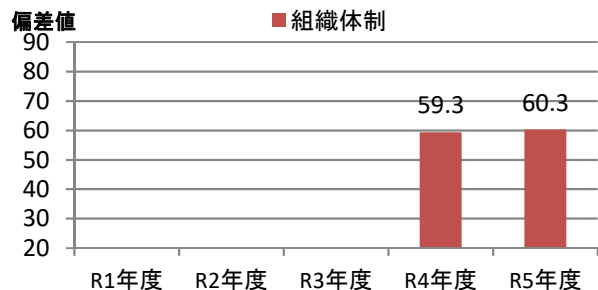
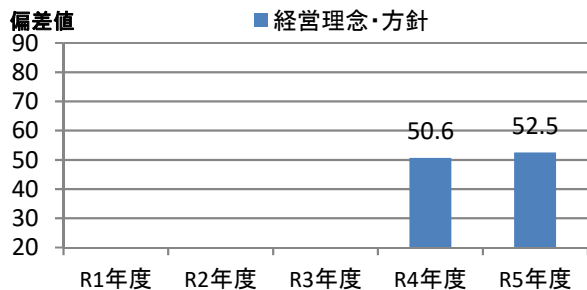
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

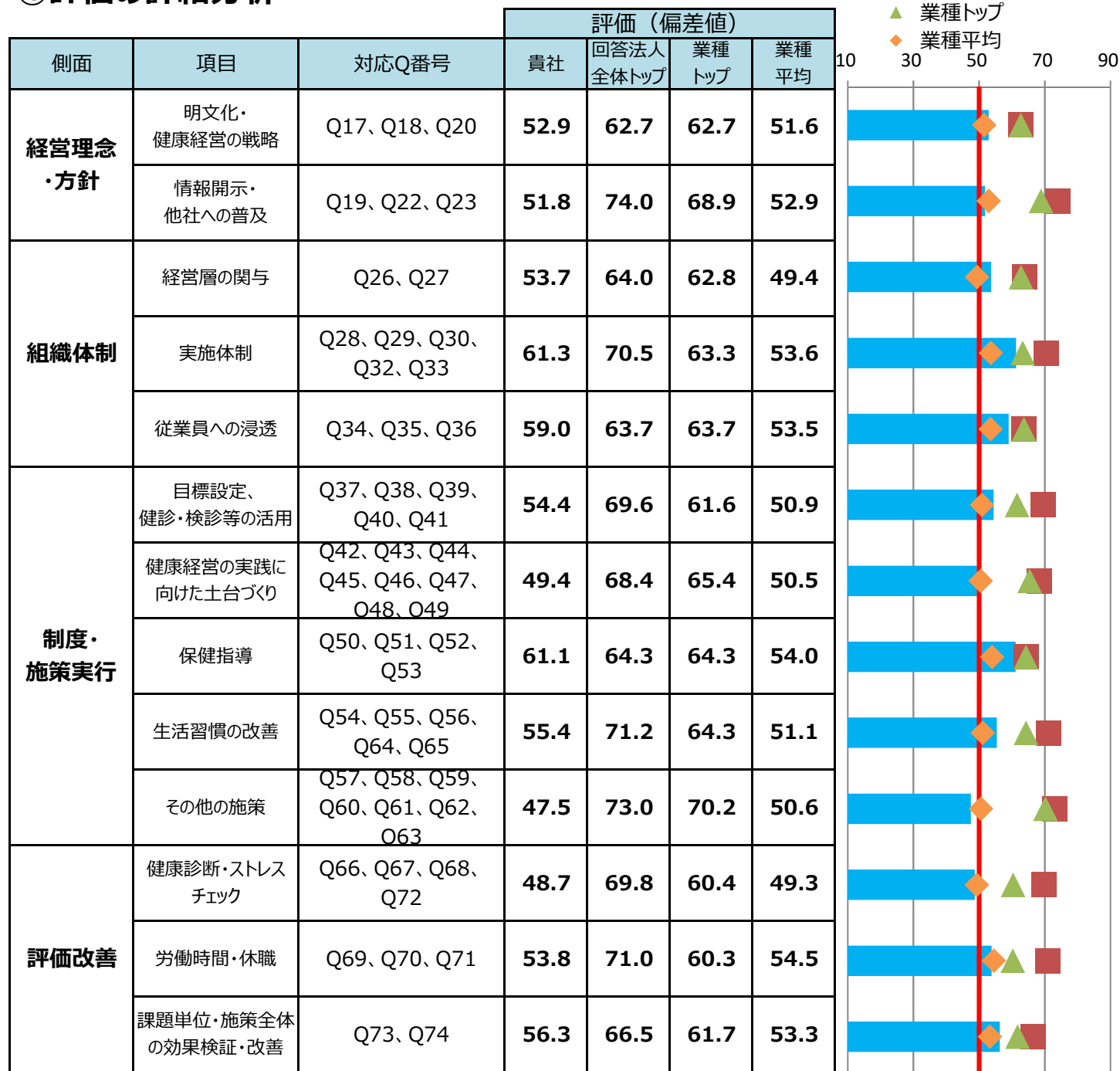
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1401~1450位	1251~1300位
総合評価	-	-	-	52.3(-)	54.2(↑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 従業員の平均年齢が上がってきたことで、持病や体調不良と付き合いながら働く従業員が増えている。そのため、パフォーマンスの低下や新たな疾病、ケガの発生が危惧されておりプレゼンティーズムの状態で働いている従業員の増加を防ぐことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「従業員の健康こそ企業の大切な財産」ということを健康経営宣言に掲げており、それを従業員全てが認知し、ヘルスリテラシーを向上させ、各々が病気やケガの予防をすることを期待する。発生した場合も会社でフォローし従業員のQOLをあげることでプレゼンティーズムによる損失の減少を目指す。
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 当社は製造業であり、特化した業務が多く技術の継承が必要であるため、従業員には健康で長く働いてもらう事が大切であり、事業の発展や活性化につながると考えている。昨今、転職にてスキルアップをする状況にあるが、当社としては社内でスキルアップができる環境をつくるのが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ジョブローテーションガイドラインを導入し、従業員が自身のキャリアパスに合わせスキルアップし、働きがいを感じる事により長く働きたいと考え、定年後の再雇用の希望率を90%、入社5年以内の定着率80%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	<a href="https://www.nnd.co.jp/health">https://www.nnd.co.jp/health</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	7	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	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	67.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	スポーツや文化のサークル活動を支援している（野球、フットサル、ソフト、バドミントン、ボウリング等）				
(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	25.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリを提供し、食事画像判別AIを利用したカロリー計算や食生活の記録ができるようにしている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	健康管理アプリを提供し、歩数や消費カロリー管理を実施し、年に4回程度歩数イベントを開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	51.8	50.8	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	54.4	51.9	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	53.3	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	49.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	51.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	51.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.8	51.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.6	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康保険組合のスコアリングレポートで、当社は脂質リスクや血糖リスクがやや高い傾向にあり、生活習慣病発症の危険がある。
	施策実施結果	毎週水曜日を「セルフケアデイ」とし、食事・運動・禁煙・立ち作業・ノー残業を推進している。社員食堂とのコラボによるヘルシーメニューの提供や青汁の無償提供、歩数イベント開催で歩行推奨をしている。
効果検証結果	食堂で提供されるヘルシーメニューの利用率が、60%から75%にあがるなど。個々人の意識が高まってきた。また、健康保険組合が提供している健康管理アプリの使用率が当組合内で最上位となった。	
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：株式会社ケー・エフ・シー

英文名：

■加入保険者：大阪府電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

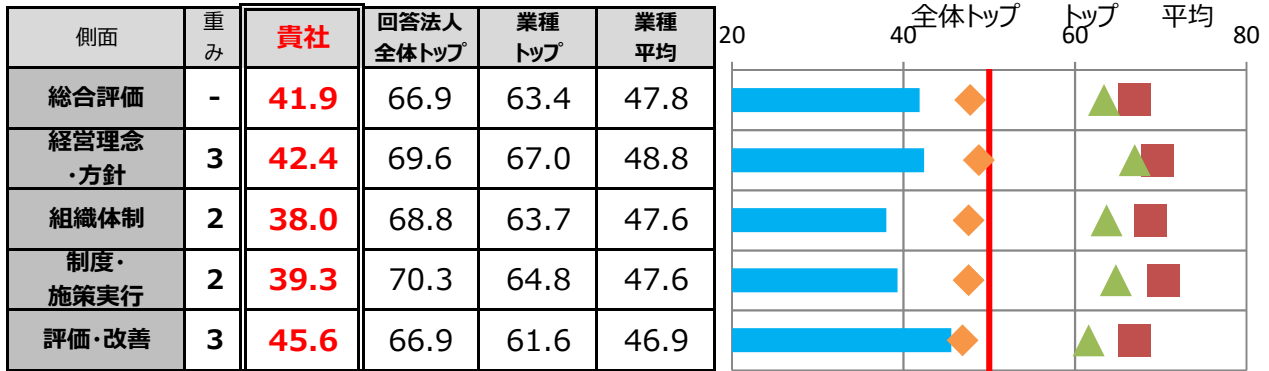
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.9** ↑0.8 (前回偏差値 41.1)

※「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



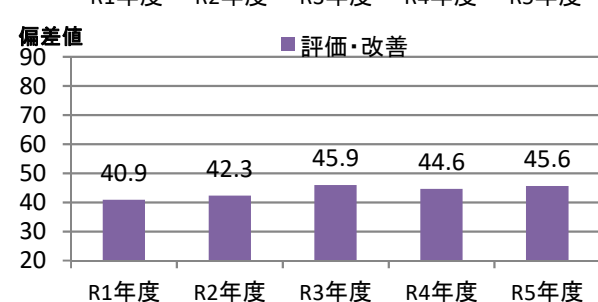
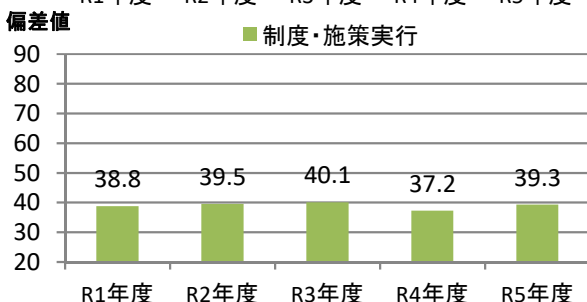
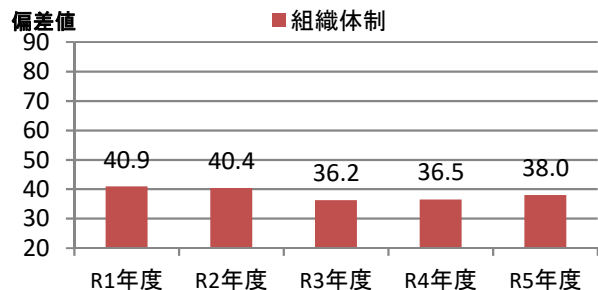
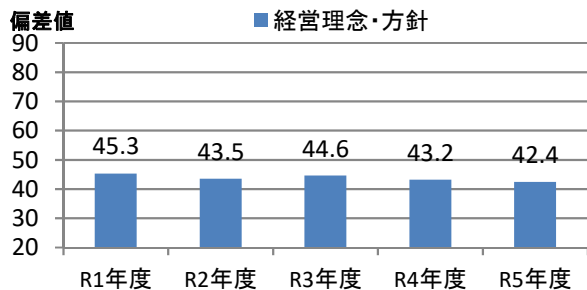
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

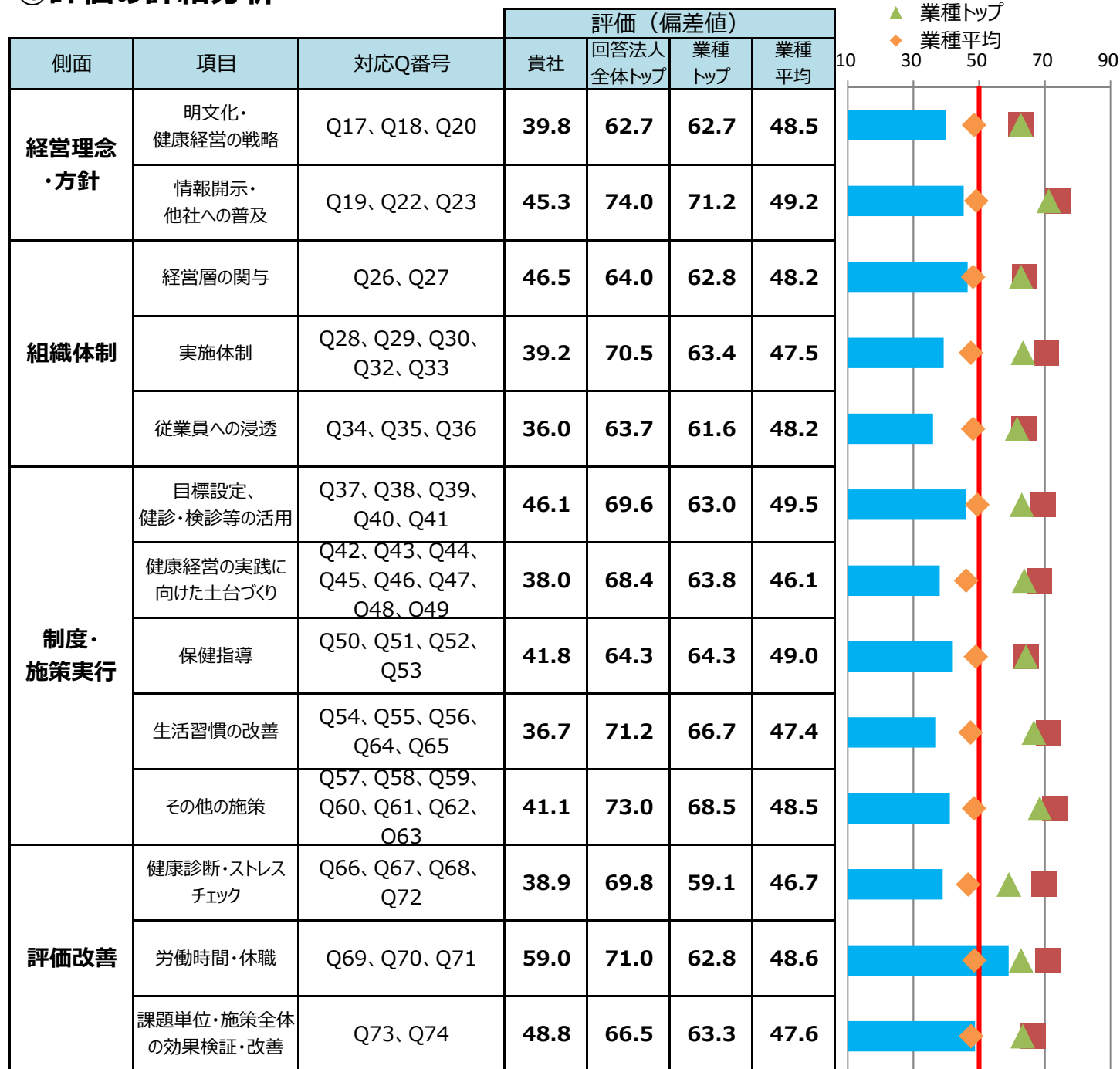
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801~1850位	2001~2050位	2251~2300位	2601~2650位	2851~2900位
総合評価	41.8	41.7(↓0.1)	42.4(↑0.7)	41.1(↓1.3)	41.9(↑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 生活習慣病等の疾病による従業員の長期休業などの労働力の損失を無くす。
	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で働くことができ、その能力を最大限に発揮できるように支援し、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	-
	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	<a href="http://www.kfc-net.co.jp/company/08.html">http://www.kfc-net.co.jp/company/08.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	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	1.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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	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	サイトに登録して1日の歩数を登録、その歩数をもとにポイントを付与、ポイントに応じて賞品がもらえる。				
(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	5.3	%

■ 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		%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.5	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.9	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.4	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断受診後の二次健診対象者への受診勧奨を行い受診率は向上しているが、生活習慣病等における疾病により長期休業者が発生している。重症化予防するためにも更に二次健診受診率を向上し、健康増進につなげるよう取り組む。
	施策実施結果	未受診者に対して再メールして受診勧奨を行った。本人だけではなく、所属長と協力し受診勧奨したが、受診率は前年度より低下してしまった。
効果検証結果	二次健診受診率 2020年度38.2% 2021年度85% 2022年度77% 二次健診受診の重要性を周知しているが、まだまだ受診することに対する重要性が浸透していない。重症化予防のためにも受診勧奨をもっと強化しなければならない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者が平均すると毎年1名程発生している。潜在的なメンタルヘルス不調者も含めて早期発見するためにメンタルヘルスに関する意識を高める必要がある。
	施策実施結果	ストレスチェック受検率前年度に続き100%達成。
効果検証結果	高ストレス者の医師の面接指導を受ける割合が少ない。医師の面接指導受診者率は、 2020年度 0% 2021年度 2.0% 2022年度 0%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和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 J - M A X

英文名：J-MAX

■加入保険者：岐阜県プラスチック事業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

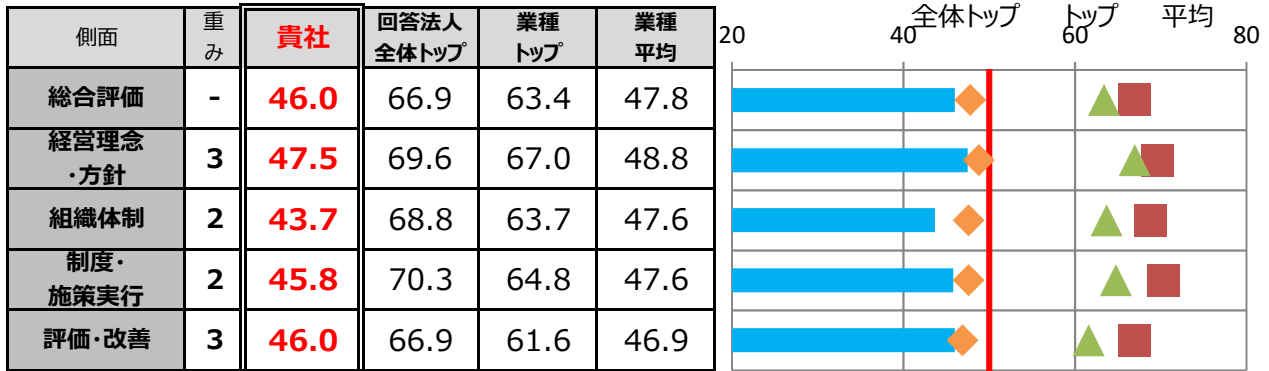
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520 社中**

■総合評価： **46.0** ↑5.0 (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



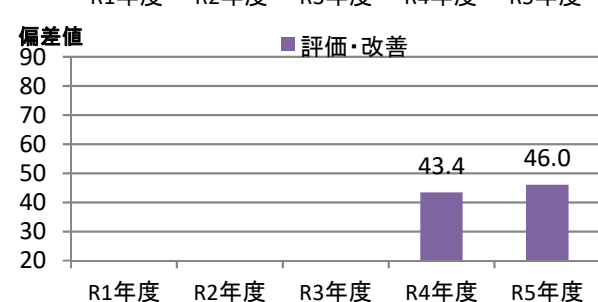
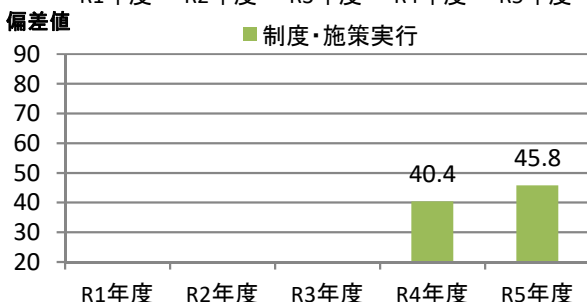
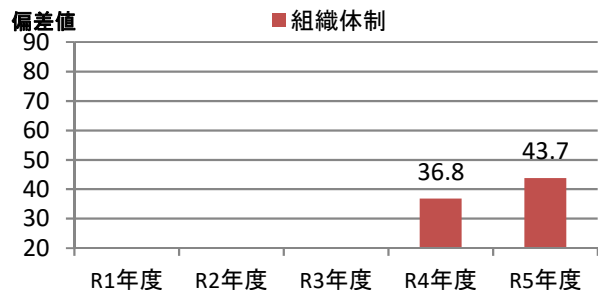
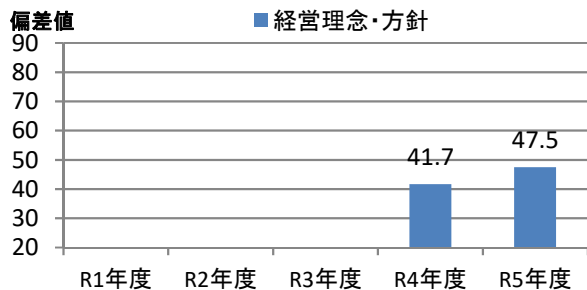
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

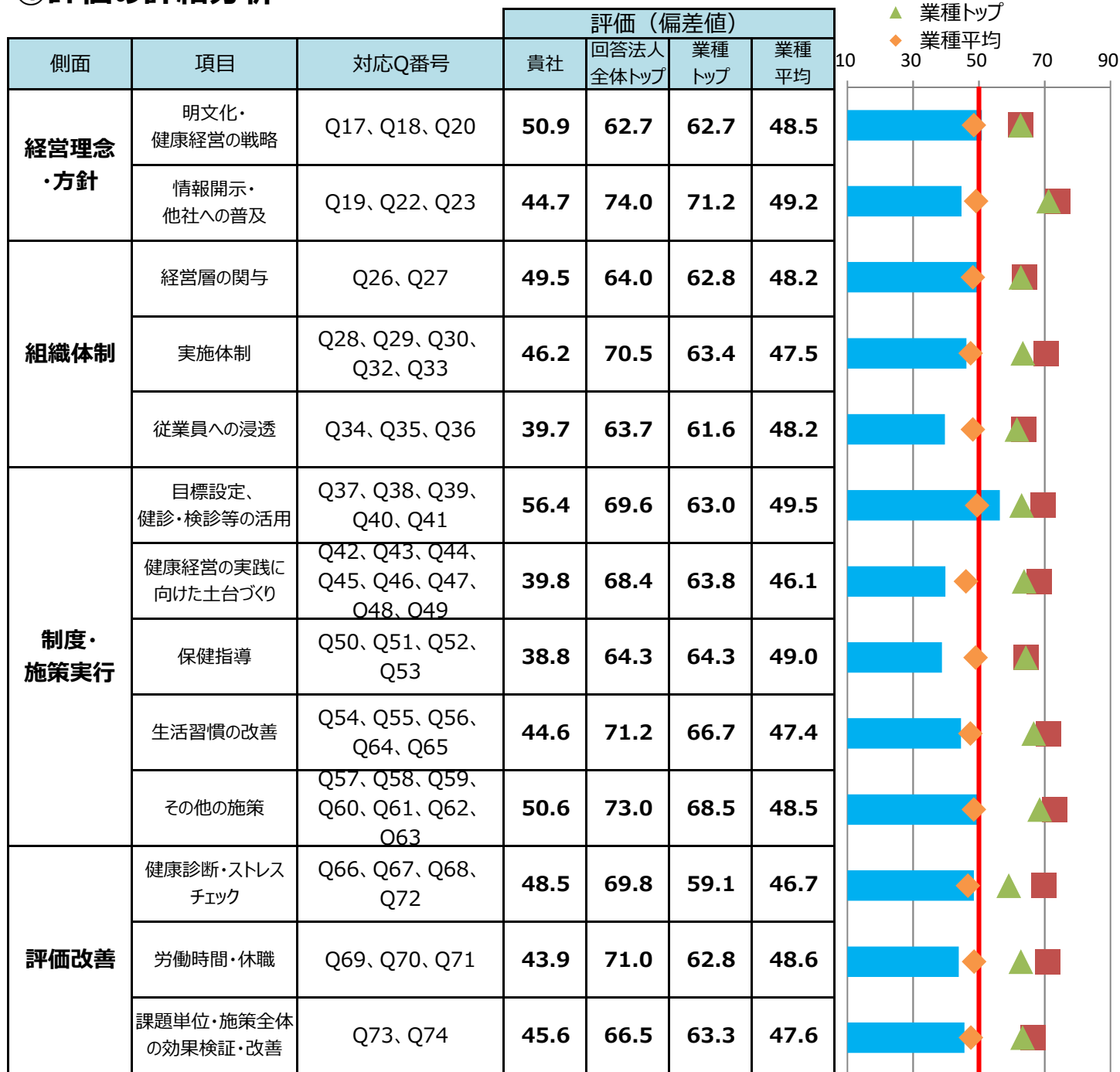
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2601~2650位	2351~2400位
総合評価	-	-	-	41.0(-)	46.0(↑5.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 J-VISION30達成に向けて、全社員が常に心身共に健全で生き活きと改革にチャレンジし続けるカルチャーの醸成
	健康経営の実施により期待する効果	1. 心身を常に健全な状態に保つことにより、新しい事への着想や未知へのチャレンジ精神を醸成し、新事業や新しいことへの取り組みを促進する 2. 社員が健全で生き活き働ける職場作りにより、わが社をより魅力的な会社にし、社員が永く働き続けられ、また、わが社への志望者を増やす
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	<a href="https://www.jp-jmax.co.jp/esg/society/">https://www.jp-jmax.co.jp/esg/society/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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)	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	14.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	会社のサークル(野球部)の消耗品、大会参加費等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	4.2	%

■ 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	低カロリー弁当提供の広報推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 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	民間のプール利用補助を実施。				
(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	11.1	%

■ 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	36.3	%
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	48.6	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.5	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.9	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.8	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.8	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病の中でも高血圧の対象者が多く、生活習慣病等の疾病リスクが高いため本課題テーマを設定した。
	施策実施結果	高血圧予防セミナーの開催。 対象者の61.7%が出席。
	効果検証結果	2023年11月に実施する定期健康診断の結果により効果検証を実施する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トーカロ株式会社

英文名：TOCALO 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：金属製品

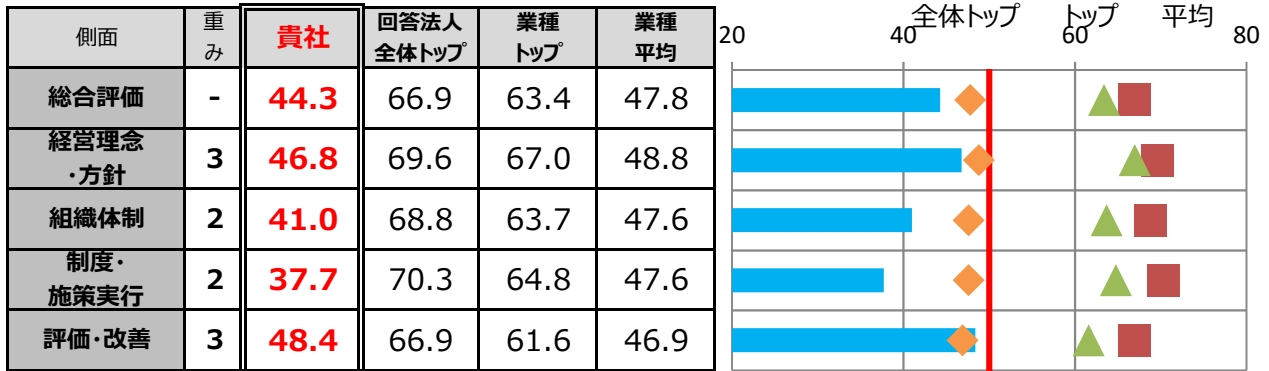
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.3** (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



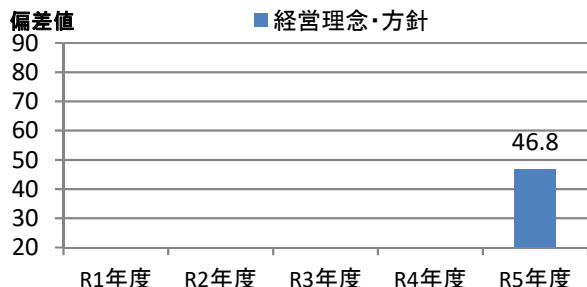
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	-	-	2601~2650位
総合評価	-	-	-	-	44.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

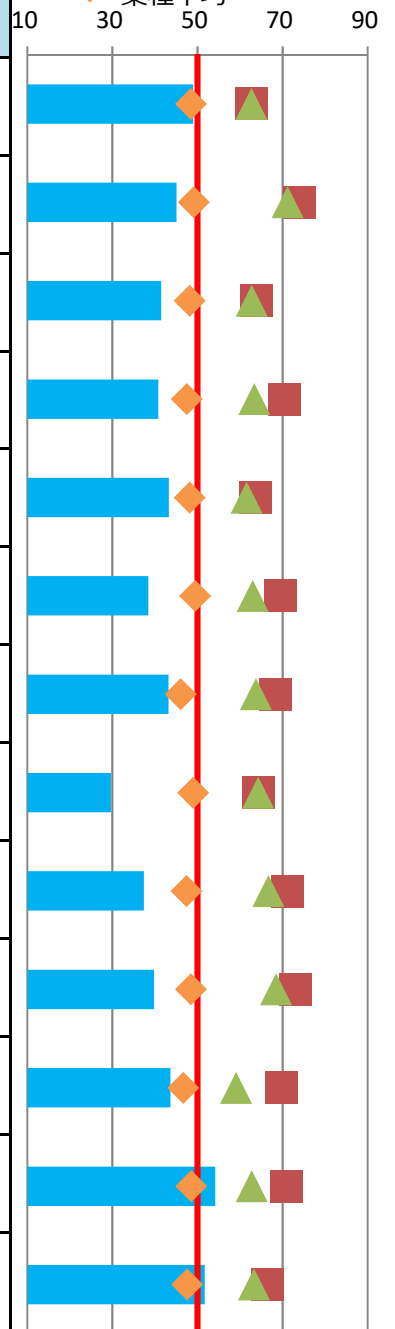
※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析

- 貴社
- 回答法人全体トップ
- ▲ 業種トップ
- ◆ 業種平均

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・健康経営の戦略	Q17、Q18、Q20	49.0	62.7	62.7	48.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q22、Q23	45.1	74.0	71.2	49.2
組織体制	経営層の関与	Q26、Q27	41.5	64.0	62.8	48.2
	実施体制	Q28、Q29、Q30、Q32、Q33	40.8	70.5	63.4	47.5
	従業員への浸透	Q34、Q35、Q36	43.3	63.7	61.6	48.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q37、Q38、Q39、Q40、Q41	38.5	69.6	63.0	49.5
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q42、Q43、Q44、Q45、Q46、Q47、Q48、Q49	43.2	68.4	63.8	46.1
	保健指導	Q50、Q51、Q52、Q53	29.7	64.3	64.3	49.0
	生活習慣の改善	Q54、Q55、Q56、Q64、Q65	37.4	71.2	66.7	47.4
	その他の施策	Q57、Q58、Q59、Q60、Q61、Q62、Q63	39.8	73.0	68.5	48.5
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q66、Q67、Q68、Q72	43.7	69.8	59.1	46.7
	労働時間・休職	Q69、Q70、Q71	54.2	71.0	62.8	48.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q73、Q74	51.7	66.5	63.3	47.6



※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。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 メンタルヘルス不調者、高ストレス者の職場による労働生産性の損失
	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者の低減、ストレスチェックでの高ストレス者の職場をゼロにし、従業員がイキイキと安全に働ける職場を構築。従業員のモチベーション向上による組織活性化と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 長時間労働、労働環境などによる内発的動機の低下、優秀な人材の獲得、定着率の向上
	健康経営の実施により期待する効果	有給取得率、長時間労働の削減、育児休暇取得率の向上に対する施策を行い、従業員のワークライフバランスの充実を目指す。ワークライフバランスの充実により内発的動機の向上、組織の活性化、パフォーマンスの向上を期待する。

※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	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	<a href="https://www.tocalo.co.jp/sustainability/soc/health/">https://www.tocalo.co.jp/sustainability/soc/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	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	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員の運動継続、コミュニケーション活性化支援のため、クラブ活動に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	14.9	%	(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					
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	福利厚生サービスを導入し、提携のスポーツクラブの利用料金の割引や利用料の補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	94.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.5	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	24.7	48.3	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	43.0	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.1	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働をする従業員や有給取得率が低い従業員に生活時間の確保、ワークライフバランスの充実が必要
	施策実施 結果	ノー残業デーの実施、業務改善、有給取得に対する意識変革の取組（ポスターでの啓蒙、管理職への通知など）を行い、残業削減、有給取得率向上への取組を行った結果、改善がみられた。
効果検証 結果	有給取得率は66%から76.5%となり、目標指数の超える結果となった。法定外労働時間も平均7.2時間から1.8時間に減少した。	
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の蔓延により、社内の生産体制の確保を懸念し、新型コロナウイルスの他に生産体制に影響を及ぼすインフルエンザウイルスによる社内流行の撲滅を目指した。
	施策実施 結果	インフルエンザウイルスの社内流行を抑制するため、希望者に会社負担によるインフルエンザワクチンの接種を実施した。
効果検証 結果	従業員の91%がインフルエンザワクチンの接種を受けることにより、インフルエンザの社内流行を防ぐことができ、会社がワクチン接種の費用負担、接種を周知することによりインフルエンザワクチンの重要性の理解促進にもつながった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社SUMCO

英文名：SUMCO CORPORATION

■加入保険者：SK健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

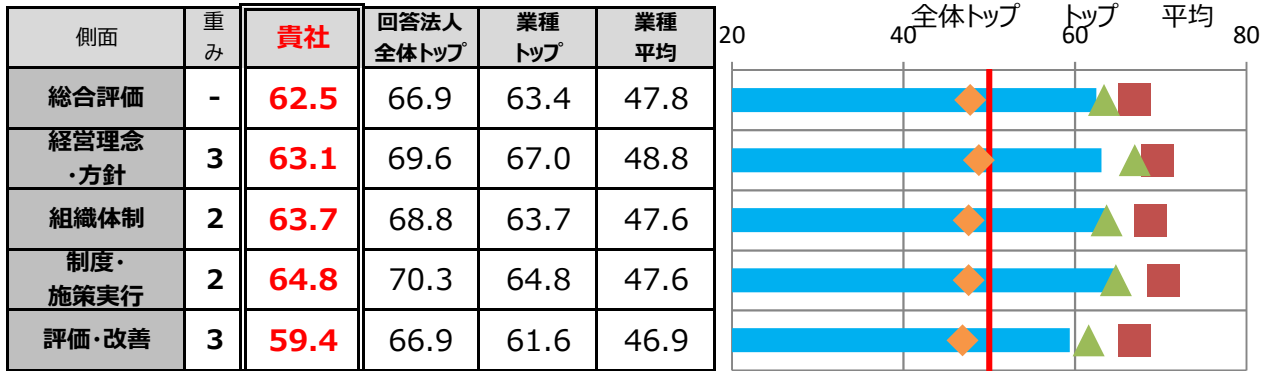
①健康経営度評価結果

■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



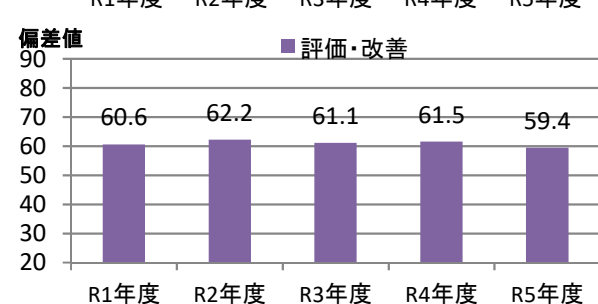
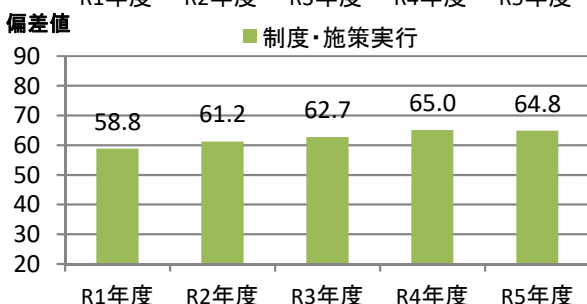
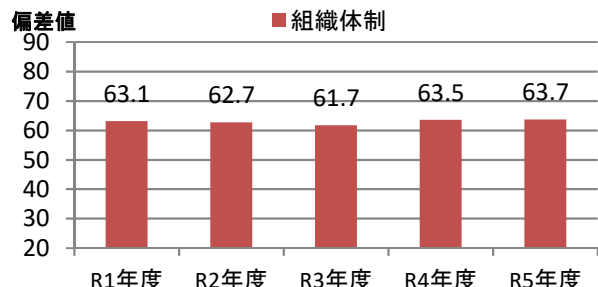
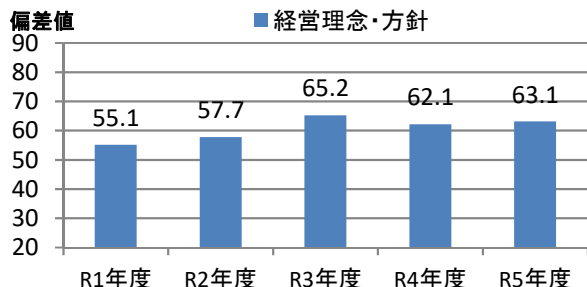
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

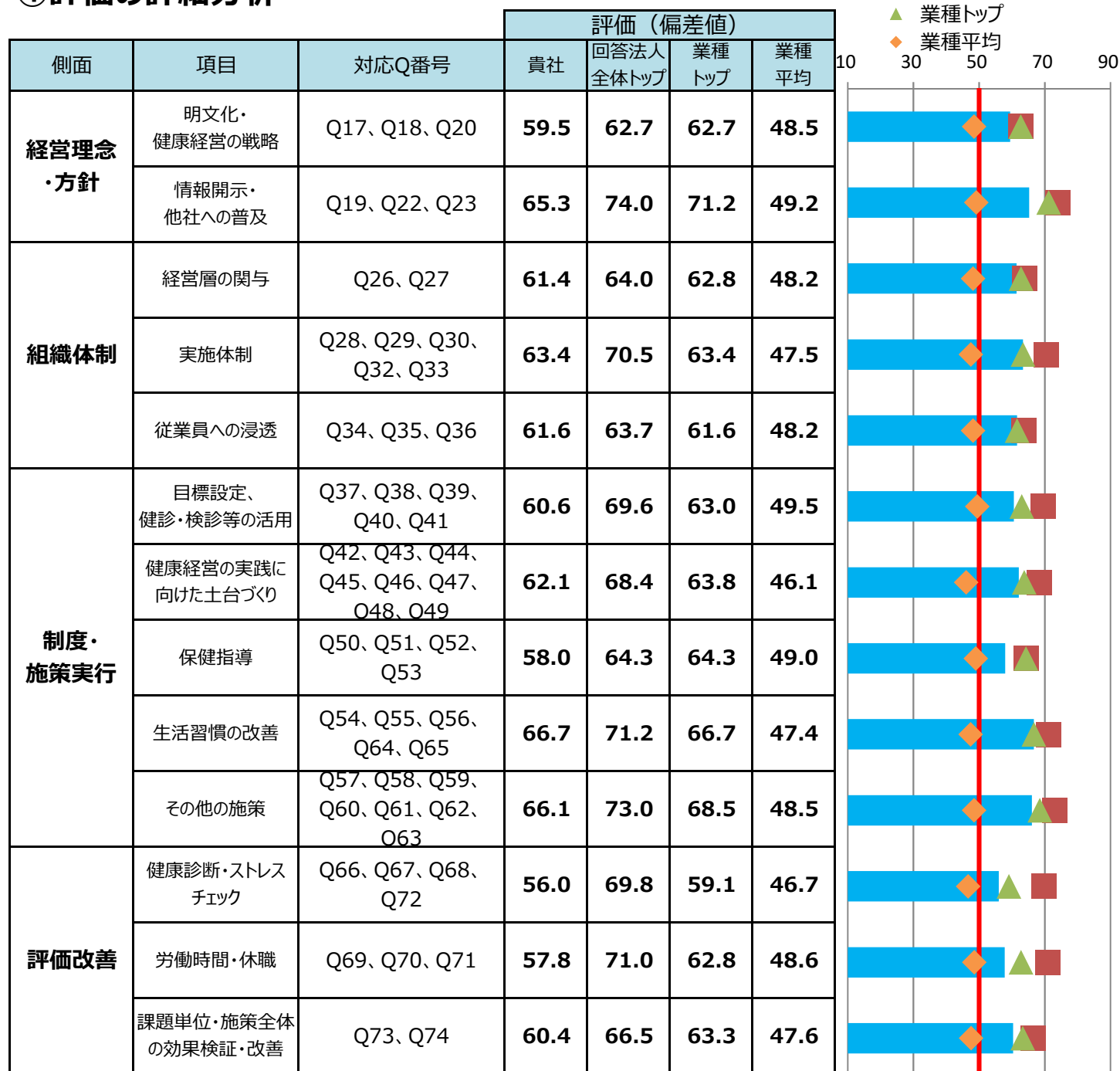
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	301~350位	101~150位	151~200位	301~350位
総合評価	59.1	60.8(↑1.7)	62.8(↑2.0)	62.8(↑0.0)	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

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 SUMCOビジョン「従業員が生き活きとした利益マインドの高い会社」に基づき「不健康や疾病による生産性低下を防ぎ、生き活きとした人材を確保する」が健康経営で解決したい経営上の課題である。従業員生産性の視点より①アブセンティーズムの低減、②プレゼンティーズムの低減の2つの項目を目標指標としている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の一次予防から三次予防までの複合的な取り組みより、疾病や不健康による休みが減少し、勤務時間中も仕事への集中力が向上し、仕事のクオリティが上がる、さらに仕事のオンオフが明確になることで従業員の健康と幸福感が向上し、その二つの相乗効果で従業員のパフォーマンスの向上につながり、最終的に利益マインドの高い会社を作り出すことを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 SUMCOビジョン「従業員が生き活きとした利益マインドの高い会社」に基づき「不健康や疾病による生産性低下を防ぎ、生き活きとした人材を確保する」が健康経営で解決したい経営上の課題である。生き活きた人材の視点から①ワークエンゲイジメントの向上、②働きがいの向上、③仕事満足度の向上の3つの項目を目標指標としている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の様々な従業員へのプログラムや健康的な職場環境を目指して改善する取り組みにより、仕事に対するストレスを軽減し、仕事満足度を向上させ、また健康を大切にす組織文化醸成により働きがいを感じ、会社に誇りを持つことで長期雇用につながり、さらに従業員の仕事へのコミットメントが向上することで従業員は生き活きとし、生産性、従業員の幸福感、組織の競争力の向上につながると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.sumcosi.com/csr/pdf/csr_rep22ja.pdf">https://www.sumcosi.com/csr/pdf/csr_rep22ja.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内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	<a href="https://www.sumcosi.com/csr/social/healthmanagement.html">https://www.sumcosi.com/csr/social/healthmanagement.html</a>				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.sumcosi.com/csr/social/healthmanagement.html">https://www.sumcosi.com/csr/social/healthmanagement.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.sumcosi.com/csr/social/healthmanagement.html">https://www.sumcosi.com/csr/social/healthmanagement.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	45	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	57.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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アプリを活用したモデル職場の事例を元に職場環境改善マニュアルを作成した。				
(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	97.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活のアンケート調査を行い、補食しやすい環境を整え、職場環境改善や食事教育の指標としている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.8	%

■ 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	各サイト単位でウォーキングの取り組みを行い、指標を定め評価している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.6	%

■ 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	99.0	%
管理職限定	○	全管理職の	6.4	%
限定しない	○	全従業員の	2.5	%

※ 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	64.1	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	生産性に最も寄与している健康課題は、心身症・メンタルヘルス不調と考えている。休業日数及び休業補償費は疾患別で精神及び行動障害が最も多い。当社は半導体官憲企業として外的要因を強く受け、特に最近では半導体需要が急激に高まり量的負荷が高まっている。従業員アンケートによる健康経営で推進してほしい対策のトップはメンタルヘルス対策、次にコミュニケーション推進対策であった。
	施策実施結果	2021年コミュニケーション活性化の取組事例を含む職場環境改善マニュアルを作成以降全職場からの改善対策が提出され目標達成した。2022年の研修は全従業員の63%対象に94.9%の実施率となった。
効果検証結果	2018年より高ストレス者割合は2.3%低下、努力報酬比調整後総合健康リスクは89(2023年)と低下した。健康経営オフィスの指標は心身症及びメンタルヘルス予防の評価は、年毎に改善しており、生産性の最終指標としてプレゼンティーズムが4.7日から3.8日(2023年)に改善した。戦略マップ及び結果は当社HPに掲載している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	アブセンティーズムに寄与している健康課題は、メンタル不調の次に筋骨格系疾患と考えている。半導体基盤製造業としてクリーンルームでの厳格な作業プロセスによる繰り返し作業、長時間の立位作業、交代勤務勤務による睡眠課題、クリーンルーム内の工程床面や廊下の防滑度の違い、社員の高齢化による転倒災害のリスクが挙げられる。
	施策実施結果	VDT作業、厳格な作業プロセスによる繰り返し作業、長時間立位作業、クリーンルーム内床面や廊下の防滑度の違い、交代勤務による睡眠問題、社員高齢化による転倒災害のリスクがある。
効果検証結果	九州事業所において眼の疲労対策としてノート型PC利用者の外付けモニター利用が職場環境改善対策として挙げられ、その後水平展開され、2016年の外付けモニター利用率が20.5%、2022年は75.4%まで上昇した。モニター利用率と共にオフィス作業員の眼の疲労度は4.63(2016年)から3.93(2022年)と改善した。SUMCO転倒防止体操の実施率は2023年に85.7%と向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山王

英文名：SANNO Co., Ltd

■加入保険者：日本金型工業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

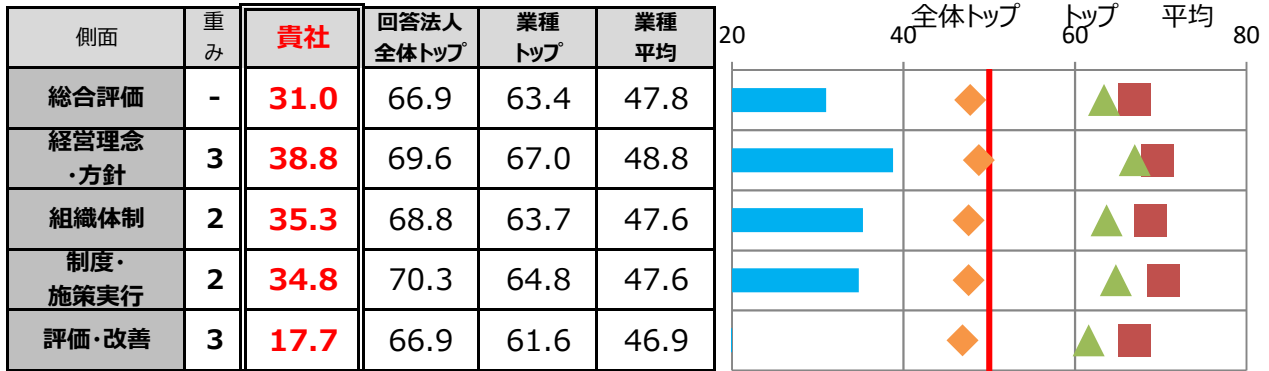
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3351~3400位** / **3520社中**

■総合評価： **31.0** ↑7.0 (前回偏差値 24.0)

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

②評価の内訳



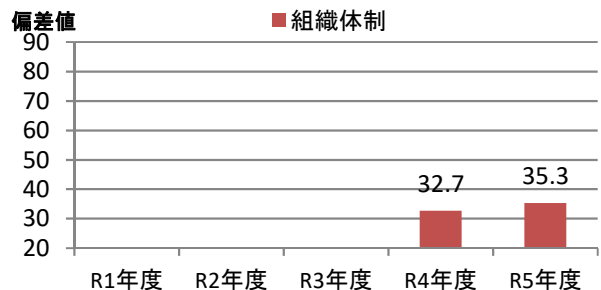
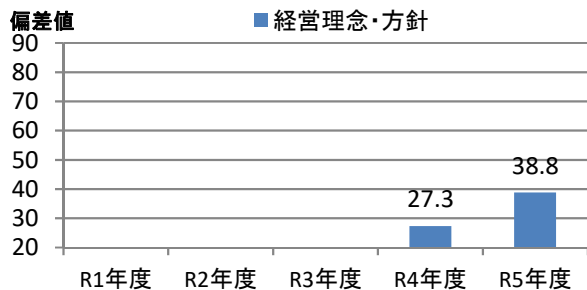
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

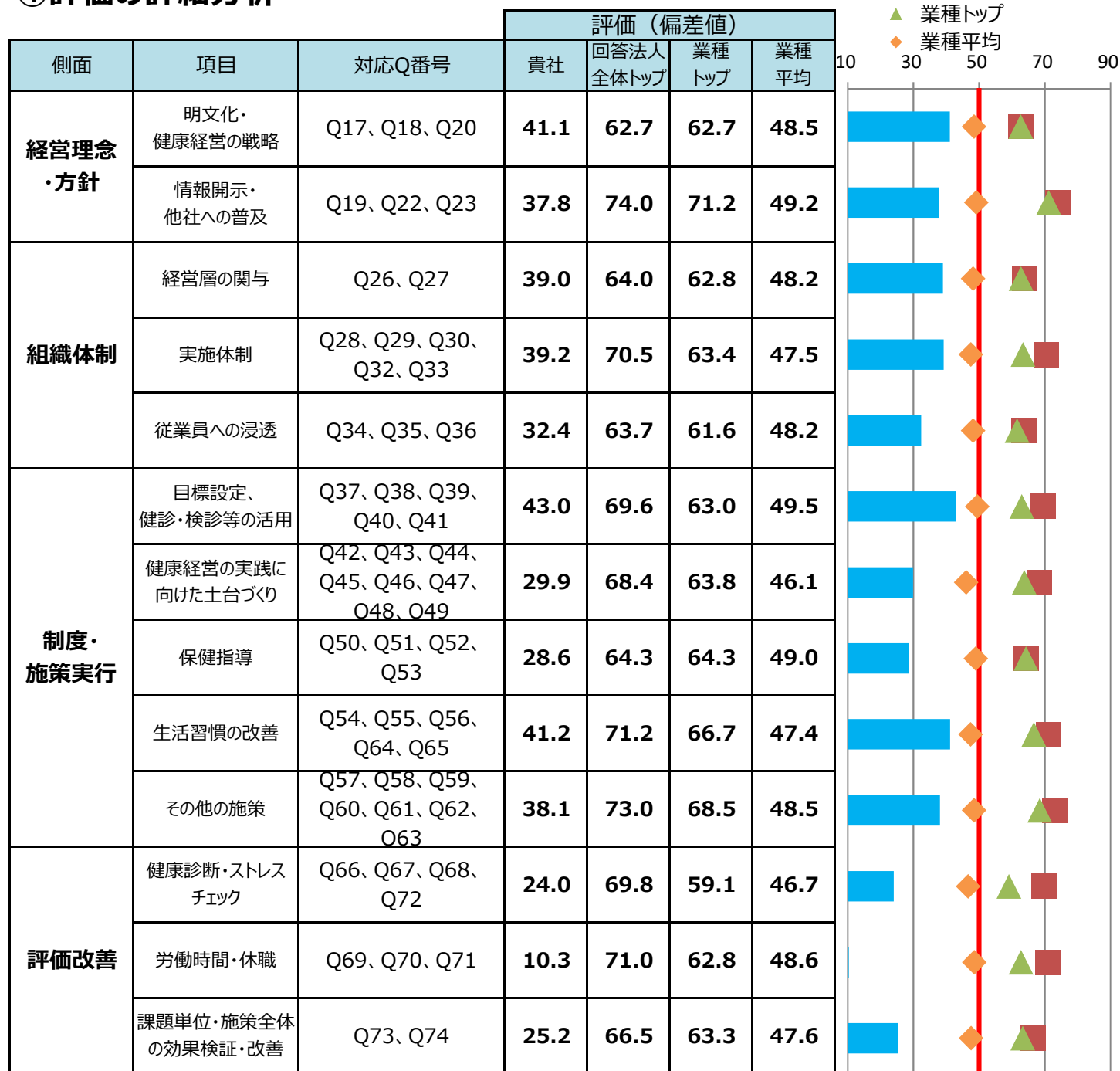
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	3151~3169位	3351~3400位
総合評価	-	-	-	24.0(-)	31.0(↑7.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員とその家族の健康保持、増進に取り組み元気で働き続けることができる職場作り
	健康経営の実施により期待する効果	人材の定着
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	<a href="https://www.sanno.co.jp/">https://www.sanno.co.jp/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	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		%	(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	従業員全員にリロクラブ（福利厚生）としてスポーツジムの通知ができるようにしている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	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	28.4	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.0	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	14.6	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.0	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社菊池製作所

英文名：KIKUCHI SEISAKUSHO CO.,LTD.

■加入保険者：日本金型工業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

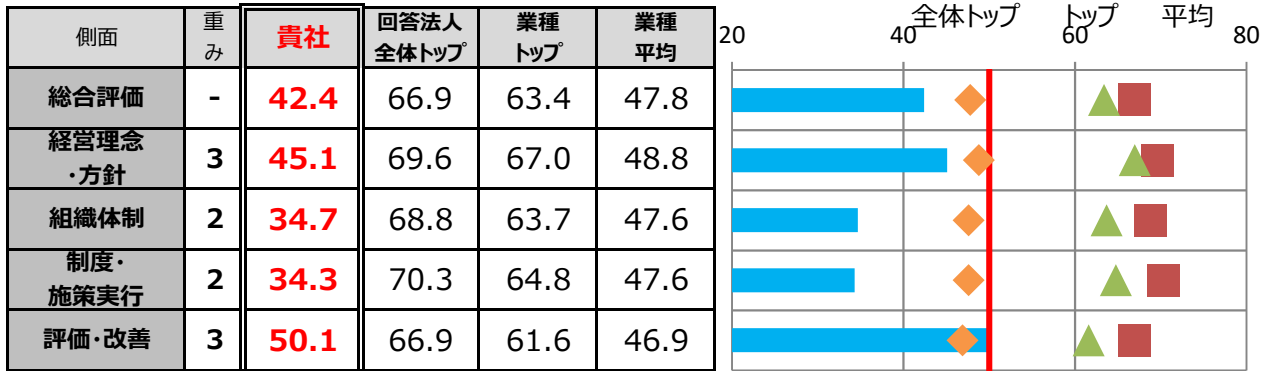
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.4** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



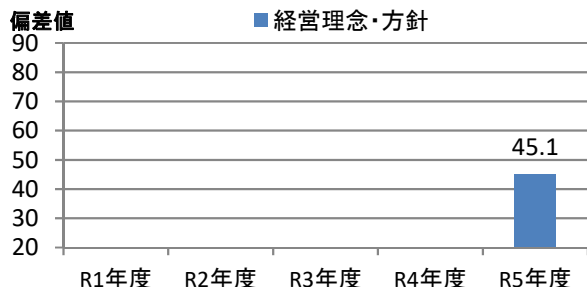
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

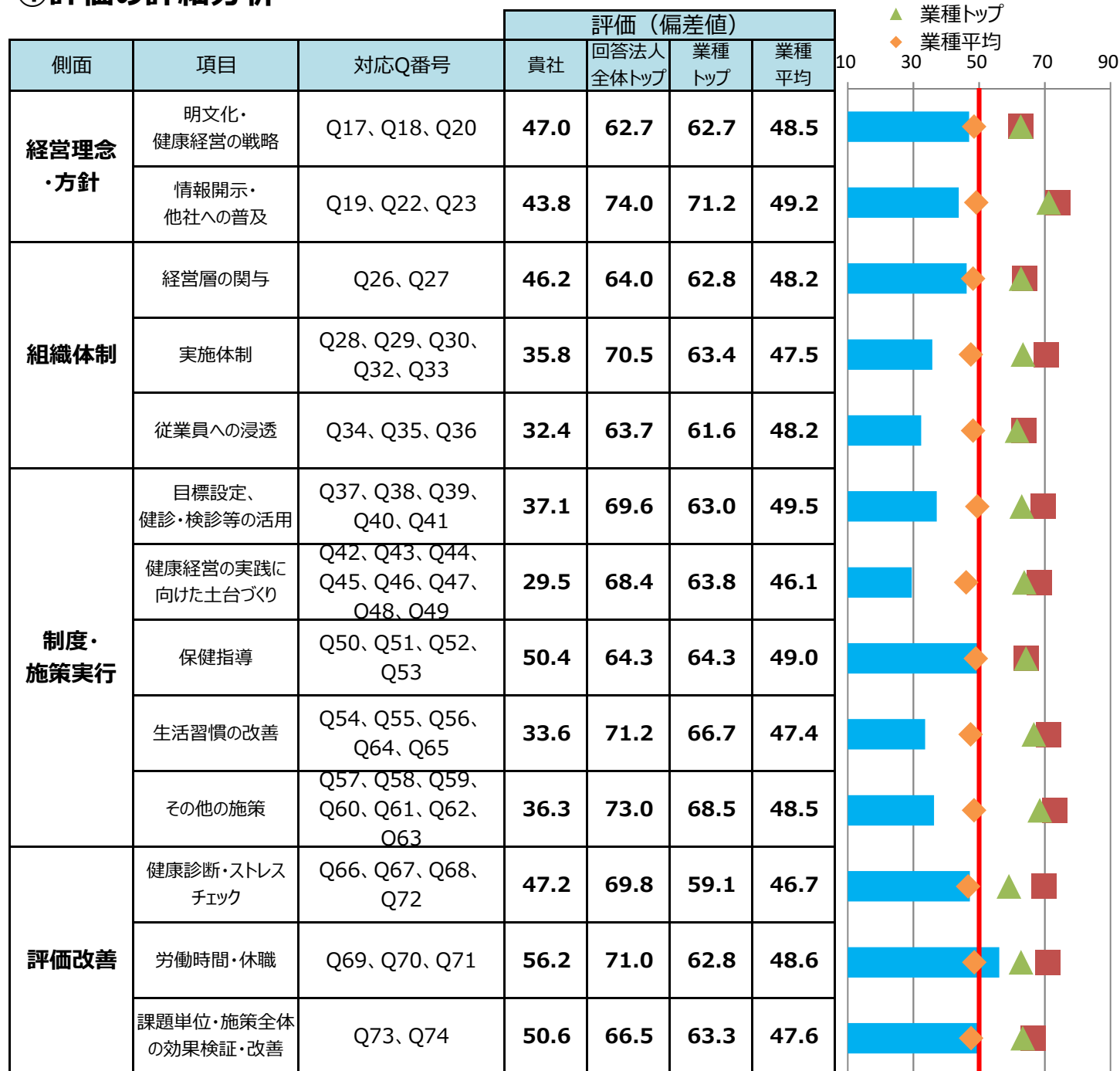
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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
総合評価	-	-	-	-	42.4(-)
【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 モノづくりの分野では少子高齢化や働き方の多様化の影響を受け、人材不足が大きな課題となっている。新規採用が難しい中でノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうこと、またその能力を最大限に発揮してもらうことが事業活動を推進する上で大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	すべての従業員が健康で明るく生き活きと働くことを期待している。現在、生活習慣病に対する重篤化する前の適切な受療行動ができていないため、就業制限者が発生している。定期健康診断に基づく産業医による就業制限の100%解除を目指す。
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	<a href="http://www.kikuchiseisakusho.co.jp/company/health.html">http://www.kikuchiseisakusho.co.jp/company/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	19	回	2	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		%	(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					
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					
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	30.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	33.5	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.7	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.1	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.0	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.0	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断実施後に有所見者に対して何も行っていないため、治療につながっているか不明であった。健康診断を受診して終わりではなく、「要精密」の判定があれば医療機関での受診が必要であるという認識をもってもらうことが課題。
	施策実施結果	医療機関への受診につなげるため、総務人事部より『健診結果で「要精密」・「要治療」の判定があった方へ』という用紙を52人に配布し、29人より受診結果の報告があった。
効果検証結果	『健診結果で「要精密」・「要治療」の判定があった方へ』という用紙を配布することにより、行動変容につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	季節性インフルエンザと新型コロナウイルス感染症の同時流行による欠勤の増加。
	施策実施結果	会社補助と健康保険組合の補助金制度を利用し、安価に接種できるようインフルエンザ予防接種を実施。全従業員のうち約30%が接種した。
効果検証結果	マスクや手の消毒など他の感染症予防の効果もあるが、インフルエンザを起因とした欠席者は全従業員のうち約2%に止まった。	

※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：株式会社ダイケン

英文名：DAIKEN 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：金属製品

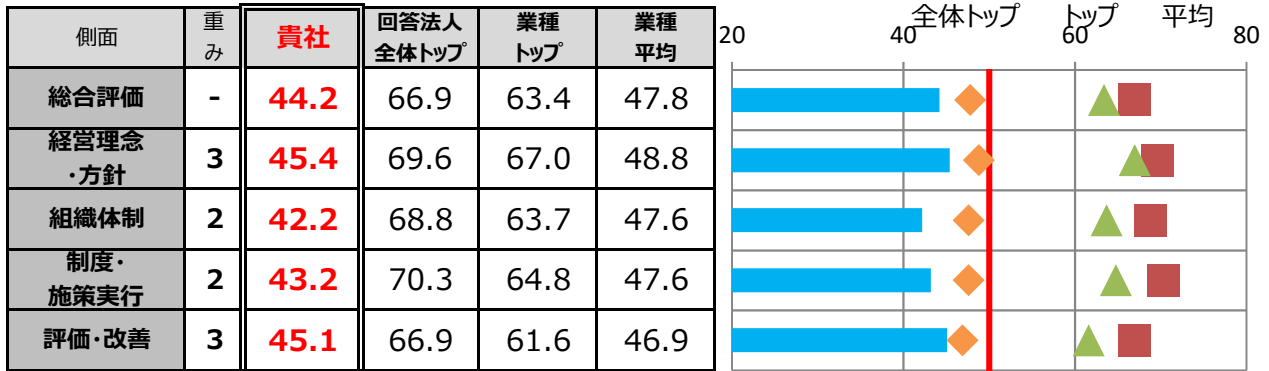
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.2** ↑1.0 (前回偏差値 43.2)

※「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



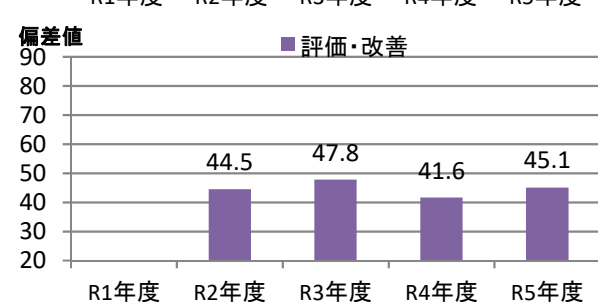
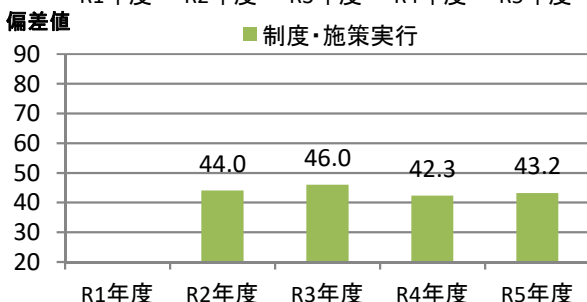
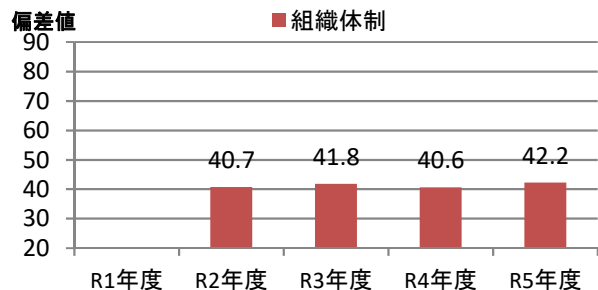
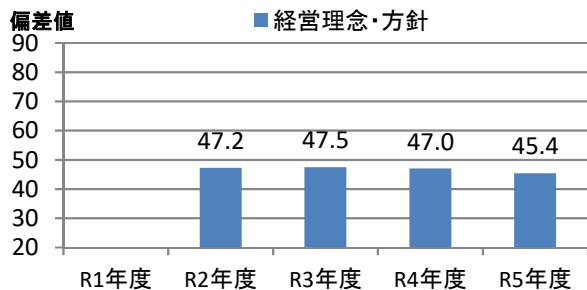
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

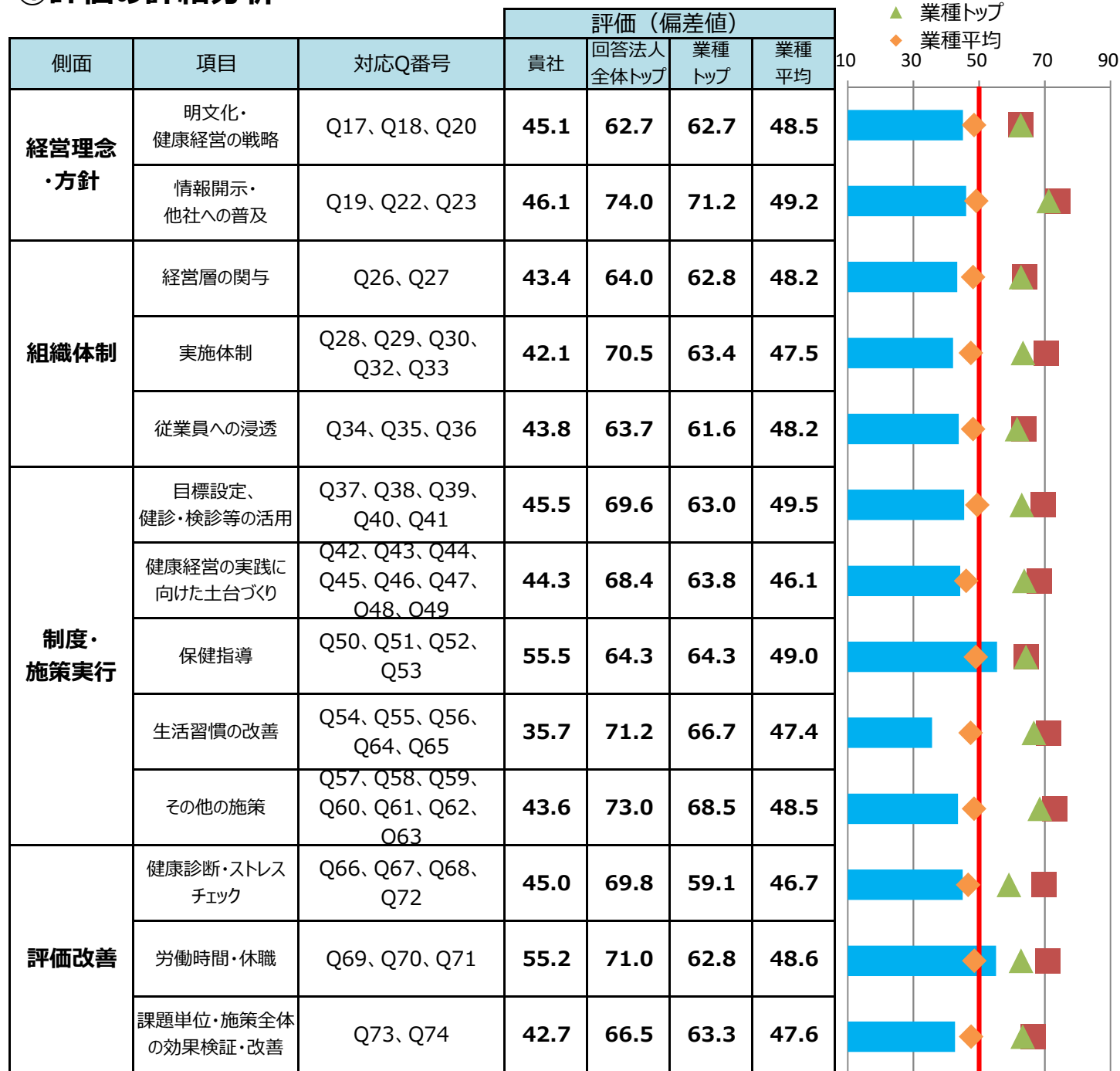
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1801~1850位	1951~2000位	2451~2500位	2601~2650位
総合評価	-	44.5(-)	46.2(↑1.7)	43.2(↓3.0)	44.2(↑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	中長期的な企業価値向上 企業価値の根底にある生産性向上のカギとなるスキルや経験値の高い熟練した従業員が健康で長く安心して働くことができる環境を整えること。 また、従業員の会社に対するエンゲージメントの観点から、創業以来のモットーである「健康第一～健康があるから遊びも仕事もできる～」という理念を従業員により浸透・発展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	企業価値向上の大きなテーマであるインナーブランディングの一環として期待しており、健康で長く安心して働くことができる環境を醸成していきます。①健康で長く働きたいと思ってもらえる会社になること（65歳定年を超えて勤務する従業員現在2名を今年度6名、2025年には10名以上を目指す）②企業価値を高めるとされている多様性の進めること（産休・育休復帰100%を維持し、毎年1名以上男性の育児休業取得を目指す）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.daiken.ne.jp/profile/health.html">https://www.daiken.ne.jp/profile/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	5年に一度の社員海外旅行や毎年部署またはグループ単位での交流会に金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(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	2023年度より協会けんぽ大阪が実施している食事のセミナーや腸活動のセミナーを実施予定。				
(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	年間数日ある土曜出勤にカジュアルデーとして軽装勤務を推奨し、通勤時は1～2駅歩くなどの行動を促す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	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	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.9	48.3	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	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.1	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.9	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	過重労働を未然に防ぐためのサービス残業を0時間にするために時間外労働把握の徹底。（時間外労働申請と勤怠打刻の差異が少なからず散見している）クラウド型の勤怠システムを導入し、勤務状況と時間外申請状況に著しく差があるなど問題があった場合、執行役員クラス以上の管理者へ始動の徹底を行う
	施策実施結果	社内監査による執行役員クラス以上への是正指示が0件となった。
効果検証結果	新に導入した勤怠システムのアラート（申請と勤務時間の差が30分以上）受信を行うことにより、毎月の勤怠締め時での修正または時間外労働についての詳細な相談などが可能になりました。また、本社健康経営担当者がタイムカードをランダムに目視することで今回指摘した2件発見したので、今後継続。	
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	インフルエンザ感染者が例年発生するなかで、予防接種の接種率向上を促す。従業員本人の接種を条件とし、インフルエンザ予防接種補助の範囲を扶養家族まで拡大し、接種率の向上を図る。
	施策実施結果	【接種率】2021年30%。2022年47%。継続して接種率向上を促す。
効果検証結果	2021年度と比較し接種率が向上。約半数の社員が制度を利用しています。インフルエンザ罹患患者数はゼロとなった。今年度も引き続き継続して実施。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋製罐グループホールディングス株式会社

英文名：Toyo Seikan Group Holdings, Ltd.

■加入保険者：東洋製罐健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

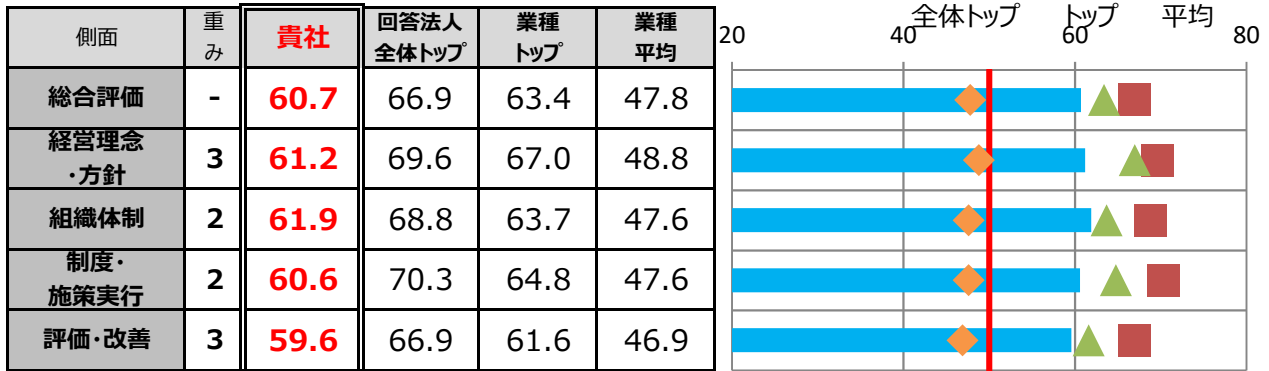
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.7** ↑0.9 (前回偏差値 59.8)

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

②評価の内訳



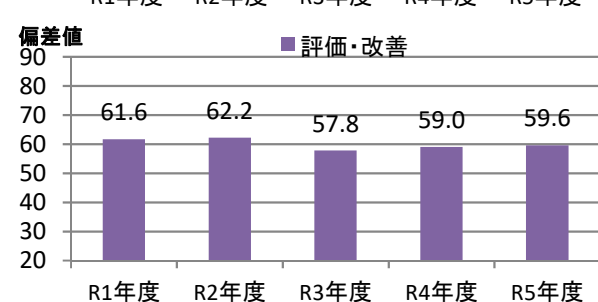
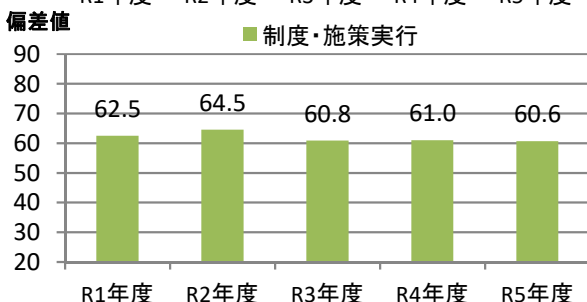
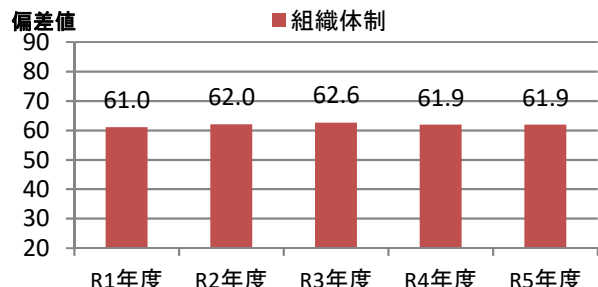
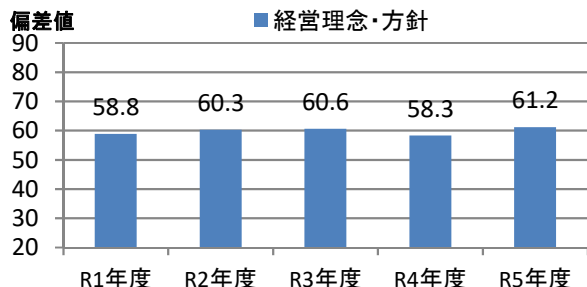
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

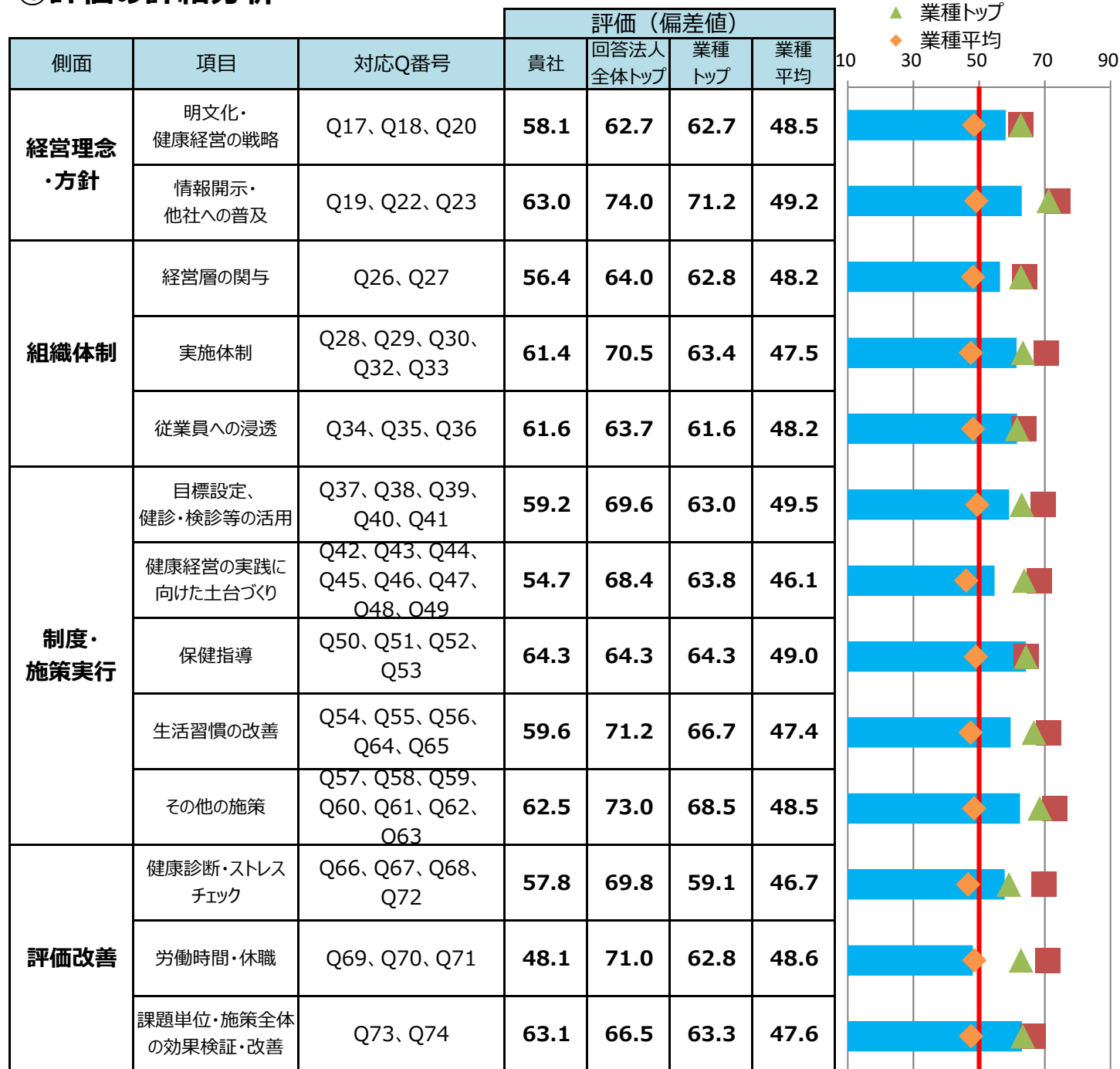
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	151~200位	351~400位	551~600位	551~600位
総合評価	60.8	62.1(↑1.3)	60.2(↓1.9)	59.8(↓0.4)	60.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「社会・お客様から求められる会社」「従業員が働きたいと思える会社」に向けて、会社と個人の成長を目指します。「全従業員が心身共に健康でいきいきと働く事ができる」ために会社は自立的に健康増進に取り組む従業員を積極的に支援するとともに、従業員がいきいきと働ける職場環境を整えていきます。
	健康経営の実施により期待する効果	働き方を変えることで個人の成長と会社の発展を実現し、将来にわたって魅力のある会社を築いていくこと目標に健康経営推進を含めた各種活動を実施している。総合的な従業員満足度を向上させるため、従業員意識調査における総合満足度70%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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.tskg-hd.com/csr/social/staff/staff03/">https://www.tskg-hd.com/csr/social/staff/staff03/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内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	<a href="https://www.tskg-hd.com/csr/pdf/group_jugyouin2022_3.pdf">https://www.tskg-hd.com/csr/pdf/group_jugyouin2022_3.pdf</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.tskg-hd.com/csr/pdf/group_jugyouin2022_3.pdf">https://www.tskg-hd.com/csr/pdf/group_jugyouin2022_3.pdf</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	8	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.6	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	会社の認定クラブ活動に対して、練習場（テニスコートやフットサル場など）に係る費用の補助を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	野菜摂取量を数値化するシステム（ベジチェック）を事業所に展開し啓発している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.5	%	(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	活動量計の配布と歩行イベントの実施で運動促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.6	%

■ 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	7.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.5	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	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	64.5	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.9	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	【課題】定期健康診断結果上、生活習慣病に関わる血圧、脂質、肝機能の有所見者率が高く、BMI25を超える肥満率も高い。 【根拠】2020年当社の有所見者率は血圧：17.5%、脂質：40%、肝機能：18.3%、であり、脂質・肝機能は定期健康診断有所見率全国平均を上回っている（脂質+6.3%、肝機能+1.3%）。また肥満率も23.7%と例年数値の高止まりが持続している。
	施策実施結果	有所見者への産業保健職からの保健指導および受診勧奨。活動量計の導入や運動習慣の促進、食生活改善に繋がるイベントを開催。イベント参加率はバラツキが見られるものの、精密検査等受診率は71.3%まで増加。
効果検証結果	定期健康診断結果上は、2022年度時点で明らかな改善はない（血圧：17%、脂質：39%、肝機能：17%、肥満率：32%）。ハイリスク者へ受診勧奨を継続実施しているものの、精密検査等の受診率は前年度より約17%減少。従業員の健康増進につながるイベント開催だけでなく、ハイリスク者が受診につながるよう、産業医・産業保健職だけでなく職場管理者からも受診勧奨を継続していく。	
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	【課題】メンタル不調による休業者が多い 【根拠】2020年度当社のメンタル不調による長期休業者率は1.2%であり、労働安全衛生調査の1000人以上の事業所の休業者率と比較すると0.5%当社の休業率が高い。
	施策実施結果	メンタル不調のリスクがある対象者に対し、産業保健職の個別面談を実施。またセルフケア・ラインケア研修を実施。
効果検証結果	2022年度メンタル不調による休業者率は1.1%と-0.1減少。年間の休業者のうち約半数は復帰しているもの、一旦休業すると長期化する場合多。個人面談のほか、メンタルヘルス研修の実施、ストレスチェック集団分析結果に基づく職場改善への介入について今後実施を継続。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エムケー精工株式会社

英文名：MK SEIKO CO., LTD.

■加入保険者：長野県機械金属健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

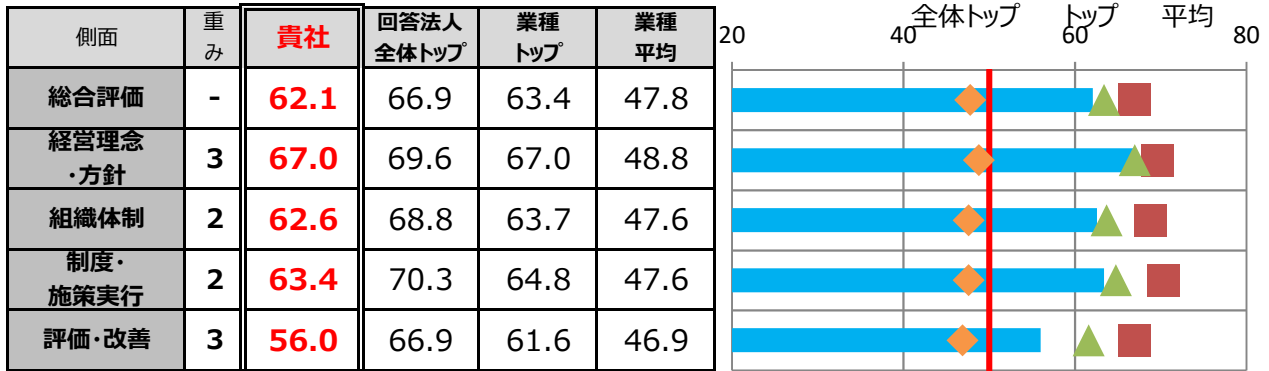
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↓0.6 (前回偏差値 62.7)

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

②評価の内訳



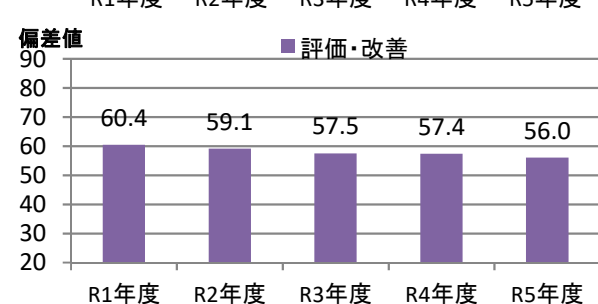
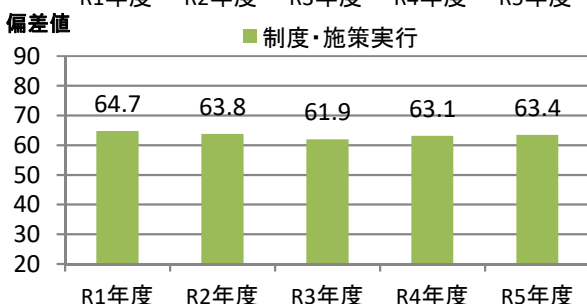
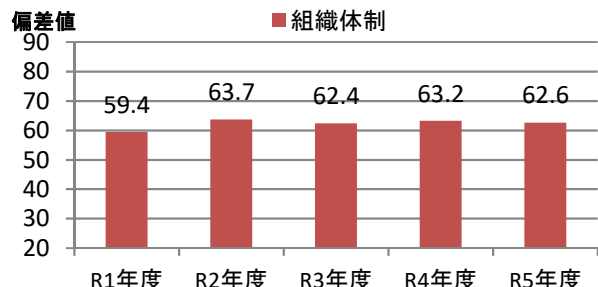
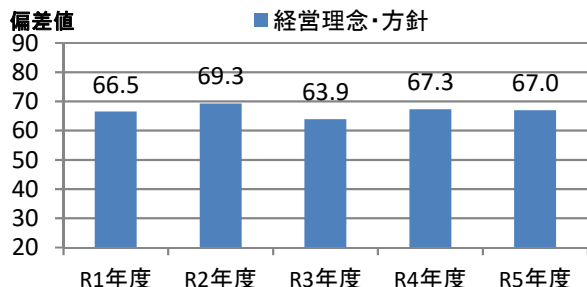
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

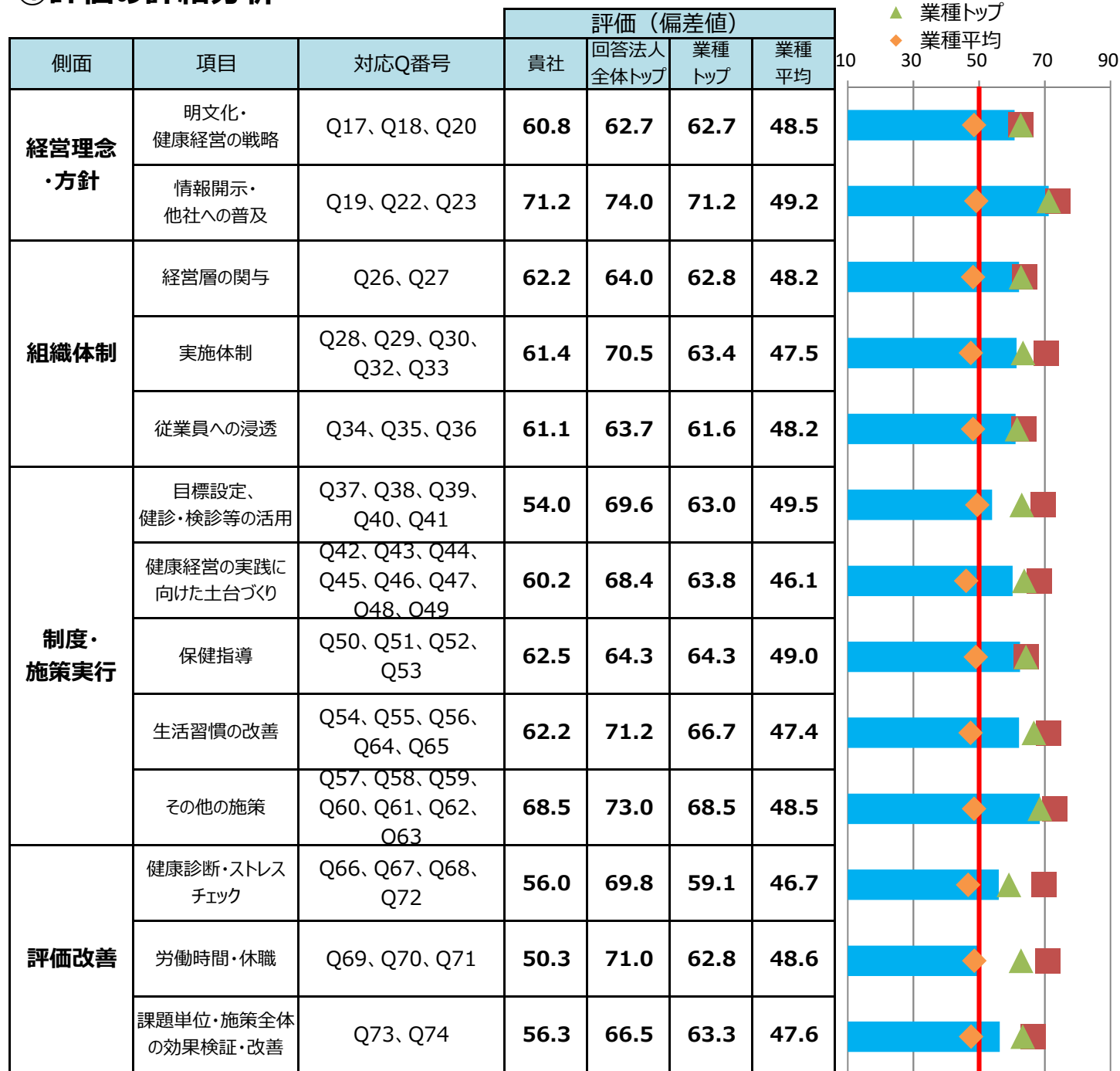
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	51~100位	251~300位	201~250位	351~400位
総合評価	62.9	64.0(↑1.1)	61.3(↓2.7)	62.7(↑1.4)	62.1(↓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	人材定着や採用力向上 採用、採用後の定着については以下の課題がある。 【新卒採用】 内定辞退率が高い水準（7割弱）であり、予定採用人数を確保できない。 【中途採用】 早期離職率（3年後離職率）が高い。2016～2019年度入社：39.0%（=62/159）
	健康経営の実施により期待する効果	企業イメージが向上し、従業員にとっても長く働ける企業だということを感じてもらうこと、家族や友人にも口コミで良い評判が広がり、採用の面でも効果があることを期待している。まずは、中途採用の3年後離職率を25%（定着率75%）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	<a href="https://www.mkseiko.co.jp/corporate/sustainability/handpmanagement/">https://www.mkseiko.co.jp/corporate/sustainability/handpmanagement/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.mkseiko.co.jp/corporate/sustainability/handpmanagement/">https://www.mkseiko.co.jp/corporate/sustainability/handpmanagement/</a>				
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	<a href="https://www.mkseiko.co.jp/corporate/sustainability/handpmanagement/">https://www.mkseiko.co.jp/corporate/sustainability/handpmanagement/</a>				
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	<a href="https://www.mkseiko.co.jp/corporate/sustainability/handpmanagement/">https://www.mkseiko.co.jp/corporate/sustainability/handpmanagement/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	13	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	86.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	会社の理念「これが欲しかった！」を実践したアイデアを競い合う社内コンペ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	定期健康診断実施者全員に「ベジチェック」と管理栄養士と保健師による個別指導を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	就業時間内にラジオ体操と高齢者に向けた転倒防止の「歩行ケア」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	84.0	%

■ 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	46.0	%
管理職限定	○	全管理職の	79.0	%
限定しない	○	全従業員の	2.2	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	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	59.0	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.0	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、当社全体の「総合健康リスク」は全国平均に比し高い状況が続き、特に職場内支援が課題である。また、生産部門や一部支店において健康リスクが高い傾向がある。プレゼンティーズム要因として、男性の37%が「仕事のストレス」を挙げている。職場環境の改善を図るうえで、健康リスクが高い職場への優先的な健康相談等の個別支援、管理者が有効に機能できるような教育や管理者への支援を行う必要がある。
	効果検証結果	ストレスチェック集団分析と個別相談により、職場ごとの課題が明確になってきた。極端にリスクの高かった3つの職場では、介入により総合健康リスクは平均21P改善したものの、会社全体では高ストレス率は増加、総合健康リスクも不変であった。繁忙度の高い職場では、十分に職場内支援が機能しない実態があるため、健康管理以外でも体制や業務の見直し、時間管理等を役職員全員の理解を得ながら合わせて行っていく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙及び受動喫煙による健康被害防止は、企業の持続的成長、生産性の向上に不可欠な課題である。社員の健康を害する危険性の除去及び職場環境の向上を図るため、2019年度より第一次社内禁煙化計画、2022年度からは第二次社内禁煙化計画を推進してきた。今後も喫煙場所の統合・屋外化・廃止、また新規採用面接時に喫煙の有無を確認し禁煙を促すなど喫煙率の低下が課題である。
	効果検証結果	喫煙対策への取り組みや喫煙率の低下は、より働きやすい職場環境の形成や人材定着へと繋がると考える。喫煙率については2019年32.2%、2020年29.4%、2021年28.4%と減少した。2022年度は子会社の吸収合併により28.4%と横ばいとなった。新規採用社員の大半は非喫煙者であり、今後も継続して喫煙率の確認を行っていく。
施策実施結果	2022年度より新たに3か年の禁煙化計画を策定し、喫煙者向け禁煙セミナーの開催など喫煙率が低下する施策を推進するとともに、喫煙場所の統合・屋外化・廃止を進め、2024年度からの敷地内全面禁煙を目指す。	

※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：高田機工株式会社

英文名：takadakiko.co.ltd

■加入保険者：全国健康保険協会大阪、和歌山支部

上場

■所属業種：金属製品

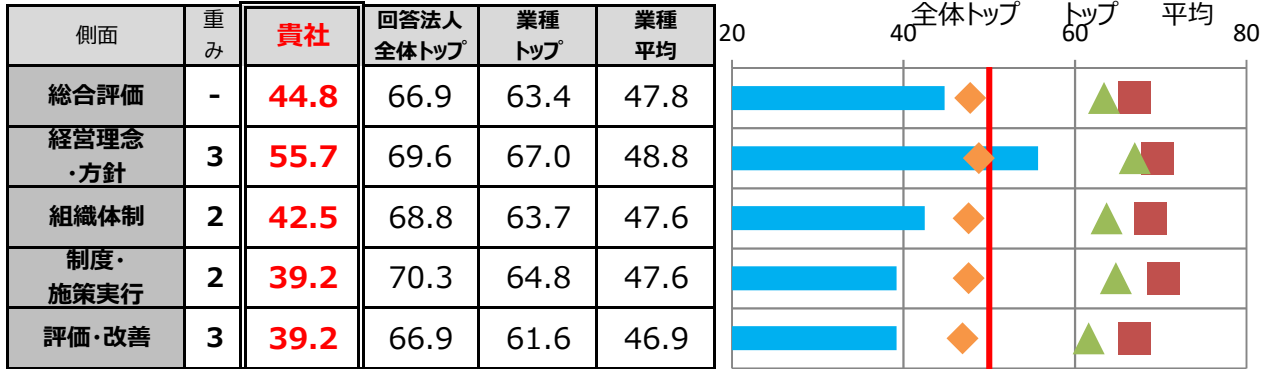
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **3520社中**

■総合評価： **44.8** ↑4.1 (前回偏差値 40.7)

※「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



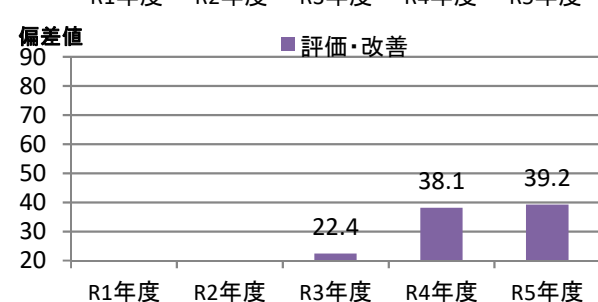
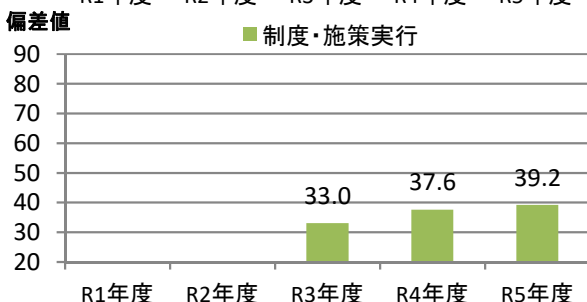
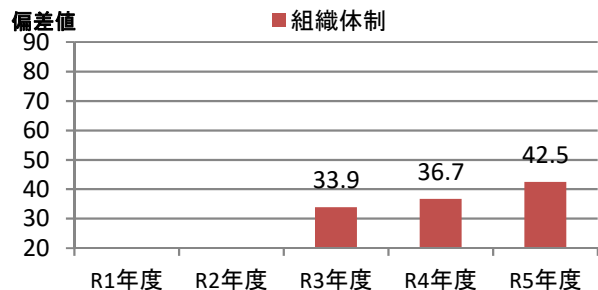
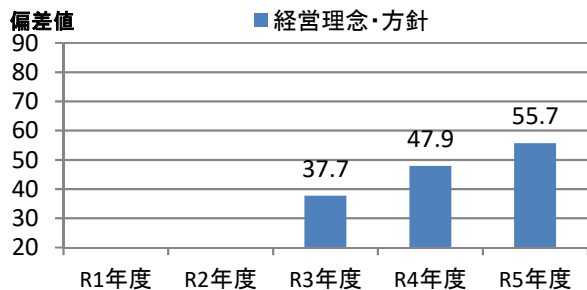
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

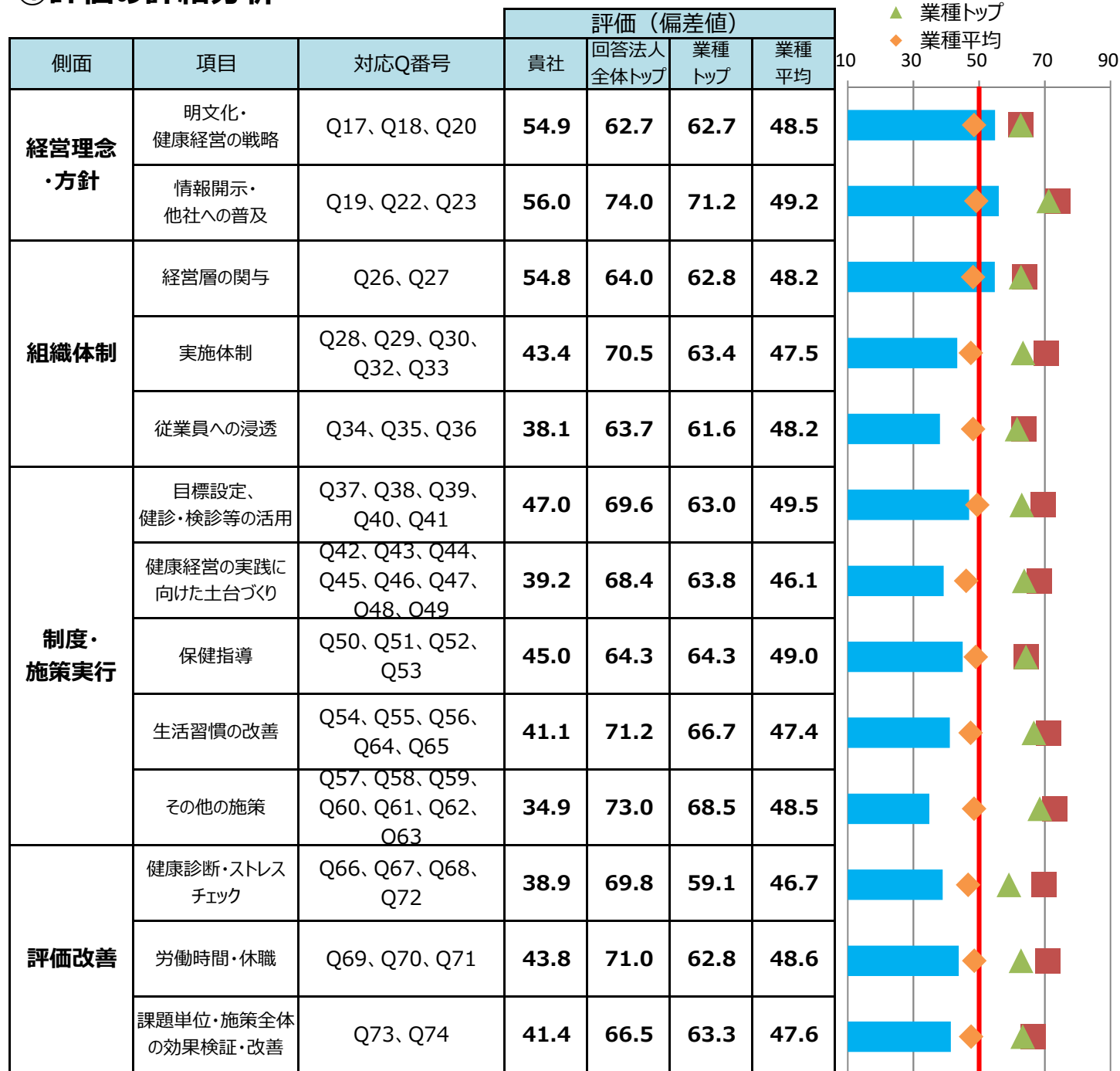
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2701~2750位	2651~2700位	2501~2550位
総合評価	-	-	31.4(-)	40.7(↑9.3)	44.8(↑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 新しい時代に対応するモノづくりの進化と魅力ある企業の実現に向けて、全社一丸となって取り組むために欠かせない従業員のパフォーマンスを向上させること。
	健康経営の実施により期待する効果	食生活の改善による高血圧対策や、飲酒対策により、安心して働くことができる職場環境づくりに努め、生活習慣病有所見者の減少、ワークエンゲージメントの向上、離職率の低下を期待。
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	<a href="https://www.takadakiko.com/profile/csr.html">https://www.takadakiko.com/profile/csr.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内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	<a href="https://www.takadakiko.com/profile/csr.html">https://www.takadakiko.com/profile/csr.html</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		○
URL	<a href="https://www.takadakiko.com/profile/csr.html">https://www.takadakiko.com/profile/csr.html</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		○
URL	<a href="https://www.takadakiko.com/profile/csr.html">https://www.takadakiko.com/profile/csr.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	ゴルフ部・釣り部・二輪部など毎年金銭支援し、ゴルフは練習場を敷地内に提供している				
(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	25.0	%

■ 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	食生活アプリのカロミル(無料)を紹介・提供し、その利用を推奨している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	ロコモティブシンドローム対策として2ステップテストによる体力測定を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.6	%

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.5	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.9	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.2	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.3	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.5	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.6	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ対策として在宅勤務を進めるなかで、上司や同僚とのコミュニケーションが不足することが懸念された。
	施策実施結果	LINWORKSを導入し、そのチャット機能を利用することでコミュニケーション不足を解消した。
効果検証結果	いまやLINWORKSは日常業務で当たり前になり、コミュニケーション不足は軽減されている。ただ中身を見ると同僚の支援の低下が目立ち、上司の支援よりも低下して2019年度から点数が逆転した。足元コロナの扱いに変化が出てきたことから、今後は対面でのコミュニケーション機会を増やす形で同僚間のコミュニケーションを回復させたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員比率が徐々に増えつつあり、ワークエンゲージメントの向上において、女性特有の健康課題について学ぶことが重要と考え、女性従業員を対象として研修を実施することとした。
	施策実施結果	「働く女性の健康応援サイト」（厚生労働省委託事業）の「働く女性の健康支援」の研修動画を女性従業員向けに実施し、全女性従業員のうち89%が視聴した。
効果検証結果	現時点ではワーク・エンゲージメント等への定量的な効果はまだ出ていないが、視聴者から「一般的な女性の健康・体調について知識が増えてよかった」との回答がもられた。次年度は男女や管理職等の対象を限定せずに実施することを検討したい。	

※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：三協立山株式会社

英文名：

■加入保険者：三協・立山健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

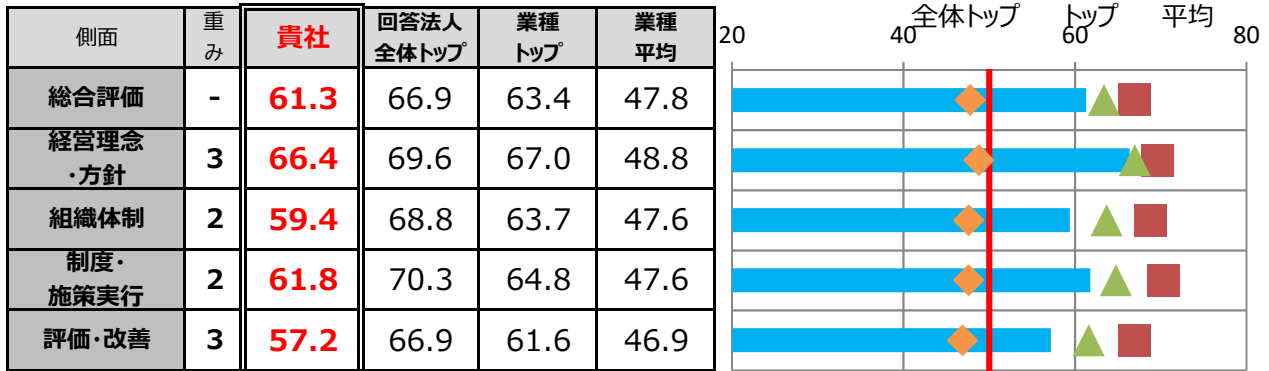
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↑2.1 (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



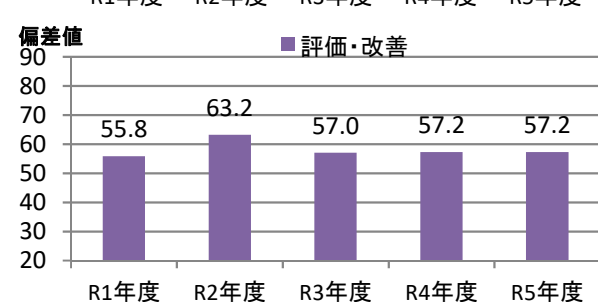
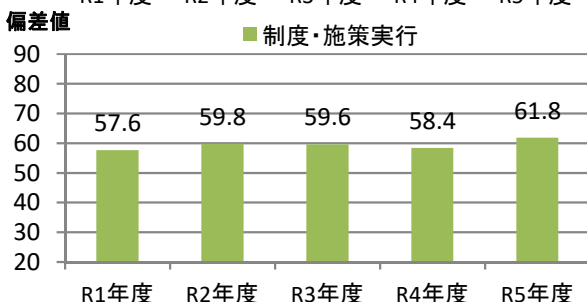
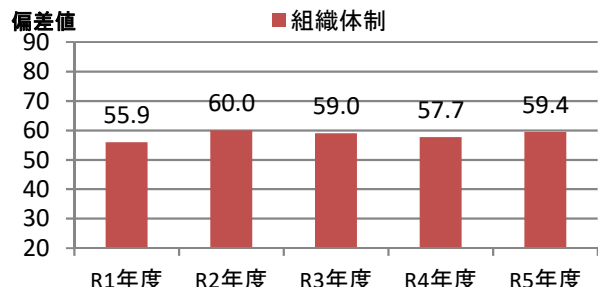
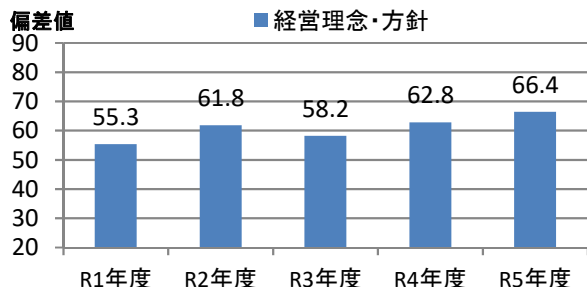
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

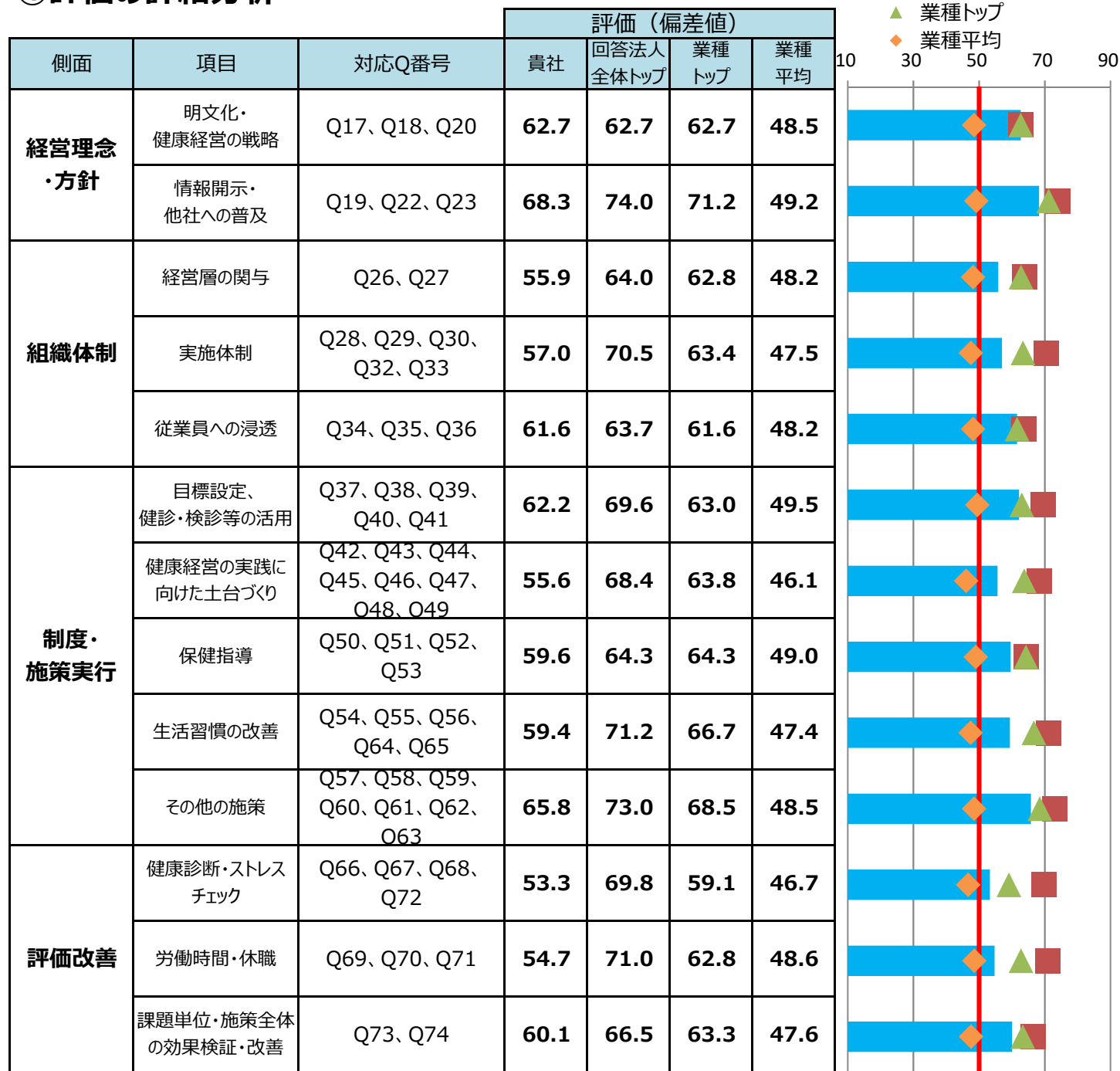
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	601~650位	601~650位	451~500位
総合評価	56.0	61.5(↑5.5)	58.3(↓3.2)	59.2(↑0.9)	61.3(↑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	中長期的な企業価値向上 健康経営にて改善したい経営課題は、社員が心身ともに健康であること、ワーク・ライフ・バランスの推進として勤務環境の改善活動、ダイバーシティの推進として多様な人材が活躍できる風土の構築を実施する事と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	経営理念を遂行するには、社員一人ひとりが健康でなければならないと考えており、社員の心身の健康向上の為、生活習慣病リスクの低減（有所見者の削減）、従業員の生産性の向上、従業員満足度の向上の3指標の改善活動を実施している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.st-grp.co.jp/sustainability/social/health.html">https://www.st-grp.co.jp/sustainability/social/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.st-grp.co.jp/sustainability/social/health.html">https://www.st-grp.co.jp/sustainability/social/health.html</a>				
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	<a href="https://www.st-grp.co.jp/sustainability/social/health.html">https://www.st-grp.co.jp/sustainability/social/health.html</a>				
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	<a href="https://www.st-grp.co.jp/sustainability/social/health.html">https://www.st-grp.co.jp/sustainability/social/health.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	46.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	全社一斉地域清掃を実施				
(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	36.4	%

■ 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	塩分控えようキャンペーンの実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.6	%

■ 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	スマートウォーキングアプリを用いて運動習慣の定着を図っている。				
(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	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	45.2	%
管理職限定	○	全管理職の	64.9	%
限定しない	○	全従業員の	46.1	%

※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	59.6	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.3	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.5	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.9	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	健康経営の推進、行動目標として管理職、社員とも長時間労働を削減、年次有給休暇5日以上消化も掲げており、長時間労働の削減、有給休暇取得率向上として、 施策①週2日の全社員残業ゼロ活動、管理職による職場巡回帰宅促進。 ②勤務時間選択制度の導入。 ③業務生産性向上調査結果の活用と休暇取得改善等の施策を早々に実施する必要があった。
	施策実施結果	3つの施策実施により、平均所定外労働時間は増える環境であったが、昨年と同様の数値となり増加を抑えられた。また年次有給休暇取得率は、昨年と比べ64.6%（昨年比4.2ポイント改善）と大幅に改善。
効果検証結果	工場間の操業を平準化することにより作業環境が変化したことによって、高ストレス者の比率悪化（昨年より0.6ポイント悪化）及び従業員満足度の低下（4.3ポイント悪化）となった。 今年度は職場の環境改善として、自己申告の改善と管理職を含めたコミュニケーション活性化の活動と労働時間の平準化を含め強化を図っていく。	
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	従業員の8割は男性であり、男性の平均年齢も48.1歳と高齢化している。 近年メタボリックシンドロームやその予備軍の従業員が増加しており、その施策として2018年度よりBMI25以上の該当者に食生活改善、運動習慣定着対策として「チャレンジ5%」（血圧5%削減、体重5%削減、あるく習慣化）キャンペーンを会社として実施し、生活習慣病リスク有見者の削減を目指す必要がある。
	施策実施結果	従業員の意識・行動変容に変化が一部見られ、適正体重維持者比率は63.8%（1.2ポイント悪化）運動習慣比率15.9%（0.7ポイント改善）健全な食生活比率81.6%（0.2ポイント改善）となった。
効果検証結果	従業員の意識・行動変容の変化は見られたが、「社員が健康であること」の指標である「生活習慣病リスク該当者の削減」の指標34.4%と昨年度と比較して0.7ポイント改善となった。 50歳以上の従業員は約46%おり年々増加傾向にあるため、高齢化による生活習慣病リスク該当者の自然増加を抑える活動を会社、従業員と共に実施していく必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 L I X I L

英文名：LIXIL Corporation

■加入保険者：LIXIL健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

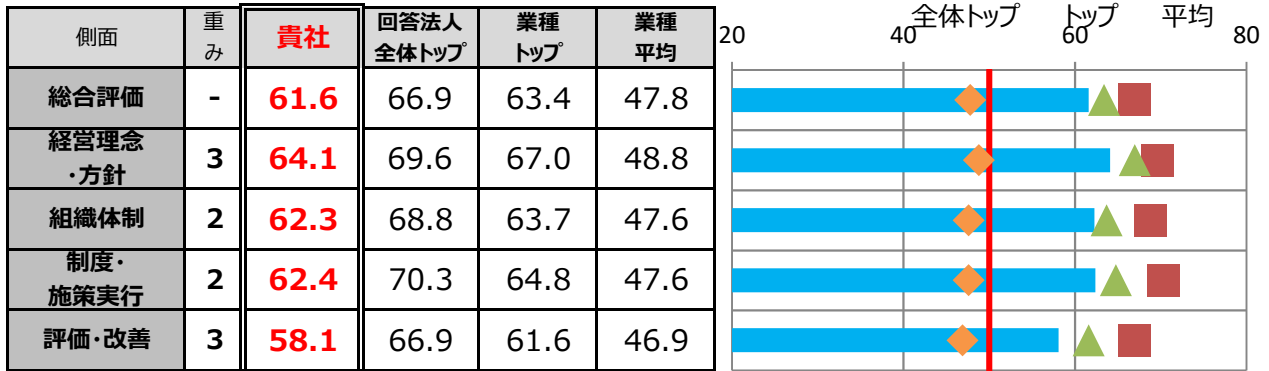
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↓1.2 (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



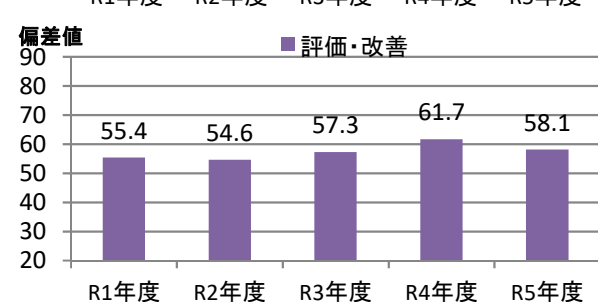
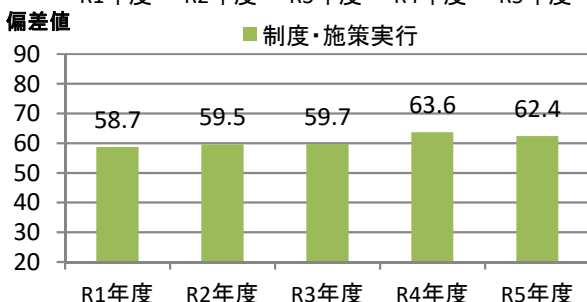
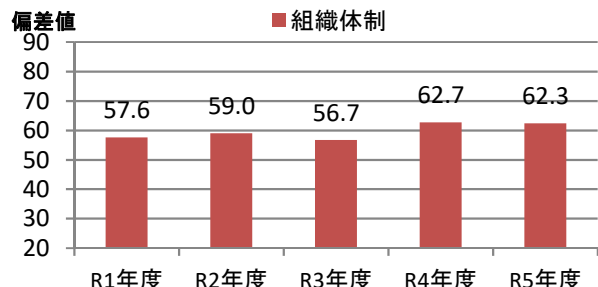
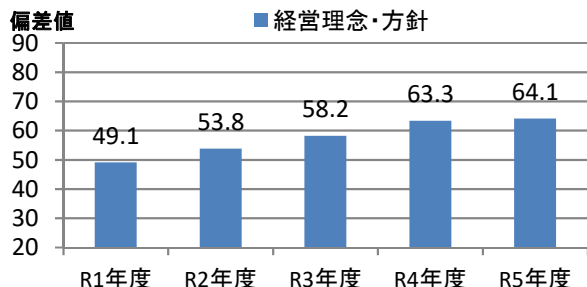
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

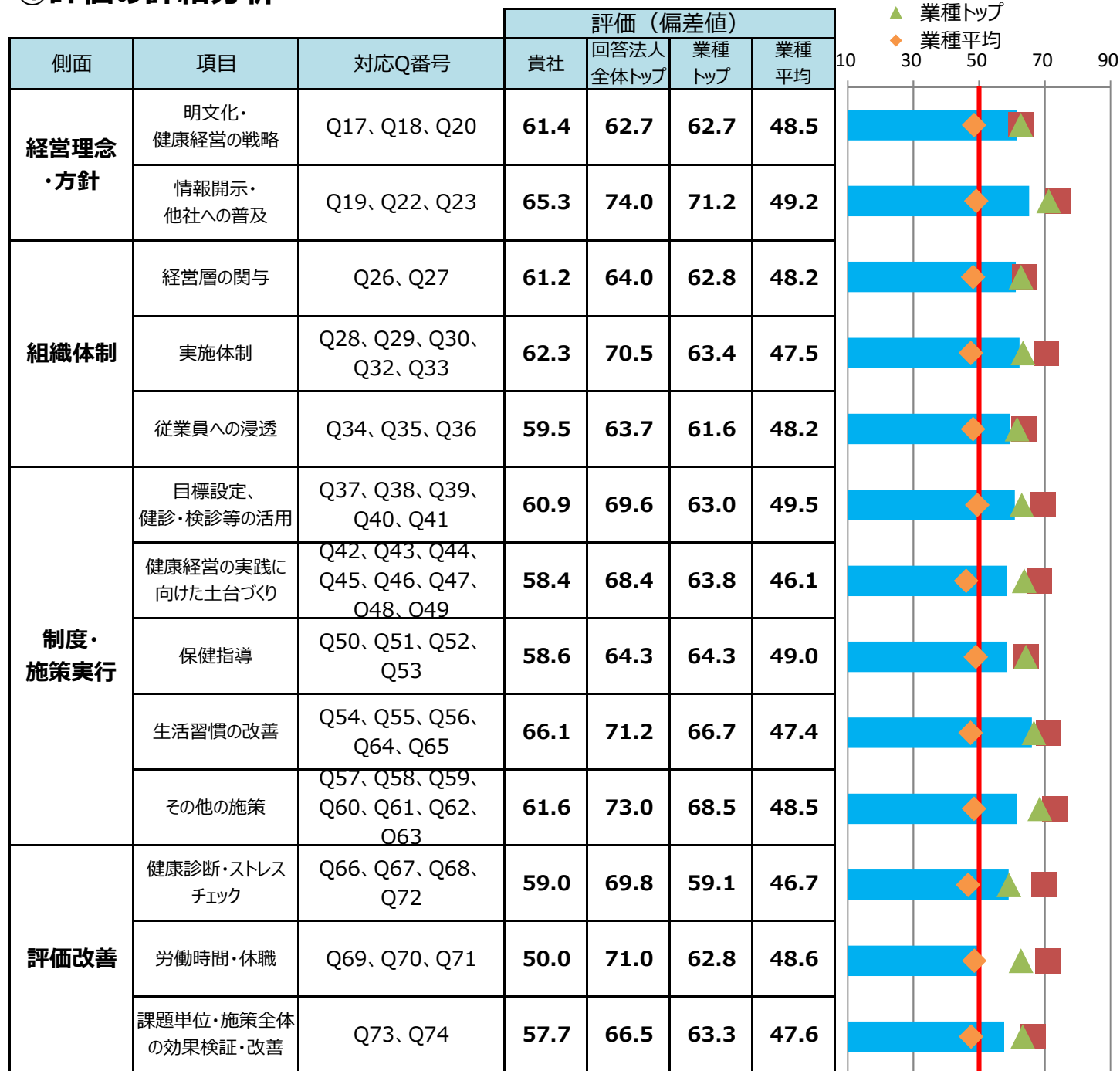
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	751~800位	651~700位	151~200位	401~450位
総合評価	54.6	56.2(↑1.6)	57.9(↑1.7)	62.8(↑4.9)	61.6(↓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 「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」という自社のPurposeを達成するため、当社の持続可能な成長や企業価値の向上に向けて取り組むべき課題を、特定プロセスに基づき「重要課題」として特定しています。「従業員の安全と健康」をそのうちのひとつとし、企業価値向上を目指す健康経営を推進することで、価値創造の原動力となる個人がその能力を最大限発揮できるようにすることを課題として捉えています。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施による最終アウトカムとして「アブセンティーズム・プレゼンティーズム」の改善を期待しています。 従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態であることにより、従業員のパフォーマンス向上と活気ある職場づくりの実現を期待しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 一人ひとりが会社に誇りを持ち高い生産性のもと持てる力を最大限に発揮できる環境づくりが課題と考えています。健康経営を推進することは、「ウェルビーイング」の促進につながると考えています。働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けて、人事制度改革や従業員意識調査の結果分析・対策を進め、従業員のウェルビーイングに寄与することが企業価値向上に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	ウェルビーイングな環境で従業員が働くことにより、健康経営の実施による最終アウトカム指標である「ワークエンゲージメントの向上」を期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.lixil.com/jp/impact/inclusion/rewarding_workplace.html">https://www.lixil.com/jp/impact/inclusion/rewarding_workplace.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.lixil.com/jp/impact/foundation/wellbeing.html">https://www.lixil.com/jp/impact/foundation/wellbeing.html</a>				
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	<a href="https://www.lixil.com/jp/impact/foundation/wellbeing.html">https://www.lixil.com/jp/impact/foundation/wellbeing.html</a>				
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	<a href="https://www.lixil.com/jp/impact/inclusion/rewarding_workplace.html">https://www.lixil.com/jp/impact/inclusion/rewarding_workplace.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	98.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	所属や地域を問わず各国の役員と従業員が勤務時間内に社会貢献活動を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.9	%

■ 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	健康診断前の期間にレコーディングダイエットプログラムを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%

■ 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	運動機会を継続するため手軽に取り組みやすいウォーキングに着目したイベントを年2回継続実施している。				
(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	18.5	%

■ 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	98.4	%

※ 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	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.9	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.4	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康行動スコアを上げるためにヘルスリテラシースコア向上が必要であるが、現状として健康診断受診率が100%となっておらず、またその後の精密検査受診率が低いことが課題。そのため、健康診断の受診率を100%とし、精密検査受診率向上のための取り組みが必要である。
	施策実施結果	管理職・従業員向け研修に受診の必要性を盛り込んだり、保健師を増員し保健師が直接受診勧奨・保健指導を行う体制とした。また精密検査受診率向上のため就業時間内に有給で受診できる制度を導入した。
効果検証結果	現在2023年度健康診断対応中で定量的効果は出ていないが2022年は健康診断受診率100%となった。また2022年度に5名保健師を増員し、これまで担当者が行っていた受診勧奨を保健師から行う体制に変更した。2023年もさらに5名増員予定で保健師体制の充実を進めている。またヘルスリテラシー（情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる）は2022年度50%から2023年度52%となった。	
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	女性が安心して働き続けられる環境（周囲の理解・制度充実・リテラシー向上）を整えることが課題。2022年度に女性の健康に関するアンケートを行った結果、女性特有の症状がある人は63.1%・女性特有の疾患・症状でパフォーマンスが低下した人は27.2%であった。また女性の健康課題（不妊治療・生理日の体調不良）を理由として有給で取得できる休暇制度（セルフケア休暇）の利用者数（2022年度）は681名だった。
	施策実施結果	全従業員・管理職向け研修・社外の産婦人科医による女性の健康セミナー開催。保健師による女性の健康専用相談窓口設置。セルフケア休暇の取得要件に新たに「更年期症状改善のための通院」を追加。
効果検証結果	2023年度女性の健康に関する調査では、女性特有の症状がある65.4%・女性特有の疾患・症状でパフォーマンスが低下した30.8%だった。2023年度休暇利用者数は出ていないが、利用状況調査では制度を知っている人は男女合わせ65.0%で、制度がある程度浸透し周囲の理解は進んでいると考えるが、症状がある人はほぼ横ばいのため、予防・早期対応につながるようリテラシー向上の教育も含め取り組みを推進する。	

※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：株式会社ノーリツ

英文名：NORITZ

■加入保険者：ノーリツ健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

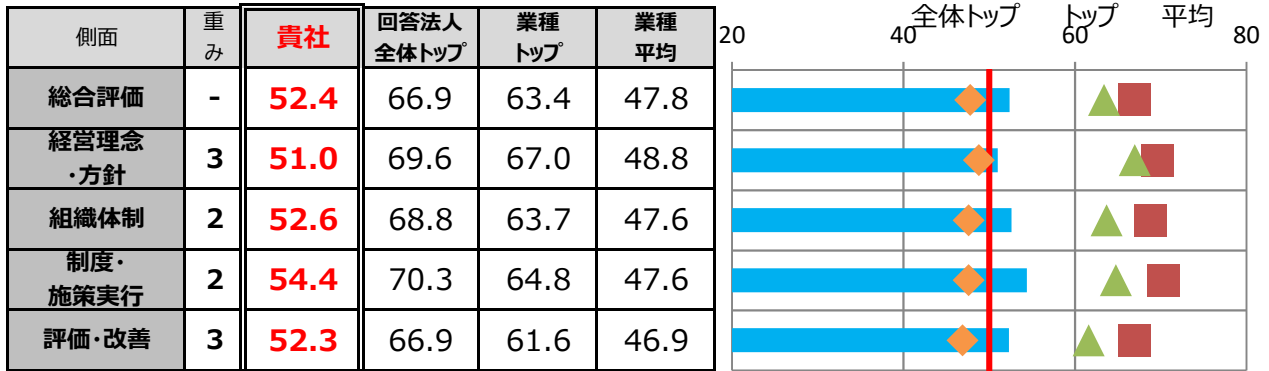
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.4** ↑4.7 (前回偏差値 47.7)

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

②評価の内訳



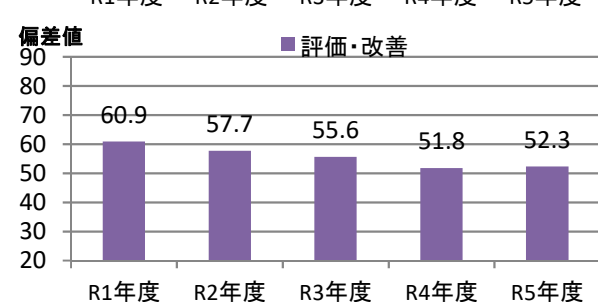
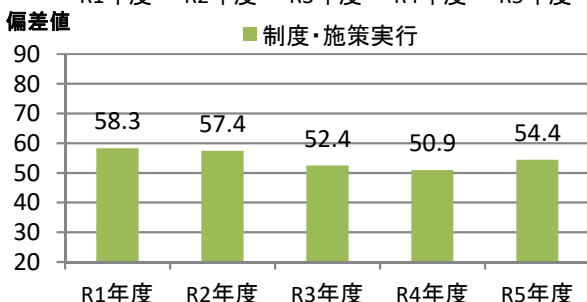
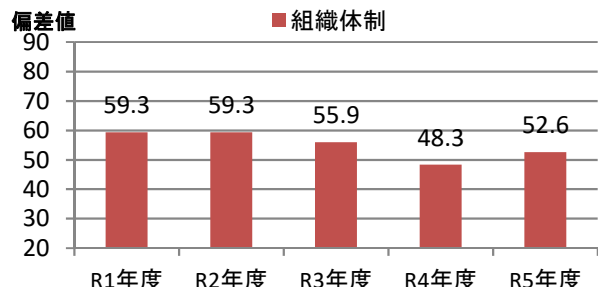
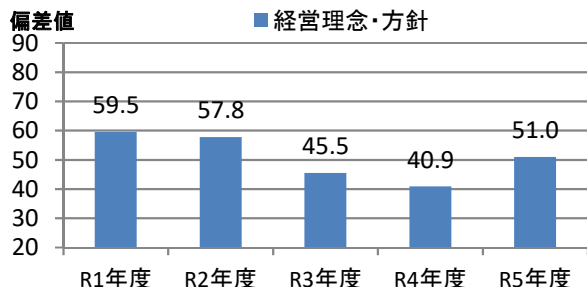
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

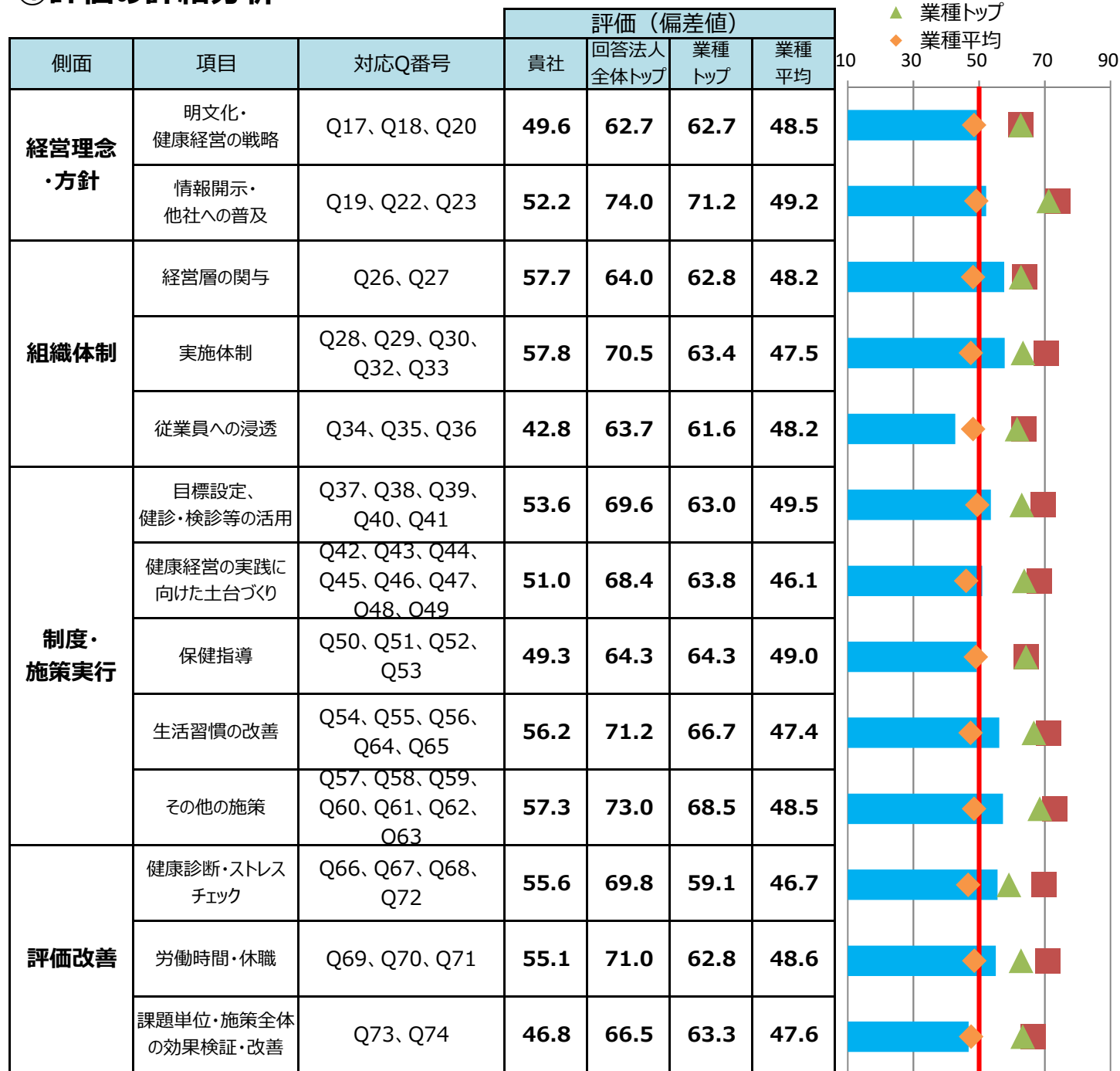
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	601~650位	1351~1400位	1951~2000位	1501~1550位
総合評価	59.6	58.0(↓1.6)	52.0(↓6.0)	47.7(↓4.3)	52.4(↑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	従業員のパフォーマンス向上 プレゼンティズム/アブセンティズムにおける懸念事項（生産性損失を招く各種要因）を払拭すべく、社員の健康リテラシーを高め、生き生き・ワクワクと働ける職場づくり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	健康経営に関する各種施策の実行により、真意の「健康」とは、ただ単に「病気でない」ということではなく、身体的・精神的・社会的に良好であり、調和のとれた状態（ワークエンゲージメント）となり、メンタル面での健康度も高くなりパフォーマンス向上が図れる。2021年5月よりこのワークエンゲージメントを定期的に観測し持続性の確認を行い、向上を目指しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 生産人口が減少し採用活動において若手や優秀人材の確保が難しくなっている中で、特に若手従業員のリテンション施策（プレゼンティズム：人材開発研修を通じた「横のコミュニケーションの活性化」「職場の上司との関係性向上」など）を打ち出すこと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	在籍している若手従業員に長く勤続し働き続けてもらうというリテンション（定着化向上）を実現できる。

※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	<a href="https://www.noritz.co.jp/company/csr/social/worker.html">https://www.noritz.co.jp/company/csr/social/worker.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/esg_data_society.pdf">https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/esg_data_society.pdf</a>				
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	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	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	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	コミュニケーション向上のためWebツール等を利用した職場懇談会や組合が主体の懇親会での費用を補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康クッキングを開催。メニューは夏バテ防止・ダイエットにおススメな低糖質・腸内環境を整える内容。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スポーツの祭典として団体戦(30種類の競技)個人戦(さつきラン&ウォーク)で参加イベントを競う				
(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	22.3	%

■ 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	15.2	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.0	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	生理休暇の取得率が低く、女性特有の疾患・体調不良について申し出にくいという意見があった。労働力の低下・生産性の低下に影響を与えていると考え、知識付与・意識の改善を行う必要がある。
	施策実施結果	女性特有の健康課題ではあるが、健康課題の認知・理解を普及させるため、男女問わず参加者を募った。より多くの方が参加できるよう会場でセミナー実施とWEB配信を行った。
効果検証結果	セミナー実施後のアンケートでは、「PMSについて詳しくして良かった」「自分の体の変化に気づき対応していきたい」「女性特有の症状について詳しく知る機会があまりないので知れてよかった」などの意見があり知識・意識の向上に繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	弊社では社員の内14%がコロナにより重症化するリスクを抱えているため、感染者増加による労働力低下、同時にクラスター発生予防が重要視される。コロナに対する行動制限が緩和され、コロナの感染対策と同様にインフルエンザ感染拡大予防が必要となる。
	施策実施結果	発熱者・濃厚接触者社内報告サイトを利用して発生報告実施。感染予防を徹底。行動制限の緩和からインフルエンザ流行の可能性もあるため、新型コロナ・インフルエンザワクチンの職域接種の実施も行った。
効果検証結果	産業保健スタッフが従業員・上司へ必要情報を共有・感染対策の周知徹底を継続して行うことで、生産活動に影響を及ぼすほどの感染状況は回避した。また、新型コロナ・インフルエンザの職域接種を推進することで、感染拡大・重症化予防となり、労働力低下防止につながった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リンナイ株式会社

英文名：Rinnai Corporation

■加入保険者：リンナイ健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

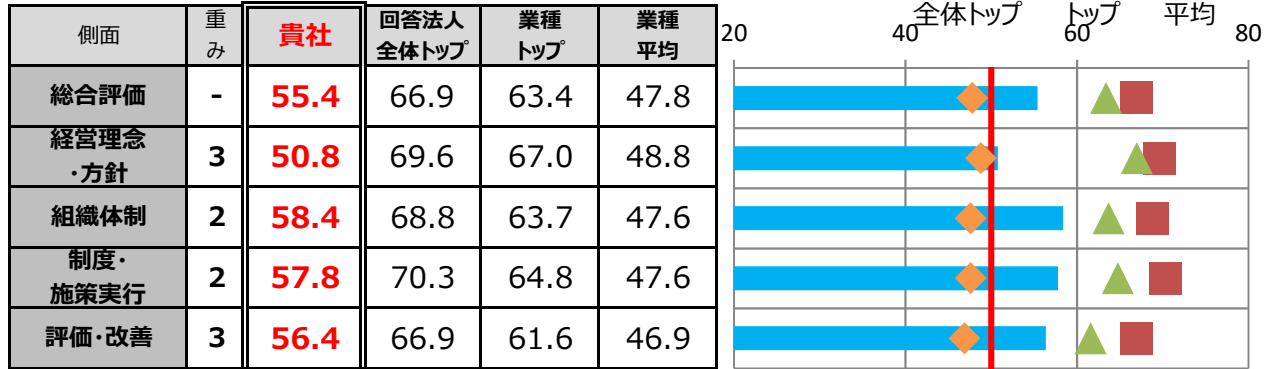
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.4** ↑0.1 (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



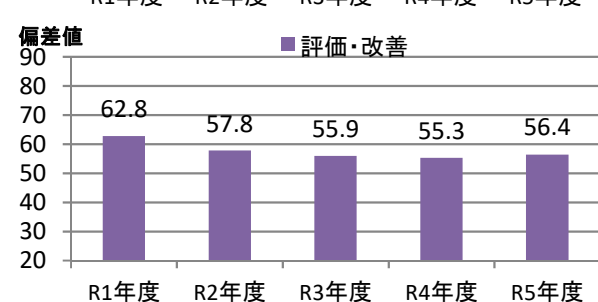
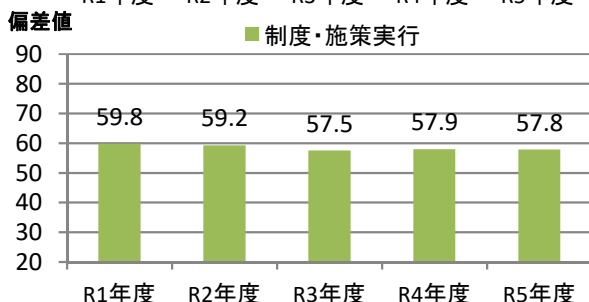
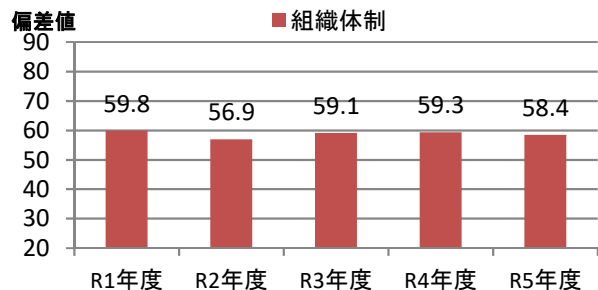
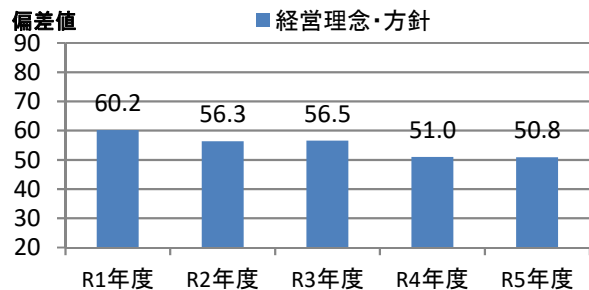
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

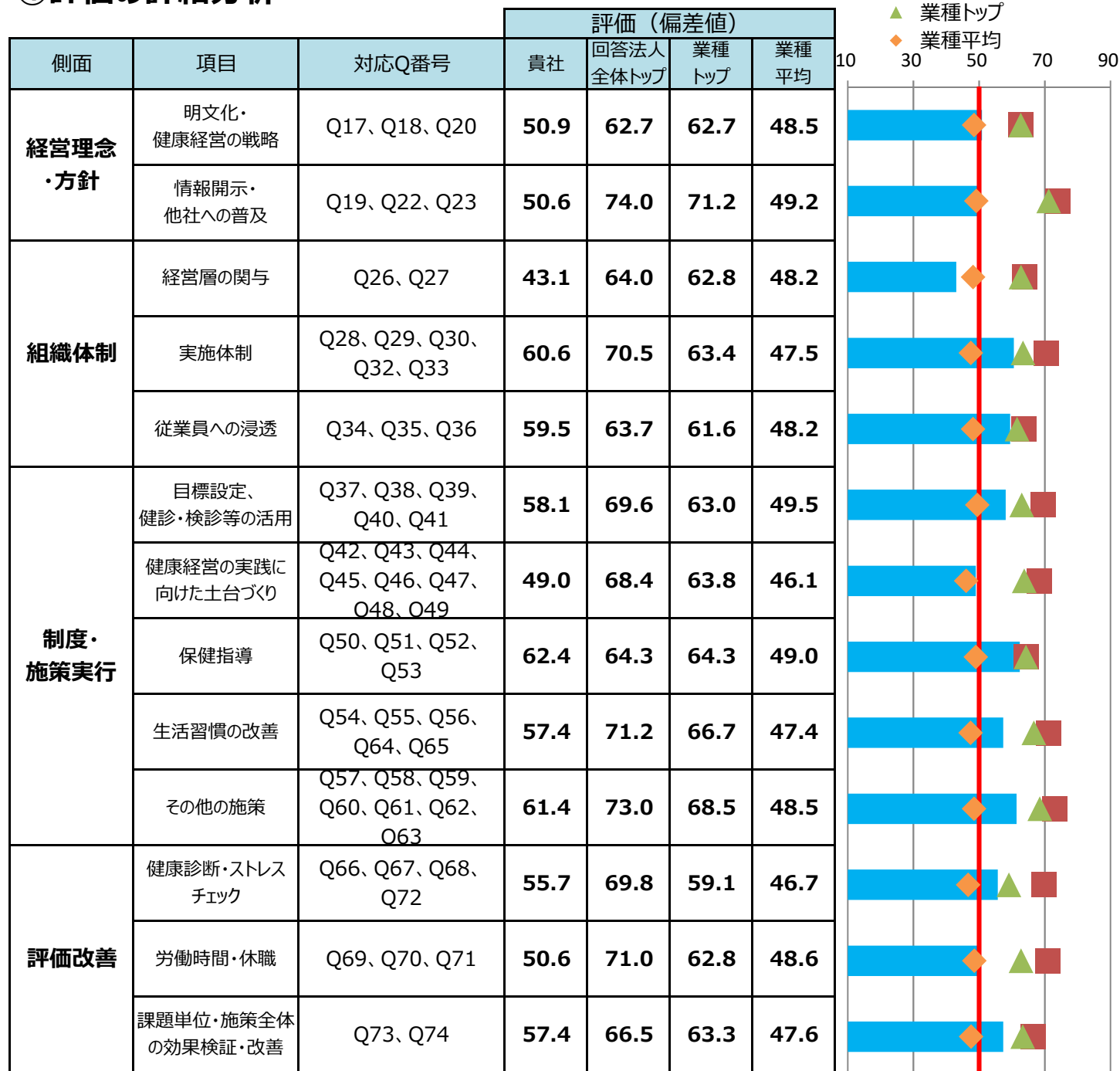
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	751~800位	1001~1050位	1051~1100位
総合評価	60.8	57.5(↓3.3)	57.0(↓0.5)	55.3(↓1.7)	55.4(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働環境の変化や多様な働き方が認められる中、従業員は健康で最大のパフォーマンスを発揮する事が必要であり、またその様な状態を持続させる事が課題となっている。重点施策「人材価値向上への取組」の1つである「健康経営の推進」を進め、社員がいきいきと働ける職場環境を整備し、社員のエンゲージメントを向上させる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に関する各種施策の実行により、仕事に対する「活力」「没頭」「熱意」がより満たされる状態（ワークエンゲージメント）となり、メンタル面での健康度も高くなりパフォーマンス向上が図れる。又、このワークエンゲージメントを定期的に観測し持続性の確認を行う。前年度値より向上を目指す。
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	統合報告書
URL	<a href="https://www.rinnai.co.jp/csr/report/backnumber/pdf/report2022all.pdf">https://www.rinnai.co.jp/csr/report/backnumber/pdf/report2022all.pdf</a> <a href="https://www.rinnai.co.jp/csr/report/pdf/report2023_all.pdf">https://www.rinnai.co.jp/csr/report/pdf/report2023_all.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.rinnai.co.jp/csr/report/pdf/report2023_all.pdf">https://www.rinnai.co.jp/csr/report/pdf/report2023_all.pdf</a>				
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	<a href="https://www.rinnai.co.jp/csr/report/pdf/report2023_all.pdf">https://www.rinnai.co.jp/csr/report/pdf/report2023_all.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	3.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.7	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ 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	20～25種のクラブや同好会の活動支援を行い、職場を越えたコミュニケーション促進を行っている。				
(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	22.0	%

■ 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	健康管理アプリを福利厚生で導入 食事の記録をした人にはインセンティブを与えている				
(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	30.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリを導入 歩数に合わせたインセンティブ、運動動画視聴にてインセンティブの付与を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	3.7	%
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	55.6	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	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	62.0	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.3	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルスセミナーを職能レベルに応じて実施し発生予防し、ストレスチェックは実施率向上と分析を行ってきたが、定期健診の質問票の「睡眠により十分な休養がとれている人の割合」調査（63.4%）で、睡眠で休養が十分とれていない社員が3割程度いることがわかった。メンタルヘルス対策の一環として睡眠の改善のためのセミナーを実施することが必要である。
	施策実施結果	「睡眠で休養が十分とれていない」と回答した社員の中から有所見のあった社員を対象に「睡眠」セミナー（ライブ配信形式、オンデマンド形式）を実施し108人の参加があった。
効果検証結果	「睡眠」セミナーアンケート集計結果（62名回答）、自身の問題点と気づいた項目は「睡眠時間」19%、「寝る前のスマホやパソコン」18%、改善しようと思った項目は「運動面」21%、食事面19%、睡眠時間18%、参加した社員の多くがセミナーに参加し睡眠を改善する意識を持つことができた。他の施策は、メンタルヘルスセミナー参加者は102人、ストレスチェック実施率は95.8%（2022年度）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の結果で二次検査（要精検・要治療）の受診勧奨を行っているが、特に糖尿病・高血圧では自覚症状が出にくいことなどもあり未治療やコントロール不良の社員が一定数おり、重症化予防対策として生活習慣病（主に糖尿病・高血圧）の未治療者、コントロール不良者を無くすことが課題。会社は産業医・保健師との面談、健保組合はレセプト確認（未治療）により連携して保健指導していくことが重要である。
	施策実施結果	糖尿病、高血圧、ハイリスク（糖尿・高血圧・脂質異常の複数リスク者）の1年間未治療社員（糖尿病はコントロール不良含む）へ重症化予防保健指導を実施。（2022年度各指導実施率：各100%）
効果検証結果	糖尿病重症化予防指導：改善率35.7%（2022年度）、高血圧重症化予防指導：改善率44.4%（2022年度）、ハイリスク予防指導：改善率40.0%（2022年度）の実績となり、更には糖尿病管理不良者率が昨年比△0.3%（1.0%）と減少し、保健師、管理栄養士による改善指導の結果が出てきている。	

※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：トソー株式会社

英文名：TOSO CO.,LTD.

■加入保険者：東京都家具健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

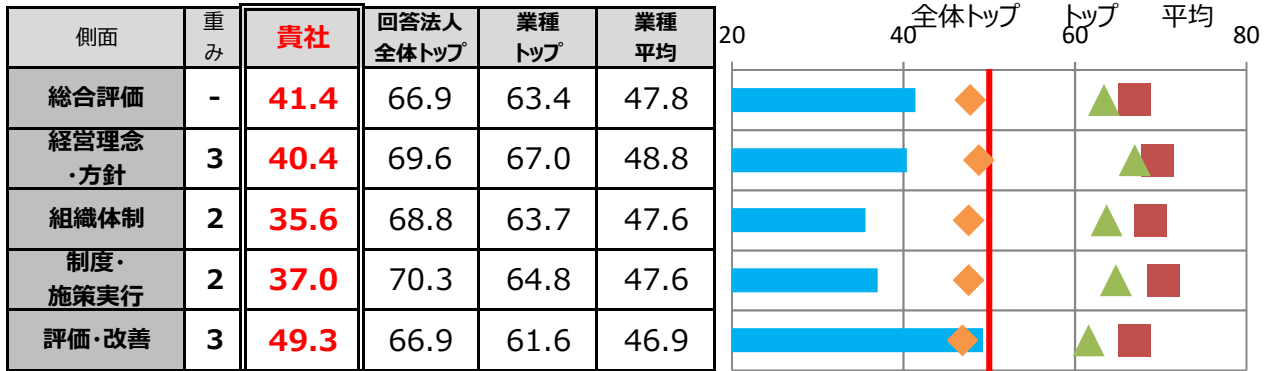
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.4** ↑0.2 (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



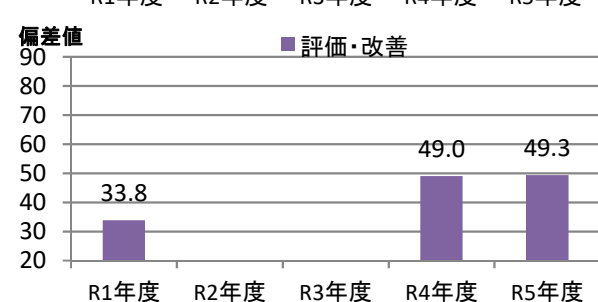
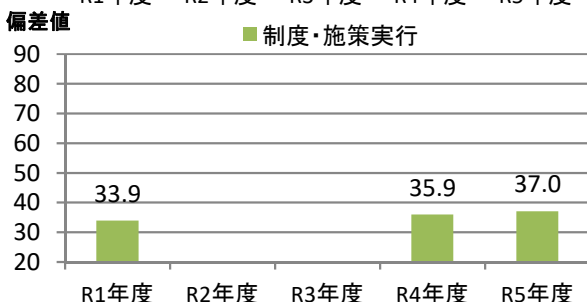
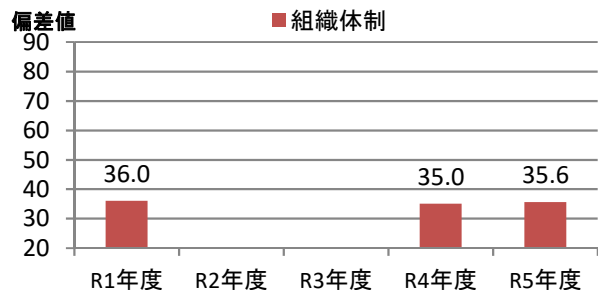
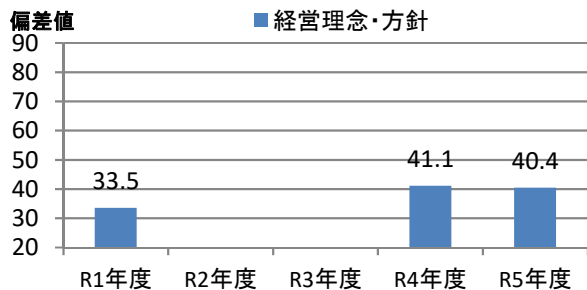
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

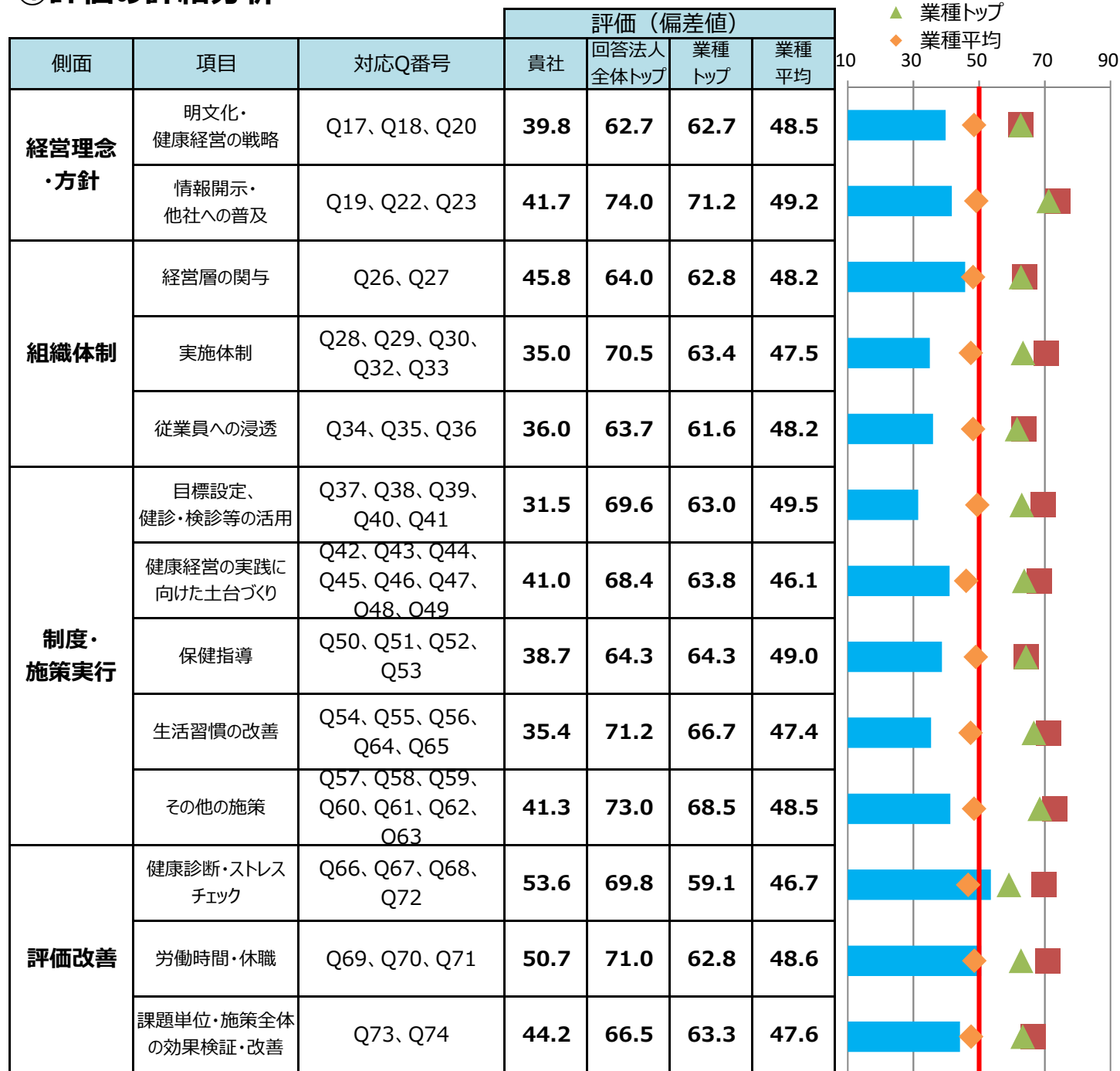
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2151~2200位	-	-	2601~2650位	2901~2950位
総合評価	34.2	-	-	41.2(-)	41.4(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 中期経営計画の推進テーマとして「持続的な企業成長を実現するための強固な経営基盤の再整備」を掲げており、健康経営への取り組みを通じて、社員のための働きやすい環境・制度の整備を推進していく。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が安全・健康で、高いモチベーションを保ちながら働くことができる環境整備について、健康経営を通じて実践していくことで、社内課題の改善を図っていききたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.toso.co.jp/toso_info/sustainability/pdf/health_2022.pdf">https://www.toso.co.jp/toso_info/sustainability/pdf/health_2022.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	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	3.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員が自由に同好会を結成・運営し、心身のリフレッシュやコミュニケーションの活性化に努めている。				
(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		%

- 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	健康保険組合が提供している健康管理アプリ（AIによる食事の栄養・カロリー分析）の活用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.3	%	(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	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	チーム別・個人別対抗ウォーキングイベントの実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	43.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%

- 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	25.0	%

※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	39.6	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.3	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.5	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.0	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.1	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.6	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックにおける高ストレス者比率が全国平均よりも高く、今後、ストレス関連疾患のリスクが高いことから、メンタルヘルスに関する対応を経営課題と位置付けている。
	施策実施 結果	年1回、全従業員に対してストレスチェックを実施し、結果を取締役会にて報告。また、組織分析結果に基づき、課題および改善策を検討し、対象者への個別対応を実施した。
	効果検証 結果	ストレスチェックに関するアンケートについては社内に定着しつつあり、また目標設定した2019年度（15.4%）や前年度に比べて高ストレス者比率は改善したものの、目標値に対しては未達であり、追加の取り組みが必要である。
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：日東精工株式会社

英文名：NITTOSEIKO 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：金属製品

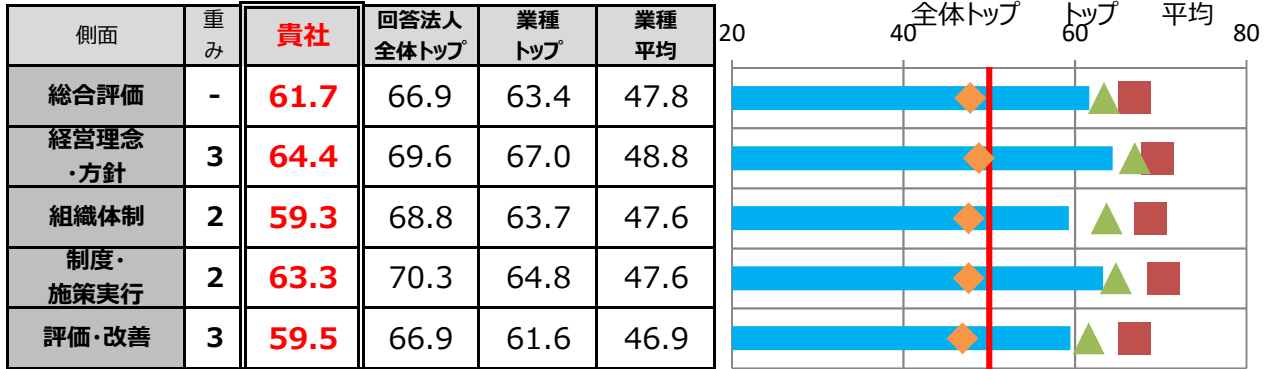
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.7** ↑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



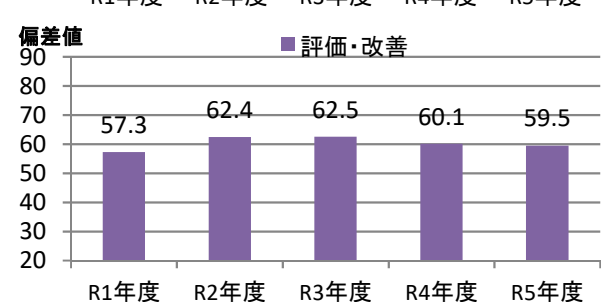
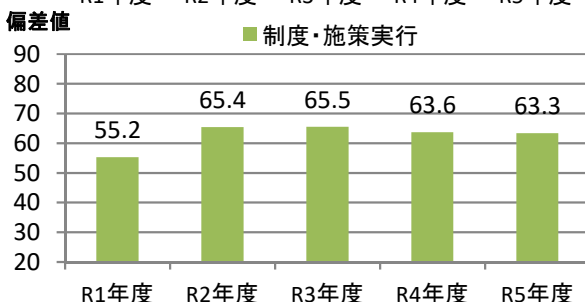
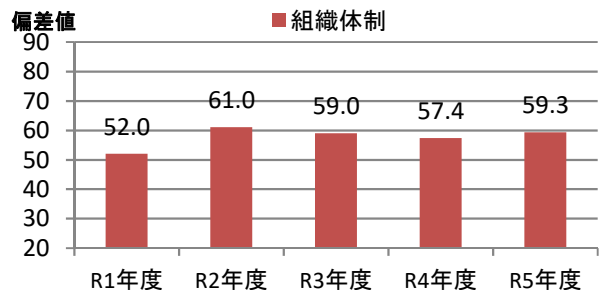
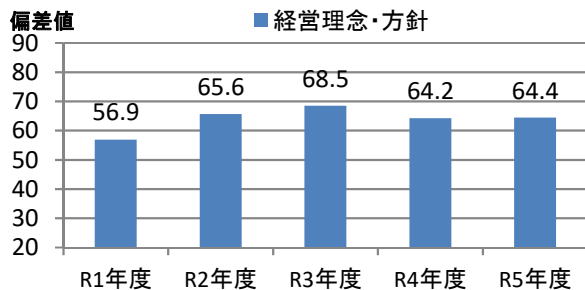
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

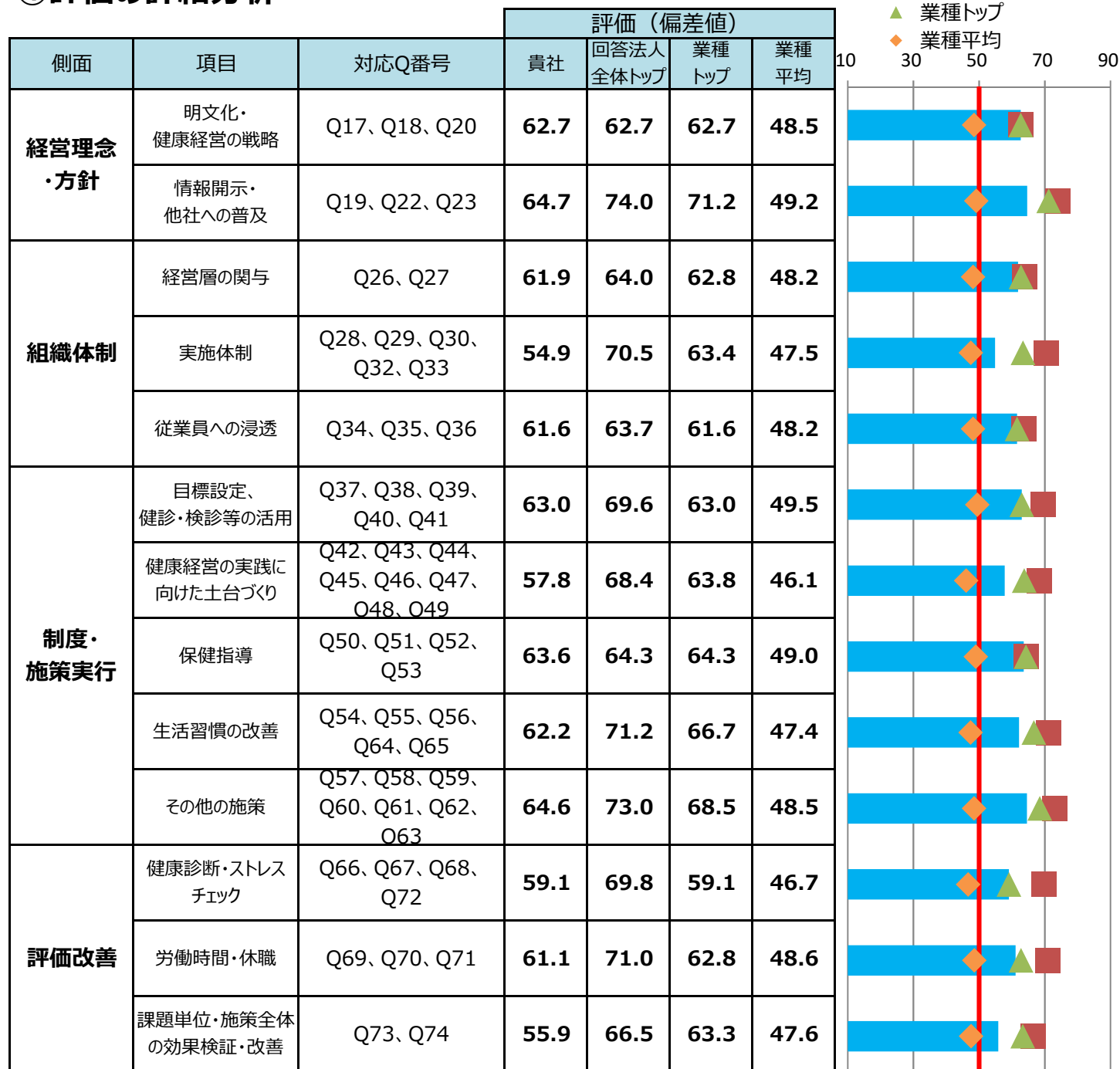
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751~800位	51~100位	1~50位	351~400位	401~450位
総合評価	55.7	63.7(↑8.0)	64.2(↑0.5)	61.5(↓2.7)	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 中長期的に企業価値を高めるためには、生産性を高め業績を向上させていく必要があるが、生活習慣病や体調不良・メンタルヘルス不調などによる欠勤や休職といったアブゼンティーズム、また出社していても体調がすぐれずパフォーマンスが発揮されないプレゼンティーズムの低下により、人財である従業員の能力が十分に発揮されないことは、生産性向上・企業価値の向上をかかげる上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病の予防や改善、メンタルヘルス対策、働きやすい職場づくり等の健康経営を推進することで、従業員が生き生きと働くことを支援し、特にプレゼンティーズムを改善し生産性の向上・企業価値の向上を目指している。
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 人（従業員）は会社にとっての貴重な財産（人的資本）と考え、人財の育成や教育などの環境づくりを労働生産性の向上につながるよう運用し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	従業員がウェルビーイング（幸福、健康）を実感し、業務において最大限の力を発揮することを目指し、またエンゲージメント向上に活かす取り組みも推進する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html">https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html">https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html</a>				
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	<a href="https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html">https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html</a>				
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	<a href="https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html">https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の夏祭り後の清掃ボランティア				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.3	%	(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	その他				
取組内容	食生活・飲み物などのアンケートを実施し、行動ステージの割合をフィードバックしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.6	%

■ 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	自身の体力の把握と運動のきっかけづくり・コミュニケーション促進を目的に体力年齢チェックを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	14.8	%

※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	61.7	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.3	48.3	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	56.9	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.7	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.4	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病を予防し、生産性の向上や心身ともに生き生きとした状態維持の為には、運動・睡眠・食事・喫煙・メンタルヘルスに取り組み、生活習慣病の予防とヘルスリテラシーを高める必要がある。2018年度の運動をしている人の率は、健保平均21.2%に対し15.7%と低く、健診結果の要精査率は運動をしている人はしていない人より6.8%低いことから、運動は継続的に重点的な対策が必要であるといえる。
	施策実施結果	Nicotto7（運動・睡眠・夕食・朝食・飲酒・喫煙・メンタルヘルス）を年間を通じて実施。部活動やウォークラリー、体力年齢チェック（参加率50%）を実施した。
効果検証結果	2019年より取り組みを強化し、運動21.7%（2020年17.2%）、夕食82.5（80.3）、朝食90.6（90.2）、飲酒87.9（89.6）、禁煙78.3（76.6）、睡眠59.9（59.4）、ストレスチェック受検率95.2（97.0）であった。運動は2018年15.7%から21.7%と6ポイント改善した。ウォーキングキャンペーンは、参加者の94%が健康づくりに役立ったと回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調での新規病欠者（1カ月以上）は、2017年2人・2018年4人・2019年4人と多く、また6カ月以上の長期休職者は2人・3人・4人とほぼ全員が長期休職になっていた。ストレスチェックの高ストレス者の割合は、2017年12.0%、2018年13.9%、2019年13.0%と全国平均より高い状態が続いている。ストレス関連疾患の早期発見及び治療や予防への取り組みが必要である。
	施策実施結果	ラインケア・セルフケア研修を実施。不調者は看護職が定期的に面談を実施、復職前にリワークを活用（社内規定で一定日数給与支給）2019年～ストレスチェック集団分析結果から職場環境改善を実施。
効果検証結果	新規病欠者（1カ月以上）は2022年6人と増えたが、内80%が短期間で復職しており早期発見・治療の効果である。ストレスチェックの高ストレス者は2021年12.2%、2023年12.3%と横ばい、職場の総合リスクは2018年99から2022年89と減少し、ラインケア・セルフケアの効果があったと考えられる。今後は休職予防のためラインケア・セルフケア・職場環境改善を引き続き実施する。	

※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：三洋工業株式会社

英文名：SANYO INDUSTRIES LTD

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

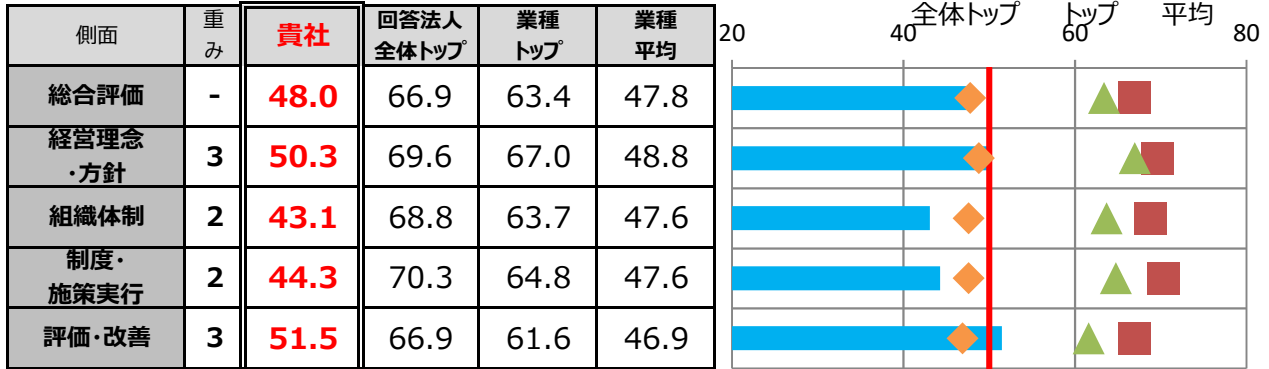
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.0** ↑4.8 (前回偏差値 43.2)

※「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



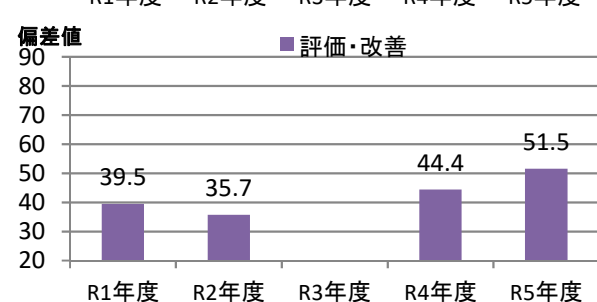
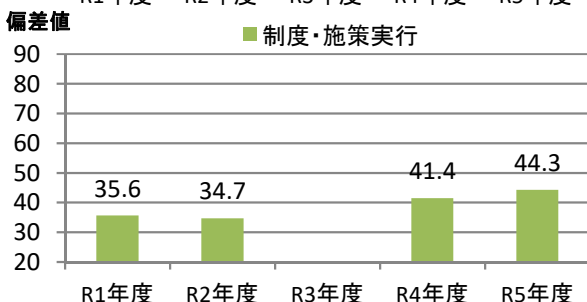
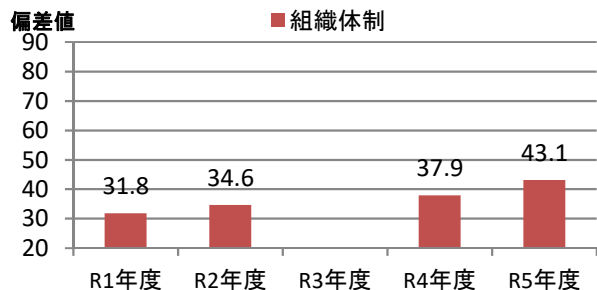
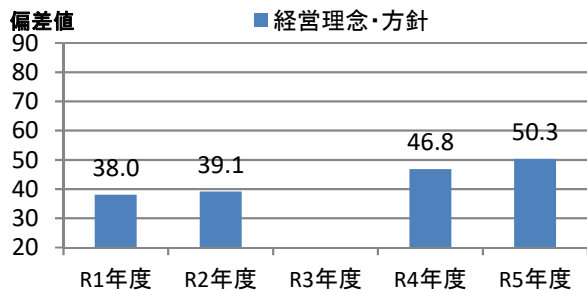
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

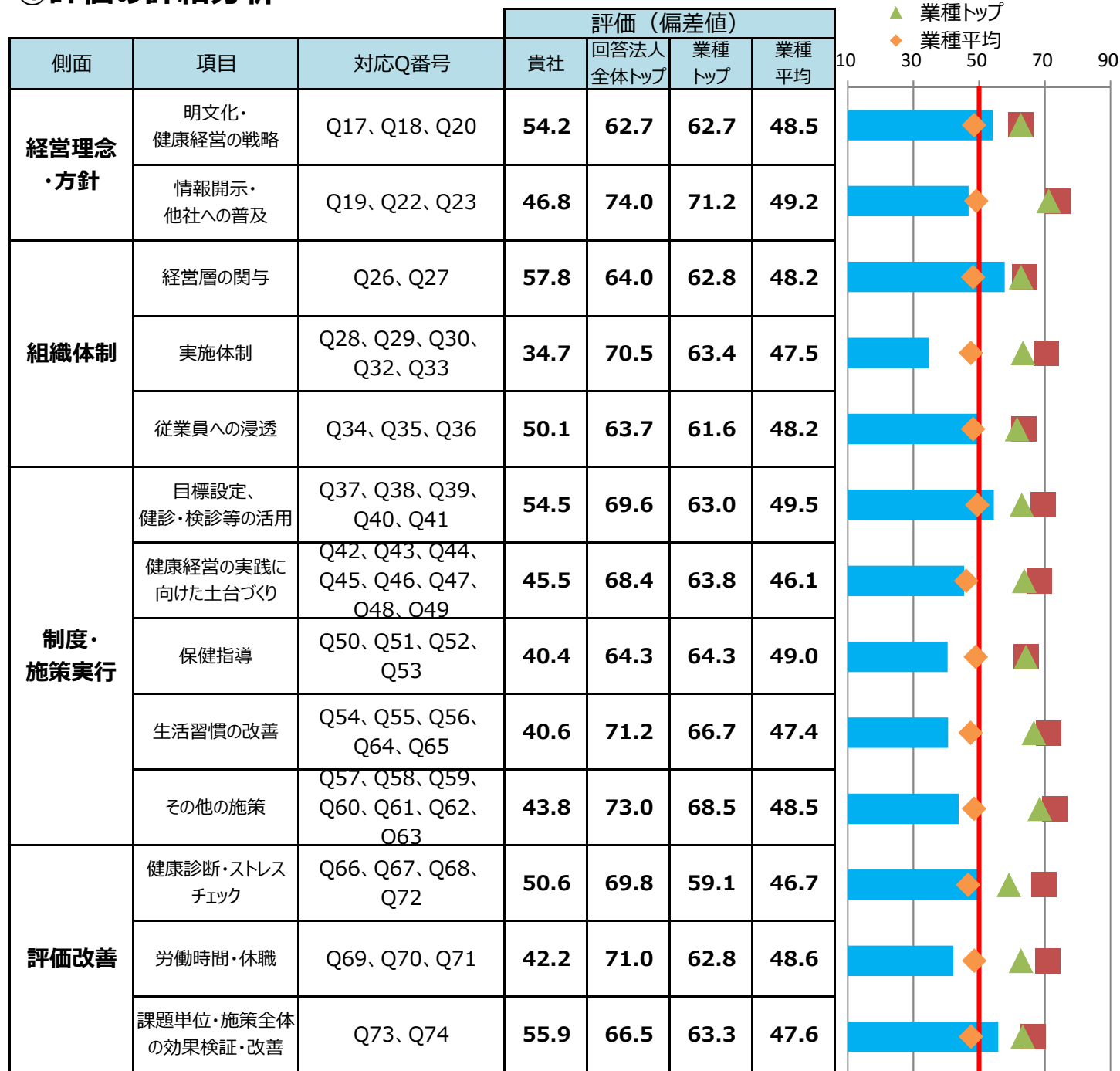
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2251~2300位	-	2401~2450位	2051~2100位
総合評価	36.7	36.3(↓0.4)	-	43.2(-)	48.0(↑4.8)
【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 社員の高齢化や定年後の再雇用など勤続年数の増加する環境下で、長く健康的に働いてもらうためには、健康への意識の醸成、健康的で働きやすい職場環境を構築し、維持し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	社員のヘルスリテラシー向上に向けた教育を続け、社員が健康と健康障害の予防に向き合い、長く働いてもらう事を目標とする。 具体的には、60歳以上の高齢社員も含めて、全社員の定期健康診断における有所見者率（要精密検査・要医療該当者）25%以下維持を目指す。安定的に25%以下を維持できるようになったら、それ以下の目標値を検討する。
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 社員のパフォーマンスを支えるのは心身の健康であり、傷病による長期休業は会社の損失である。社員の健康被害を防止できる職場環境、健康を損ねても働ける環境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	ストレスチェックの受検率向上に努め、メンタルヘルス教育によりメンタルヘルスへの理解を促進し、セルフケアによって自身の心の健康を維持できる従業員を増やす。

※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	<a href="https://www.sanyo-industries.co.jp/company/health_management.html">https://www.sanyo-industries.co.jp/company/health_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	93.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	事業所単位で地域のお祭りや清掃に参加している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	ウォーキングや階段利用、日常生活の工夫で体を動かすことができるという運動を奨励するポスターの掲示。				
(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	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	99.0	%
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	51.6	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.5	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.0	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.2	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.9	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全社員の病気を未然に防ぐために年2回健康診断を行い、自分の体のリスクを把握することで、大病を未然に防ぎ元気で長く仕事ができる体制づくりを行っているが、費用負担がネックになり二次検査を受診しない人がいることが課題だった。二次検査の受診率を上げる事で医師による指導や適切な治療に繋げ、今後の有所見者率（要精密検査・要医療該当者）を下げていく。
	施策実施結果	法定以上の年2回の健康診断を義務付け、二次検査費用も全額会社負担とし、基本的に受診と報告を義務付けることを案内し受診を促した。結果、2022年度の二次検査受診率は96%となった。
	効果検証結果	引き続き二次検査も100%受診を目指す。 有所見者比率自体は2020年は28%、2021年は32%、2022年度は27%とまだ横ばいではあるものの、今後も二次検査の受診から医師による指導や適切な治療に繋げ、次回以降の有所見者比率25%以下を目指していく。 長期傷病休職者率については、2021年で2.38%だったが、2022年では1.62%と2%以下に抑えられた
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡部株式会社

英文名：OKABE CO., LTD.

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

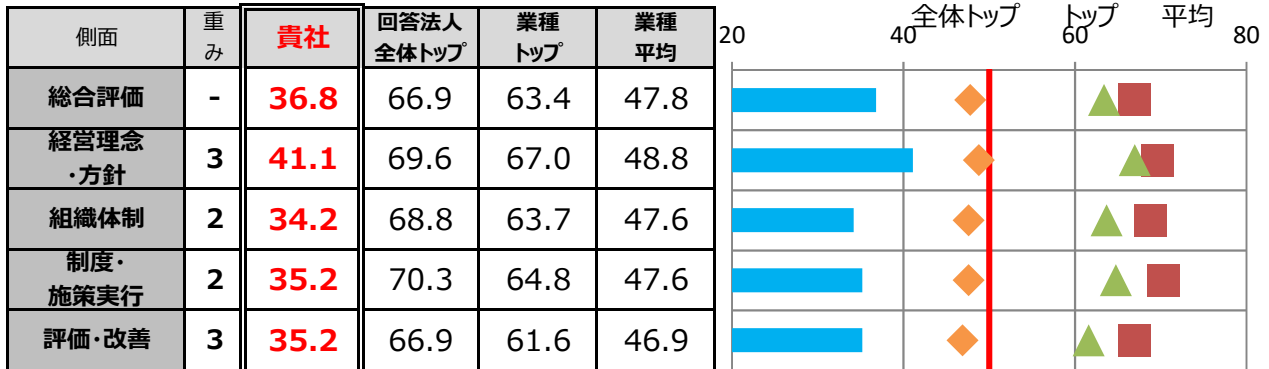
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **36.8** (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



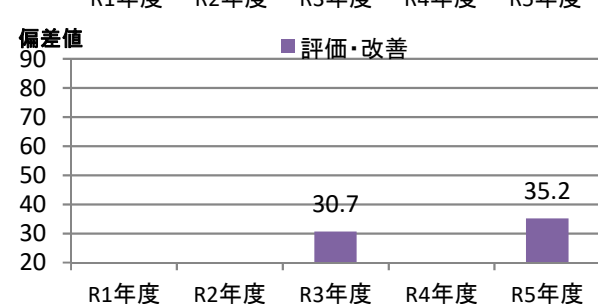
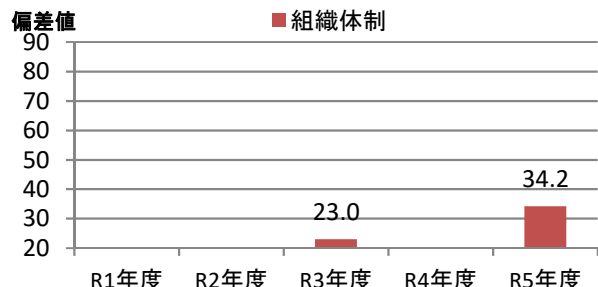
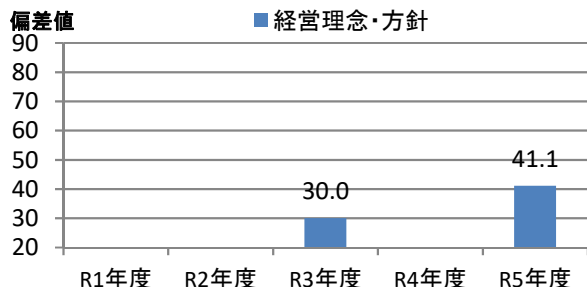
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

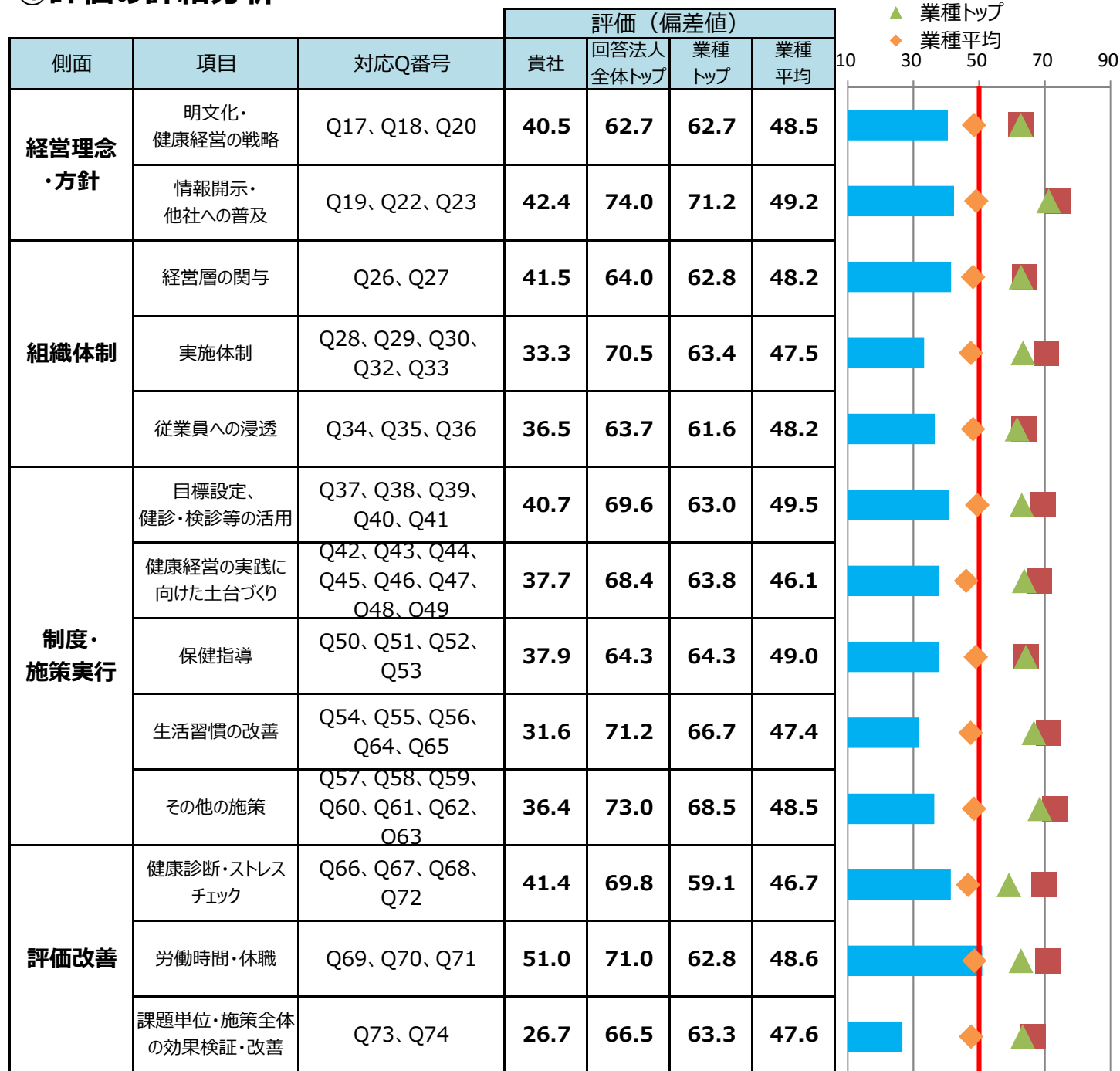
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	2801~2850位	-	3151~3200位
総合評価	-	-	28.1(-)	-	36.8(-)
【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 従業員一人ひとりが心身ともにいきいきと働ける環境の構築
	健康経営の実施により期待する効果	「総合的なソリューション提供により、地球規模の課題の解決に貢献するグローバルメーカーへ」というビジョンの達成
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	<a href="https://www.okabe.co.jp/company/commitment/">https://www.okabe.co.jp/company/commitment/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	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	5.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ 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	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリー記録のアプリを社員に周知				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.7	%	(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補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.6	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.9	48.3	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	40.5	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.0	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.1	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジーテクト

英文名：G-TEKT CORPORATION

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

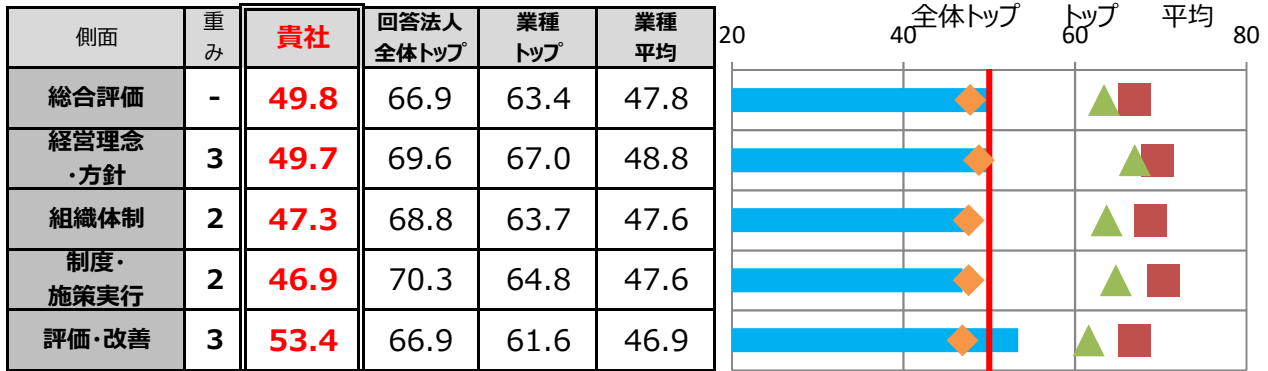
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価：**49.8** ↑3.1 (前回偏差値 46.7)

※「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



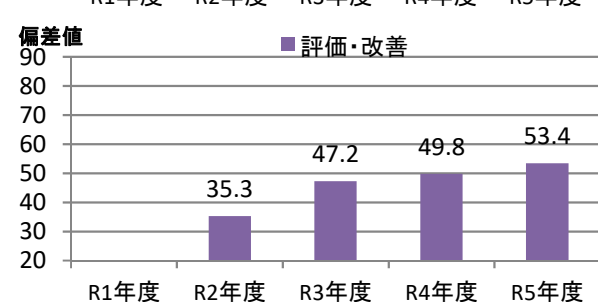
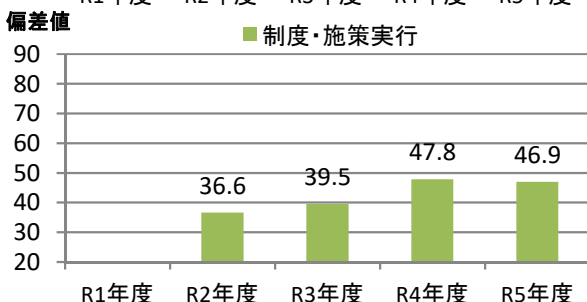
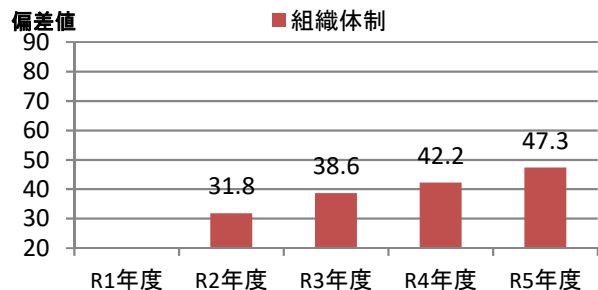
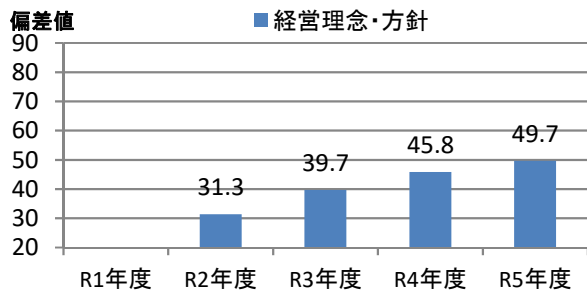
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

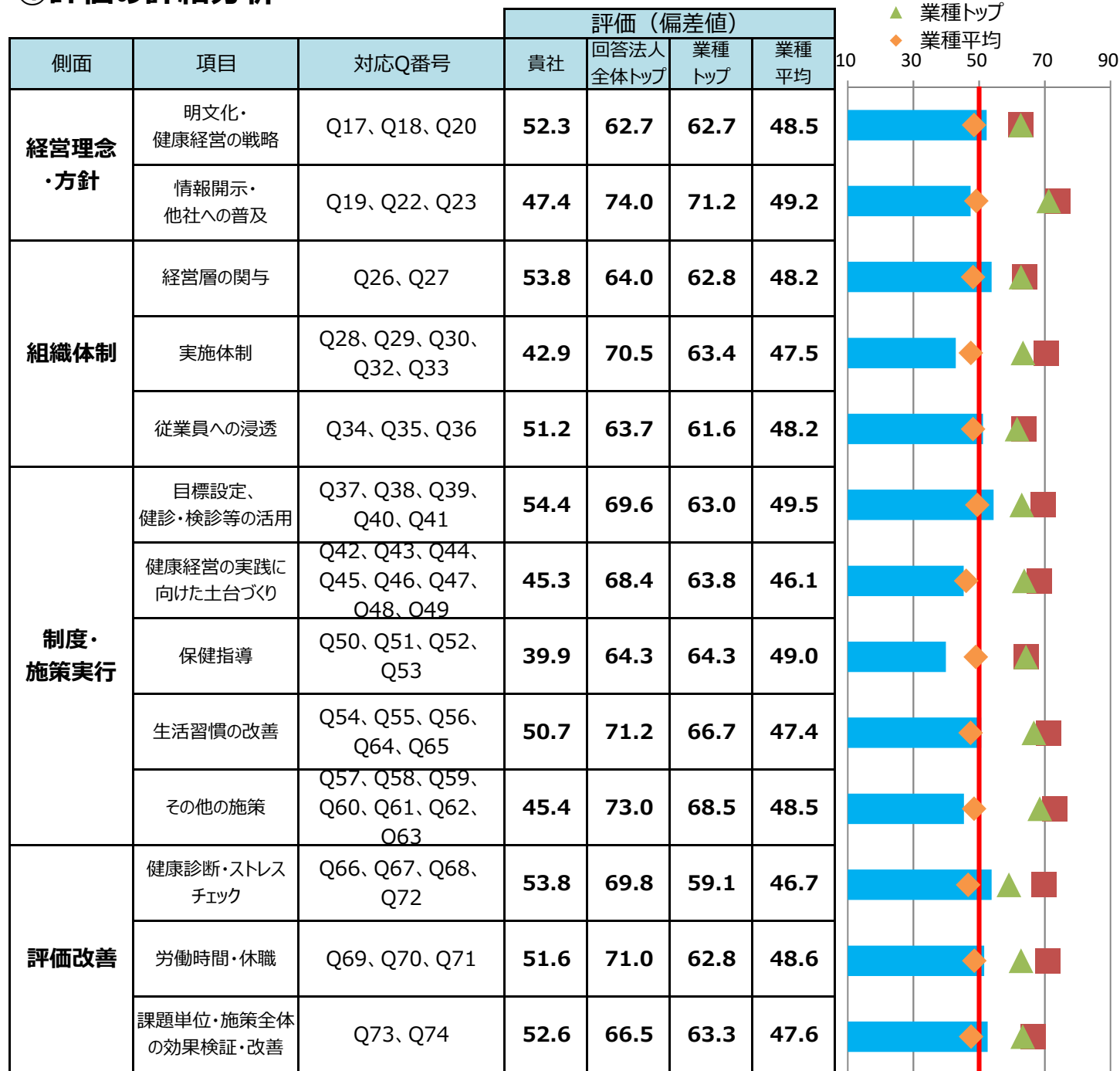
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2351~2400位	2351~2400位	2051~2100位	1851~1900位
総合評価	-	33.7(-)	41.7(↑8.0)	46.7(↑5.0)	49.8(↑3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社会経済の影響を受ける企業の中で働く従業員の身体的、精神的ストレスは計り知れない。当社でも近年休職者数が増加傾向にあり、疾病による退職者及び死亡退職も増加傾向にある。従業員の生産性、組織活力低下につながる要因を様々な観点から分析し把握・アプローチし、従業員の健康度向上による生産性、創造性、エンゲージメントの向上を図り、組織活力につなげ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	従業員の状況に合わせた施策を行い、具体的な数字指標で表すことで以前より具現化したPDCAサイクルを回すことができ、アブセンティーズムの低減、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、仕事満足度の向上に明確に繋がる効果を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.g-tekt.jp/environment/social/employee/health_management.html">https://www.g-tekt.jp/environment/social/employee/health_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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	国内全拠点それぞれでの従業員とその家族が参加しての夏祭りを開催				
(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	57.0	%

■ 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	社員食堂において、栄養バランスとカロリーコントロールされたヘルシーメニューの食事が提供されている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

■ 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	部活動に対して、部費／補助金を提供している。その他、会社対抗ソフトボール大会、駅伝にも参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.1	%

■ 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	98.0	%
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	50.3	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	48.3	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	52.2	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.2	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.6	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年8月に実施したストレスチェックの結果によると、高ストレス者の比率が前年よりも悪化した結果（20.1%→21.0%）となった。今後セルフケアとともにラインケア、専門スタッフ・産業医によるフォローアップの充実を図る必要がある。また、組織診断の結果をもとに、組織としての対策が必要。
	効果検証結果	セルフケアの学習ツールとして、Eラーニングについて全従業員にメール配信とポスター掲示により周知を実施。昨年度14名から今年度は40名が利用。高ストレス者への産業医面談実施率については3.1%。
効果 検証 ②	効果検証結果	現時点では、本年度のストレスチェックの結果は未だ出ていないが、高ストレス者の割合に比べ利用者数は変動していない。よって、利用促進を目的としてメール配信とポスター掲示のほかに、従業員への研修時や定期的に案内をすることでより周知を深めたい。また、高ストレス者に対してはラインケアによる職場環境の整備により、発生予防・未然防止に繋げていきたい。組織診断に対してのセミナーを実施し32名が受講した。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康診断受診後の健康保険組合から提供頂くスコアリングレポートによると、喫煙率が高い結果が伺える。喫煙はがんや様々な疾患に結びつく原因であり、生活習慣病リスクを高め、健康に悪影響を及ぼすものである為、従業員の健康を第一に考えますと喫煙率の低下が重要課題であり、改善が必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	社内喫煙所の見直しを実施し、屋内喫煙所については屋外指定場所へ移設、喫煙指定場所も最低限まで数も減らし、喫煙機会を極力減らすようにした。また禁煙外来など産業医とも連携し医療機関受診を促している。
	効果検証結果	2018年度データと比較しますと、45.3%→36.3%（9.0%減少）と改善してきていることが見受けられる。一人でも多くの従業員が禁煙を目指すことに一層期待し、新たな施策も導入検討しながら引き続き取り組んでいくことが必要。

※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：東プレ株式会社

英文名：

■加入保険者：東プレ健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

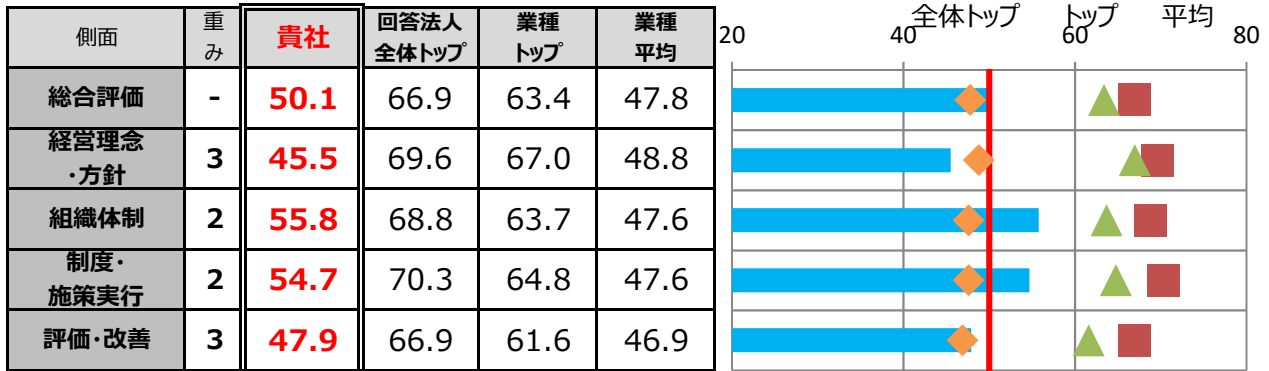
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.1** ↑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



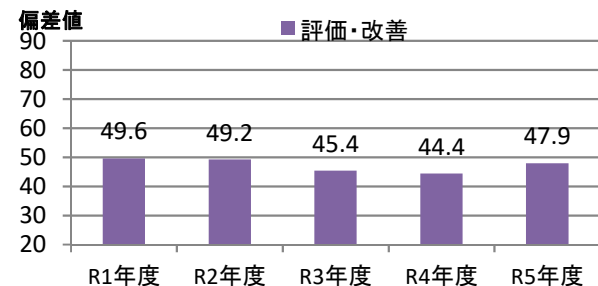
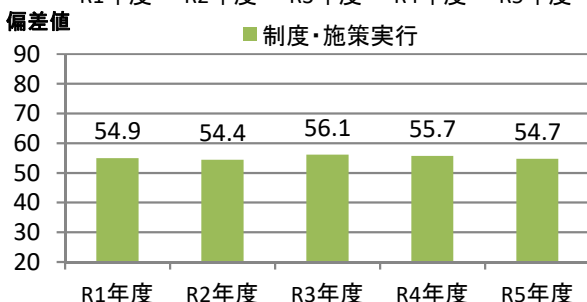
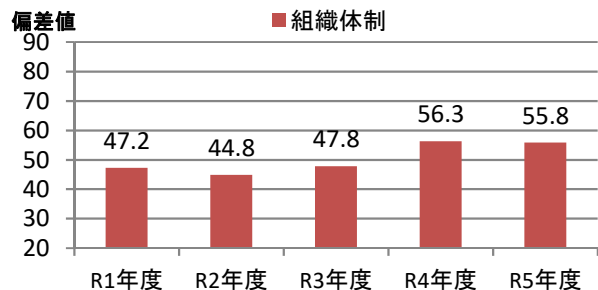
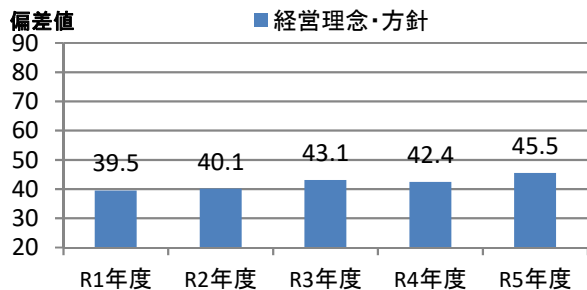
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

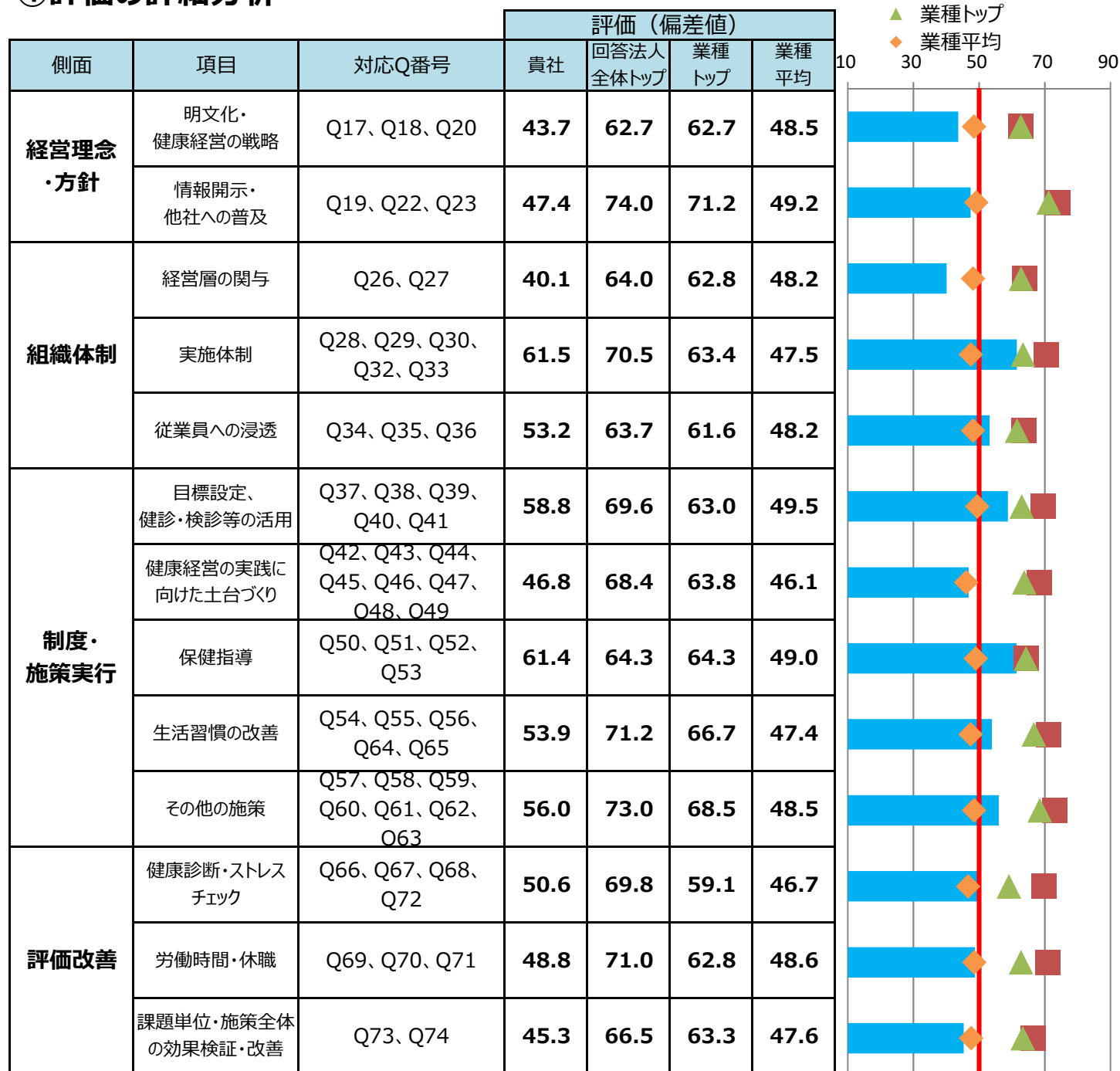
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1651~1700位	1851~1900位	1851~1900位	1801~1850位
総合評価	47.2	46.6(↓0.6)	47.3(↑0.7)	48.4(↑1.1)	50.1(↑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 近年、メンタルヘルスを含む体調不良による休職が増加傾向にあり、在職者への負担増加が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員それぞれが自己の体調管理の大切さを理解し、生き生きと職務に就いてもらい生産性が向上することを期待している
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナの影響もあり生産変動が多く従業員への負担が増えている。 また、特に若年層の離職が多く求人も集まらず人手不足である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通し、働き甲斐を見つけ一人ひとりが能力を向上させ貢献す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	<a href="https://www.topre.co.jp/sustainability/social/work.html">https://www.topre.co.jp/sustainability/social/work.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.topre.co.jp/sustainability/social/human_resources.html">https://www.topre.co.jp/sustainability/social/human_resources.html</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	3	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	3	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	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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、家族が参加する夏祭りの開催（資金援助、会場提供）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.0	%	(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	社食でのヘルシー定食推奨キャンペーン				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	高齢労働者を中心に、体力測定含むエイジフレンドリーに関する研修会を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

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

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

※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	50.2	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.4	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全国平均や同業他社に比べ従業員の喫煙率が高く、本人の健康被害や受動喫煙防止の観点から取組みが必要であった
	施策実施結果	就業時間中の禁煙徹底と、社内喫煙所の適正化を行った。また毎月1回の禁煙デーを設定した
効果検証結果	年々3~5%程度喫煙率が低下している。最終的には敷地内全面禁煙とし、さらなる喫煙率低下を図る。	
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	慢性化した長時間労働により従業員のモチベーション低下が懸念される。また、心身の健康に及ぼす影響も心配である。コロナ禍による仕事減の影響を受け、人員適正化が急務であった。
	施策実施結果	業務改善、人員配置の適正化、労働時間適正管理の徹底 テレワークの積極的導入
効果検証結果	総労働時間の減少は顕著である。今後、労働時間の他、モチベーション管理の手法が必要	

※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：東京製綱株式会社

英文名：TOKYO ROPE MFG. CO., LTD.

■加入保険者：東京製綱健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

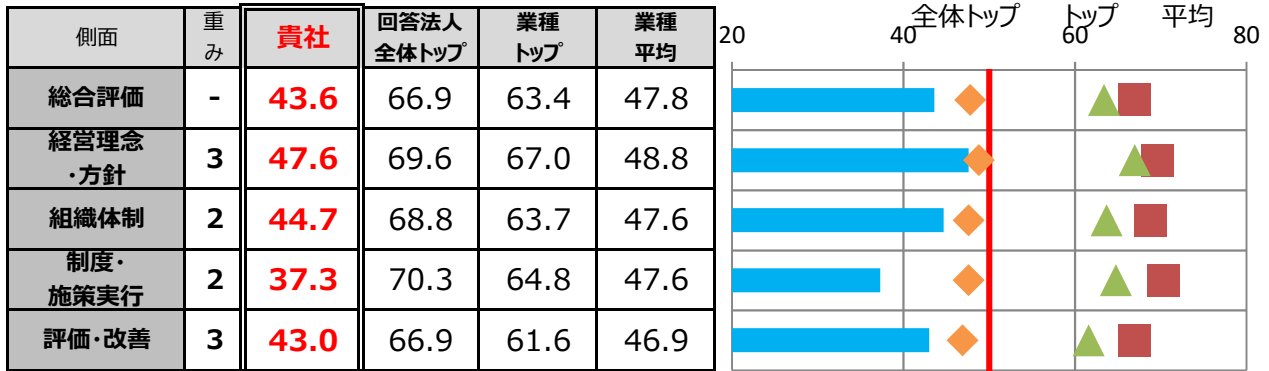
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.6** ↑12.7 (前回偏差値 30.9)

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

②評価の内訳



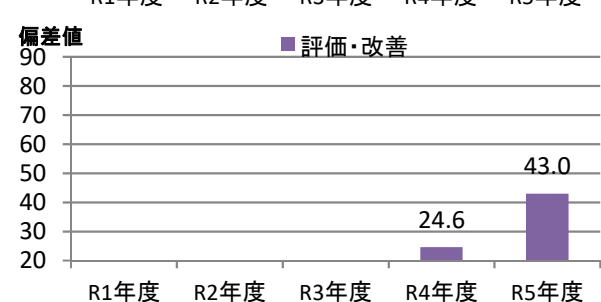
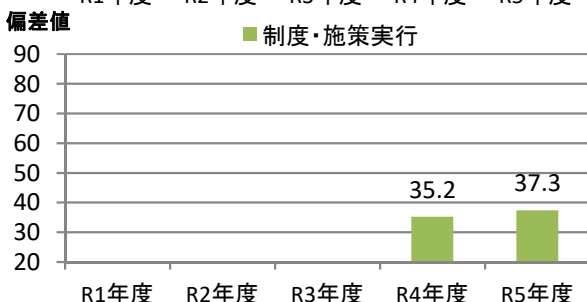
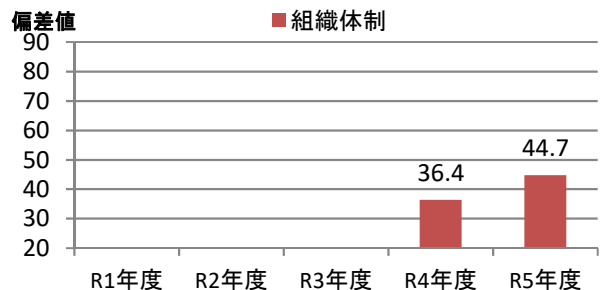
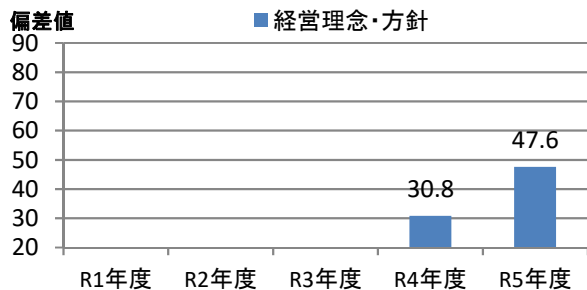
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

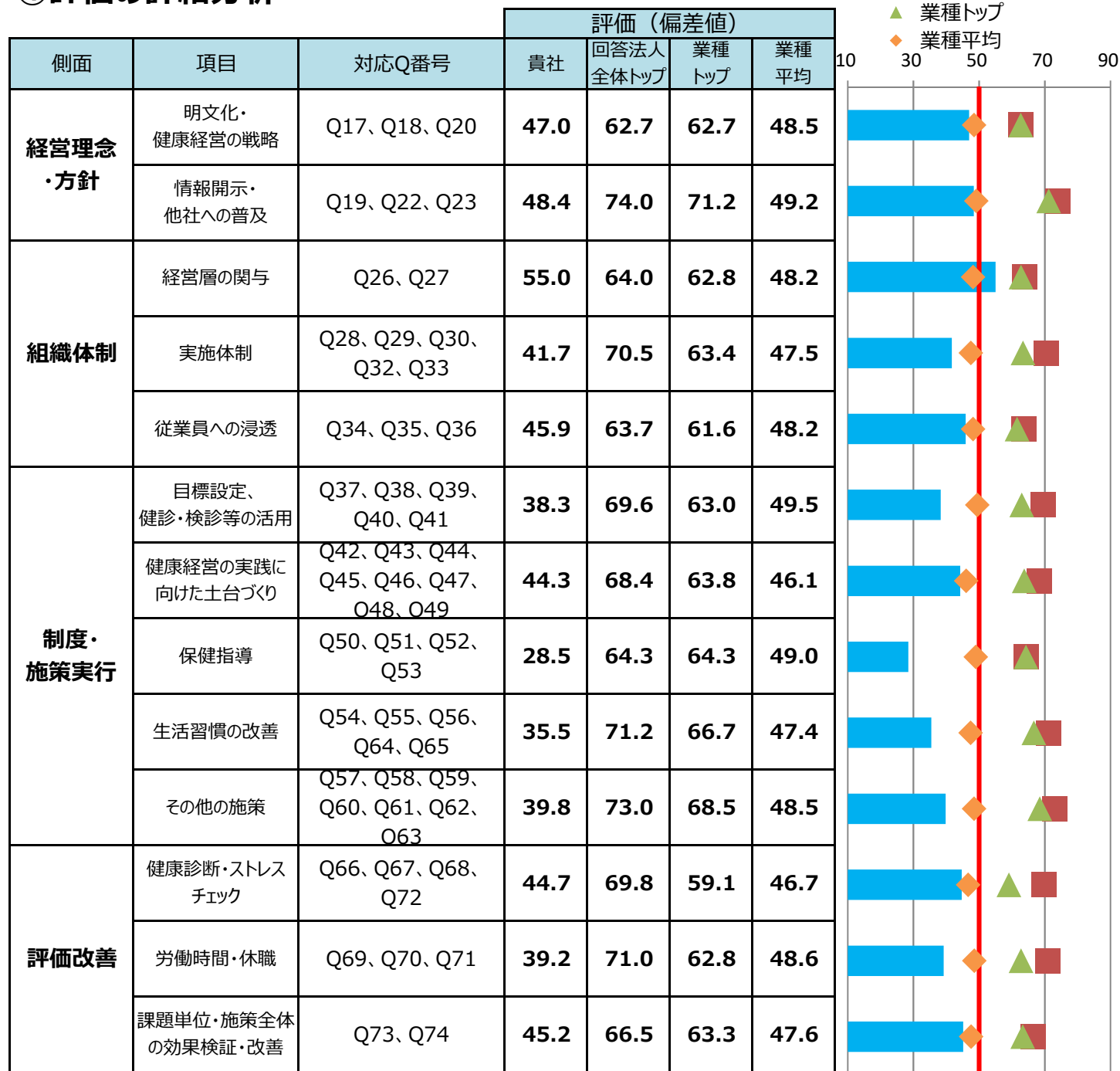
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2651~2700位
総合評価	-	-	-	30.9(-)	43.6(↑12.7)
【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>その他</p> <p>健康経営で解決したい経営課題を「従業員が心身の健康を確保し、多様な考え方や価値観を認め合い、安全・安心に働く事が出来る職場環境を構築していくこと」に特定した。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「アブゼンティーズム(病欠・病気休業)低減」「プレゼンティーズム(疾病就業)の低減」「職場の活性化」「従業員エンゲージメントの向上」「女性活躍」「従業員のヘルスリテラシーの向上」「ワーク・エンゲージメントの向上」を最終的な目標・期待したい効果として設定した。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>その他</p> <p>3拠点で状況が異なる事により、拠点別に「健康経営で解決したい「拠点課題」」をそれぞれ設定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「高ストレス者の低減と女性活躍」(本社,支店,営業所)</li> <li>・「時間外労働の平準化を図り全従業員が高ストレスでない状態で、適切なワークライフバランスを実現する」(土浦工場)</li> <li>・「心身の疾病や不健康要因の低減により、従業員が安全・健康で最大の成果が発揮できる職場環境づくり」(堺工場)</li> </ul>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>それぞれ拠点別に、高ストレス者の低減(現在19%→最終目標値10%)、インフルエンザワクチン接種率の向上(現在27%→最終目標値40%)、婦人科健診受診率の向上(最終目標値50%以上)、残業時間・休日出勤の削減(技能職 最終目標値18.5時間/月・人 休日出勤5日/年・人)、喫煙者数の低減(最終目標値▲30%) -全て目標達成期限は2026年度に設定-などを目標に掲げた(効果は上述の通り)。</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	<a href="https://www.tokyorope.co.jp/sustainability/health_management.html">https://www.tokyorope.co.jp/sustainability/health_management.html</a> <a href="https://www.tokyorope.co.jp/sustainability/materiality.html">https://www.tokyorope.co.jp/sustainability/materiality.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	16	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	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	95.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	ほめあう文化定着の為、部ミーティング実施や良い取組をWEB上で共有し(全社員双方向で)表彰して				
(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	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	自社農園で収穫された野菜を各工場や本社へ定期的に配布し、従業員への食育を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.0	%	(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	部活動(マラソン、スキー、ゴルフ、テニス、登山等)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		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.5	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.6	48.3	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	43.8	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.2	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.1	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.0	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者率低減 ストレスチェックで高ストレス者と判定される従業員の割合が約2割と全国平均(14.8%)と比べ高く、また 足元高止まりしている。 (2021年度19.7% 2022年度19.4%)
	施策実施 結果	全従業員を対象に、WEB形式にて階層別メンタルヘルス研修を実施。 会議室へ参集する視聴会の開催、多忙な従業員の為に視聴期間を長く設けるなど受講率を高める工夫を行っ た(その成果か受講率は95%)。
効果検証 結果	今年度のストレスチェックは現在準備段階で未実施であるので、上記施策の定量的な効果は未だ出ていな い。今年度より新たに目標値や最終目標値を設定し、また高ストレス者低減の為に上記以外に要因除去への 取組み、カウンセリング(EAP)制度やスクリーニングテスト導入検討、心の相談室活用等の取組施策を追加した推進 計画を策定した。それらを実施する事で2026年度迄に高ストレス者率を10%以下に抑えたい。	
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	2021年度の従業員意識調査で回答者の約75%が風通しの面で何らかの課題があると考えていた。職場のコ ミュニケーション不足という問題意識から、本社拠点の最終的な目標・期待したい効果として「職場の活性 化」を掲げた。 ここへ到達する為の風通しの良い組織風土への改善活動として、従来から実施しているコミュニケーションツールの活用 やほめあう文化定着の為の表彰制度等の施策に加え、新たに下記取組みを行った。
	施策実施 結果	本社移転の際(22年8月)執務席をフリーアドレスとし、自由に使用出来るオープンスペースもレイアウトし た。合わせて昼食会、卓球大会、立食形式会食等を行う等従業員間のコミュニケーション促進を図っている。
効果検証 結果	2022年度の従業員意識調査アンケートで「風通しの課題」は0.6P改善した。関連項目でも①上司・部下間の 情報共有不足(5P改善)②年齢上下間のコミュニケーション不足(6.3P改善)③注意や指導・意見が辛い(0.4P改善)な ど昨年度調査と比較すると若干の改善傾向が見られた。これらに上記施策が少なからず影響していると考え ている。今後とも様々な施策を行う事で、職場の活性化を目指していきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社パイオラックス

英文名：PIOLAX, INC.

■加入保険者：日本自動車部品工業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

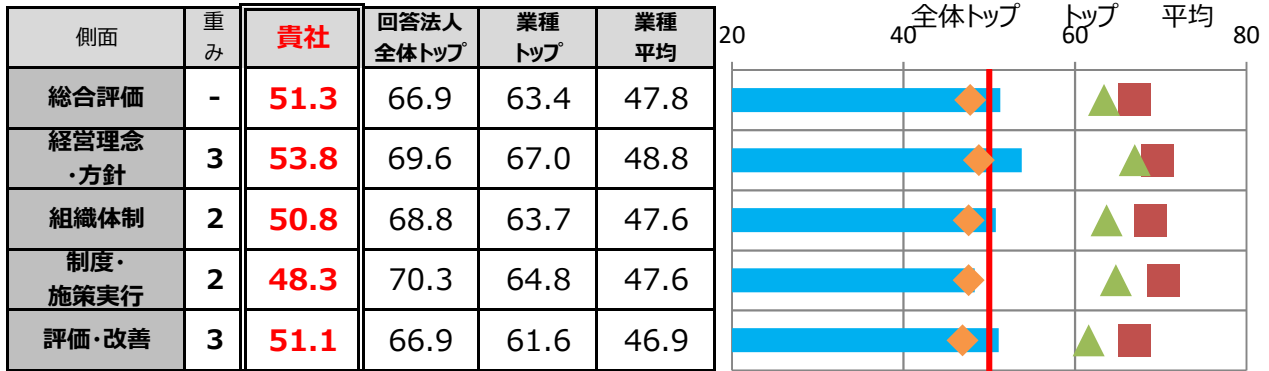
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.3** ↓0.9 (前回偏差値 52.2)

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

②評価の内訳



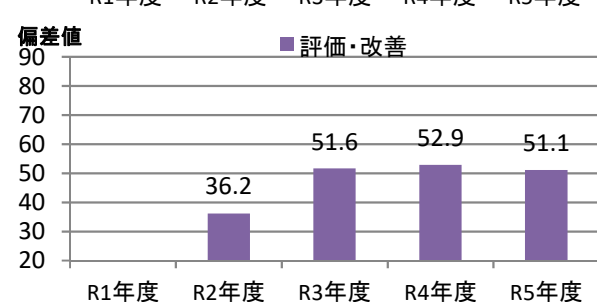
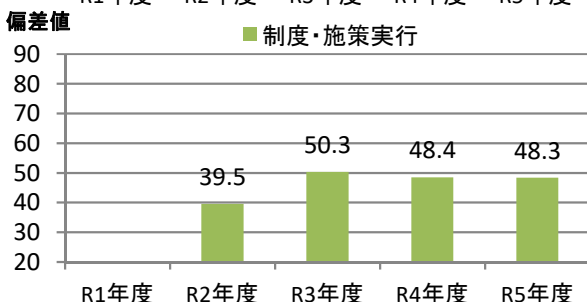
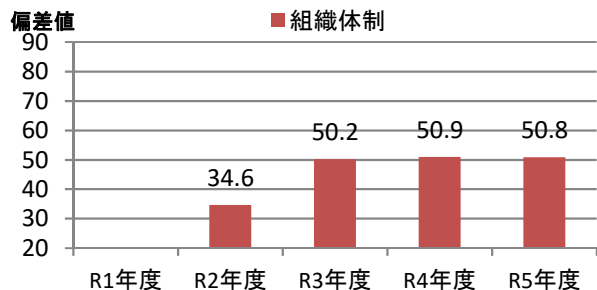
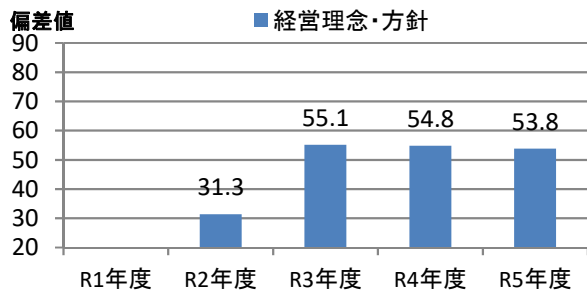
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

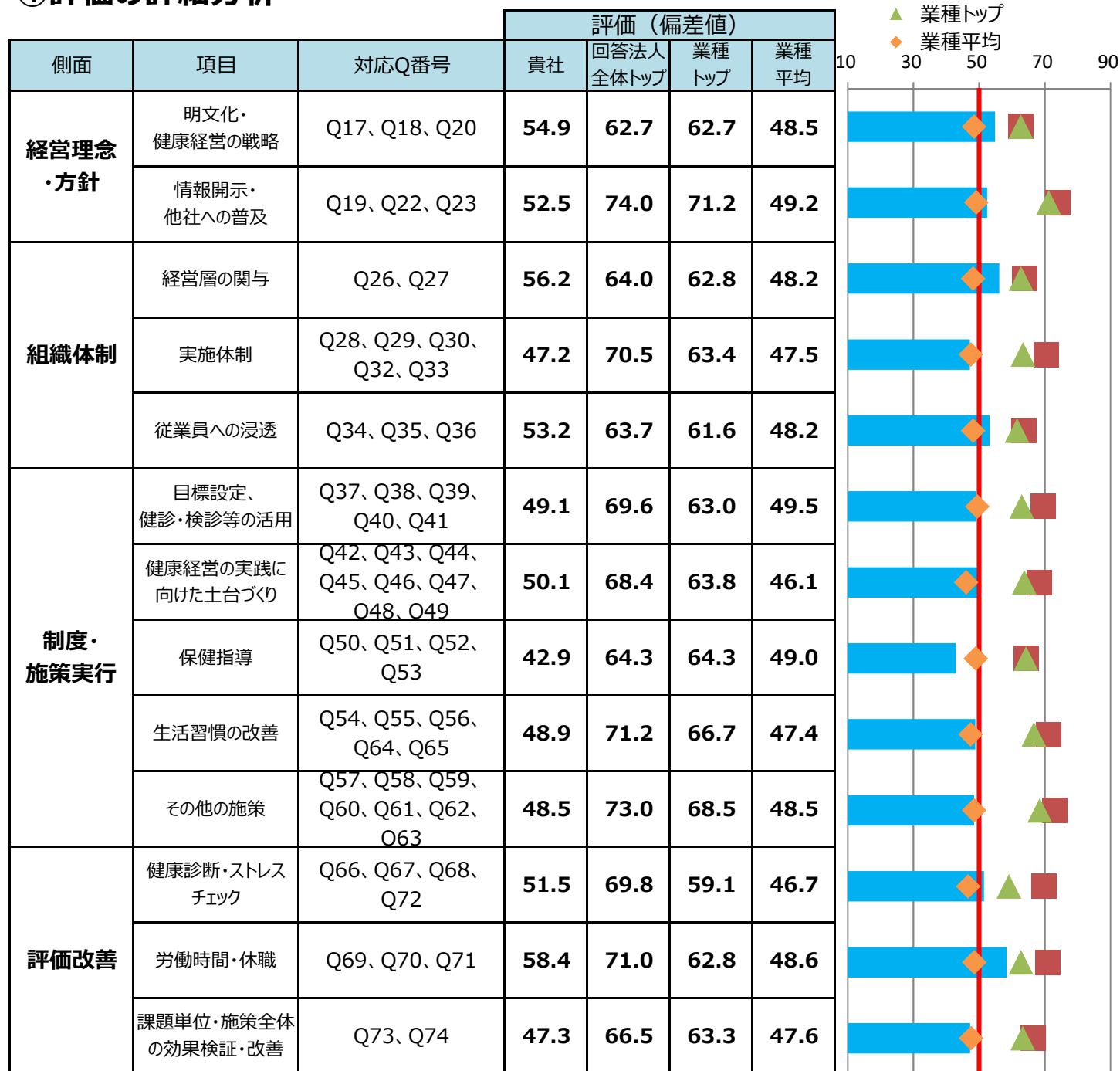
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1301~1350位	1401~1450位	1651~1700位
総合評価	-	35.1(-)	52.1(↑17.0)	52.2(↑0.1)	51.3(↓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>健康経営宣言で掲げた通り、サステナブルな発展・成長を実現する経営環境の整備のため、全従業員の健康増進とワーク/ライフバランスを確保し、最良のパフォーマンスを引き出すことが、当社グループの最大の健康経営課題である。</p> <p>その課題解決の前提として、「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」のための、本源的な健康増進が必須と考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健保組合のリスクレポートを基に、グループ各社にて、固有の健康課題の特定とKPI設定を展開中。</p> <p>2023年度までの目標達成を支援するため、健診データ一元管理、パルスサーベイ、健康サポートスマホアプリ、体組成計のグループ一斉導入を実行した。</p> <p>こうした健康経営への具体的な取り組み姿勢を会社が示すことで、従業員側の自発的な健康意識改善と行動変容が促進され、業務パフォーマンス向上につながることを期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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	<a href="https://www.piolax.co.jp/jp/csr/">https://www.piolax.co.jp/jp/csr/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	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	13.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	社員の希望者が参加するプロ野球観戦の費用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.4	%

■ 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	食事メニューからカロリーを自動計算するプログラムを含む健康サポートアプリを全従業員に配付している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	自発的な健康増進のため、全グループ社員に健康サポートアプリと体組成計を配付し、歩数ランキングも実施。				
(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	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	30.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.8	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社では、健康経営優良法人の認定取得以前から、加入健保組合との連携を強化し、当社グループ従業員の健康状態の実態把握を進めており、健保組合から提供されたリスクレポート上で、グループ全体として、相対的に数値が芳しくない項目を健康課題として特定し、改善目標（KPI）の設定を展開中。
	施策実施結果	有所見者の早期発見のための健診データ管理システムの導入と同時に、従業員自身の自発的な健康増進と行動変容を促進するツールとして、健康づくりサポートアプリと体組成計を全グループ社員に一斉配付し、運用中。
	効果検証結果	2022年度中に実施・導入した一連の施策の効果検証は、2023年度以降の健診結果データによって測ることとなるが、健康経営優良法人の認定取得を機に、当社の健康経営課題・KPIを社内外に共有したことで、グループ従業員全般に、健康意識の改善と行動変容が確実に進んで来ていると思われる。
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：株式会社エイワン

英文名：H-ONE CO.,LTD.

■加入保険者：東京都金属プレス工業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

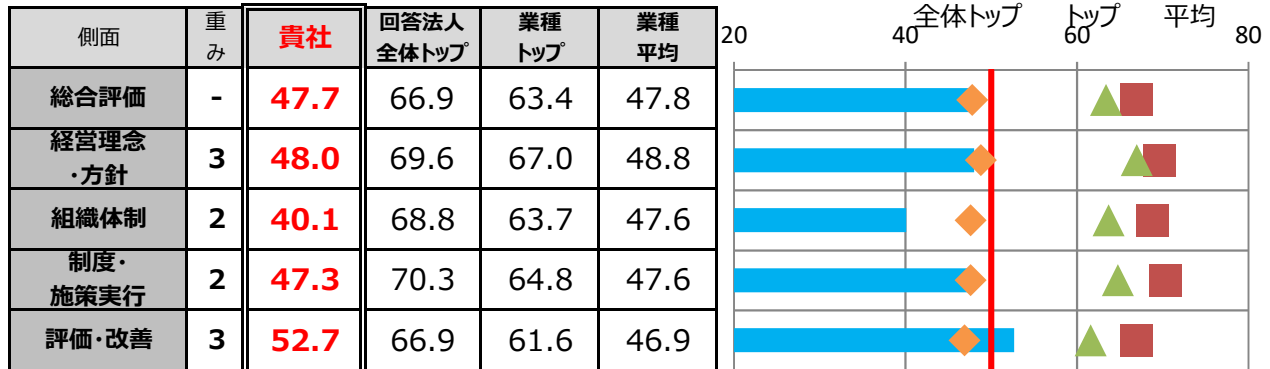
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.7** ↑3.1 (前回偏差値 44.6)

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

②評価の内訳



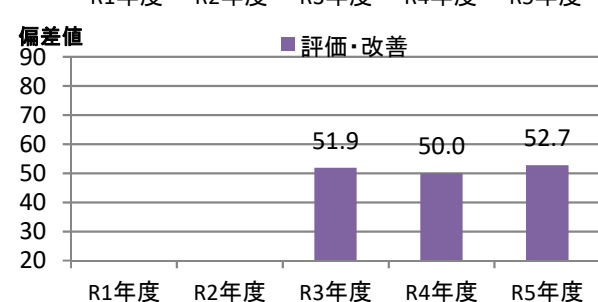
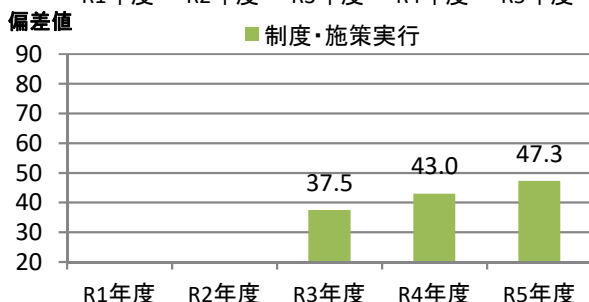
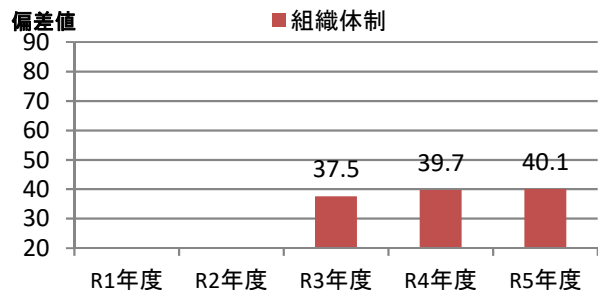
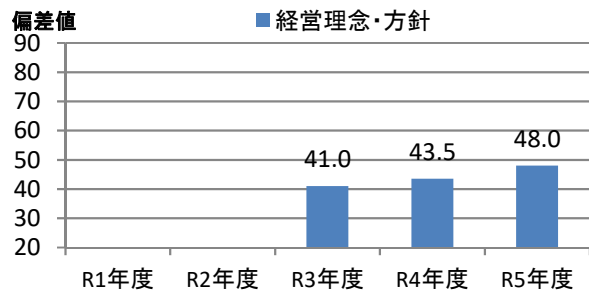
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

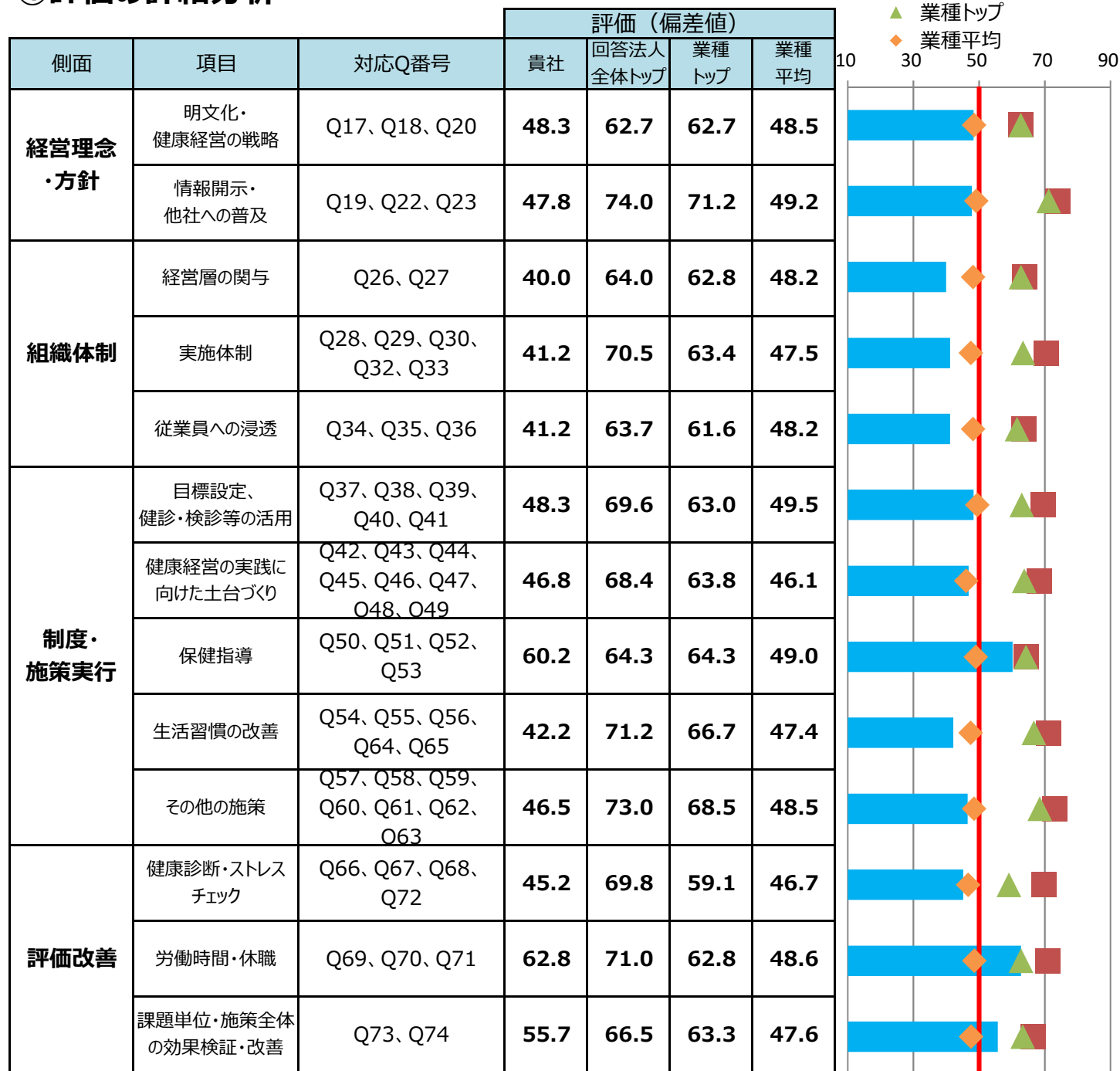
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2251~2300位	2301~2350位	2101~2150位
総合評価	-	-	42.9(-)	44.6(↑1.7)	47.7(↑3.1)
【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 全従業員を対象に定期健康診断を実施しているが、毎年40数%の従業員が二次検査対象者（有所見者）となっている。新規採用数の抑制等の影響もあり、要員構成の高齢化（平均年齢45.0歳 2022年度）が進み、生産性低下や更なる健康課題が顕在化し、例えば、海外駐在者の人選の際、健康課題のために人選ができなくなる恐れがある。心身ともに健康で長く働き続ける従業員の増加が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で当社で長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標 1. 健康保持増進に向けた取組みとして①:適正BMI維持率56.5%（2022年度）⇒60%（2025年度）②定期健康診断有所見率：48.1%（2022年度）⇒45.0%（2025年度）2. メンタルヘルス対策として、高ストレス者比率：21%（2022年度）⇒18%（2025年度）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	<a href="https://www.h1-co.jp/">https://www.h1-co.jp/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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)	16	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	19.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	緑を守り育む目的で、森づくり活動（枝打ち/間伐等）を各地区ごとに参加者（従業員）を募集し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

■ 食生活改善

取組概要	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	健康意識向上や生活習慣改善の取り組みとして、食事、運動など、健康管理に有用なツール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	92.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.2	%

■ 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	運動促進に向けた取り組みの一環として、スマホ等で手軽に運動不足を解消できるツール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	92.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.6	%

■ 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	99.0	%
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	47.1	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	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	54.4	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.3	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.7	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	全社で実施しているストレスチェックについて「高ストレス者」と判定された割合は17.2%、「高ストレス職場」となった割合は16部門（いずれも2020年度）となった。この状態を放置しておく従業員がメンタル疾患のため、会社を長期休職する恐れがある。また、高ストレスを抱える職場は、生産性の低下や職場環境の悪化が懸念されるため、早急に個人に対するメンタルケアや職場環境の改善に向けた対応が必要である。
	施策実施結果	職場環境改善のため、全管理職を対象にメンタルヘルス研修の開催やメンタル不全者に対する早期の産業医面談等を行い、高ストレス職場が減少した（2020年度16部門⇒2022年度13部門（約20%良化））。
	効果検証結果	メンタル不全者に対する産業医面談の早期化に伴い面談件数は26件（2020年度）⇒67件（2022年度）に増加したが、メンタル不全が原因の退職者は減少した（6名（2020年度）⇒4名（2022年度））。メンタルが原因の長期欠勤からの復職者も増加（4名（2020年度）⇒10名（2022年度））。管理職向けメンタルヘルス研修は、対象者全員が受講。ストレスチェック受診率100%を2020年度より継続中。
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：中央発條株式会社

英文名：CHUO SPRING 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：金属製品

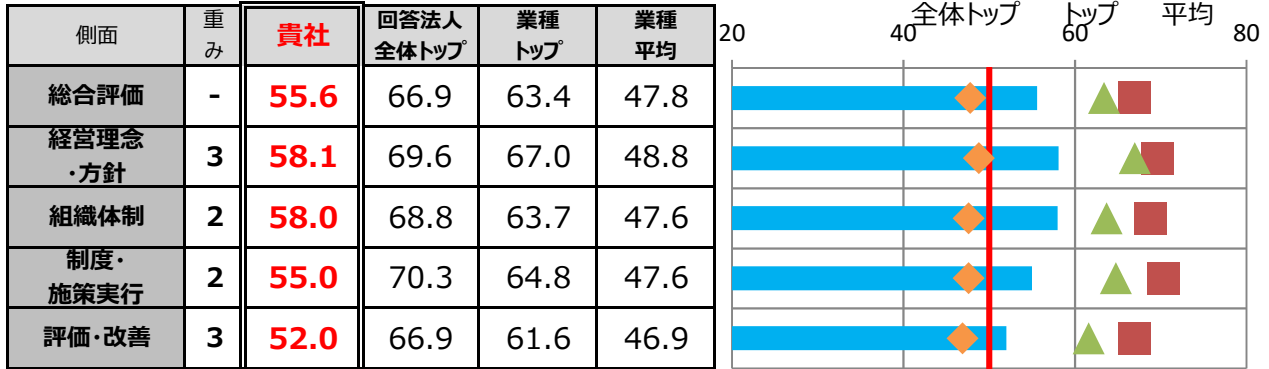
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.6** ↓0.3 (前回偏差値 55.9)

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

②評価の内訳



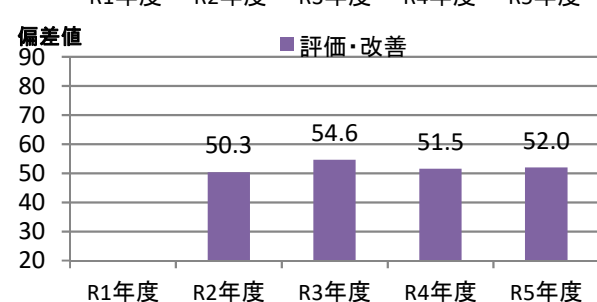
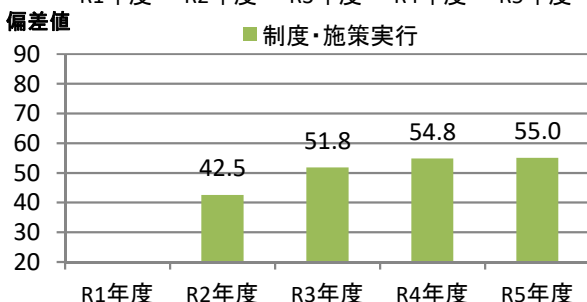
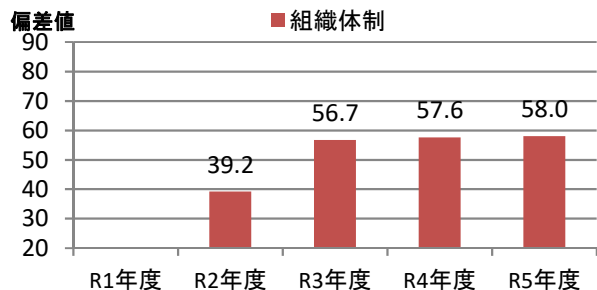
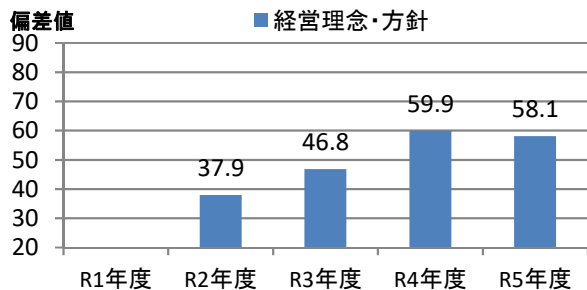
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

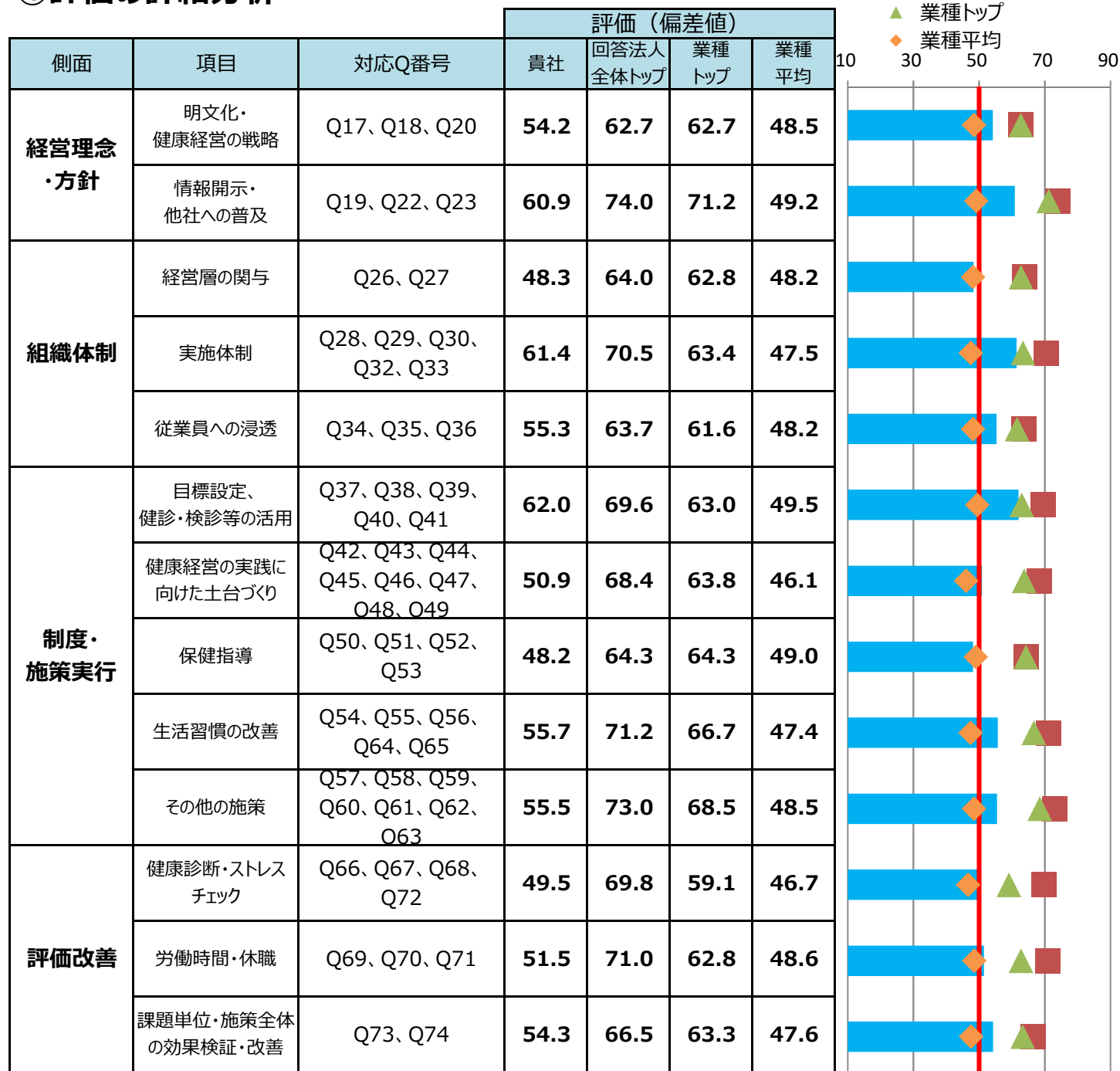
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1901~1950位	1301~1350位	901~950位	1051~1100位
総合評価	-	42.8(-)	52.1(↑9.3)	55.9(↑3.8)	55.6(↓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	従業員のパフォーマンス向上 今働いている社員の疾病予防・健康増進を図り、定年後も健康で働ける社員を増やし、一人ひとりのパフォーマンス力の向上が課題
	健康経営の実施により期待する効果	会社に所属していたからこそ、“病気が予防できた”。“より健康になった”と思ってもらえることを期待する。具体的な指標としては、低リスク者率※の40%以上を目指す。※低リスク者とは、39歳以下で肥満・血圧・脂質異常・糖代謝すべての項目で正常値である社員の割合。40歳以上で肥満・血圧・脂質異常・糖代謝すべての項目で正常値または、やや注意である社員の割合のこと
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 日本の高齢化に伴い、弊社の平均年齢も上昇している。当社の年齢構成比も50代が最も多い。新入社員、ベテラン関係なく、やりがいを持って、健康で、長く働いてもらうことが課題
	健康経営の実施により期待する効果	この会社で働いてよかったと社員に思ってもらえることを期待している。具体的な指標としては、プレゼンティーズム損失割合の全体平均が12%になることが目標である

※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	<a href="https://www.chkk.co.jp/wp-content/themes/chkk/pdf/csr/kenkosengen.pdf">https://www.chkk.co.jp/wp-content/themes/chkk/pdf/csr/kenkosengen.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.chkk.co.jp/wp-content/themes/chkk/pdf/csr/kenkosengen.pdf">https://www.chkk.co.jp/wp-content/themes/chkk/pdf/csr/kenkosengen.pdf</a>				
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	<a href="https://www.chkk.co.jp/wp-content/themes/chkk/pdf/csr/kenkosengen.pdf">https://www.chkk.co.jp/wp-content/themes/chkk/pdf/csr/kenkosengen.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	5.0	%	(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	社員とその家族を対象とした、「健康づくりフェスティバル」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	90.0	%	(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	食事改善として普段の食事内容の見直しを行い、各自目標をきめたメニューで3ヶ月間取り組む				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 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	ウォーキング20分1点など運動レベルに合わせて点数化し、1週間5点獲得を目標に3ヶ月間取り組む				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.5	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.3	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.3	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.0	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	39歳以下で肥満・血圧・脂質異常・糖代謝すべての項目で正常値である社員の割合。40歳以上で肥満・血圧・脂質異常・糖代謝すべての項目で正常値または、やや注意である社員の割合（低リスク者率）が、2018年から減少傾向にあること。
	施策実施結果	40歳以上だけでなく、39歳以下も対象に特定保健指導を実施した。各職場上司に協力を仰ぎ、参加配慮をしてもらったところ2021年度は、30.3%だった初回面談実施率が、75.5%に上昇した。
	効果検証結果	現時点では、健康診断等での効果は測定できていないが、保健指導参加者に対し、6か月後に実施したアンケートの回答者のうち27%が「減量できた」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の高齢化に伴い、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。19年度から健康診断後の受診勧奨を始めた。当社で受診勧奨の基準を設け、対象者にメールまたは紙で案内を送付。病院や精密検査受診後には受診結果や受診完了通知の提出を求めているが、100%の回収とならないことを課題としている。
	施策実施結果	対象者への継続的なメールや個人携帯への受診・完了通知の提出のフォローを継続的に実施。精密検査に関しては健保からの費用補助対象の周知を行い、受診率・回収率上昇を狙った。
	効果検証結果	全職場の部長以上が参加する会議等で実施案内や職場配慮を行ったことで職場上司の協力をうけ、2022年度では96%の結果となった。（回収できなかった4%の明細：途中出向赴任が決まった者、傷病休職者となった者がいる）

※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：株式会社ファインセンター

英文名：

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

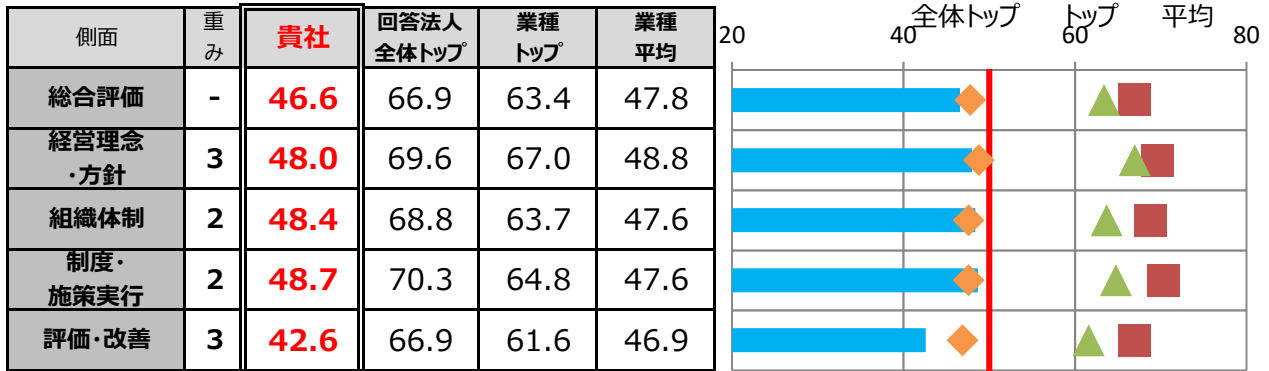
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.6** ↓0.8 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



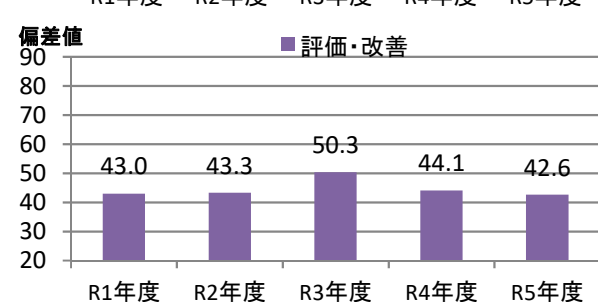
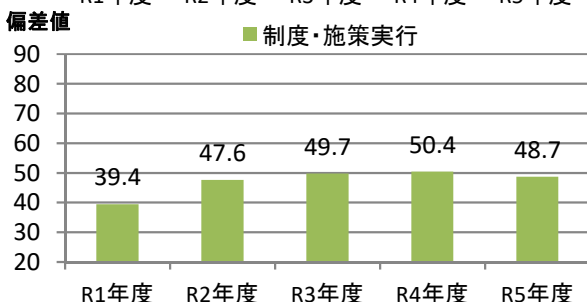
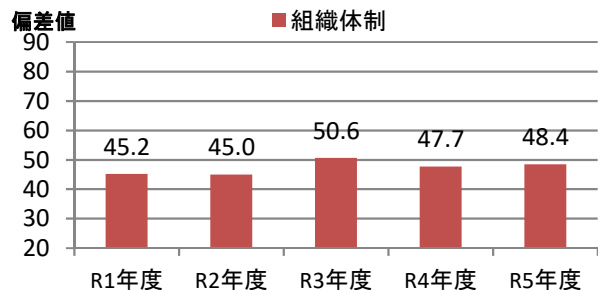
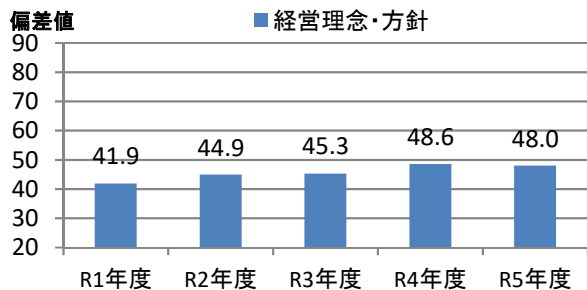
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

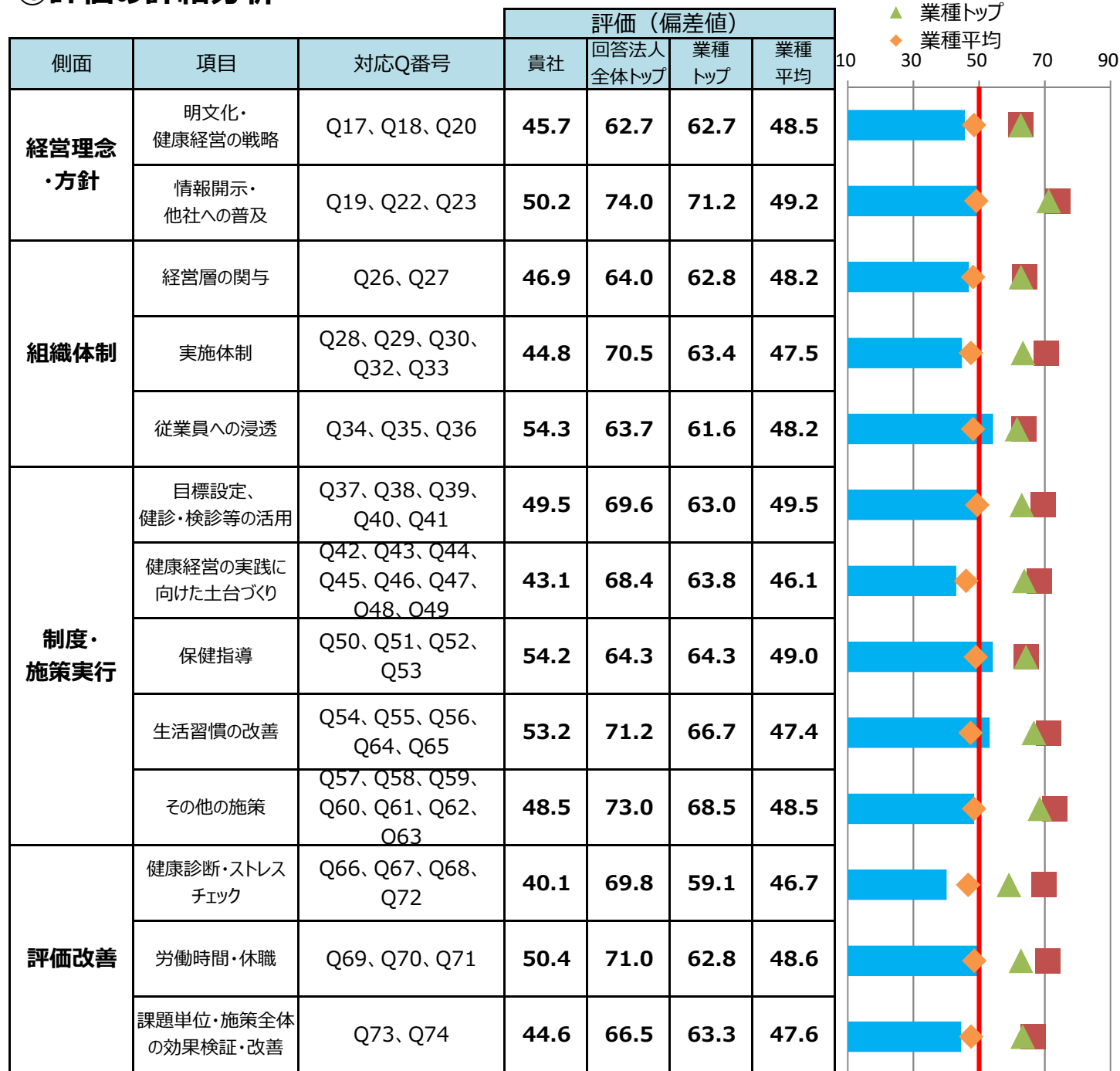
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	1751~1800位	1701~1750位	1951~2000位	2251~2300位
総合評価	42.4	45.0(↑2.6)	48.7(↑3.7)	47.4(↓1.3)	46.6(↓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	人材定着や採用力向上 突発離職や休職者数が増加する中で、職場マネジメント改善や従業員の働き甲斐増進、従業員の高齢化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	従業員が自ら豊かな人生をデザインし自己実現を志向している状態を「Wellness」と位置付け、いきいきと働く事を期待する。具体的な指標としては、職場マネジメント改善による職場ストレスによる健康リスク値116⇒110への改善、新規メンタル疾病者3名減や働き甲斐増進へモラルサーベイ値向上（職場風土2.3⇒2.4、キャリア成形・多能工化2.1⇒2.3）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	<a href="https://www.fine-sinter.com/company/safety.html">https://www.fine-sinter.com/company/safety.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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)	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	65.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	共済会にて従業員同士のコミュニケーションや部署横断的な交流を促進している（22年度はコロナで）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ヘルスマチャレンジ（3か月間）において、自身の食事タイプを算出し、タイプ別の改善メニューへ取り組む				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	ヘルスマチャレンジ（3か月間）において、様々な運動メニューをポイント化し、達成賞を贈呈している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	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	52.5	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.5	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.1	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.3	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.0	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員喫煙率低下
	課題内容	健保平均の喫煙率より弊社従業員の割合が高い状態にある。本社を対象に喫煙に関するアンケートを実施したところ「煙が気になる」との声が回答の過半数を占め、分煙対策含め喫煙者を減らすことが課題となっている
	施策実施結果	健保と連動して脱たばこ作戦を実施。2025年の敷地内禁煙を目標に本社は昼のみ喫煙許可している。禁煙のサポートとして禁煙外来へいかれた方には会社より補助を出している。
効果検証結果	脱たばこ作戦への参加は0名、禁煙への意欲が高い人が数人いるが、禁煙薬製造中止の関係で代替案を提案するも進まない状況。タバコの害等の啓発活動を継続して続けていき、喫煙率低下へつなげていきたい。	
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	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 I H I インフラシステム

英文名：IHI Infrastructure Systems Co.,Ltd.

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

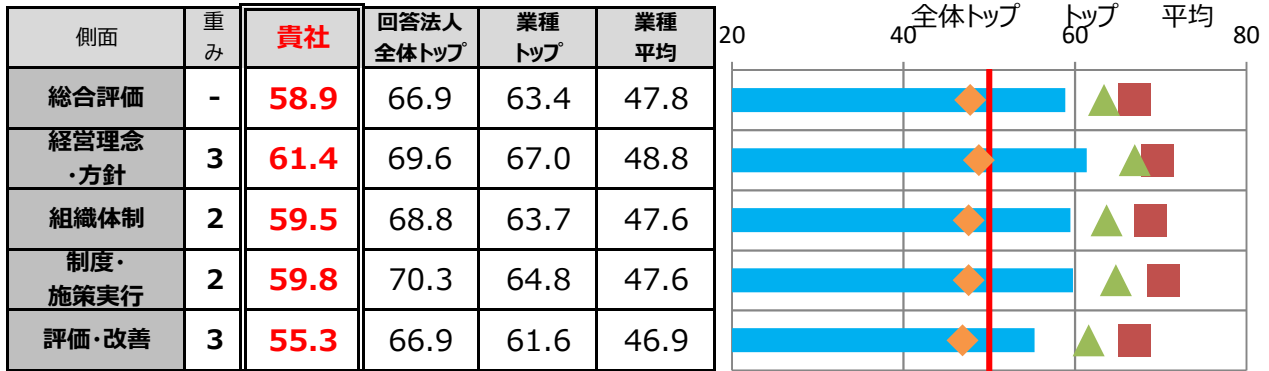
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **58.9** ↓0.1 (前回偏差値 59.0)

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

②評価の内訳



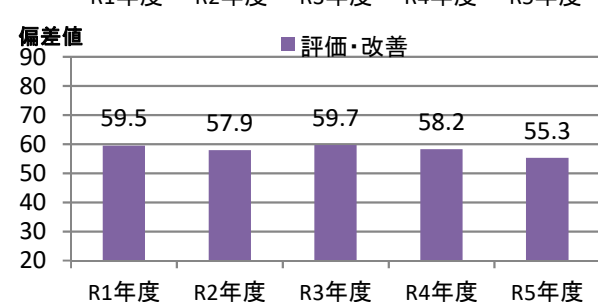
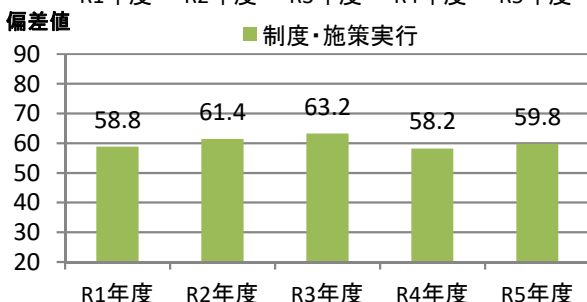
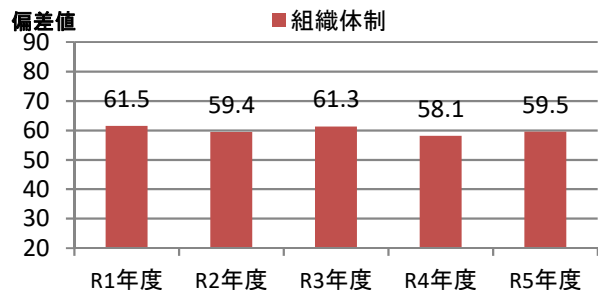
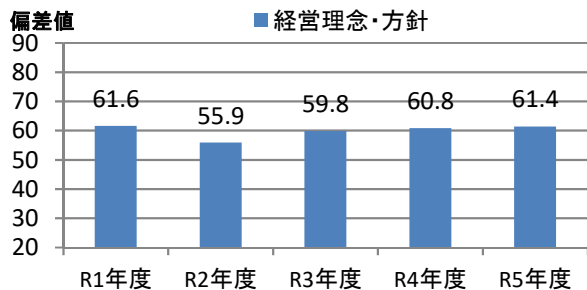
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

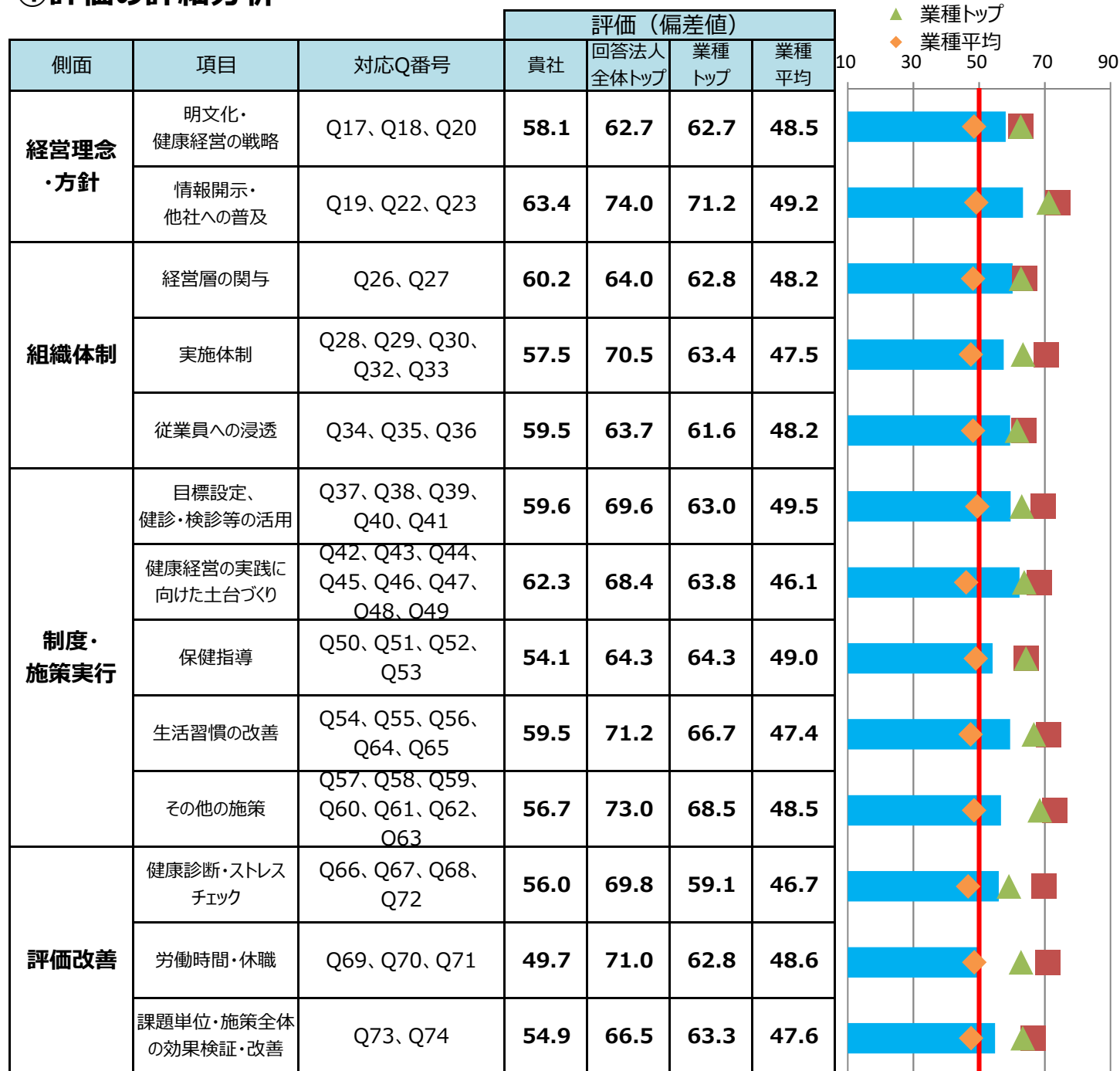
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	551~600位	301~350位	651~700位	701~750位
総合評価	60.4	58.3(↓2.1)	60.8(↑2.5)	59.0(↓1.8)	58.9(↓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>コロナ禍による新たな働き方や環境の変化によりメンタルヘルス不調になる従業員がいることや、持病の悪化等で就業上の制限が必要となる従業員がいることを認識している。安全に活躍できる基盤づくりとして心と体の健康を確保することとともに、組織的に相談体制構築や職場環境改善に取り組むことが、活躍社員の増加につながり、従業員のパフォーマンス向上につながる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>アフターコロナにより生活の新様式が定着しつつもコロナ以前の生活に戻りつつある中、環境の変化のスピードが早く多様な環境の中に置かれた従業員の生活習慣や健康年齢の改善を推進し、注力することによりプレゼンティーズム（疾病による就業の制限）の低減が図れるだけでなく、アブセンティーズム（疾病による休業）の低減を図る。またActivity Based Workingを推進し、生産性の向上と業務の効率化を図る。</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>健康経営を推進することにより、「環境の変化に打ち勝つ事業体質への変革」に向けて、日々変化する環境への適応と健全な人材育成の土台となる社員の心身の健康を確保する、すなわち、社員に対する環境変化への適応支援と活躍できる基盤の健康を確保することで活躍社員の増加に努めることが、企業の事業活動の継続と成長につながる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「こころ」と「からだ」が健康で、いきいきと働き、個人も組織も活力あるウェルビーングな状態を目指し、経営層自らウェルビーング向上活動の一環として対話活動に取り組み、組織としての活性化を図っている。指標は、ストレスチェックでの高ストレス職場ゼロ、高ストレス者の割合の低減とする。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.ihl.co.jp/iis/company/health_management/index.html">https://www.ihl.co.jp/iis/company/health_management/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.ihl.co.jp/iis/company/health_management/index.html">https://www.ihl.co.jp/iis/company/health_management/index.html</a>				
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	<a href="https://www.ihl.co.jp/iis/company/health_management/index.html">https://www.ihl.co.jp/iis/company/health_management/index.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	26	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	20.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社長と従業員が直接対話をする機会を設け、経営層とのコミュニケーションを図っている。10名、90				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%

■ 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	昼食のカロリー表示、食事に関する目標を立てて取り組みをアプリで管理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	96.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	グループ会社対抗のウォーキングイベントに合わせ独自のフォトコンテストにより更なる外出機会を創出				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	80.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.8	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.8	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	日本と医療事情や気候が大きく異なる海外勤務をする社員が、新型コロナウイルス感染症という更なるリスクが増えた環境下において、会社として事業継続と社員の健康をどのように両立させるのが課題となった。特に定期健康診断において、医療機関への受診が必要と判定された者や定期的な通院や内服が必要な者に対する治療継続のフォロー体制の整備が必要であった。
	施策実施結果	海外渡航の判断基準を設定し、①健診の判定とその対処の状況、②主治医の渡航の許可（治療方針の相談含む）③治療継続可否（必要な通院や内服が中断されない）の点で確認し、渡航決裁手続きを行う仕組みを整備した。
効果検証結果	新規の海外長期派遣前と一時帰国の度に、健診結果への対処状況、持病の経過（糖尿病の数値、体調等）や主治医から処方された薬の日数を確認することで、有所見項目の放置や治療中断の防止に繋げている。2020年から仕組みを導入後は、定期的に見直しを実施した。これまでに2回改訂し、産業医の意見をふまえて糖尿病の判断基準を合併症予防の数値に見直すなど、適切な修正をしながら通常の運用として浸透した。	
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	健康上の理由で休業する社員が利用できる支援制度の整備を行い、相談窓口については社内研修や衛生委員会などで周知をしていたが、職場復帰したメンタル不調による休業者が復帰後に短期間で再発したり、複数回休業を繰り返す事例が幾度かあった。健康経営推進のスタッフが対象社との休業中の関わり、復帰判断の仕方については、勉強会を開催して、知識の拾得を図った。
	施策実施結果	社内で一部の社員に導入していた復職支援の手引きについて、管理職教育で周知した。手引きに沿って復職の支援を行い、休業要因の分析と再発防止策の検討を経て関係者で復帰判断をする過程を整備することができた。
効果検証結果	現時点では、手引きに沿って復職した社員については再休業に至っていない。まだ効果を評価するには復職後の経過期間が短いため、今後も経過を確認し評価する必要がある。副次的な効果として、研修を人事労務担当者と産業保健スタッフ共同で実施したことにより、復職支援の手引きの流れが共通の認識として共有された。社員を支えるスタッフのチーム連携につながっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社興和工業所

英文名：KOWA KOGYOSHO CO.,LTD.

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

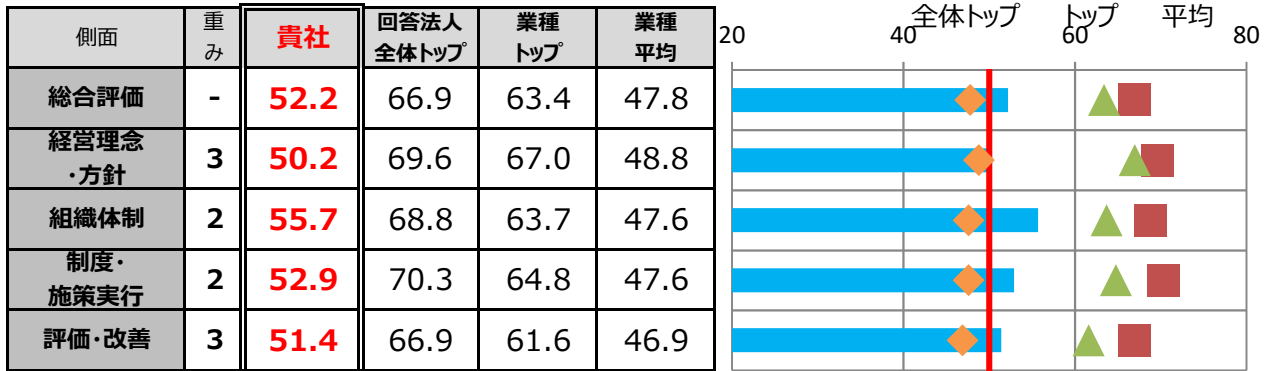
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価：**52.2** ↑0.6 (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



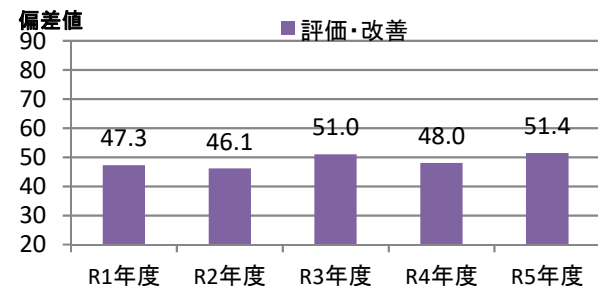
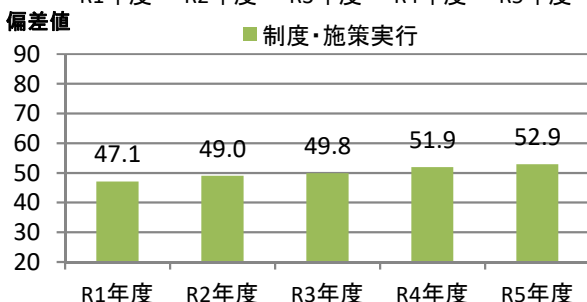
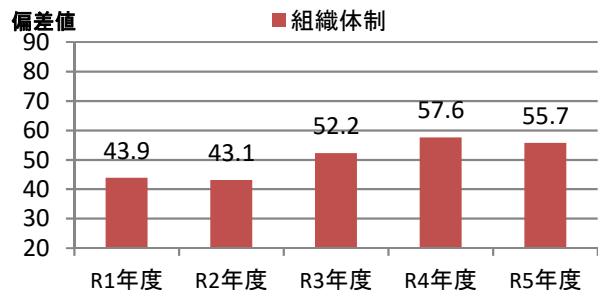
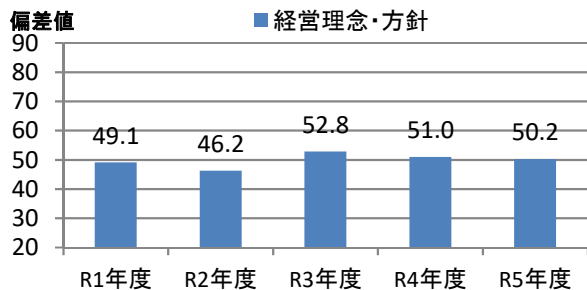
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

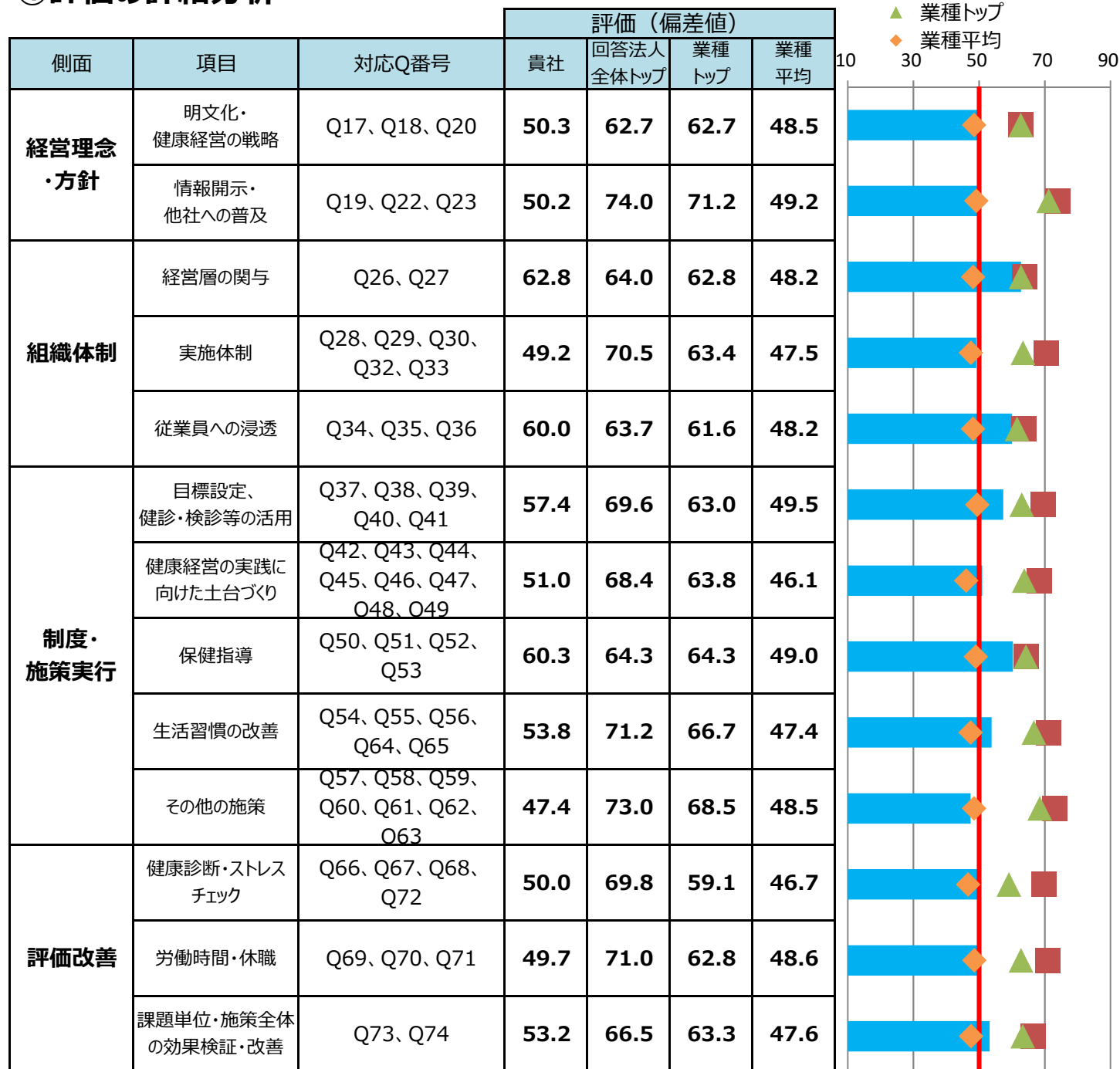
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1651~1700位	1401~1450位	1451~1500位	1501~1550位
総合評価	47.1	46.1(↓1.0)	51.5(↑5.4)	51.6(↑0.1)	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	人材定着や採用力向上 職場環境の改善や健康意識の向上により、従業員の健康と雇用を守り、事業継続力を高めていくことが課題。魅力ある社内取組を積極的に開示することで、求人活動にも好影響をもたらし、良質な労働力を確保していく。
	健康経営の実施により期待する効果	ホワイト委員会を中心に、組織をあげて活動を行うことで従業員の健康増進と満足度アップを実現し、離職率を6.5%（2021年度）から5%（2023年度）へ改善する。また取組内容の社外公開をより充実させ、新卒・中途応募者数を毎年50名以上、確保する。（2022年度実績：82名）
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	<a href="https://www.at-kowa.co.jp/sdgs/sdgs-committee/white.html">https://www.at-kowa.co.jp/sdgs/sdgs-committee/white.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	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	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ 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	従業員が企画し実施する交流イベントへの費用一部補助				
(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	4.0	%

■ 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	お弁当をカロリー・栄養に配慮したメニューが選択できるようにし、費用の補助をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.5	%

■ 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	様々な地域のスポーツクラブが会員価格で利用できる制度の会員制クラブに加入している。				
(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	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		%
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	52.4	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.6	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.5	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の特設健診結果において、運動習慣者比率や血圧リスク者率が期待ほど改善していない。コロナ禍の影響が考えられるが、健康への意識を高めつつ、指標の改善を図っていくことが、疾病の発生を予防するために必要である。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>全20工場でヘルシー弁当を導入し、費用を補助（選択率は11.5%）</li> <li>ラジオ体操以外の運動機会を創出するために、就業時間内（昼勤の場合15時）に一斉ストレッチ運動を行うことを推奨。</li> </ul>
効果検証結果	<p>全社活動により従業員の生活習慣に改善がみられ（運動習慣者比率+0.8%）、全従業員平均で腹囲▲0.5cm、中性脂肪値▲8.9mg/dlを実現。また、リテラシーについても問診回答結果から向上したことが確認できた。一方で就業時間中の運動に遠慮した従業員もおり、活動趣旨を工場長やホワイト委員へ徹底するなど、参加率を高める工夫を施し、プレゼンティーズムの低減等、生産性向上に繋げることが今後の課題である。</p>	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙スペースの減少や喫煙可能時間帯の設定、健保と連携した禁煙サポートの利用案内等、これまでも対策を講じてきたが、喫煙率の減少ペースは鈍い（昨年度の禁煙率33.7%、▲0.5%）。喫煙者本人の生活習慣病発症や喫煙時間中の生産性低下、受動喫煙者への健康被害が懸念されるため、さらなる対策が必要。
	施策実施結果	工場ごとに喫煙率低下目標を定め、全面禁煙運動を展開。教育研修機会も増加させたことで、禁煙サポート・禁煙推進プログラムの利用者が2人増加。利用者が禁煙に成功していることより利用者を拡大させた。
効果検証結果	結果、喫煙率は減少し喫煙による職場環境の問題解決（受動喫煙者からの不満減少）につながった。あわせて血圧リスク者も減少しており疾病発症予防効果が期待できる。3年後には25%まで減少させたい。	

※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：日本フネン株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会徳島支部

非上場

■所属業種：金属製品

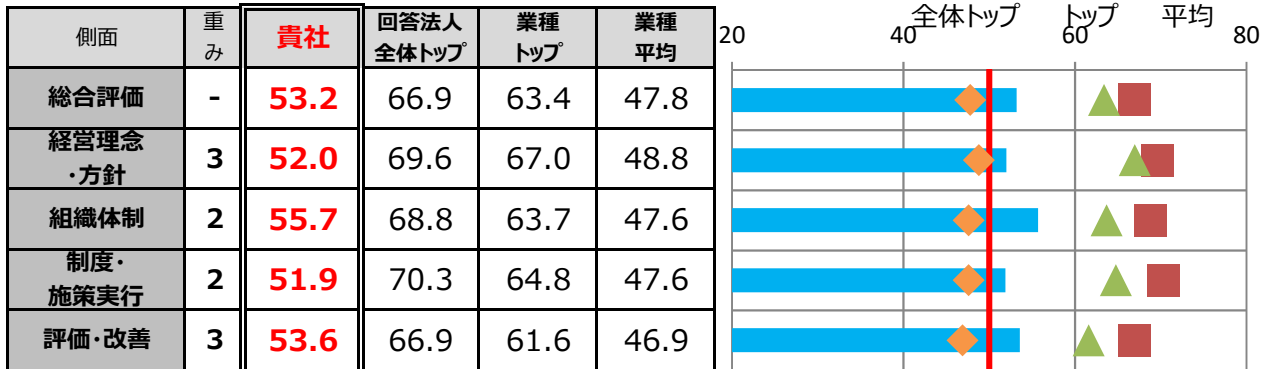
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↑0.4 (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



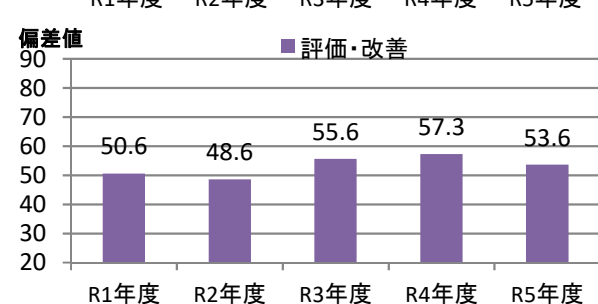
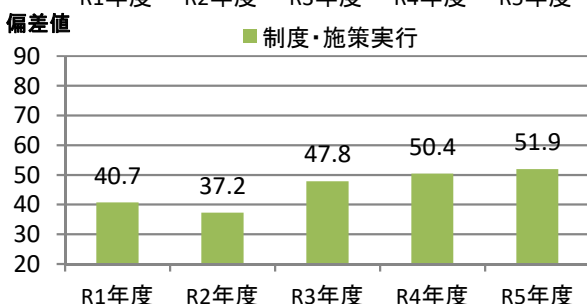
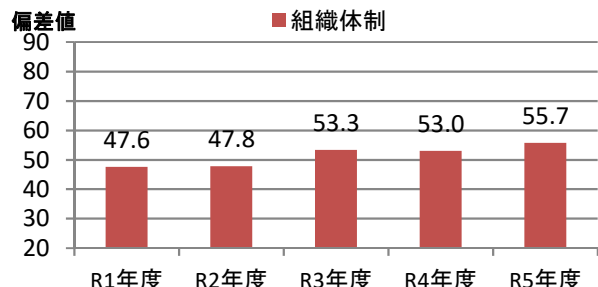
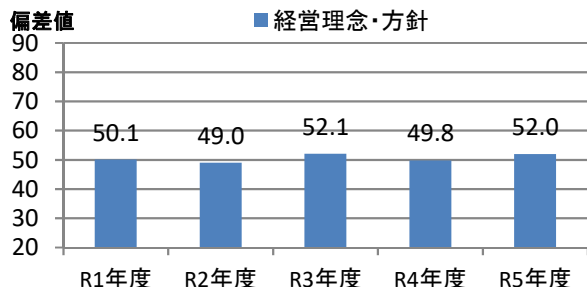
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

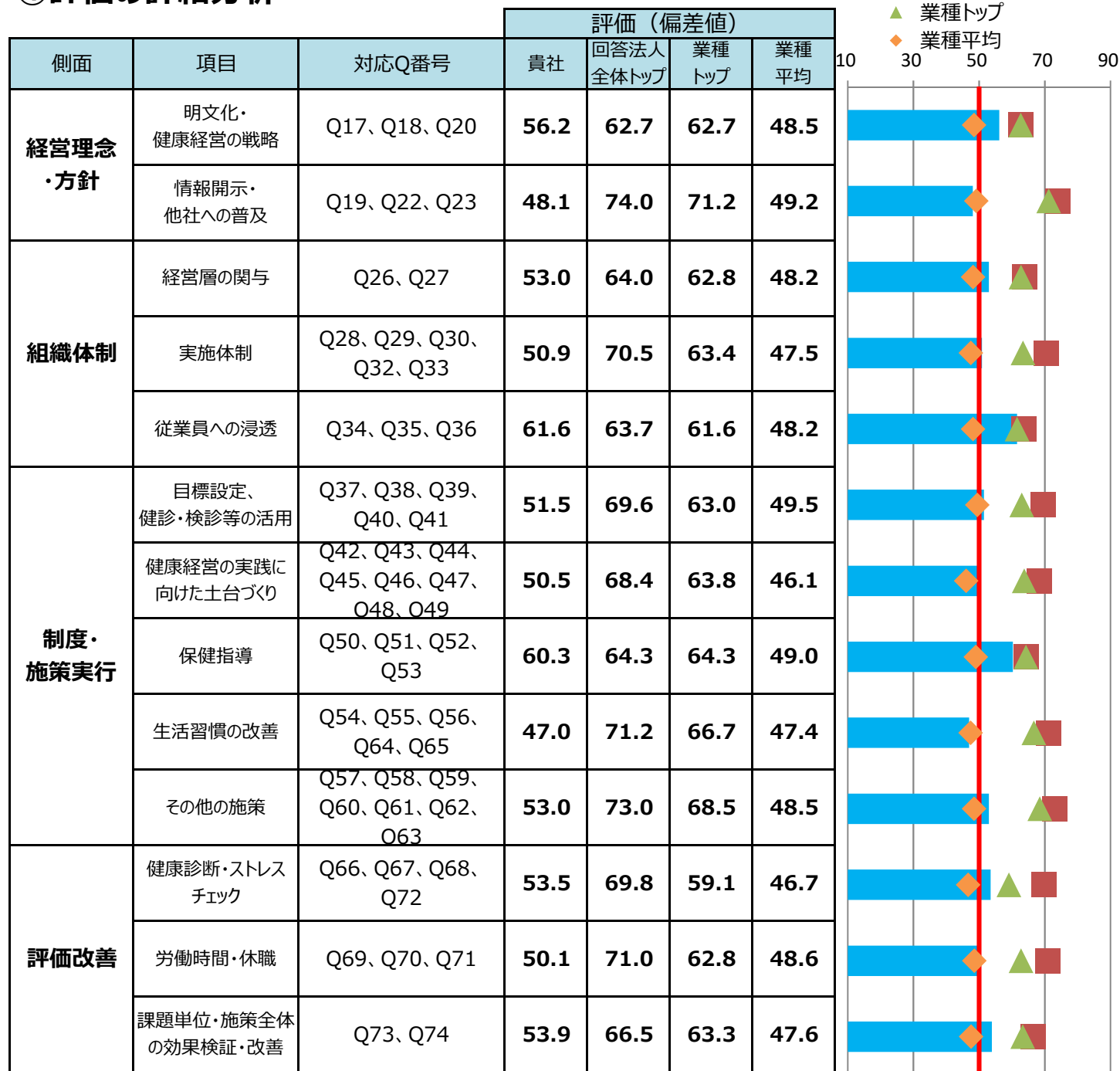
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1401~1450位	1651~1700位	1251~1300位	1301~1350位	1401~1450位
総合評価	47.9	46.3(↓1.6)	52.5(↑6.2)	52.8(↑0.3)	53.2(↑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	従業員のパフォーマンス向上 材料費高騰の影響を受け、利益の向上に苦戦を強いられる中、当社では賃金アップも人材投資へのひとつと捉え実施した。会社の業績は従業員の賃金に直結して影響し、離職に繋がってしまう。当年も引き続き、業績回復による「時間当たりの収益向上」を「経営上の課題」として位置付け健康経営に取り組む。
	健康経営の実施により期待する効果	当社では「健康経営宣言」に「健康」の定義を掲げている。そのキーワードとして、・明るい職場・バラエティーに富んだ人財・努力と熱意を発揮等があるが、これらはすべて従業員の心身の状態から発揮されるパフォーマンスに繋がるため、従業員の心身の状態を良好に保ち、その意欲向上により、従業員の労働時間当たりの差引収益：2,839円、計画達成率は80.4%であるため、100%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.nihonfunen.co.jp/company/#kenko_keiei">https://www.nihonfunen.co.jp/company/#kenko_keiei</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内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	<a href="https://nihonfunen.co.jp/topics/">https://nihonfunen.co.jp/topics/</a>				
b.プレゼン ティーズム	○				
URL					
c.ワークエン ゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	社員とその家族に協賛スポーツチームの応援チケットの配布、地域祭りやイベントの協賛とチケット配付				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.8	%

■ 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	・RIZAP体験講習によるカロリー指導				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.5	%

■ 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	自治体との提携により、体育館や運動場等の利用補助				
(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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	12.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	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	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	46.3	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	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	経営課題である従業員時間当たりの収益向上としている。この目標達成のためには【プレゼンティーズム低減】すなわち【健康状態の向上】を重要視する。それは、個々の不健康な状態が製品不良を発生させ、不良対応のための費用が発生してしまうばかりか、労働災害の発生にも繋がる恐れがある。逆に、従業員の健康な状態を向上させることが、収益性確保に繋がる。
	効果検証結果	健診による所見（異常なし+軽度異常）の割合と労働時間当たりの差引収益の相関関係 ■2022年度：（異常なし+軽度異常）92.7% → 労働時間当たりの差引収益：2,839円 ■2018年度：（異常なし+軽度異常）91.8% → 労働時間当たりの差引収益：3,046円 2022年度はコロナや物価高等様々な経営環境も影響しているが、社員の健康状態は微増、時間当たりの収益は減少している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	5年前より、製造現場においても女性社員の採用を開始した。女性社員割合が増加したことに伴い、女性特有の体調や疾病、出産時期における配慮や制度など認識が必要
	効果検証結果	（過去3年間採用した）女性社員の定着率 ■2022年度：76.0% ■2019年度：80.5% 女性社員の採用を増や出してから5年しか経過していないため、データとして表れるのはこれからと思われるが、現段階ではその定着率は低い。今後も継続して取り組むこととする。
施策実施結果	女性社員を対象にした面談と教育を実施。両者ともに総務女性担当者が実施。面談は個別に健康状態や人間関係によるストレス等について確認を行った。 面談については、年2回・約半数の女性社員に実施した	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プロテリアル若松

英文名：Proterial Wakamatsu, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

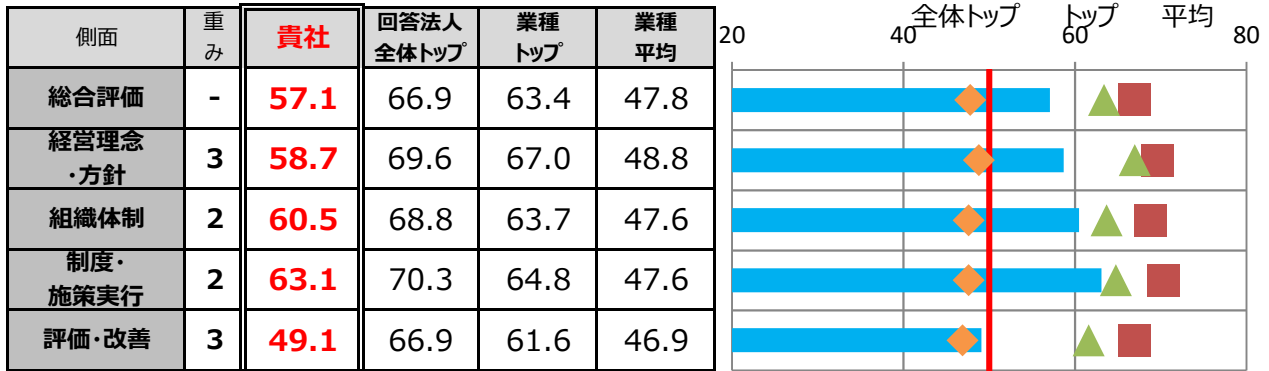
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.1** ↑1.8 (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



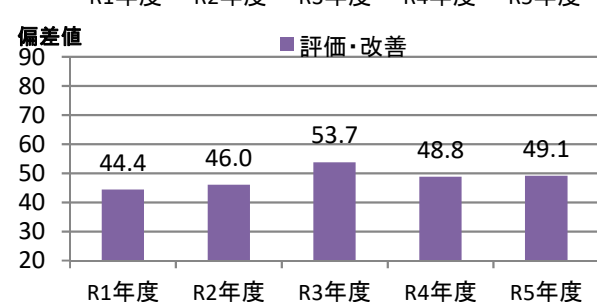
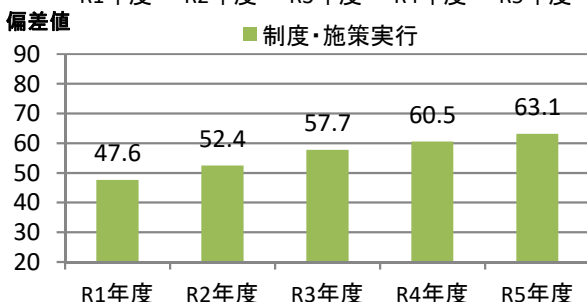
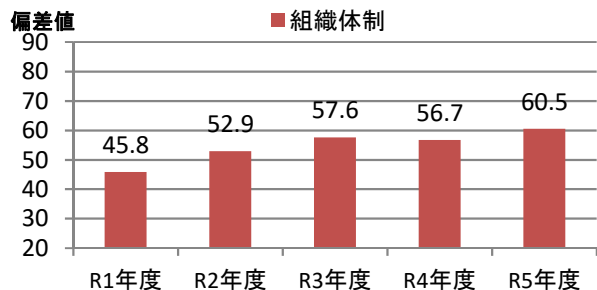
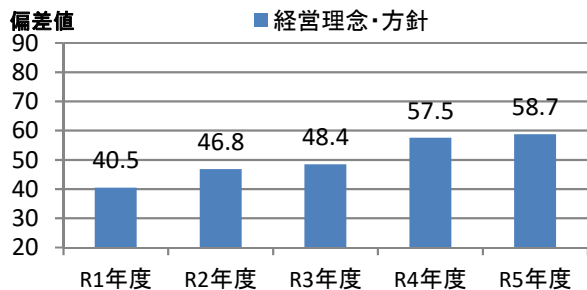
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

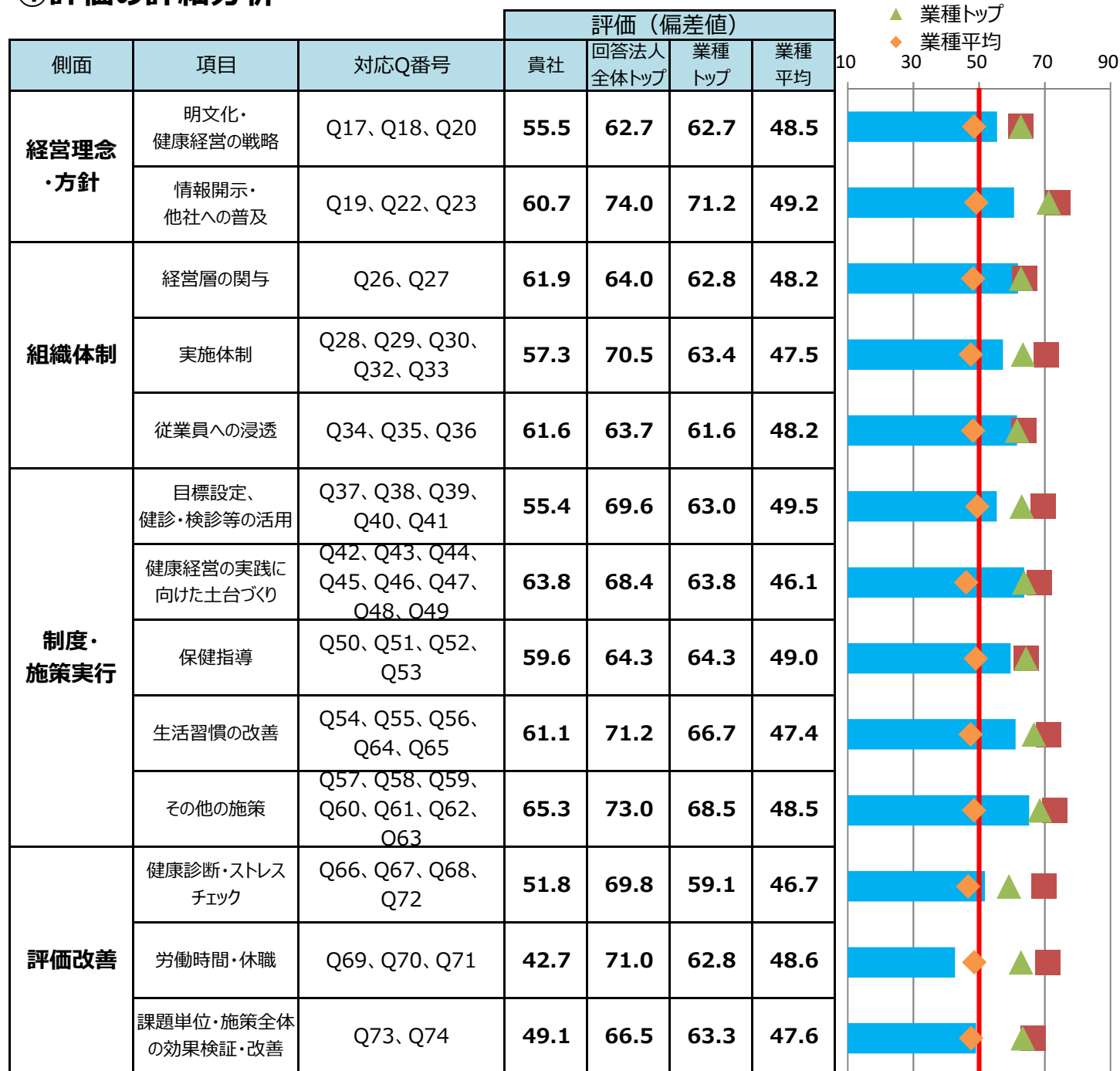
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451~1500位	1101~1150位	1001~1050位	901~950位
総合評価	44.2	48.9(↑4.7)	53.7(↑4.8)	55.3(↑1.6)	57.1(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹患率の低減。 ・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	新規休業者削減に向けた要因分析と予兆把握アプローチによる精神疾患罹患率の低減

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.wakamatsu.proterial.com/corp/rule_pwk2023.pdf">https://www.wakamatsu.proterial.com/corp/rule_pwk2023.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.wakamatsu.proterial.com/corp/rule_pwk2023.pdf">https://www.wakamatsu.proterial.com/corp/rule_pwk2023.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	3	回
(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	35.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場内でグループを作り、グループメンバーで協力しながら目標歩数の達成を目指す取り組み。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%

■ 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	野菜収穫イベントを実施し、食や食の循環を学び、健全な食生活の実践をサポートしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 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	3.0	%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※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	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健保組合より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施結果	食育啓発のため、従業員が参加するクッキングイベントを開催
	効果検証結果	クッキングイベントを通じて食の効果重要性を学ぶきっかけづくりに繋がっており、今後も継続的に意識向上に繋がる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	従業員の喫煙率が高止まりしており、健康面に限らず、生産性の低下にも繋がっているのではないかと懸念があり、改善が必要であると考えます。
	施策実施結果	敷地内全面禁煙デーを1日/月実施し、当該日は全面禁煙となる。その他、禁煙を希望する方へのサポートとして、禁煙補助剤の支給等も実施し、これまでに20名の利用申請があった。
	効果検証結果	現時点では大きく喫煙率が下がってはいないが、一部従業員から禁煙デーをきっかけに喫煙を辞めると言った声も出ており、今後も継続的に取り組みを行っていく。

※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：ネグロス電工株式会社

英文名：NEGUROSU DENKO CO.,LTD

■加入保険者：東京都電気工事健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

①健康経営度評価結果

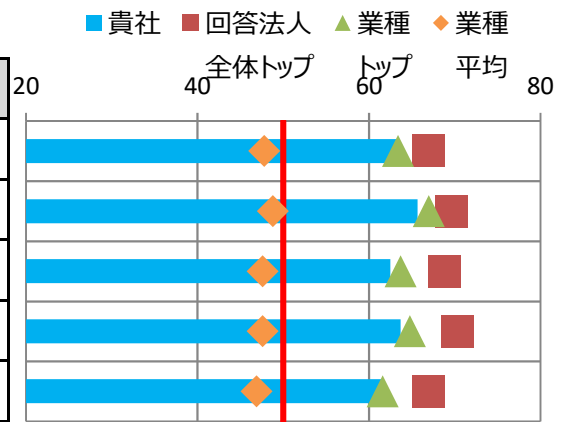
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↑2.6 (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	-	<b>63.4</b>	66.9	63.4	47.8
経営理念・方針	3	<b>65.7</b>	69.6	67.0	48.8
組織体制	2	<b>62.5</b>	68.8	63.7	47.6
制度・施策実行	2	<b>63.7</b>	70.3	64.8	47.6
評価・改善	3	<b>61.6</b>	66.9	61.6	46.9



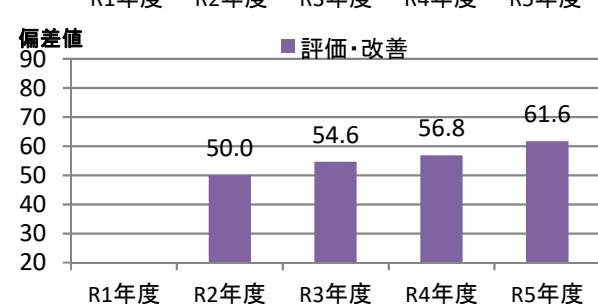
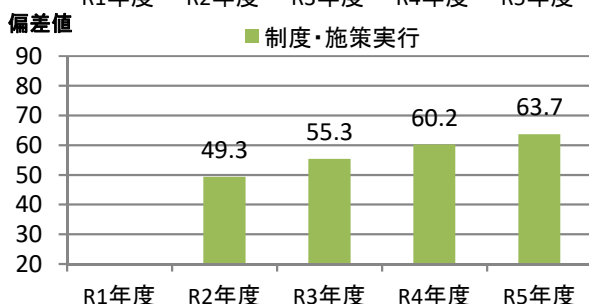
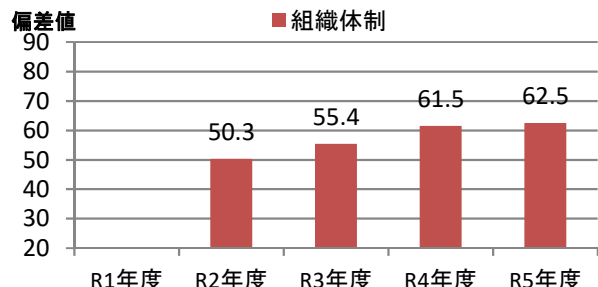
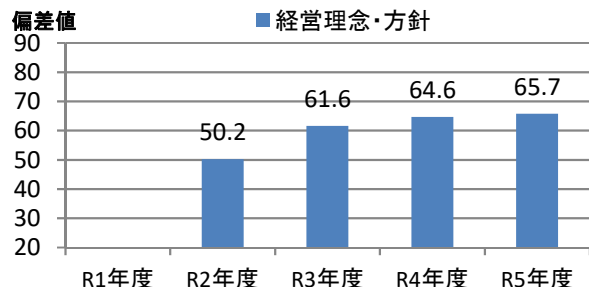
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

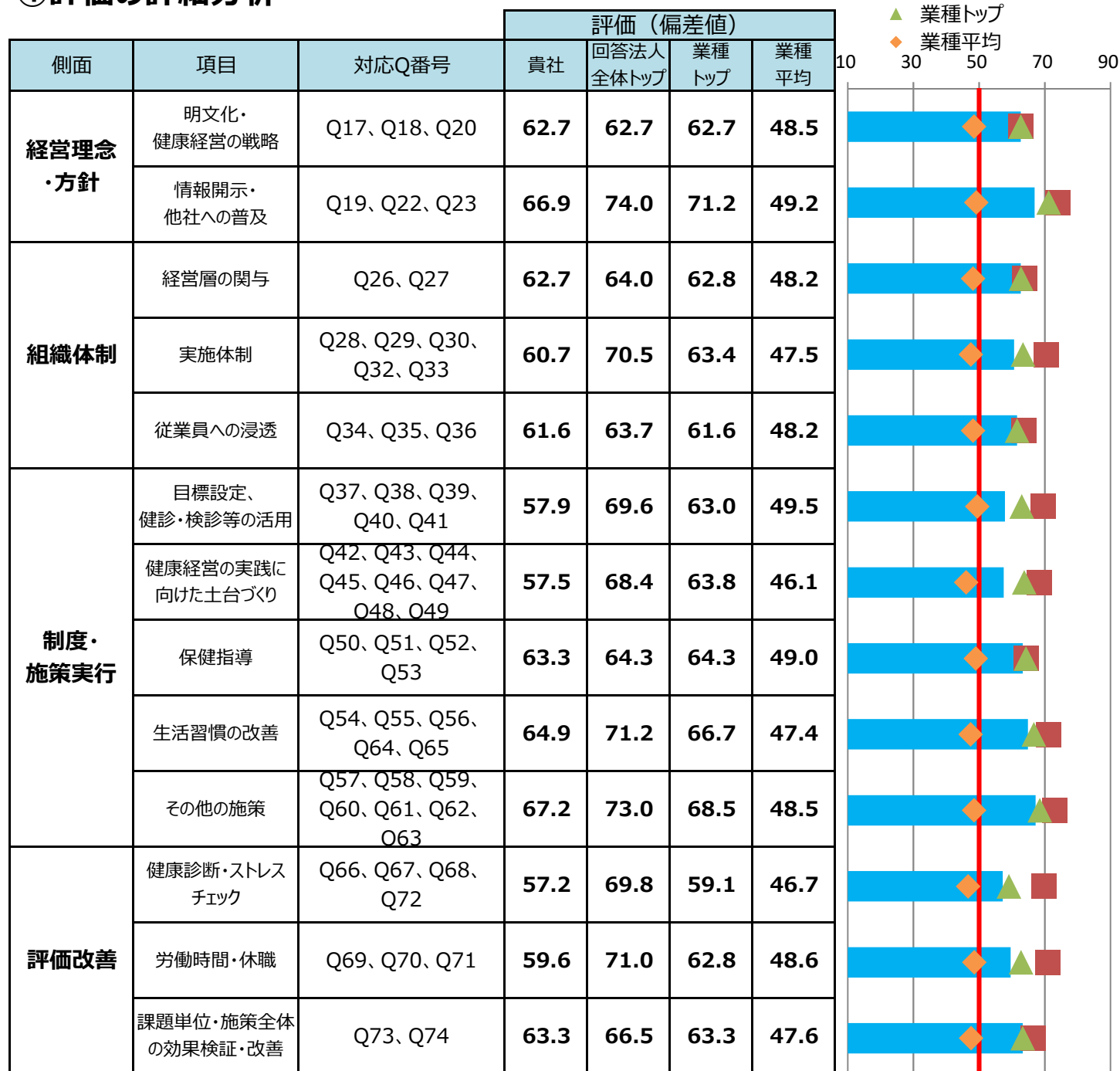
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1351~1400位	751~800位	451~500位	151~200位
総合評価	-	50.0(-)	57.0(↑7.0)	60.8(↑3.8)	63.4(↑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 「企業は人にあり」の基本理念にあるように人こそが会社にとっての礎であり、最大の財産であると考えています。製造業を営む当社にとって、多様な人材に選ばれる会社であること、従業員に長く働き続けたいと感じてもらえる会社であることは必要不可欠であり、重要な経営上の課題であると捉えています。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで、従業員一人ひとりが個々の能力を最大限発揮し、心身ともに元気に働くことが出来る環境をつくり、従業員・求職者から選ばれる会社・働き続けたい会社となることで、業績向上、企業価値向上への貢献に期待しています。具体的な指標として、2023年度のプレゼンティーズムによる生産性損失割合30%、ワークエンゲージメント偏差値50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	-
	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	<a href="https://www.negurosu.co.jp/sustainability/welfare/health_management/">https://www.negurosu.co.jp/sustainability/welfare/health_management/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.negurosu.co.jp/sustainability/welfare/health_management/">https://www.negurosu.co.jp/sustainability/welfare/health_management/</a>				
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	<a href="https://www.negurosu.co.jp/sustainability/welfare/health_management/">https://www.negurosu.co.jp/sustainability/welfare/health_management/</a>				
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	<a href="https://www.negurosu.co.jp/sustainability/welfare/health_management/">https://www.negurosu.co.jp/sustainability/welfare/health_management/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(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	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	動画・グルメ・フォトコンテストなど、コロナ禍においても社員の繋がりをより深めていける全社員参加型				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	当社が運営している農場で生産した無農薬野菜を社員配布時に野菜を活用した健康レシピを配布している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社内イントラネットにて腰痛や肩こりなど個別のニーズに合わせたストレッチ動画を配信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

■ 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	81.6	%
管理職限定	○	全管理職の	86.2	%
限定しない	○	全従業員の	77.7	%

※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	62.8	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.6	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.3	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	婦人科系のがんは在職中の年齢に発生する可能性が高く、近年は低年齢化も見られる。2021年度女性従業員に対し、婦人科検診受診率アンケートの結果「この一年間で婦人科検診を受診しましたか？（例：乳がん、子宮頸がん等）」で「 <b>はい</b> 」の回答が40%と低い。また、婦人科系不調時に受診しない人が20%と割合が高く、アブセンティーズム（2021年度11%）低減に向け、検診と診察の受診率向上が重要課題となっている。
	施策実施結果	課題達成にはリテラシーの向上が必要と判断し、女性従業員、管理職、全国事業所の健康づくり担当者に対して「女性の健康について」eラーニングを実施。約98%の受講率となった。
	効果検証結果	eラーニング受講後の2022年度アンケートで、婦人科系不調時に受診しない人が23%と増加したが、婦人科検診受診率は49%と改善した。また、月経または更年期の症状に関して仕事への影響度が強い（とても影響がある／休むレベル）人が5%（2022年度）に減少、アブセンティーズムが低減した。不調時における受診の重要性の理解度向上を目指した施策を行い、更にアブセンティーズムの低減を目指す。
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：センクシア株式会社

英文名：SENQCIA CORPORATION

■加入保険者：東京機器健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

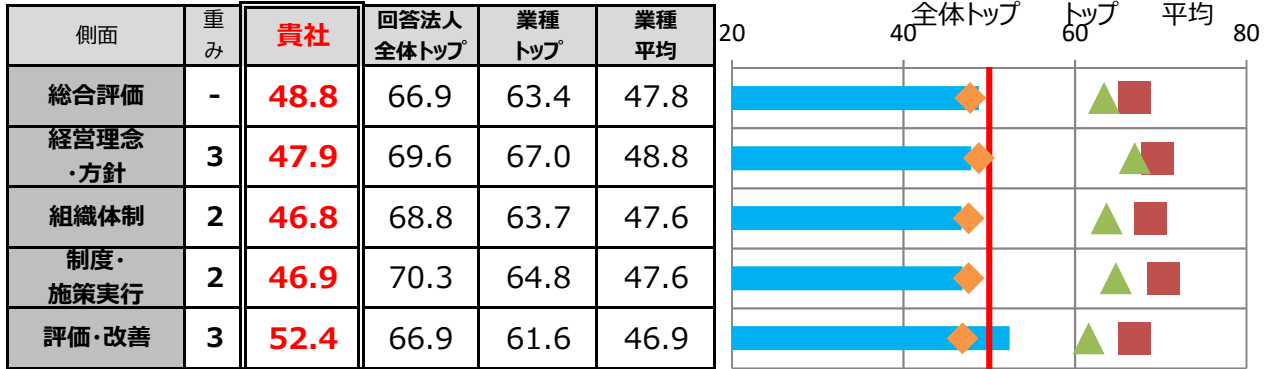
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951～2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.8** ↑2.0 (前回偏差値 46.8)

※「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



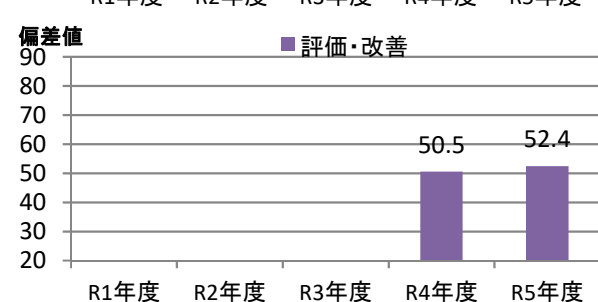
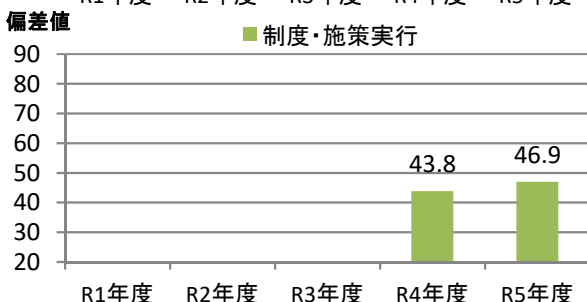
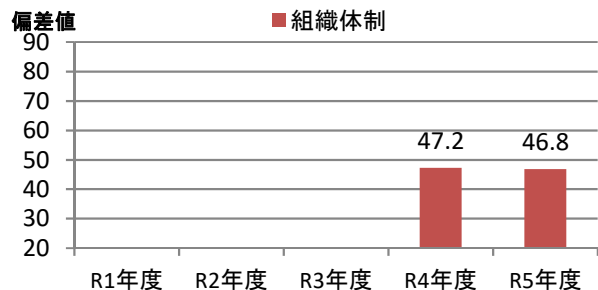
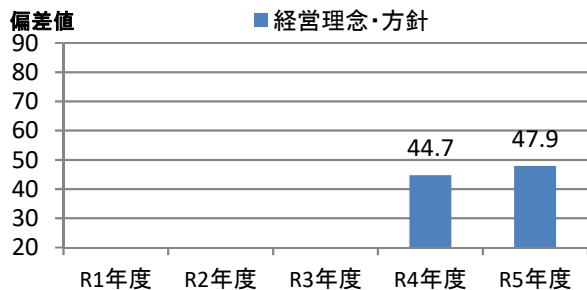
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

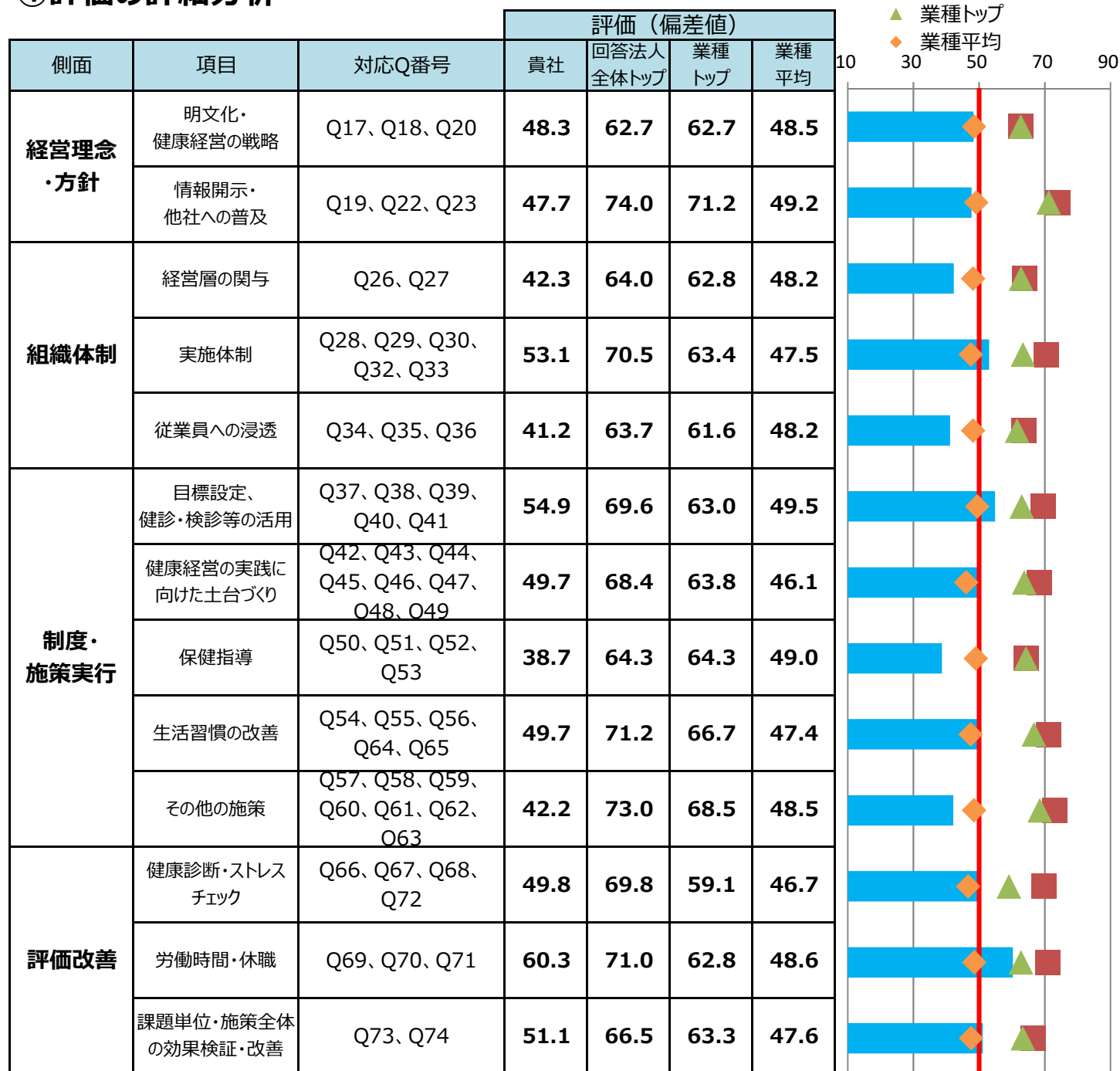
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1951～2000位
総合評価	-	-	-	46.8(-)	48.8(↑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	組織の活性化 「わたしたちたちは、きらりと光る商品・サービスを提供し、豊かな社会の発展に寄与します」という企業理念を体現するために、従業員の健康維持・増進が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが心身ともに健康で、意欲的に仕事に取り組めることで、活力ある職場を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.senqcia.co.jp/corporate/company/health/">https://www.senqcia.co.jp/corporate/company/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■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	<a href="https://www.senqcia.co.jp/corporate/company/health/">https://www.senqcia.co.jp/corporate/company/health/</a>				
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)	<b>12</b>	回	<b>1</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>33.3</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>96.0</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	例年会社が一部費用負担し親睦会を実施。2022年度はコロナ禍により実施を見送ったが、今年度				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(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	歩数に応じてポイントがたまるアプリを導入。チーム対抗のウォーキングラリーを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>25.0</b>	%

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

	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	<b>11.3</b>	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	47.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.4	48.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	48.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	47.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	48.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	49.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	46.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.0	45.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	50.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.9	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	復職後も継続して治療が必要な場合、復職時及び復職後の定期産業医面談を実施していたが、病院からの診断書だけでは会社がどの程度配慮をすればいいのかが情報が足りず、当該従業員や職場で就業に関する不安があった。
	施策実施結果	2021年度に就業と治療の両立についての制度を確立し、大きな手術や長期治療を行う従業員に対し制度の説明を実施した。2022年度は対象者がいなかった。
効果検証結果	説明を行った従業員3名のうち、1名は制度を使って会社から病院に対して就業状況の説明資料を提出。2022年度に病状に応じて適宜病院から意見書をもらい、時差出勤や配慮する業務などの調整を行い、スムーズな職場復帰と定着が出来た。	
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。