

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：村田機械株式会社

英文名：MURATA MACHINERY,LTD.

■加入保険者：村田機械健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

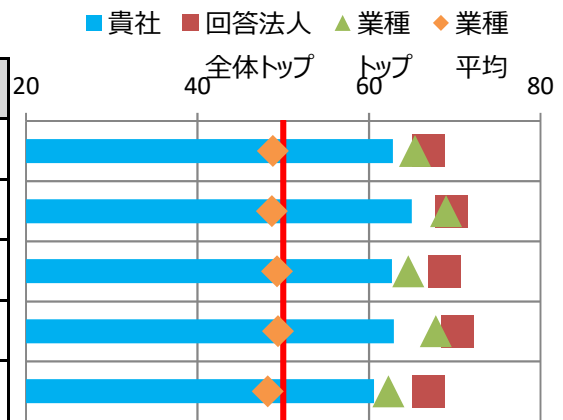
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑2.7 (前回偏差値 60.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	65.0	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	62.7	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	62.9	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	60.6	66.9	62.3	48.2



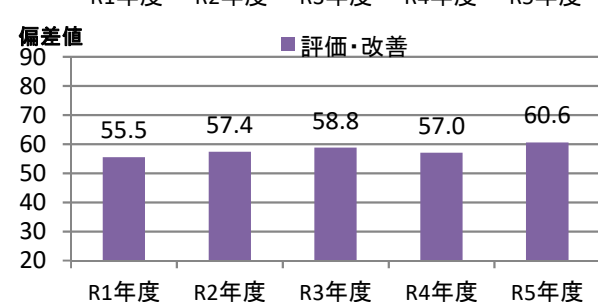
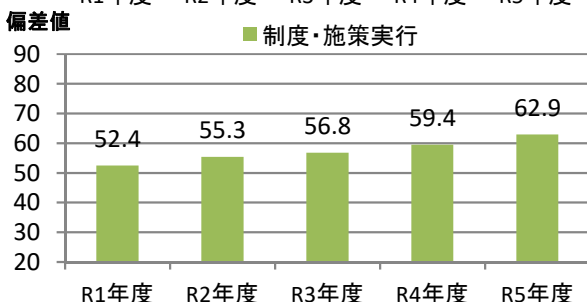
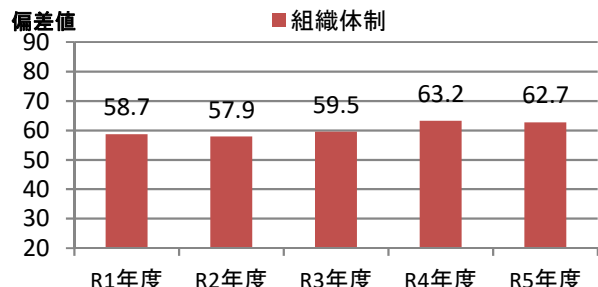
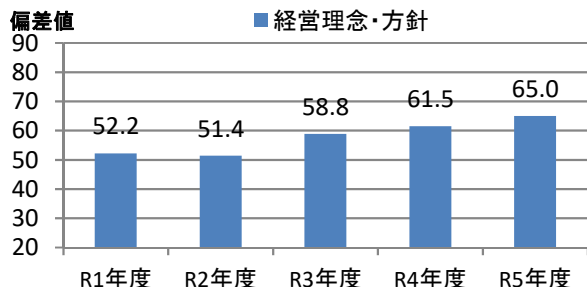
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

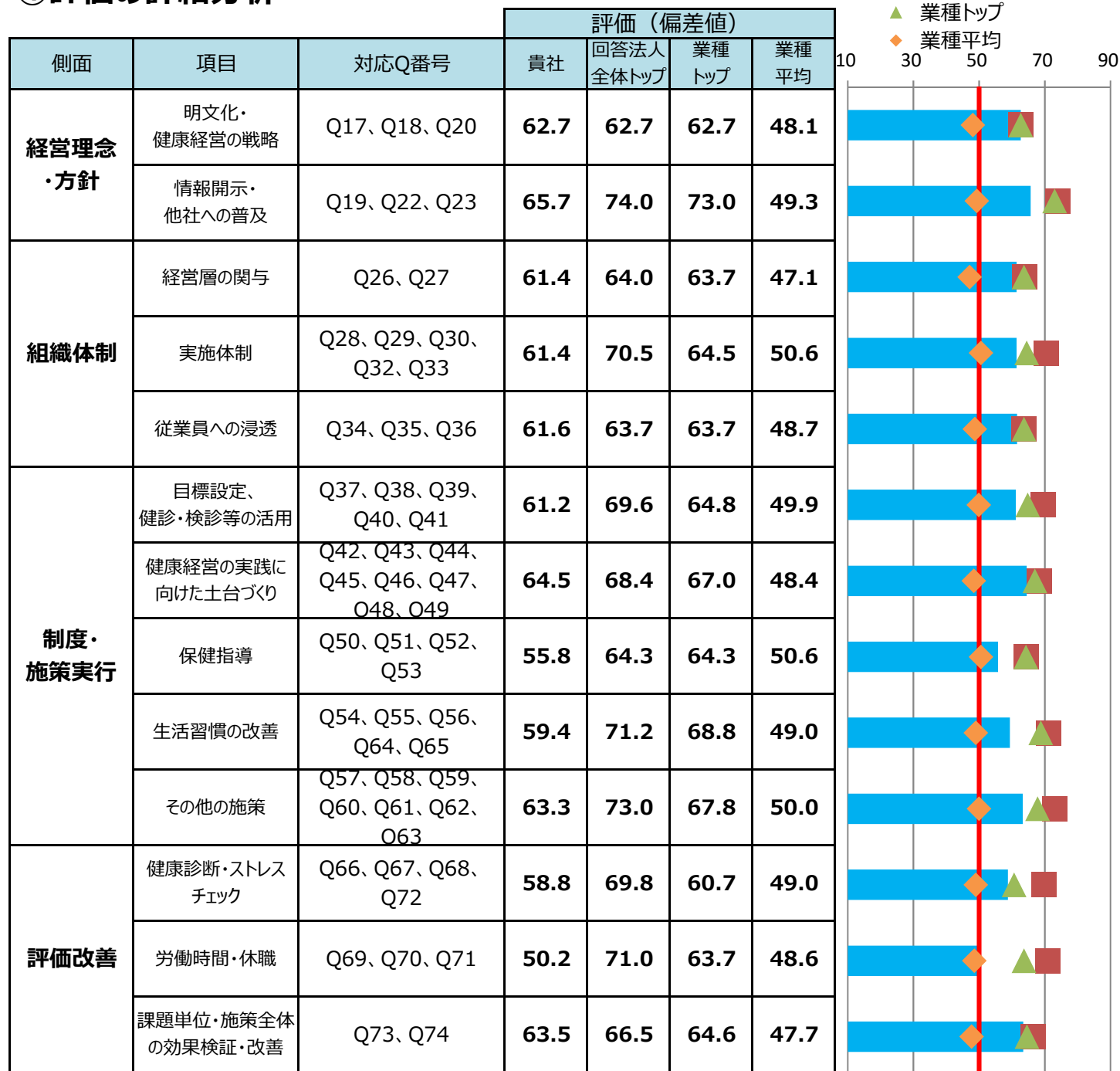
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	851~900位	551~600位	501~550位	201~250位
総合評価	54.5	55.3(↑0.8)	58.5(↑3.2)	60.1(↑1.6)	62.8(↑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	<p>企業の社会的責任</p> <p>少子高齢化の加速や健康理由による労働人口の減少が社会的に問題視されていることを踏まえ、不健康や疾病による労働生産性の低下を防止することは企業理念として「豊かな社会の実現」を掲げる当社の重要な経営課題であると同時に、企業の社会的責任であると考えている。そこで当社はアブゼンティーズムおよびプレゼンティーズムの指標と目標値をそれぞれ定め、それらの課題解決に向けた健康経営施策を推進している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>指標として2026年度までにアブゼンティーズム（心身の疾患による年間長期欠勤・休職者割合）1.0%以下（2022年度の実績は2.1%）、プレゼンティーズム（東大1項目版による損失割合）22.5%以下（2022年度の実績は23.6%）を目指す。それにより従業員の労働生産性が向上することで社会により質の高いサービスおよび製品を供給するという企業の社会的責任を全うできることを期待する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「社員ひとりひとりの幸せ」を企業理念に掲げる当社は、従業員のこころと体の健康保持増進に注力し、ひとりひとりのパフォーマンスを向上させることが企業理念を叶える基盤になると同時に、重要な経営課題として位置づけている。そこで当社は食事・運動・睡眠・喫煙・メンタルヘルスを健康経営の重点項目とし、またそれぞれの活動指標と目標値を定め、それらの課題解決に向けた健康経営施策を推進している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>指標として2026年度までにワークエンゲージメント（高エンゲージメント者割合）11.0%以上（2022年度の実績は9.7%）、eラーニングで「心身ともに健康でいきいきと働いている」と回答する従業員70%以上（2022年度の実績は65%）を目指す。それにより従業員のWellbeingが向上することでパフォーマンスが向上し、企業理念である「社員ひとりひとりの幸せ」が達成できることを期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.muratec.jp/corp/csr/safety/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.muratec.jp/corp/csr/safety/health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.muratec.jp/corp/csr/safety/health.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.muratec.jp/corp/csr/safety/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	従業員の家族も参加可能な納涼祭を複数の事業所で開催。当日は有志によるパフォーマンスなども披露された。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(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	スマートミールや健康診断の傾向からメニューを考案するなど、ヘルシーで健康的なメニューを提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.0	%	(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	部署対抗の運動会を開催した。子供や運動が苦手な人でも楽しめるような計9種目の競技を実施した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.3	%

■ 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	90.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.1	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	48.9	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	54.6	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	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.5	46.9	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	コロナ禍でのテレワークの普及により働く環境が変化したことで従業員間のコミュニケーションが希薄になっていること、またそれによるメンタル疾患での長期休業者が一定数発生していることに課題を感じている。従業員間のコミュニケーションを促進することは従業員の心と体の健康につながり、また生産性の向上にもつながると考え、従業員間で気軽にコミュニケーションの取れる場所の提供と風土作りが必要だと考えている。
	施策実施結果	フリーコーヒーやリフレッシュスペースの導入、また本社では従業員の40%が所属するフロアのフリーアドレス化などを促進し、気軽に従業員間でコミュニケーションが取れ、また休憩しやすい風土がうまれた。
効果検証結果	毎年実施している全従業員対象のアンケートで「心身ともに健康でいきいきと働いている」と回答した従業員が2022年度は65%だったのに対し、2023年度は67%と改善した。中でも、特に先行して各施策を展開している本社事業所に所属する従業員については71%が「心身ともに健康でいきいきと働いている」と回答しており、各施策の効果を感じている。今後は他事業所にもこれらの施策を展開していきたい。	
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	毎年の健康診断では約4割の従業員が有所見者として診断されており、まずは従業員の健康意識を向上させ、基本的な生活習慣を改善していくことが重要だと考えている。2022年度は戦略マップに位置付けている項目の中でも特に「BMIが適正値の従業員の割合」や「週3回以上朝食を抜いている従業員の割合」が目標値に対しての乖離が大きいことから、食事の内容や食事に対する意識に関する項目に改善が必要と考えている。
	施策実施結果	全従業員が対象の健康アプリ「カロママプラス」を導入。ポイントキャンペーンやランキングイベントを3か月ごとに実施し、またお友だち紹介キャンペーンなども取り入れることで1年間で利用者が1.3倍に増加した。
効果検証結果	1年以上「カロママプラス」を継続利用している利用者を対象に、2021年度と2022年度の定期健康診断結果からBMI数値の変化を比較した。その結果、65%においてBMI数値が適正値に近づいたことが分かった。一方で「日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している」と答えた利用者の割合は46%と依然低い傾向があるため、適度な運動習慣を取り入れることによってBMIの適正値を目指したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社IHI原動機

英文名：

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

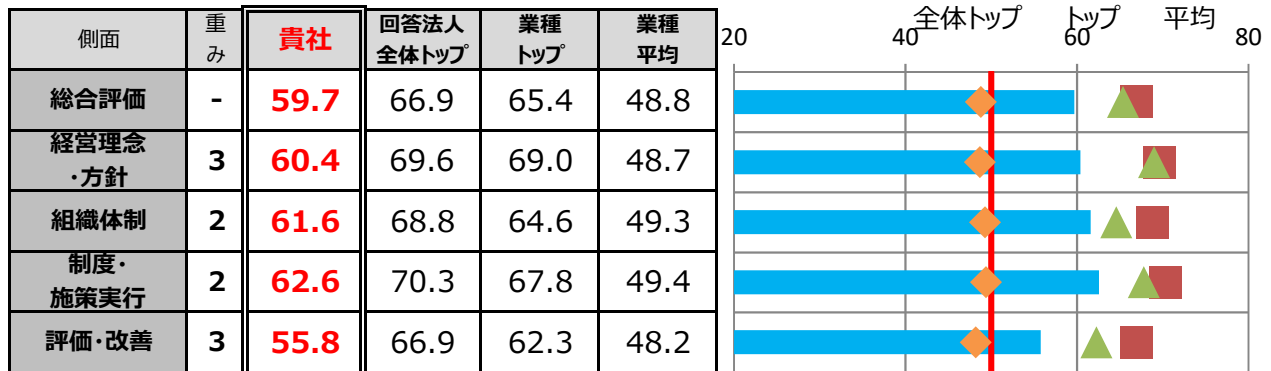
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.7** ↓0.1 (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



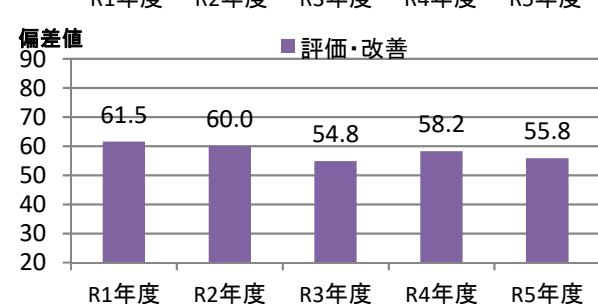
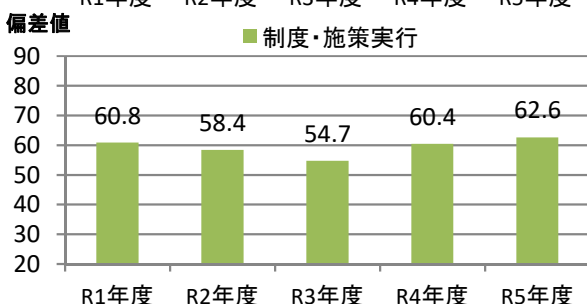
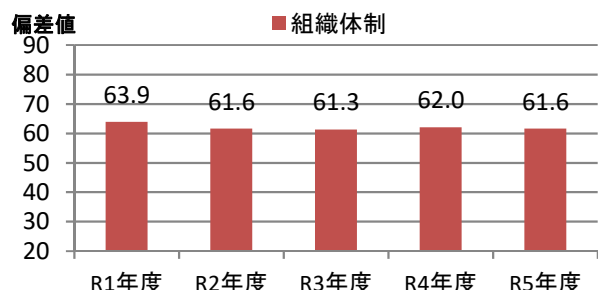
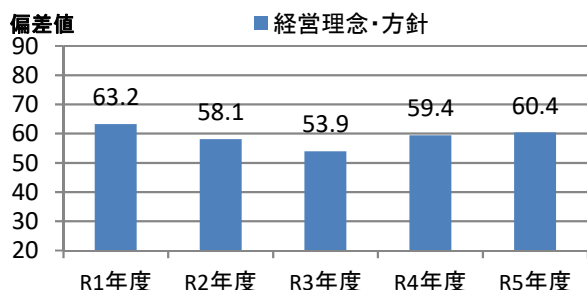
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

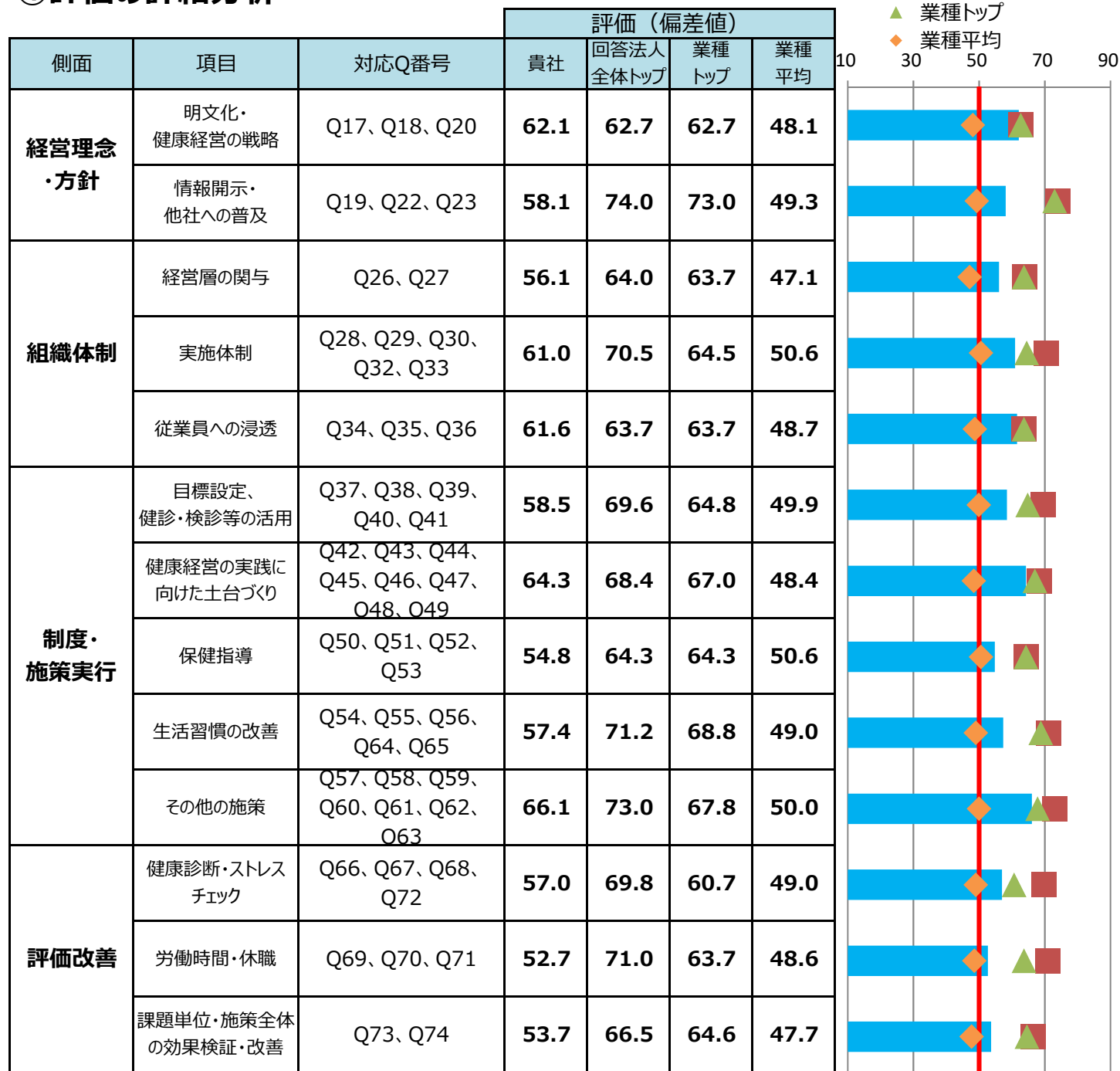
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	451~500位	851~900位	551~600位	651~700位
総合評価	62.4	59.4(↓3.0)	55.8(↓3.6)	59.8(↑4.0)	59.7(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人一人がイキイキと働きがいを感じることができ組織へ進化させ、一人ひとりが持てる能力を最大限発揮し、成長することで、お客様や社会の発展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	イキイキと働きがいを感じられる状態を期待している。具体的な指標としては、ストレスチェックによる高ストレス職場がゼロとなり、自社独自の健康度調査指標の向上を目指している。その結果、社員の力が発揮され生産性向上、社会の課題解決、発展に寄与する会社であり続ける。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社を取巻く昨今の状況変化に即時対応していかなければならないが、会社の対応が、遅いまたは見えにくい。
	健康経営の実施により期待する効果	組織風土改革を行い活性的変革を起こし、声の出る（出せる）組織を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ihl.co.jp/ips/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	清掃活動や地域のお祭りへの参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.8	%

■ 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	アプリにて健康的な食事に関するアドバイスや情報提供、社内食堂にてヘルシーメニューの提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康チャレンジキャンペーンと称しウォーキングラリーを実施。達成の程度に応じてポイント贈呈している。				
(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	31.5	%

■ 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	69.1	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	49.1	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	57.2	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	48.9	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	61.4	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	59.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.0	46.9	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	停滞した組織では高ストレス者やメンタル不調者が発生しやすく一人一人のパフォーマンスが発揮されない状態になるため、イキイキした社員や職場を増やすため職場改善活動が必要。
	施策実施結果	管理職に対する研修とアンケートでポジティブなフィードバックをもらっている。約9割が職場改善活動への意欲がアップ。高ストレス職場は5→2職場へ減少。
効果検証結果	職場改善活動への意欲アップと実際に活動し好事例も生まれている。他職場の活動を知りたいという管理職の声も多く聞かれ広がりを見せており、更なる水平展開を行っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2015年に重点的に禁煙活動を開始し、喫煙率30%台から20%台へ減少したがここ数年は喫煙率が横ばい状態となっている。喫煙者而非喫煙者の健康確保のためにも更なる喫煙対策が必要。
	施策実施結果	全社禁煙デーの実施や、啓蒙活動、保健指導を行っているが2022年度の喫煙率26.9%。
効果検証結果	全社員の健康確保、パフォーマンス向上のためにも、更なる思い切った喫煙対策が必要と考え、中長期的な計画を立案し敷地内全面禁煙・終日禁煙に向け活動を展開していく。	

※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：株式会社アマダ

英文名：Amada Co.,LTD.

■加入保険者：アマダ健康保険組合

上場

■所属業種：機械

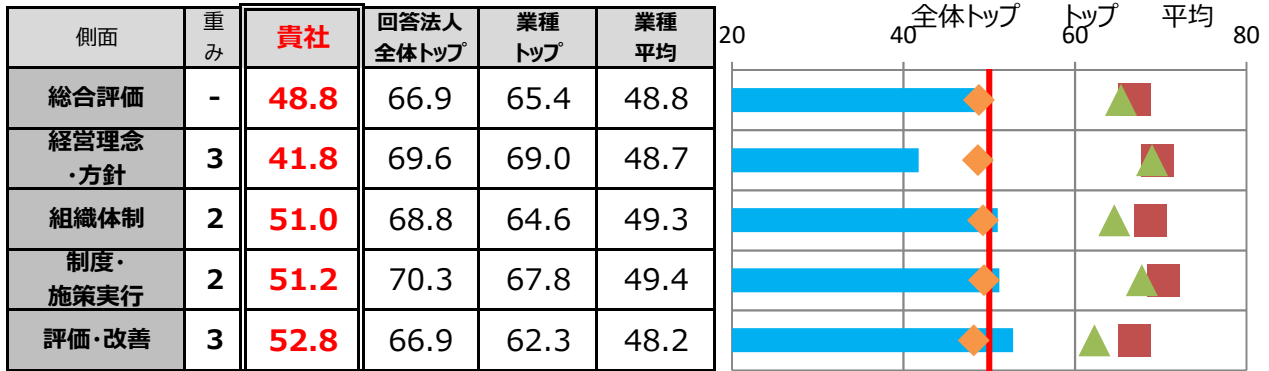
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.8** ↑3.2 (前回偏差値 45.6)

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

②評価の内訳



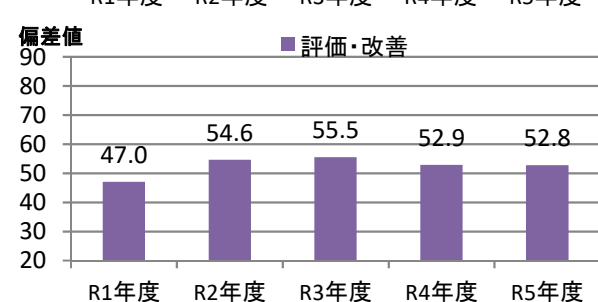
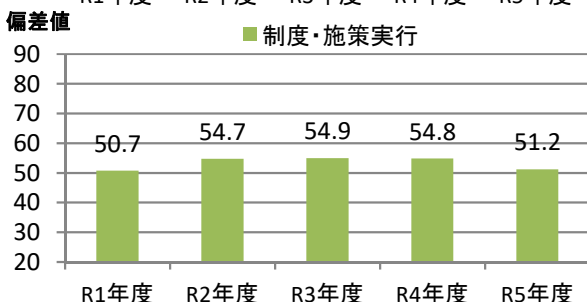
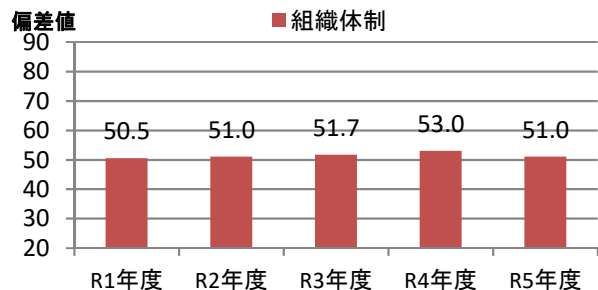
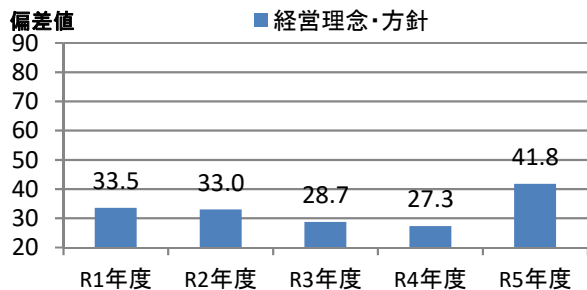
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

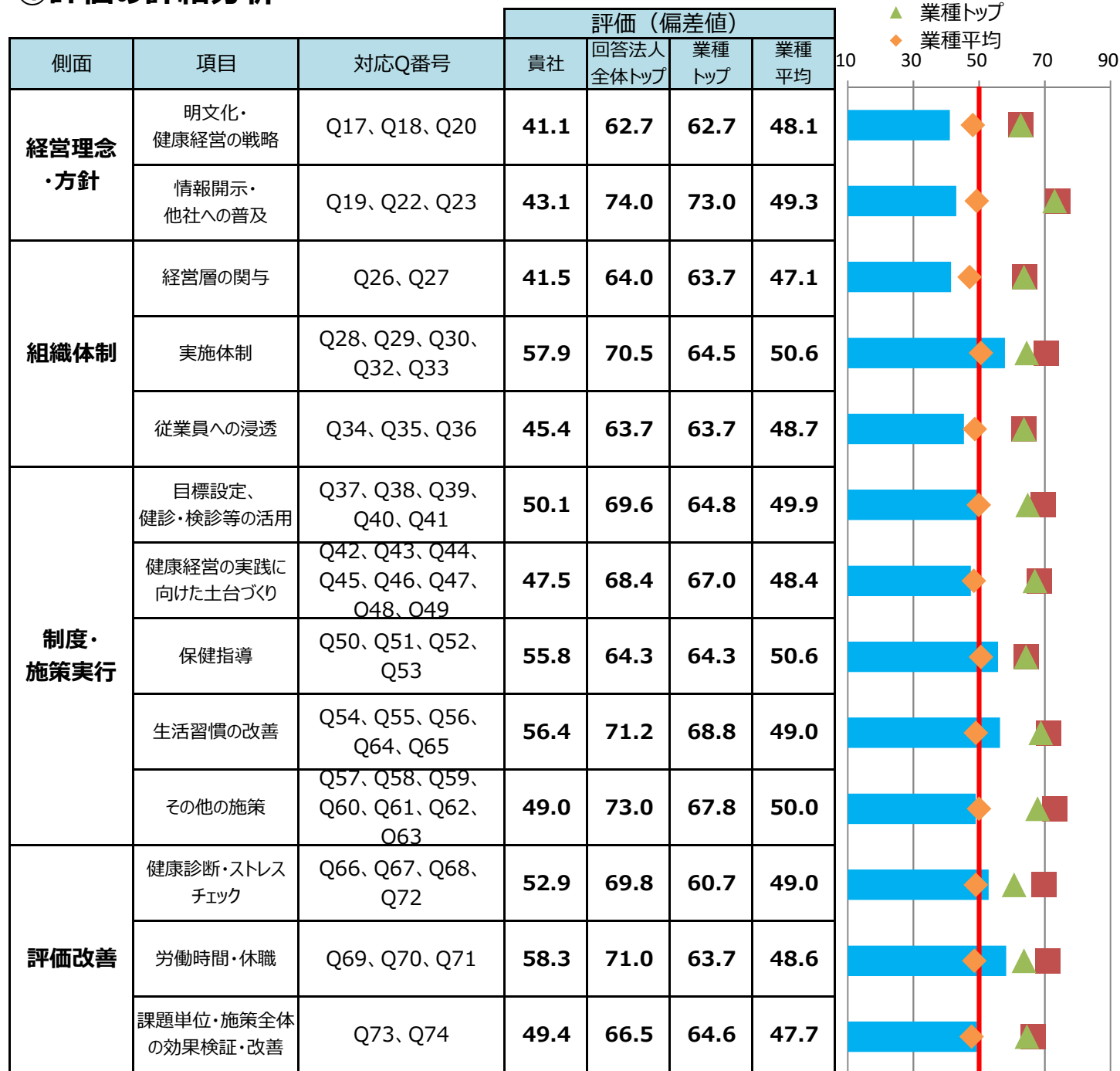
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	1551~1600位	1901~1950位	2201~2250位	1951~2000位
総合評価	44.4	47.4(↑3.0)	46.6(↓0.8)	45.6(↓1.0)	48.8(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では中期経営計画において、ESG経営の体制強化を掲げている。そのうちの具体的なテーマの一つに「働きがいのある職場づくり」があり、社員が長期に渡り安心して働ける基盤づくり、従業員ひとりひとりの健康を増進し、活力を向上させる環境を整備することが課題であると認識し、健康経営に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康で働きがいのある職場づくりのために、より柔軟な働き方を目指して勤務制度や休暇制度を見直している。主にはフレックス制度の対象部署を拡大、勤務間インターバルを8時間から9時間に改定した他、時間単位有給休暇の運用を開始した。労働時間の削減と睡眠時間を確保することで、社員のパフォーマンス向上とワークライフバランスへの効果を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は1946年の創業以来、モノづくり企業として「創造」と「挑戦」を実践し、発展してきた。今後も持続可能な社会の構築に向けて積極的な役割を果たすとともに企業価値の向上に努めている。その一つとして、健康経営体制の確立や健康保険組合との連携・コラボヘルスにも取り組み、課題となる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を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	欠勤者・休職者・長時間労働者等のデータや健康保険組合との連携による特定保健指導分析結果、ストレスチェック集団分析結果等の膨大な健康データを活用し、健康経営推進委員会や経営層と課題を共有する。会社全体で健康施策に取り組むことで、従業員ひとりひとりのワークエンゲージメントを高める。結果的に組織の健康度が上がり、活性化されることを期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.amada.co.jp/ja/sustainability/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	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	37.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員対象に部門単位又は部単位で実施する慰安旅行・食事会の補助を支給。対象は宿泊費・				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	一部事業所の要保健指導対象者に健康増進支援アプリと血糖連続評価機器「リブレ」を用いた取組みを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	50万歩ウォーキング企画を年2回実施。2か月間での歩数が50万歩に達した方を対象にクオカードを贈呈。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.2	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	48.9	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	55.1	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	43.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.9	46.9	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	当社は、社員が健康で働きがいのある職場づくりのために、より柔軟な働き方を目指している。長時間労働が続くことによる従業員の健康や生活時間を損なうリスクがあることを認識し、労働時間の適正化と生活時間の確保を課題としている
	施策実施結果	フレックス制度の対象者拡大、全社員を対象に勤務間インターバルを8Hから9Hへ改定、年間労働日を243日から241日へ2日削減。更に有給休暇の取得促進として部署単位で年間2回の有給休暇取得強化月間を設定
効果検証結果	年単位では、有給休暇取得強化月間の設定により、有給休暇の年間取得率が57.5%（2021年度）から68.4%（2022年度）に上がり、年間労働日を2日削減したことで、年間所定労働時間を1923時間45分から1907時間55分へ短縮できた。日単位では、フレックスタイム制やインターバル制度の改定により柔軟な働き方ができる社員が増えた。このためワークライフバランス・生活時間の確保の効果が得られたと考える	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙対策と喫煙率低下を目的に、従来より屋内禁煙、屋外では喫煙スペースのみでの禁煙を認めており、更に職場ごとに禁煙時間帯を設定している。また、本社では社内診療所において禁煙外来を実施し、本社事業所在籍の喫煙者を対象に、無償での禁煙補助剤提供を行っている。しかしながら禁煙率の低下速度は緩やかであり更に一層の取組みが必要と考えている。
	施策実施結果	取組み内容としては基本的には従来と同様の取組み内容を継続している。その中で、特に新入社員など若年層従業員の喫煙率低下が重要と考え、若年従業員に対する健康教育の場において禁煙教育を含めるようにしている。
効果検証結果	喫煙率の経時的変化を調査したところ、2022年度の喫煙率は2020年度と比べて、30才未満、30代、40代、50才以上のいずれの世代においても低下していた。更に、2022年度の喫煙率を世代間で比較したところ、30才未満の喫煙率は30代、40代と比べて低い結果であった。今後も施策を継続する中で同様の傾向を維持することができれば、従業員の将来的な喫煙関連疾患発生を抑制できると考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイダエンジニアリング株式会社

英文名: AIDA ENGINEERING, LTD.

■加入保険者: 神奈川県機器健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

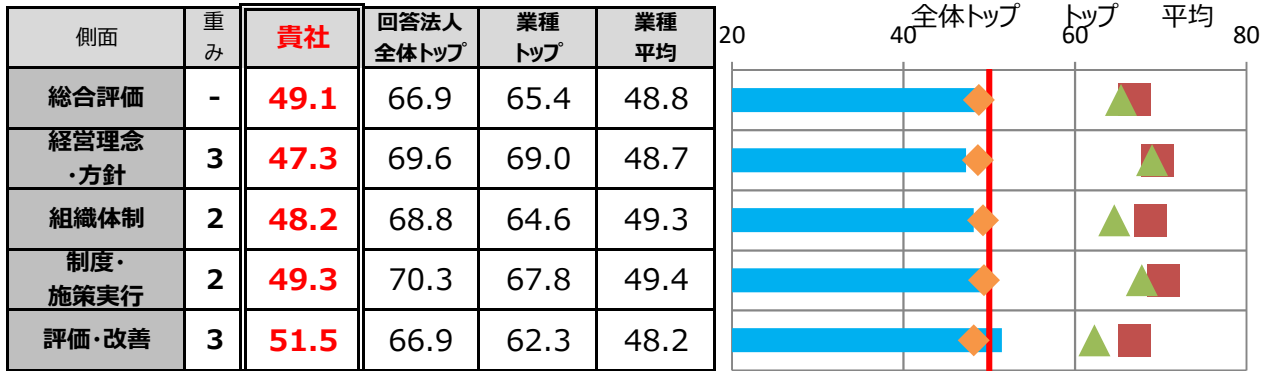
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価: **49.1** ↑15.2 (前回偏差値 33.9)

※「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



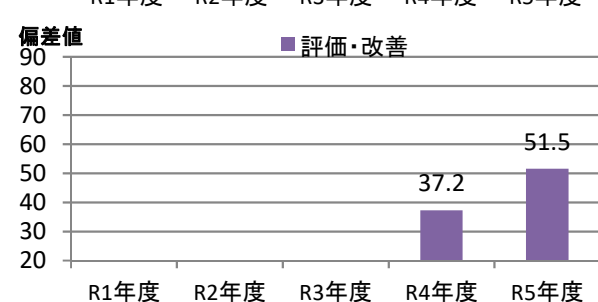
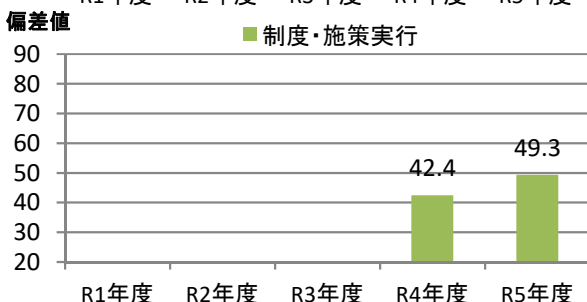
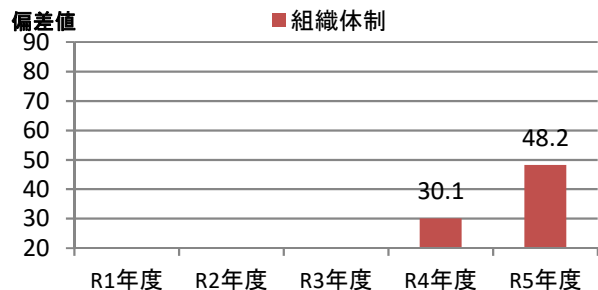
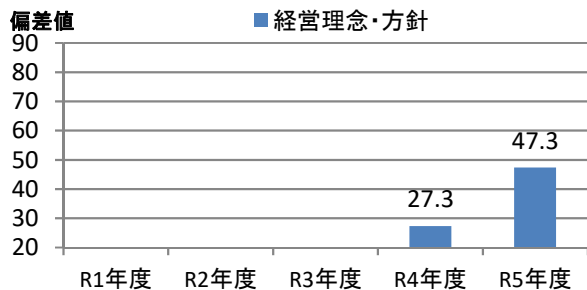
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

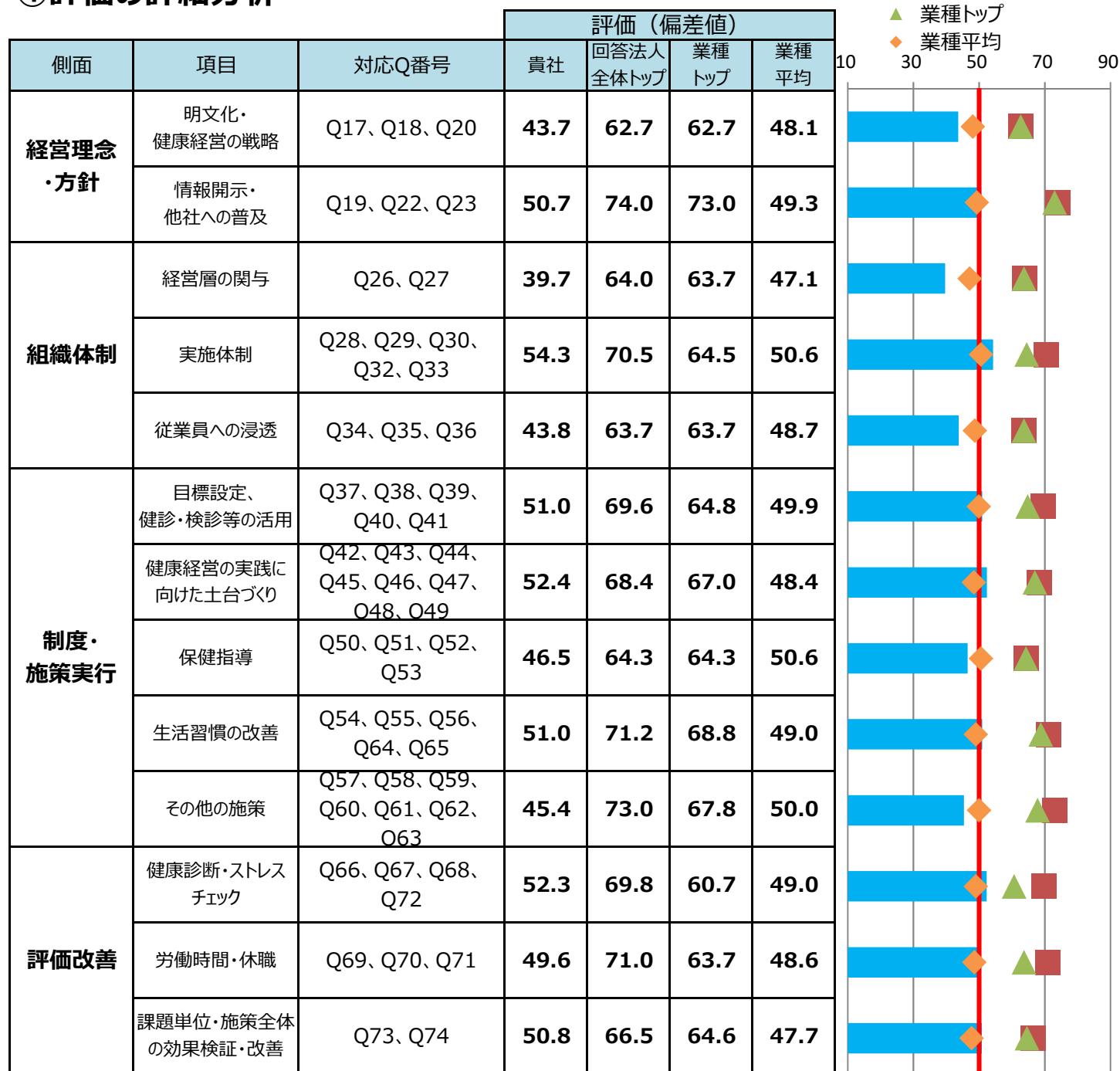
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	2951~3000位	1901~1950位
総合評価	-	-	-	33.9(-)	49.1(↑15.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人一人が”こころ”と”からだ”ともに健康であり、最大限に能力を発揮できるよう、働きがいのある安全・安心な環境を実現・維持することは経営上の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	業務パフォーマンスの向上を期待し、食事・運動・禁煙の施策を充実することで全社員のヘルスリテラシー向上の促進、特定保健指導実施率30%、またメンタルヘルス不調者を減らすため、メンタルヘルスセミナーや支援制度を充実することで、メンタル不調者の欠勤人数（1ヵ月以上）10名未満を目指し、生き活きと働ける職場作りに取り組み、全社員のエンゲージメント向上、プレゼンティーズム低減につなげる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.aida.co.jp/ir/data/annual.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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	0	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	24.9	%	(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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークルの場所を提供、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	75.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.4	%

■ 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	野菜摂取月間：「ベジチェック測定器」で推定野菜摂取量の測定会を実施。野菜を用いた簡単レシピも配付。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.5	%

■ 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	RIZAPのE-ラーニング研修で目標設定の方法や「運動・食事・メンタル」を学ぶ研修を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	49.1	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	50.5	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	48.9	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	42.6	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	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.1	46.9	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	従業員喫煙率低下
	課題内容	喫煙者が多く、非喫煙者からの職場環境改善の声が多かった。 また、特定保健指導の対象者を減少させるためにも喫煙率を低下させることは重要である。 喫煙者の健康増進（生活習慣病予防）及び従業員の生産性向上のため、喫煙率の低下及び職場環境改善を目指す。
	施策実施結果	2020年改正健康増進法施行を機に、屋内喫煙所を廃止し屋外喫煙所へ一本化（主要動線付近は廃止）。2021年以降、コロナ対策含め1灰皿1人制限の対策を周知・実施を行い、2022年度も継続実施した。
効果検証結果	上記施策によっても喫煙者が目立って減少したとも感じられなかったため、2022年度には社員アンケートを実施。その結果、引続き喫煙率30%と高いことが判明。更なる対策（禁煙デーの導入、喫煙者の年齢分布の把握等）の必要性を感じるとともに追加施策の検討を行い、喫煙率の経年変化を見ていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調にて1か月以上の欠勤者が2021年度11名（うち再発4名）と多かった。 不調者の発生を減らす取組みだけでなく、再発予防対策を実施し、よりよい職場環境の実現を目指す。
	施策実施結果	①管理職への研修実施。メンタル不調者の早期発見と対応につなげる（実施率100%）。 ②電話フォローだけでなく、産業医面談も導入、7名実施。長期や再発者にはリワーク参加も推奨し22年度2名参加。
効果検証結果	①上司が、部下のメンタル不調者に対し早期に対応してくれるようになった。 ②2022年度は、ストレスチェックの高ストレス者率が2%減少し、前年度と比べ1か月以上のメンタル欠勤者が11名⇒10名と微減、再発者は4名⇒2名へと減少。2023年度以降の高ストレス者率、メンタル欠勤者数・再発者数ともに減らせるよう、さらなる職場環境の改善や施策の推進を進める。	

※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 F U J I

英文名：FUJI COPORATION

■加入保険者：F U J I 健康保険組合

上場

■所属業種：機械

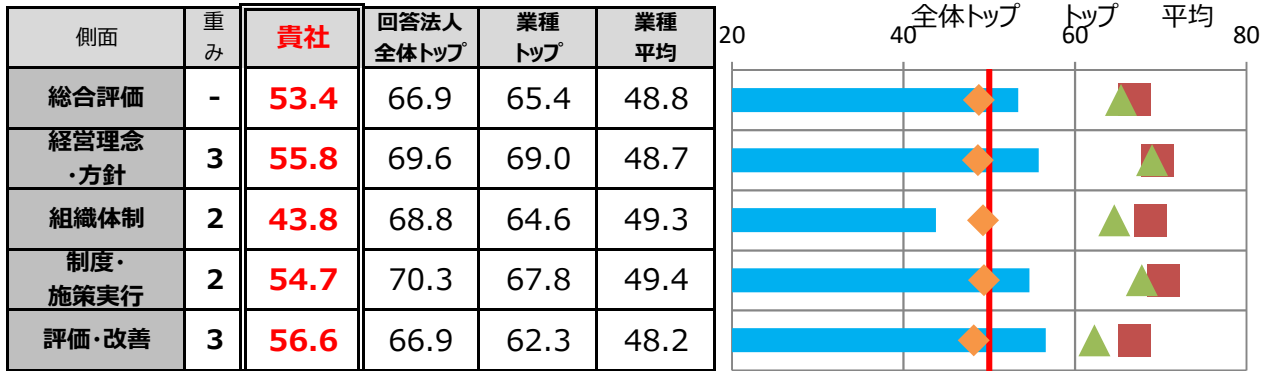
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.4** ↑1.4 (前回偏差値 52.0)

※「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



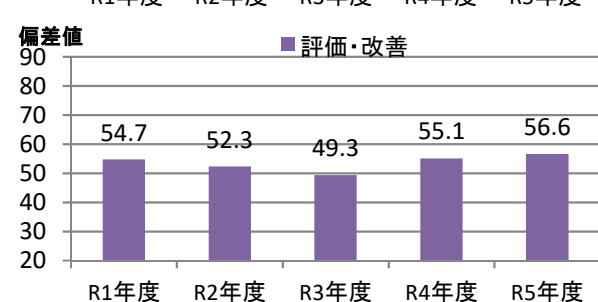
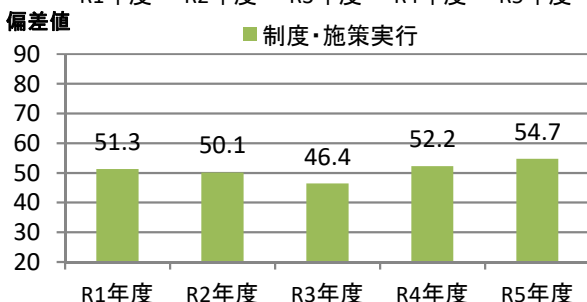
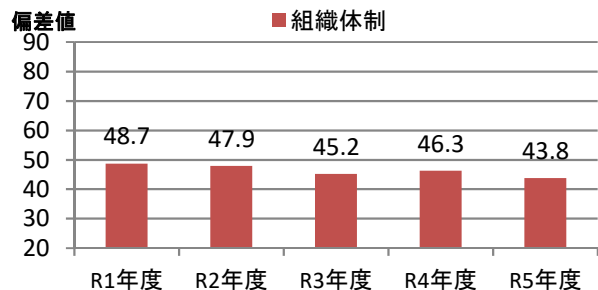
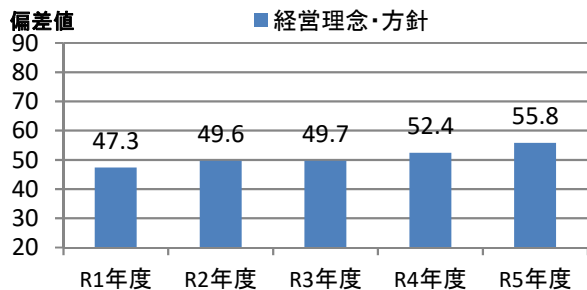
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

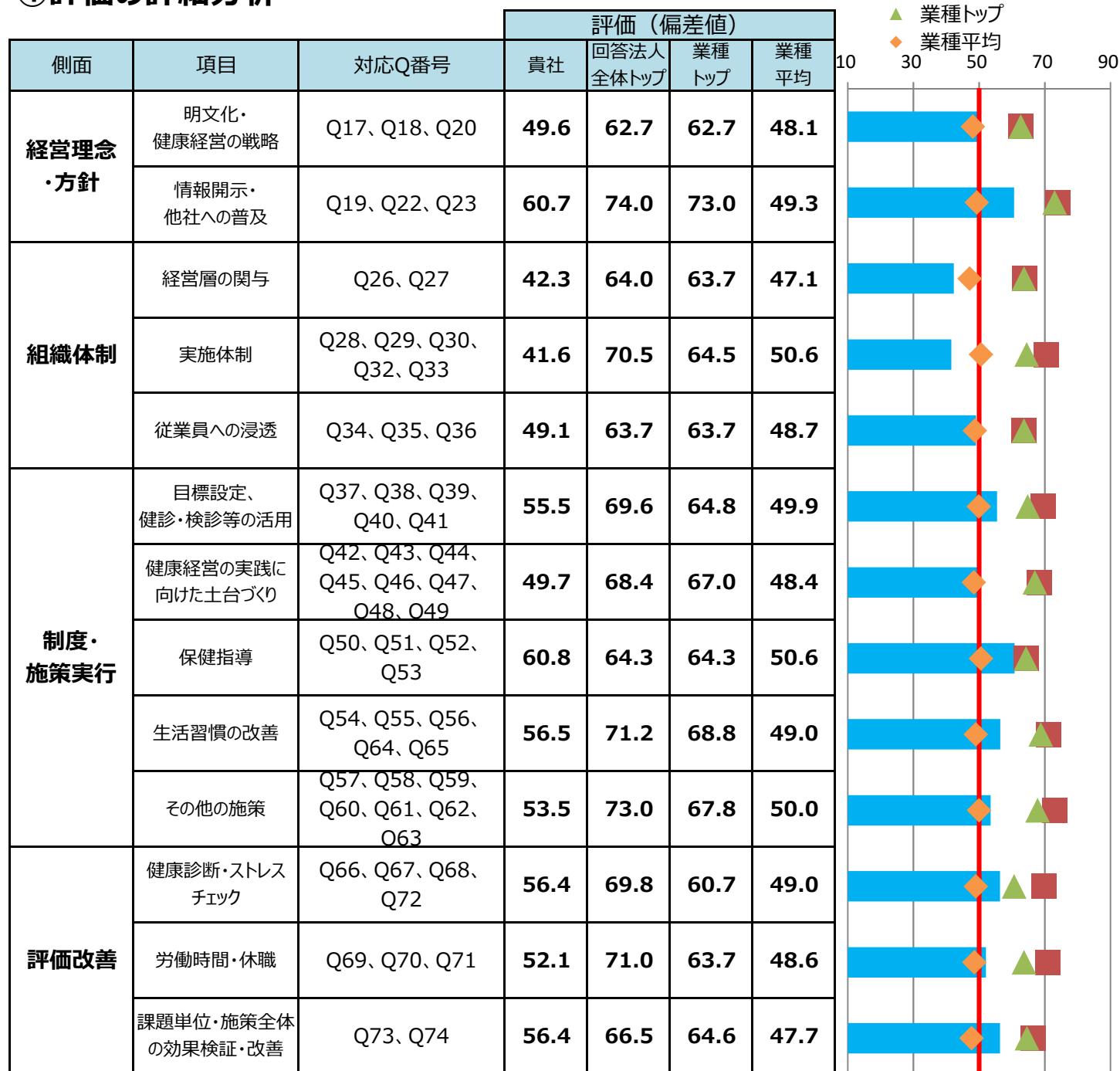
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	1351~1400位	1801~1850位	1401~1450位	1351~1400位
総合評価	50.6	50.2(↓0.4)	48.0(↓2.2)	52.0(↑4.0)	53.4(↑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 企業競争が高まっていく中で、従業員が心身の健康を保持し、その持てる能力を十分に発揮し続けられることが、事業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	従業員が心身の健康を保持し、その持てる能力を十分に発揮し続けられることを期待している。具体的な指標として、プレゼンティーズム損失割合について、2022年度 37.0%を、4年後32.0%台へ目指す。(損失割合は、低い方がよい) アブセンティーズム損失日数については、2022年度1.7日/従業員1人当たりを、4年後1.5日未満/従業員1人当たりへ目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 今後も企業が発展し続けるためには、従業員の仕事に対する満足度を向上させることで、働きがいをもって仕事に臨むことができる環境を作ることが重要である。
	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職場分析結果から、各職場が①職場の状況把握をし、②よりよい職場にするための改善活動を進めることによって、職場の活性化につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.fuji.co.jp/sustainability/esg_data				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.fuji.co.jp/sustainability/esg_data				
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	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	保養施設の提供、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	33.8	%

- 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	5つのメニュー提供のうち、1メニューを、1食で野菜が140g摂れる「ウェルネスランチ」として提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	「自転車で伊良湖を走ろう」イベントに対し、昼食のお弁当と飲料水の提供を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.6	%

※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	55.8	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	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	56.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.0	46.9	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	健診異常に対し受診勧奨を継続して実施中。 2019年度生活習慣病管理不良での治療休務者が7名発生したことより、早期治療につなげることで重症化や休務者の増加を防ぎ、生産性低下を防ぐことを課題としている。
	施策実施結果	2020年度より産業医によるハイリスク者抽出と産業医保健指導、継続的な指導支援、就業制限により、生活習慣病管理不良による治療休務者、2020年度0名、2021年度1名、2022年度0名と低下。
効果検証結果	受診勧奨を実施するだけでなく、ハイリスク者へ踏み込んだ集中的な支援、指導により、生活習慣病管理不良による病欠欠勤者が減り、生産性低下の改善につながっている。 2020年度0名、2021年度1名、2022年度0名と削減。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	「望まない受動喫煙の防止」、「すべての社員や来訪者、顧客等の健康維持」「社員、家族、会社の幸せ」のための喫煙対策として、喫煙マナーという意識ではなく、喫煙ルールとして意識化し、自分ごととして取り組めるようになることが課題である。
	施策実施結果	2021年度より、オンライン禁煙申し込み者への費用補助実施。 2022年度から「敷地内全面禁煙」を実施。 禁煙成功者の事例紹介等、身近な禁煙成功体験の展開を実施。
効果検証結果	喫煙率推移：2018年 23.9%→2022年度17.9%へと減少。 禁煙意識も高まっており喫煙率低下の効果が確認できている。	

※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：オーエスジー株式会社

英文名：OSG Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

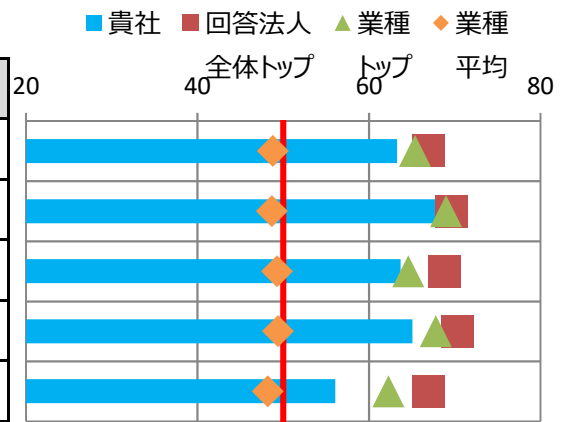
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.3** ↑2.4 (前回偏差値 60.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.3	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	69.0	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	63.7	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	65.1	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	56.1	66.9	62.3	48.2



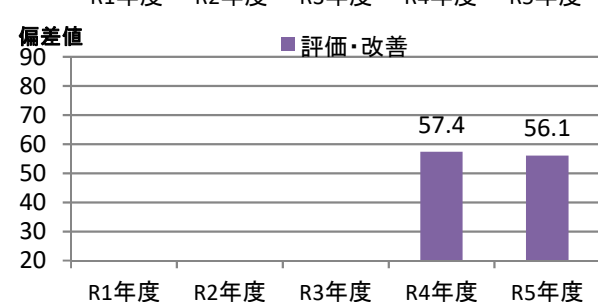
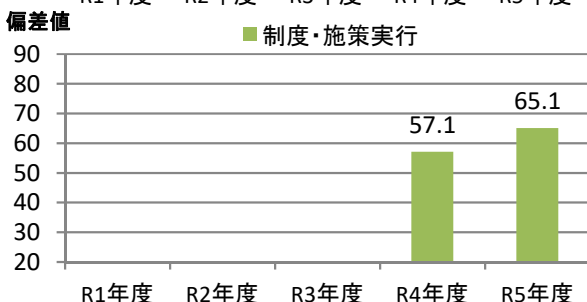
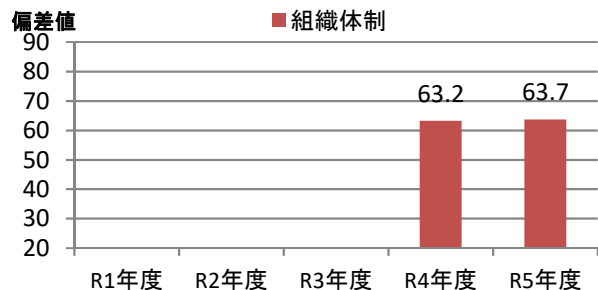
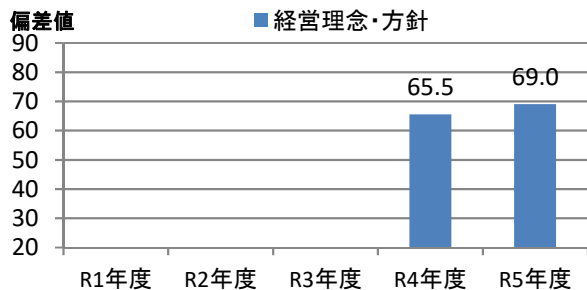
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

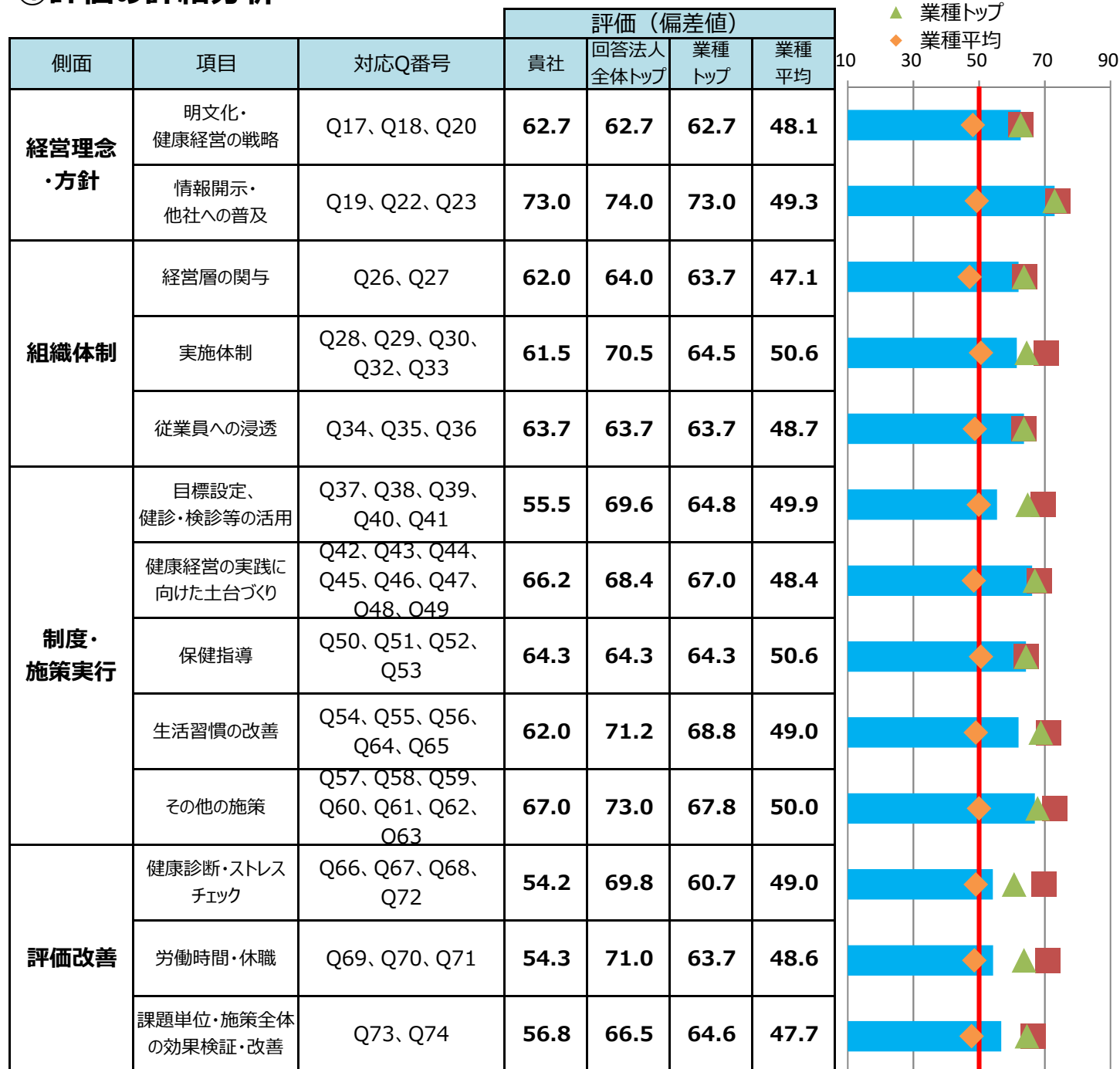
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	151~200位
総合評価	-	-	-	60.9(-)	63.3(↑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 オーエスジーは1996年に「健康会社」を宣言して以来、従業員一人ひとりが元気に働ける環境づくりを目的とし、健康な身体づくりのサポートや仕事と治療の両立支援など多くの施策を講じてきた。新型コロナウイルス感染症の拡大等による急激な環境の変化の中、検診データなどから従業員のパフォーマンス低下にかかわる兆候がみられる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身ともに健康への行動変容を促しウエルビーイング追求する。従業員が生き生きと活躍し生産性を向上させる。そして直近中期経営計画目標達成を目指す。そして「地球会社」として従業員の家族・お客様・社会の豊かな未来づくりに貢献する。検診データより得られたメタボリックシンドローム比率（予備軍含む）を2023年25%以下を目指しながら、プレゼンティーイズムの向上を狙う。
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 平均年齢の高年齢化が進む中、従業員が健康で長く働き、かつパフォーマンスの最大化を図ることのの実現が、事業継続の上で重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	喫煙比率を2022年31.1%を、2023年25%目標にすることにより、将来の従業員の心身ともに健康な姿とパフォーマンス最大化によるプレゼンティーイズムの向上、企業価値向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.osg.co.jp/sustainability/library/file/safety_and_health_management_report_2022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.osg.co.jp/sustainability/library/file/safety_and_health_management_report_2022.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.osg.co.jp/sustainability/library/file/safety_and_health_management_report_2022.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.osg.co.jp/sustainability/library/file/safety_and_health_management_report_2022.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	9	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内コミュニケーション旅行への賛助				
(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	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	栄養士とも協議し、社食での美味しくかつヘルシーメニュー開発、減塩味噌汁や健康米などの定期的な提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.1	%

■ 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	地元マラソン大会・会社スポーツイベントの補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.9	%	(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	80.9	%
限定しない	○	全従業員の	82.3	%

※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	62.5	49.1	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	61.4	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.7	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	48.4	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	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.0	46.9	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	従業員全体の健康診断の結果より、若年層含めメタボリックシンドローム（予備軍含む）の比率が高いことが判明しているため改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員に対し、社内報や教育、健康イベントなどの各種施策を行った。
効果検証結果	メタボリックシンドローム比率（予備軍含む）が2019年31.3%2020年27.8%と大幅に減らすことができたものの、コロナ禍において2021年27.9%2022年27.7%となった。2023年は、25%以下を目標とし、更なる軽減はできたものの26%の結果となった。引き続き、25%にむけて施策を実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が全国平均を超えており従業員の健康を考える上でも改善が必要である。
	施策実施結果	勤務時間内、禁煙にしている。全従業員に対し、社内報やアンケート、健康教育を実施した。
効果検証結果	2019年33.7% 2020年33.1% 2021年32.2% 2022年31.1%と減ってきている。しかしながら、まだまだ喫煙率が高いため、健康施策を実施し2023年25%を目指した。結果、2023年30.3%となった。引き続き、25%にむけて施策を実施する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：DMG森精機株式会社

英文名：DMG MORI CO., LTD.

■加入保険者：DMG森精機健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

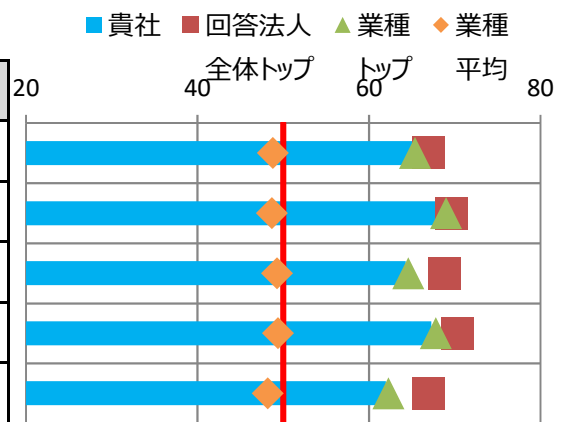
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.4** ↑2.9 (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	-	65.4	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	68.4	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	64.3	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	67.3	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	62.0	66.9	62.3	48.2



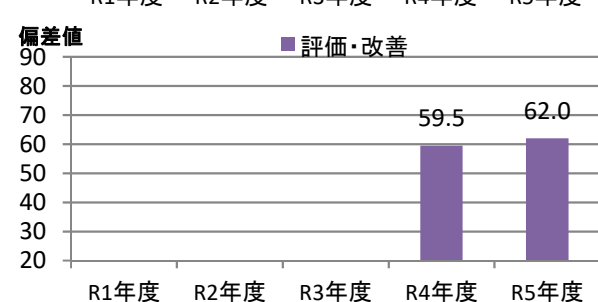
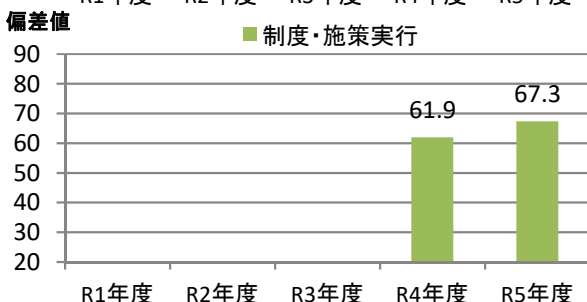
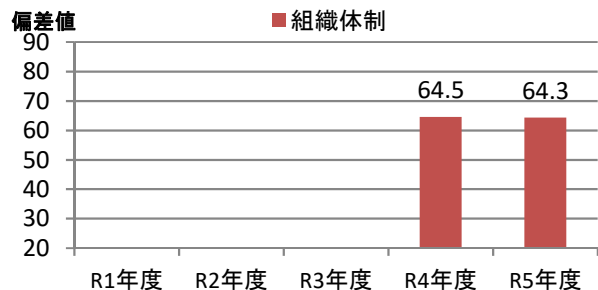
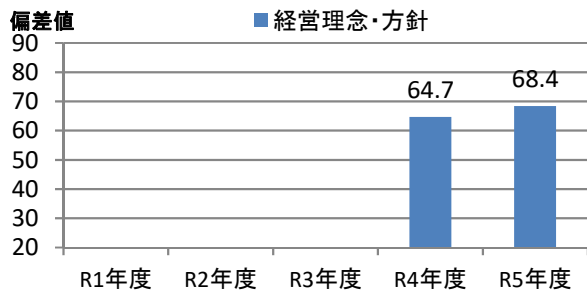
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

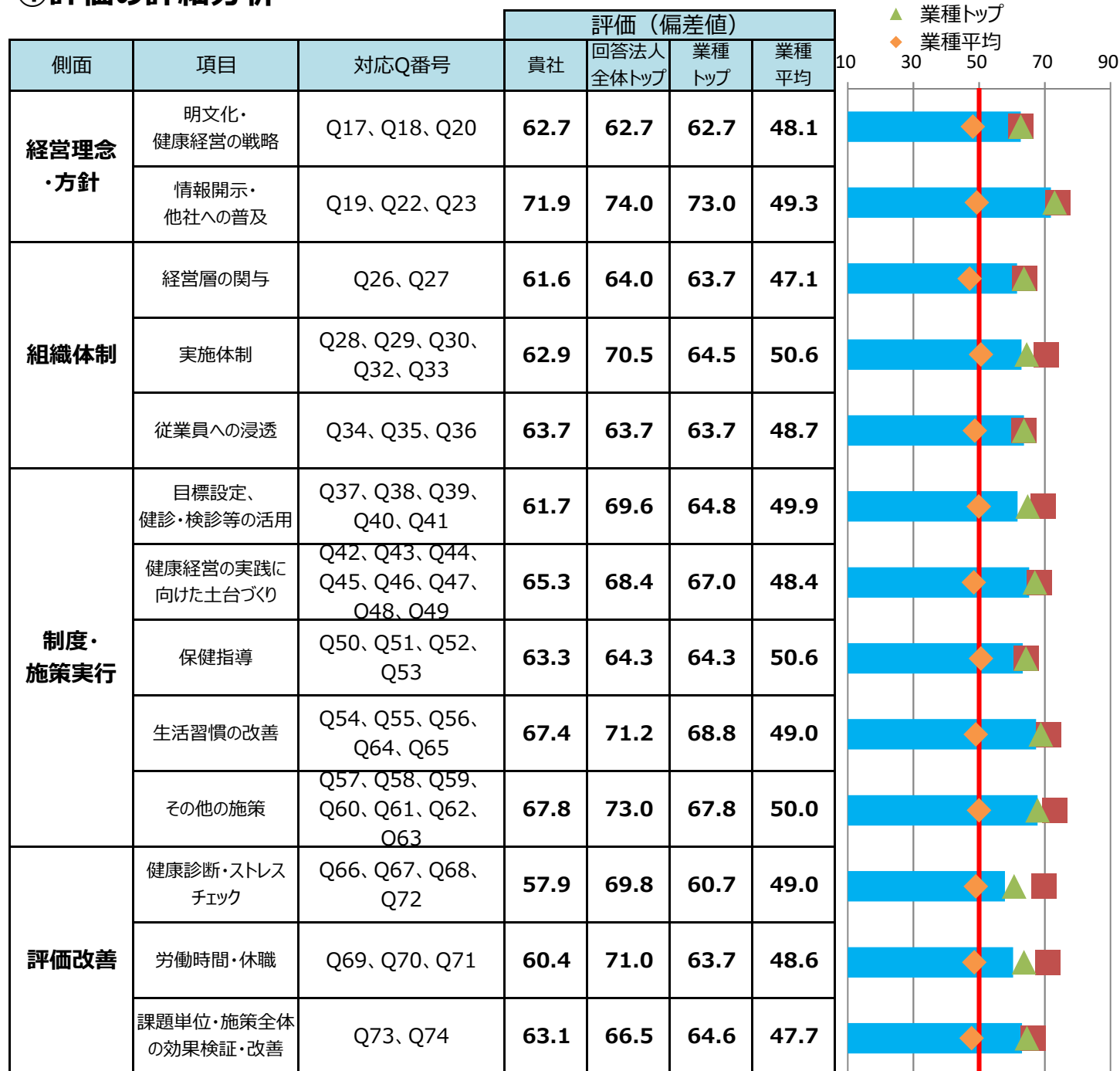
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	201~250位	1~50位
総合評価	-	-	-	62.5(-)	65.4(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 世界最大手の工作機械メーカーとして当社が社会の発展に寄与し続けるためには、従業員のパフォーマンス向上につながる「(従業員が)個々の能力が十分発揮できる企業文化・職場を育成する」(当社健康経営宣言)ことが、解決したい健康経営上の重要課題である。具体的には、健康な心身の維持・増進、望ましい健康習慣の獲得、労働に対するポジティブな感情の高揚、労働生活の質の向上を図るための健康施策の立案と推進である。
	健康経営の実施により期待する効果	各事業所の個性も考慮した多様な健康施策(DMG森精機健康経営戦略マップ)を着実に進めることで、ワークエンゲイジメント・アブセンティーズム・プレゼンティーズムなど7項目のKPIが改善されることを期待している。これらのベースライン値の把握のために、今年で2回目の全従業員を対象の「アウトカム調査」を実施(2023年7月)したが、当社中期計画最終年の2025年度時点で、これらKPIの改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.dmgmori.co.jp/corporate/sustainability/esg/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.dmgmori.co.jp/sp/health/01/#sec03				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.dmgmori.co.jp/sp/health/01/#sec03				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.dmgmori.co.jp/sp/health/01/#sec03				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社員旅行や食事会、忘新年会を実施している。オンライン食事会も併用し、全員が参加できるように				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内レストランで新鮮な食材や緑黄色野菜を用い、スマートミール含め栄養管理した昼食を全額会社負担で提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数の自動測定など運動促進のためのアプリがブレインストールされたスマートフォンを全従業員に配布。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	58.3	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	31.1	%

※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	66.1	49.1	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	61.9	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.7	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.3	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	64.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.3	46.9	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	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への対応として、30歳以上の女性従業員を対象に、乳がん検診(30歳から39歳は超音波検査、40歳以上はマンモグラフィ)と子宮頸がん検診(婦人科健診と頸部スメア細胞診)の受診推奨を2019年に開始した。これらのがんは就労年齢層に多いが、検診受診率は他のがんに比べ低いことも知られていて、就労中であることを考慮した受診促進対策が必要と考えられた。
	施策実施結果	受診促進のため、健診費用は全額会社負担、検診日は就労日扱いとし、健康管理増進センターが窓口になり、該当年齢の全女性従業員に受診意向確認(100%確認)と受診日調整(100%調整)をすることにした。
効果検証結果	受診率の変動はあるが、直近の2022年度実績では、対象者296人のうち、乳がん検診を90.2%、子宮頸がん検診を85.1%の人が受診。うち二次健診対象者は乳がん11人、子宮頸がん17人であったが、精密検査後に要治療判定の者はいなかった。こうしたがん検診を含む当社の健康診断に対する4段階評価の満足度の結果は、30歳以上の女性で「満足」が54.0%、これに「まあ満足」を加えると92.7%であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	禁煙対策の必要性は改めて言うまでもない。当社の職場内受動喫煙対策は2019年度に実施した「敷地内全面禁煙」で完了した。敷地内禁煙の実施は、4段階の満足度評価で「満足」が男性64.2%、女性87.4%と、従業員に広く支持されている健康施策である。一方、能動喫煙対策は産業医面談等様々な機会を通して試みているが、喫煙率は大きく減少するには至っていない。健康管理増進センターで新たな指導策を試行中である。
	施策実施結果	2018年度に禁煙相談窓口を設置、喫煙室・喫煙コーナーを大幅撤去、喫煙時間は昼休み時に制限。翌年度には敷地内全面禁煙。個別禁煙指導は特定保健指導時等の機会にTDS(82.0%が回答)結果を参考に実施。
効果検証結果	禁煙対策を強化した2018年から2022年までの同一質問形式による習慣的な喫煙率は、人数の多かった男性の40歳以上群で32%→30%→27%→26%→25%、40歳未満群で24%→23%→21%→21%→20%と順に低下してきている。敷地内全面禁煙を実施した時期に対応する2020年度までの喫煙率の低下が40歳以上群で5.0%、40歳未満群で3.1%であったが、それ以降の低下はともに1%台と小さい。	

※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：株式会社ソディック

英文名：Sodick Co.,Ltd.

■加入保険者：神奈川県機器健康保険組合

上場

■所属業種：機械

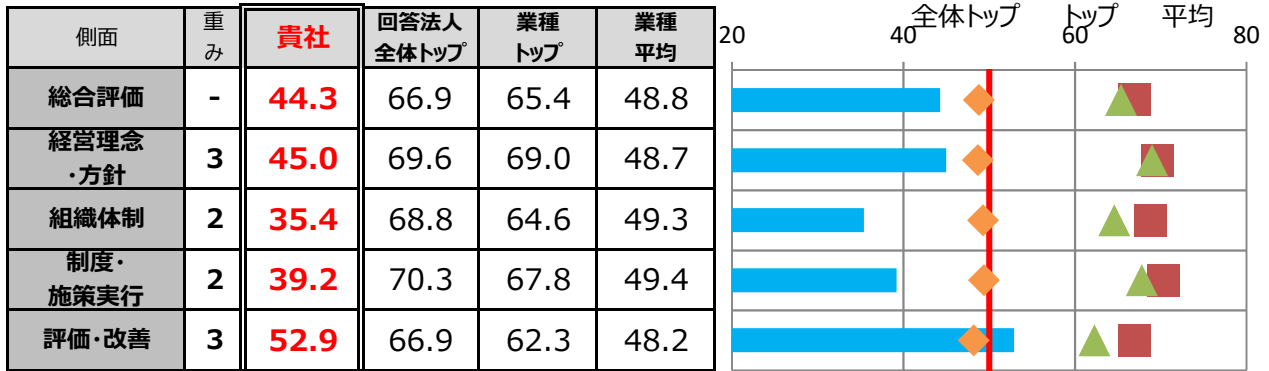
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.3** ↑6.9 (前回偏差値 37.4)

※「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



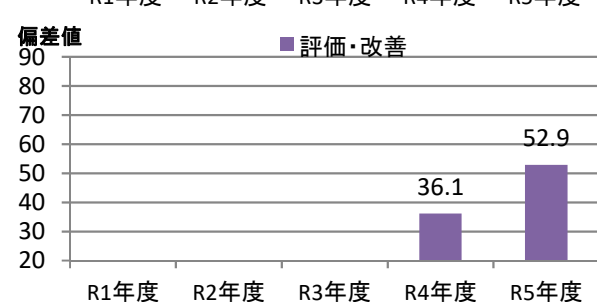
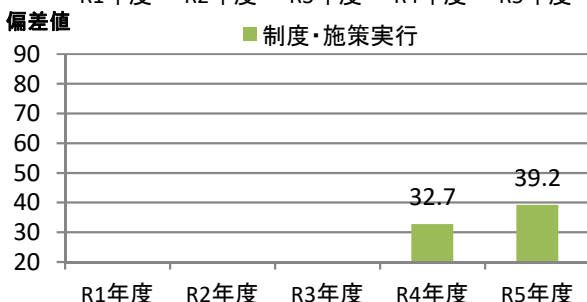
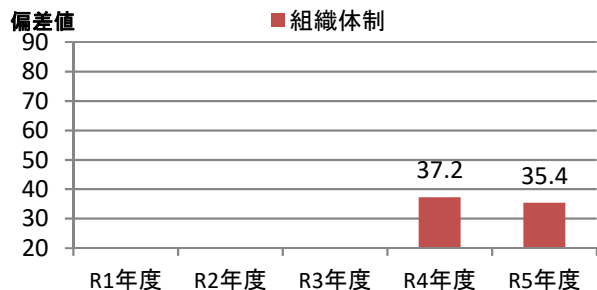
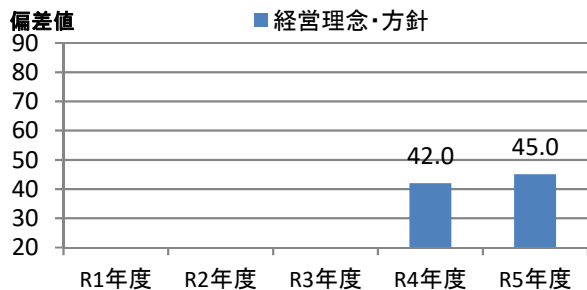
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

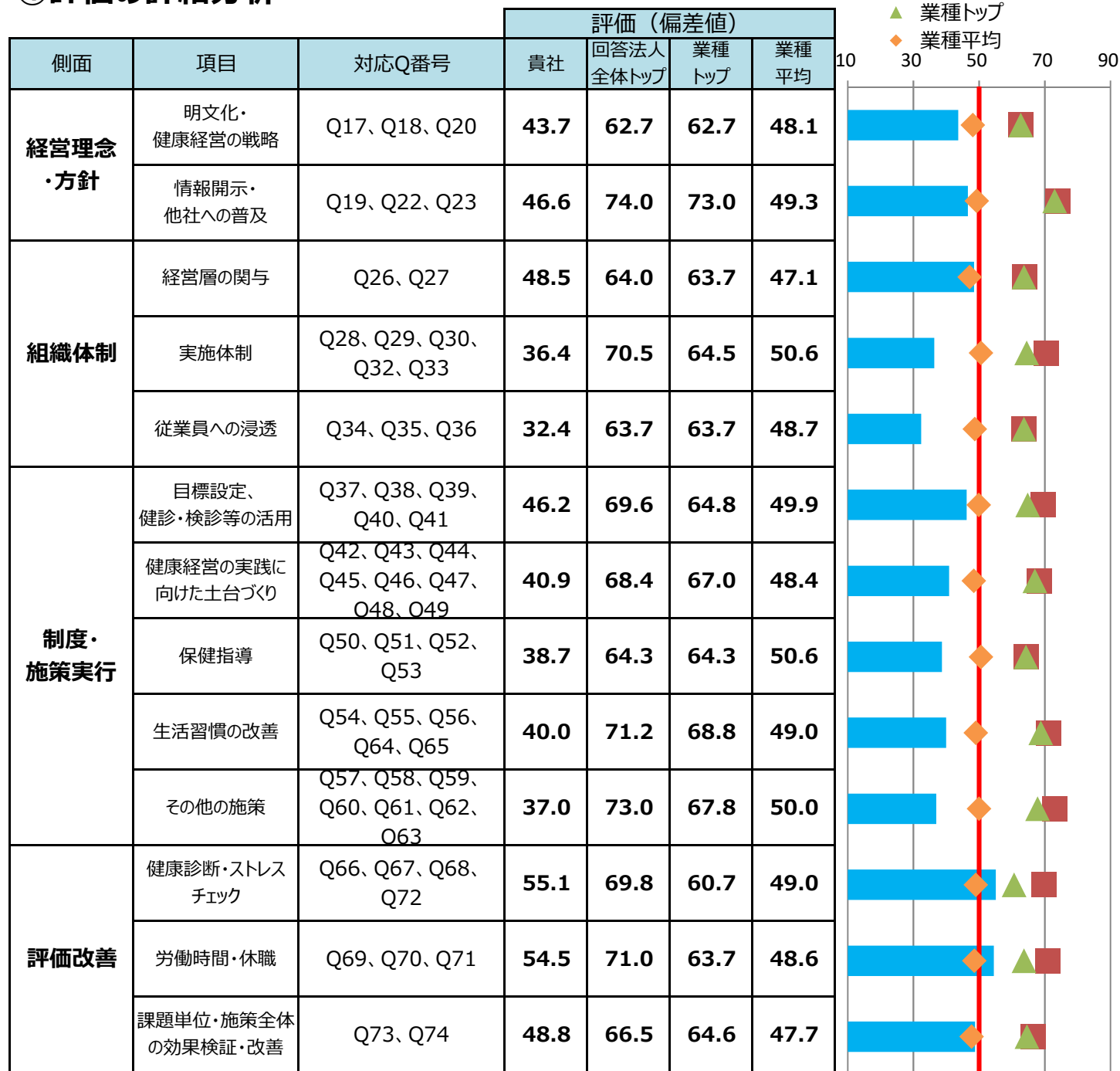
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2801~2850位	2601~2650位
総合評価	-	-	-	37.4(-)	44.3(↑6.9)
【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 従業員満足度調査により、従業員のエンゲージメントが全国平均よりも低くなっている事が判明した。 従業員の定着、採用競争強化、日々のパフォーマンス向上をするうえで、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	健康上の理由による退職や休職の減少だけでなく、「この会社で働き続けたい」というポジティブな思考が定着することを期待したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	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	88.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内クラブの活動を支援するため補助金を支給し、活動の活性化を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂にて栄養士がカロリー、栄養計算したメニューを提供し、野菜不足等がないよう工夫を凝らしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.3	%	(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	年1回（5月）企業対抗のウォーキングイベントに参加				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.1	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	49.1	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	44.2	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	48.9	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	39.8	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	48.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.9	46.9	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	2022年に実施した従業員満足度調査により、全社的な連帯感や階層間の意思疎通など、従業員のコミュニケーション不足による課題が見られた。それにより日々のモチベーション低下がみられるため改善が必要である。
	施策実施結果	経営層の思いを全社員に伝えるために、役員層インタビューの動画配信し、コミュニケーション強化のための研修動画を配信した。全体の約50%が受講済みである。
	効果検証結果	現時点では、大きな改善はみられていないが、従業員からはポジティブな意見が多く、本施策は継続していきたい。 それとは別に、今後は従業員間のコミュニケーションを促進する場を提供していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：高松機械工業株式会社

英文名：TAKAMATSU MACHINERY CO., LTD.

■加入保険者：産業機械健康保険組合

上場

■所属業種：機械

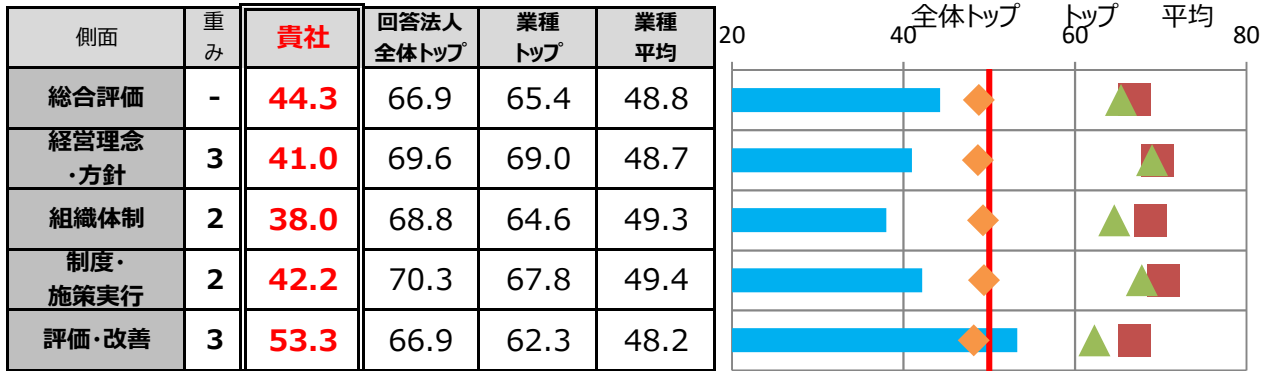
①健康経営度評価結果

■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



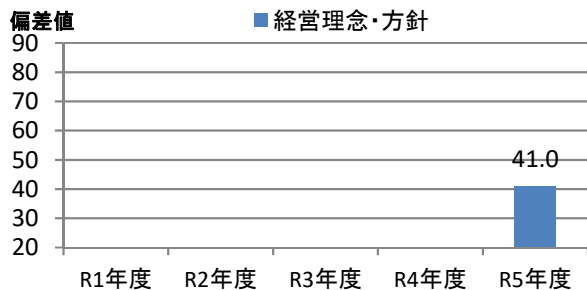
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

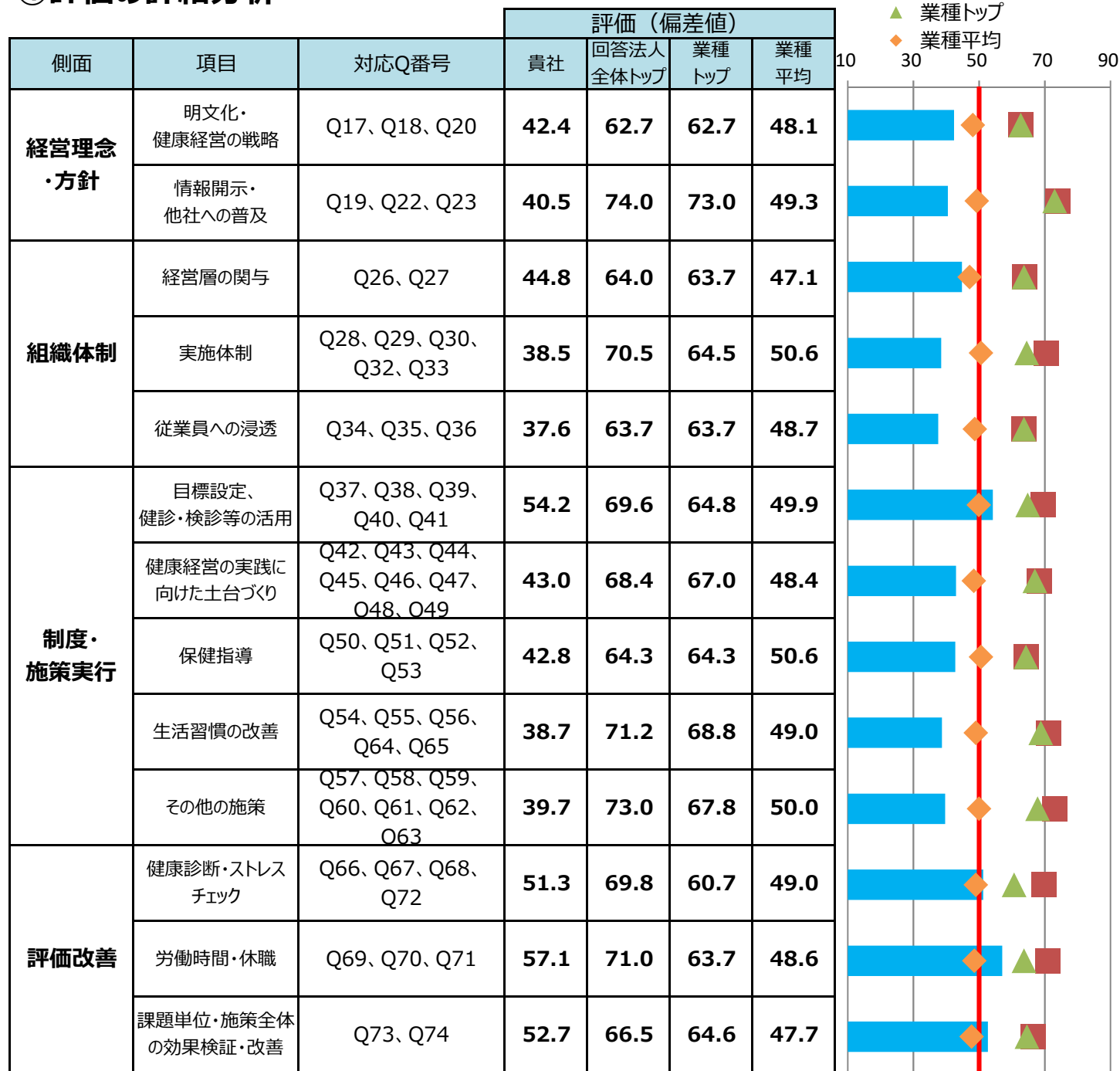
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、「モノづくり」を通じて、社会に貢献することを旨としている。「モノづくりはヒトづくり」という言葉もあるように、当社の製品を作り上げる為には、まず人自身が心身ともに健康であることが必要であり、個々の従業員の能力を最大限に発揮してもらう為の仕組みや制度を整えていくことが事業活動上の課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が、心身ともに健康的に業務に取り組むことが出来ることで、ワークライフバランスを実現し、全社員の時間外労働平均20時間以下、有給休暇取得90%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

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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)	17	回	1	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	ホテルを貸し切り、家族も参加できるビアパーティーを開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂を利用する従業員に対し、清涼飲料水中の糖分量を表す展示を実施して食生活改善への啓発を行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブエイムと法人契約をしており、社員は法人料金で利用可能。				
(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		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	49.1	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	50.0	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.6	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.1	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	36.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.9	46.9	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	当社において、社員同士の貴重なコミュニケーションの場である昼休みの食堂の利用について、2022年4月に食堂業者を変更後、社員に対して、食堂の満足度をアンケートした所、5点・3点・1点・0点の4段階評価に対して、平均は3.68点であった。満足度の向上は見られたが、その後も継続して改善していくことで、利用率アップにつながり、従業員間のコミュニケーションが更に促進されることを目指す。
	施策実施結果	アンケートに基づき、要望事項となっていた所（定食のおかずが冷たい、デザートの変種、売り切れ等）について、改善を行った。
効果検証結果	改善後のアンケート結果では3.97点となり、前回アンケートの点数を上回った。「満足していない」と回答した社員は0人となり、「満足している」と答えた回答も46%→57%となり、満足度向上がうかがえた。1日当たりの食堂利用数（月平均）も、アンケートを基にした改善の前後で259.1人/日→294.5人/日と増加傾向にあり、食堂の利用率アップによる従業員のコミュニケーション改善につながったと考えられる。	
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：津田駒工業株式会社

英文名：TSUDAKOMA Corp.

■加入保険者：津田駒工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

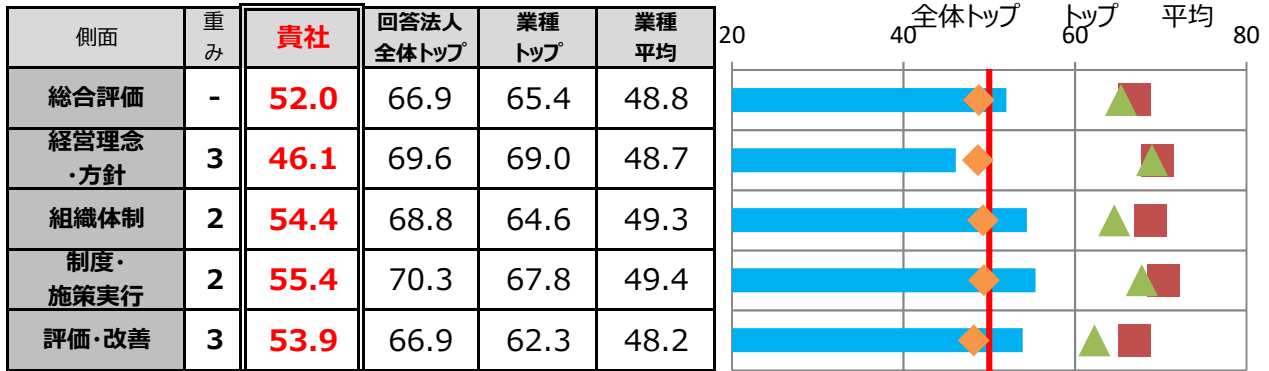
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **52.0** ↓0.5 (前回偏差値 52.5)

※「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



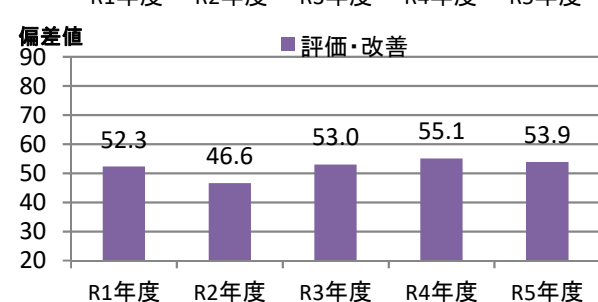
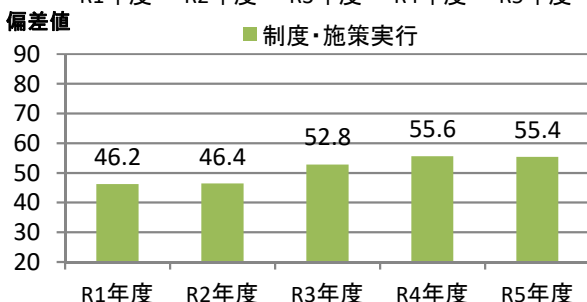
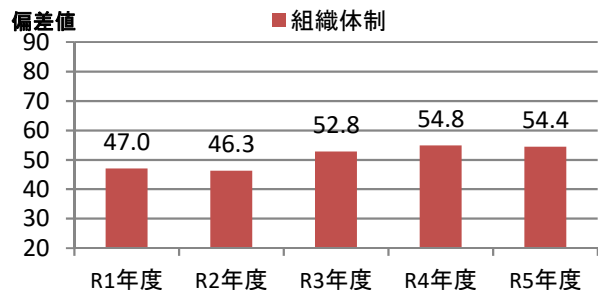
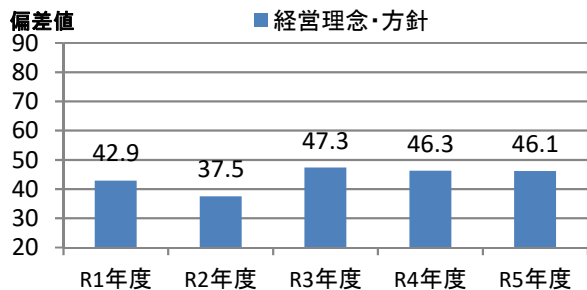
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

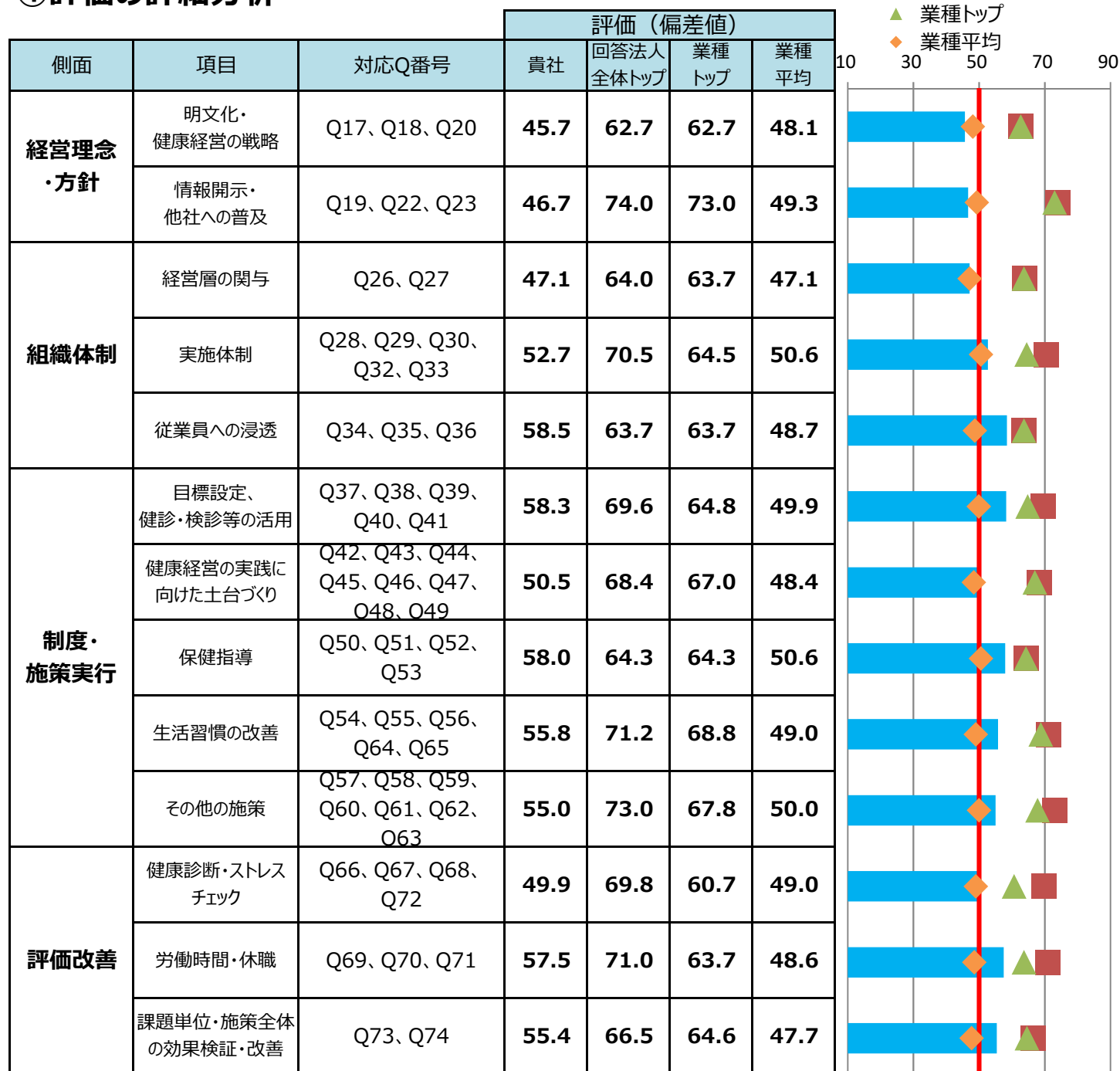
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451~1500位	1851~1900位	1451~1500位	1351~1400位	1551~1600位
総合評価	47.2	43.8(↓3.4)	51.2(↑7.4)	52.5(↑1.3)	52.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業価値の向上のためには生産性を上げることが重要で、そのためには従業員が心身共に健康でいきいきと働ける事が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	2022年度現在は BMI25以上が26.9%、有所見者率（血圧、脂質、肝機能、血糖）15.1、メンタル不調による欠勤者率は 0.81%であるが、これを2023年度までにBMI25以上の割合24.3%以下、有所見者率14.1%以下、メンタル不調による欠勤者率0.5%以下の達成を目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化や労働人口の減少による社会的な課題を考慮しながら、健康で活力ある従業員を増やし、心と身体の不調による生産性の低下を防ぐことが重要である。そのため、私たちは食事、運動、睡眠、禁煙、メンタルヘルスを重要な要素として、従業員の健康を促進し、健康経営を戦略的に推進する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員を会社におけるかけがえのない財産と捉えており、その健康を最大限に保ち、最高の能力を発揮できることを期待する。また、心身ともに健康な従業員は企業価値の向上にも不可欠であり、共に成長することを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	練習場所として体育館施設を提供している他、大会参加費の半額を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(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	昼食メニューは2種類あり(通常食 or 塩分カロリーカットのヘルシー食)、ヘルシー食の選択も可				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	運動や食事など定めた目標クリアにむけて期間中チャレンジする津田駒ヘルシーチャレンジを年に2回開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	49.1	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	57.2	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	48.9	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	54.3	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	41.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	46.9	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	当社では健康経営方針の下「津田駒ヘルシーチャレンジ」を行ってきた。最近ではチャレンジ項目（数種類有）が特定保健指導対象者への働きかけが中心になり、全従業員のヘルスリテラシー向上の機会となっていない場合も多い。ヘルシーチャレンジへの聞き取りで対象外の従業員からはチャレンジできる項目がないという声も上がっていた。より多くの従業員が参加し自身の健康への意識づけを促すためにはチャレンジ項目の工夫が必要。
	施策実施結果	チャレンジ項目に誰でも参加容易な歯磨きを追加した。ウォーキングは当初からあったが、初めて携帯アプリで飲料無料チケット配布方式も取入れた結果、若者の新規参加者が約半数を占めた。
効果検証結果	歯磨きを項目に入れた回は無かった回より参加率が2P上がった。また、トータル参加率への影響は大きくはなかったものの、携帯アプリ利用を取り入れた回のウォーキング項目への参加率は通常の約2倍になった。まだ健康に不安がない若年層や今は健診に異常のない人も含め、意識せずに「健康になる行動」をとるためには別の目標を与えることで効果があった。それがひいてはメタボ解消など疾病の発生予防となると思われる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社には従業員対象の診療所が併設されており、健康診断後の保健指導の受診率は例年90%以上である。しかし特定保健指導への参加を問う健保からの書類に対しては回答がないか「受診を希望しない」の返信が圧倒的に多く、特定保健指導参加率は低迷したまま推移している。このままでは保険料負担率もあがり兼ねない。もちろん達成率は重要だが、まずは参加率を上げることを優先していかなければならない。
	施策実施結果	特定保健指導への誘導に看護師が関わった。顔なじみの診療所看護師から、簡単に解りやすく指導の進め方やメリットを一人一人に声かけしたところ、参加者がこれまでにに対して約2倍に増えた。
効果検証結果	参加率は40%を超えた。全従業員に対して特定保健指導の対象者を減らす取り組みも行うが、併行して、増加する高リスク対象者には参加してもらえするための工夫が必要と実感した。今後は、たとえ看護師による声かけがなくても手に取って読んでもらえる文書を送付することや、参加が当たり前の風土づくりも大切である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：木村工機株式会社

英文名：KIMURA KOHKI 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：機械

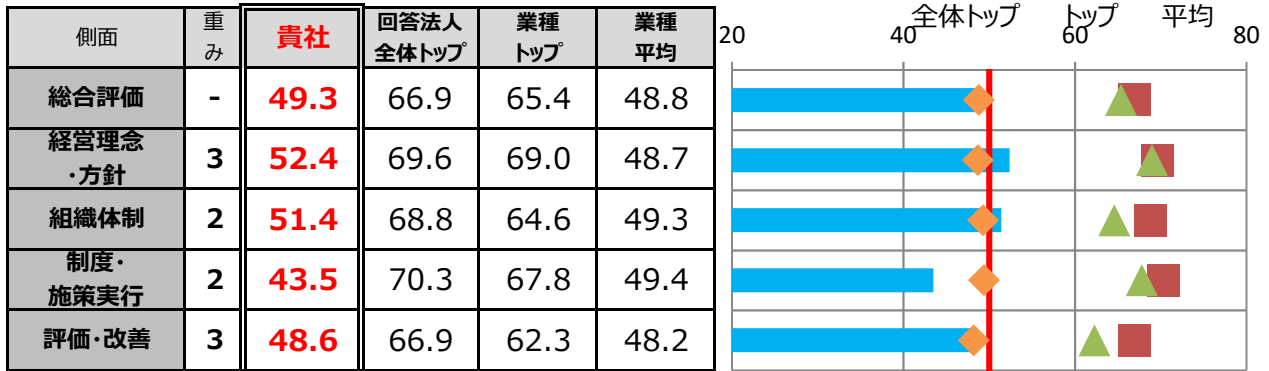
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.3** ↑11.4 (前回偏差値 37.9)

※「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



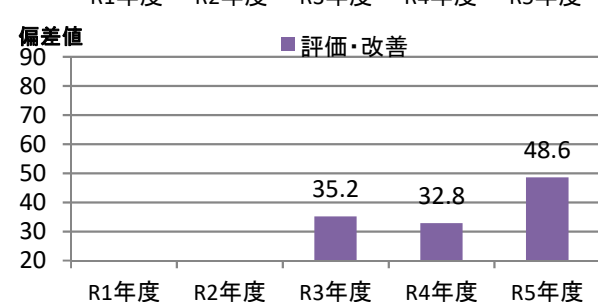
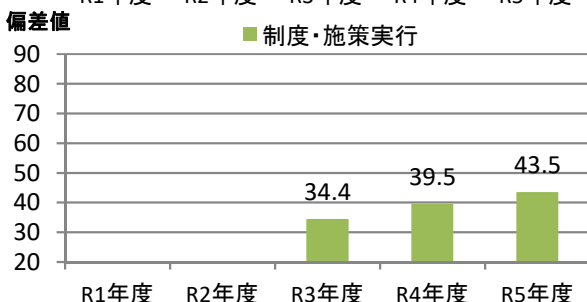
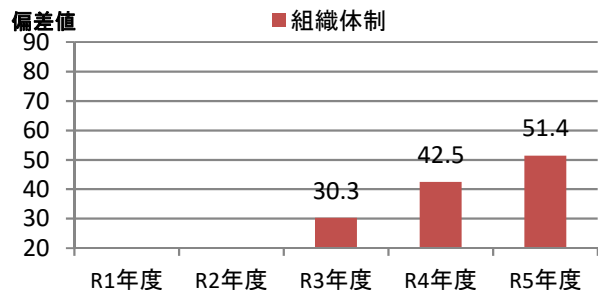
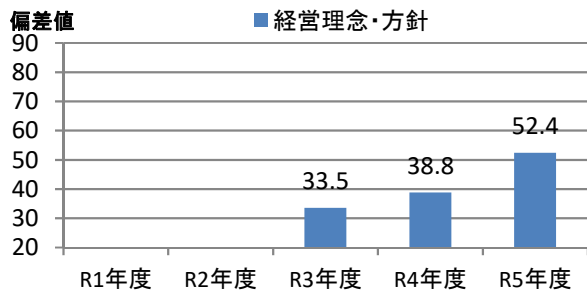
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

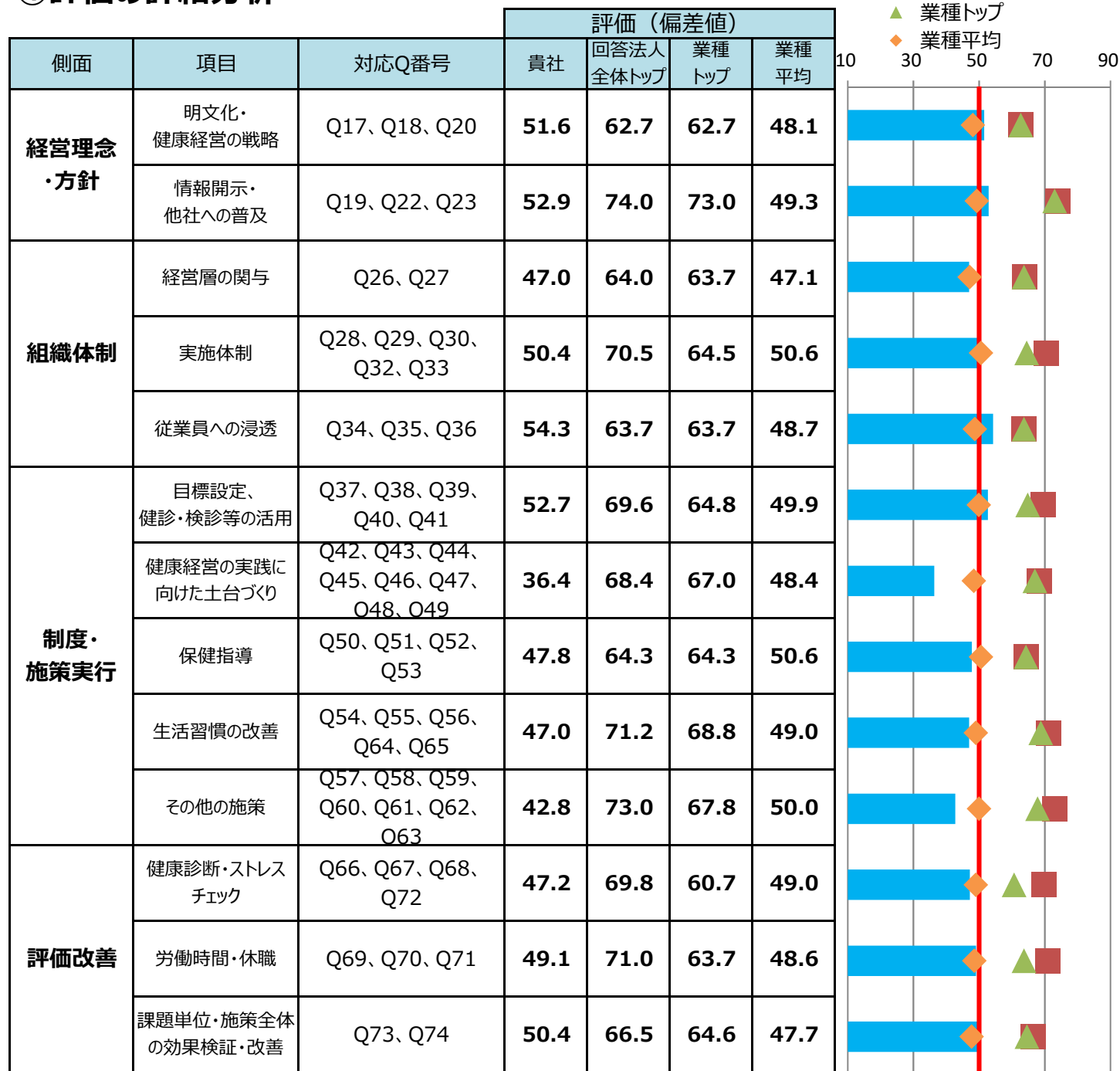
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2651~2700位	2801~2850位	1901~1950位
総合評価	-	-	33.6(-)	37.9(↑4.3)	49.3(↑11.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員アンケートから「運動不足を感じている」「睡眠により十分な休養が取れていない」「喫煙者が全国平均より高い」等の課題が抽出され、不健康や疾病による生産性低下や離職が懸念される。従業員に長く健康で働いてもらうことが企業活動を維持・成長させるための重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	企業として従業員の健康維持増進に積極的に関与・サポートすることにより、「従業員の健康」「生産性の向上」「企業価値の向上」につながることを期待する。 【具体的な効果】 ・健康状態の早期改善、治療 ・体力と気力の回復 ・ストレスの解消、体力増進 ・将来的な健康リスクの低減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化による労働人口減少が予測される中、新入社員の早期退職の防止や弊社独自のノウハウをもつ従業員に長く就業してもらうために、働きやすい環境の創出とワークエンゲージメントの向上が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	風通しのよい社風と良好なコミュニケーションで明るい職場環境を創出し、「運動不足」「睡眠不足」「喫煙率の低下」など戦略的に従業員の健康へ配慮することで人材の定着と採用力の向上を図る。その結果として企業価値の向上を期待する。

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.kimukoh.co.jp/sustainability/society/wellness				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.kimukoh.co.jp/sustainability/society/wellness				
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)	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	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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内クラブ活動に補助金を支出				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.1	%

■ 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	特定保健指導対象者にアプリを提供し、栄養士からの助言を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

■ 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	年2回ゴルフイベントを開催し、参加補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.3	49.1	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	44.6	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.6	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	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	57.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	46.9	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	空調機器メーカーとして、健康で安心・快適な空気環境を提供する役割を担っており、受動喫煙問題は会社としても取り組むべき課題である。 また、2020年度の喫煙率が「28%」であり、喫煙者の今後の健康被害が懸念され、これまで喫煙率低下に向けた取り組みは行っていなかったが、従業員が長く健康で働けるように推進していく。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・就業時間禁煙の実施 ・禁煙セミナーの実施 ・禁煙ハンドブックの配布 ・禁煙外来の受診サポート <p>2020年度喫煙率実績：28% 2022年度10月アンケート結果：22.5% 2023年度4月アンケート結果：23.4% 9月アンケート結果：20.7%（目標20%） 現状2023年度目標は未達成。今後も禁煙外来費用補助や啓発活動を行いさらに喫煙率低下を目指す。</p>
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員アンケートの結果、「普段の睡眠で休養がとれていますか」という設問に「あまりとれていない」「全くとれていない」と回答した人の割合が38.5%であった。 従業員が健康で安全に働くために睡眠状況の改善が重要な課題である。 質の高い睡眠が習慣化されることで生産性の向上と事故の防止につながると考え、リテラシーの向上に努め行動変容を図る。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・健康情報の配信⇒「保健師からのお知らせ」にて睡眠を取り上げた ・独自の動画セミナーの配信⇒保健師により22分間の動画を作成し配信した <p>「普段の睡眠で休養がとれていますか」という設問に「あまりとれていない」「全くとれていない」と回答した従業員の割合 2022年度10月：38.5% 2023年度4月：36.5% 2023年度9月：42.2% 実施時期が残暑と重なった影響があったと思われる、割合は増加した。 自身の健康問題で「睡眠」をあげた人は37%であり、今後も継続して情報発信、啓発を行う。</p>

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日阪製作所

英文名：HISAKA WORKS, LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：機械

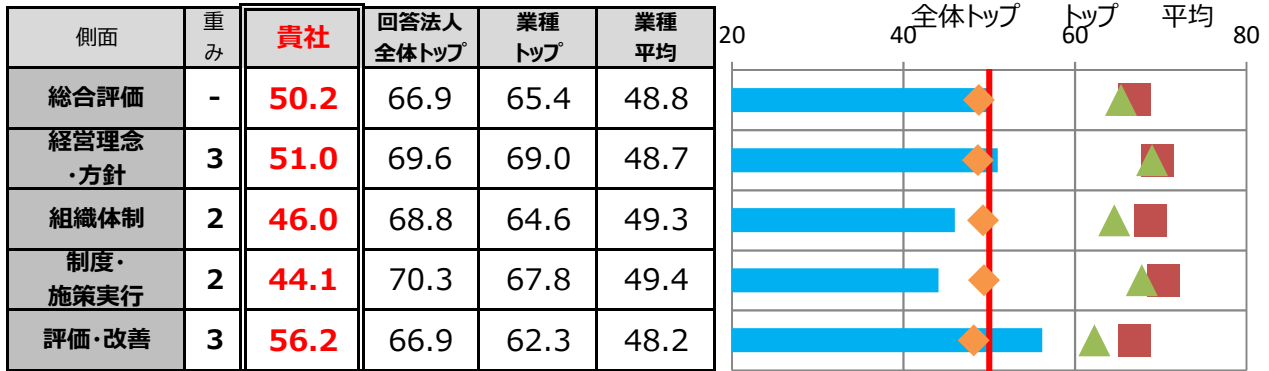
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.2** ↑14.6 (前回偏差値 35.6)

※「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



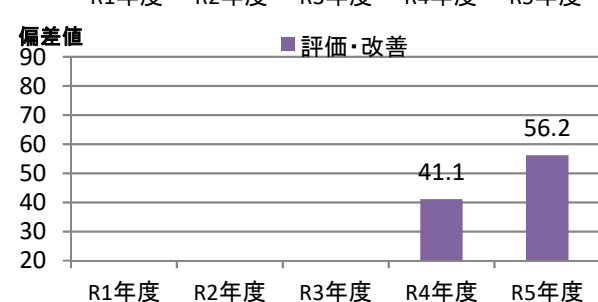
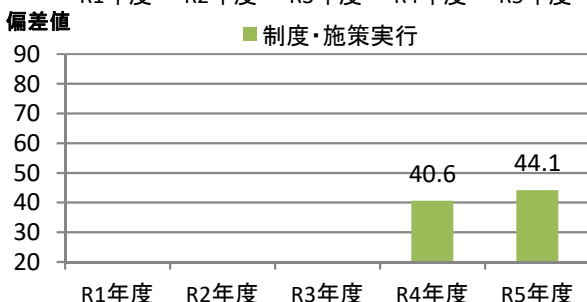
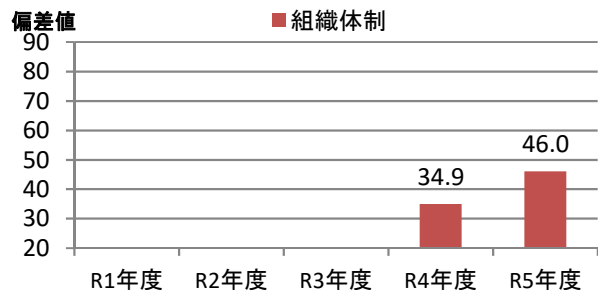
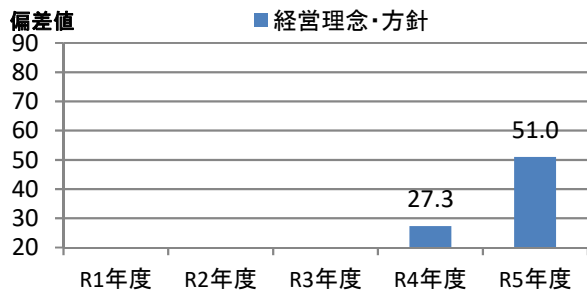
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

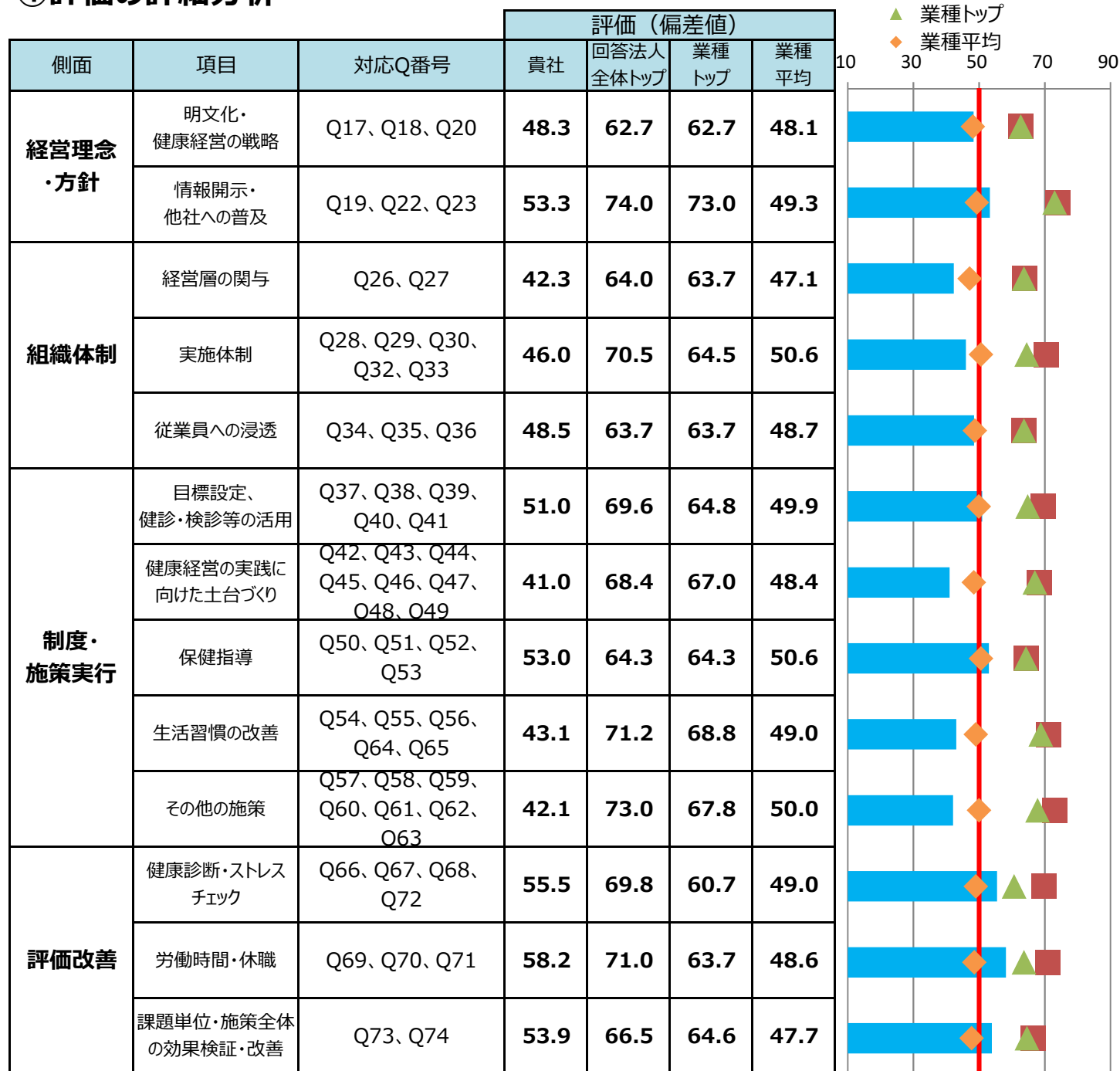
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2901~2950位	1801~1850位
総合評価	-	-	-	35.6(-)	50.2(↑14.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が自分の成長を追求でき、パフォーマンスを十分に発揮できる環境をつくっていくことが、企業の持続的成長の大きな鍵を握っていると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	心と身体の健康を増進することで、アブセンティーズム・プレゼンティーズム・プレゼンティーズムの低減をはかり、生産性の向上を実現する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 事業を発展させるためには、一人一人の挑戦を促し、お互いが協力し合う、活力ある社員集団を実現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	健康で働きがいを持って仕事を行う社員が増えることを期待している。具体的な指標として、ワークエンゲージメント50以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://hisakaxsub01.xbiz.jp/csr/contribution.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://hisakaxsub01.xbiz.jp/csr/contribution.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://hisakaxsub01.xbiz.jp/csr/contribution.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://hisakaxsub01.xbiz.jp/csr/contribution.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	70.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	ピアボーナスの導入・利用促進。1ポイント1円換算でギフト券・寄付を従業員が選択できるシステム				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	野球部とテニス同好会の大会参加費や活動費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	7.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	43.7	49.1	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	52.8	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	48.9	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	45.1	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	57.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	46.9	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	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	退職者の復職判断や通勤訓練、試し勤務の取り扱いなどの基準があいまいで、復職後のフォローも職場に任せっきりであった。結果、復職後に再発して再退職となるケースがあった。
	施策実施結果	退職者の復職までのフローを作成し、手順及び基準を明確にするとともに、復職後の産業医面談などのフォロー体制を確立した。
効果検証結果	退職者の職場復帰フローと復職基準を明確にして、復職後のフォロー体制が確立したことで、復職後の再退職者がゼロになった。	
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	新型コロナウイルス（COVID-19）による職場クラスター発生防止
	施策実施結果	在宅勤務の奨励や業務時間中のワクチン接種を認めることや事務机や会議室にパーティション設置するなどの対策と「新型コロナウイルスに関する従業員の行動指針」を決めて社員に周知徹底をはかった。
効果検証結果	個人レベルの感染者は出たが、職場レベルのクラスター発生は防止できた。	

※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：ナブテスコ株式会社

英文名：Nabtesco Corporation

■加入保険者：ナブテスコグループ健康保険組合

上場

■所属業種：機械

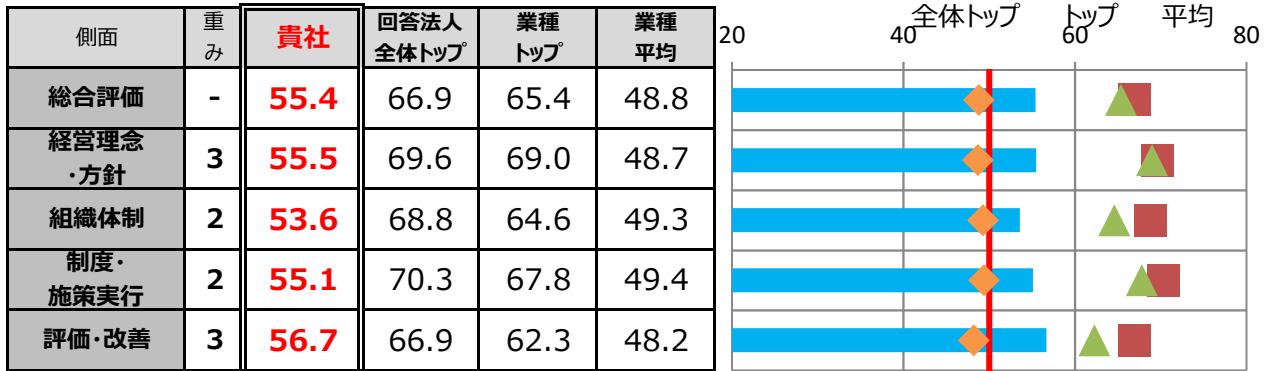
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051～1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.4** ↑5.1 (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



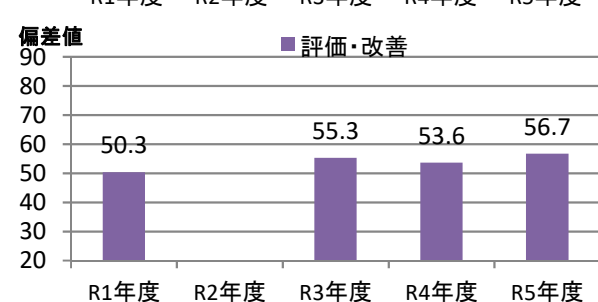
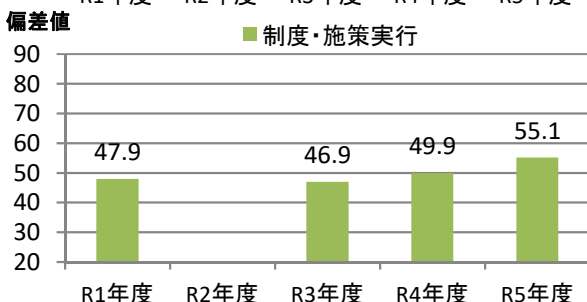
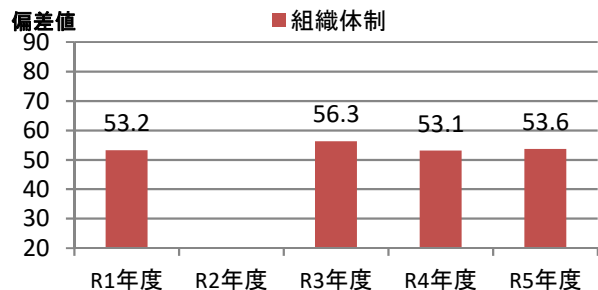
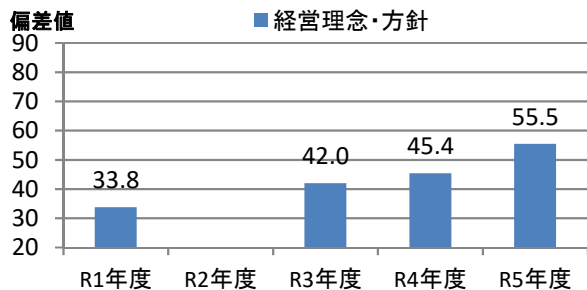
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

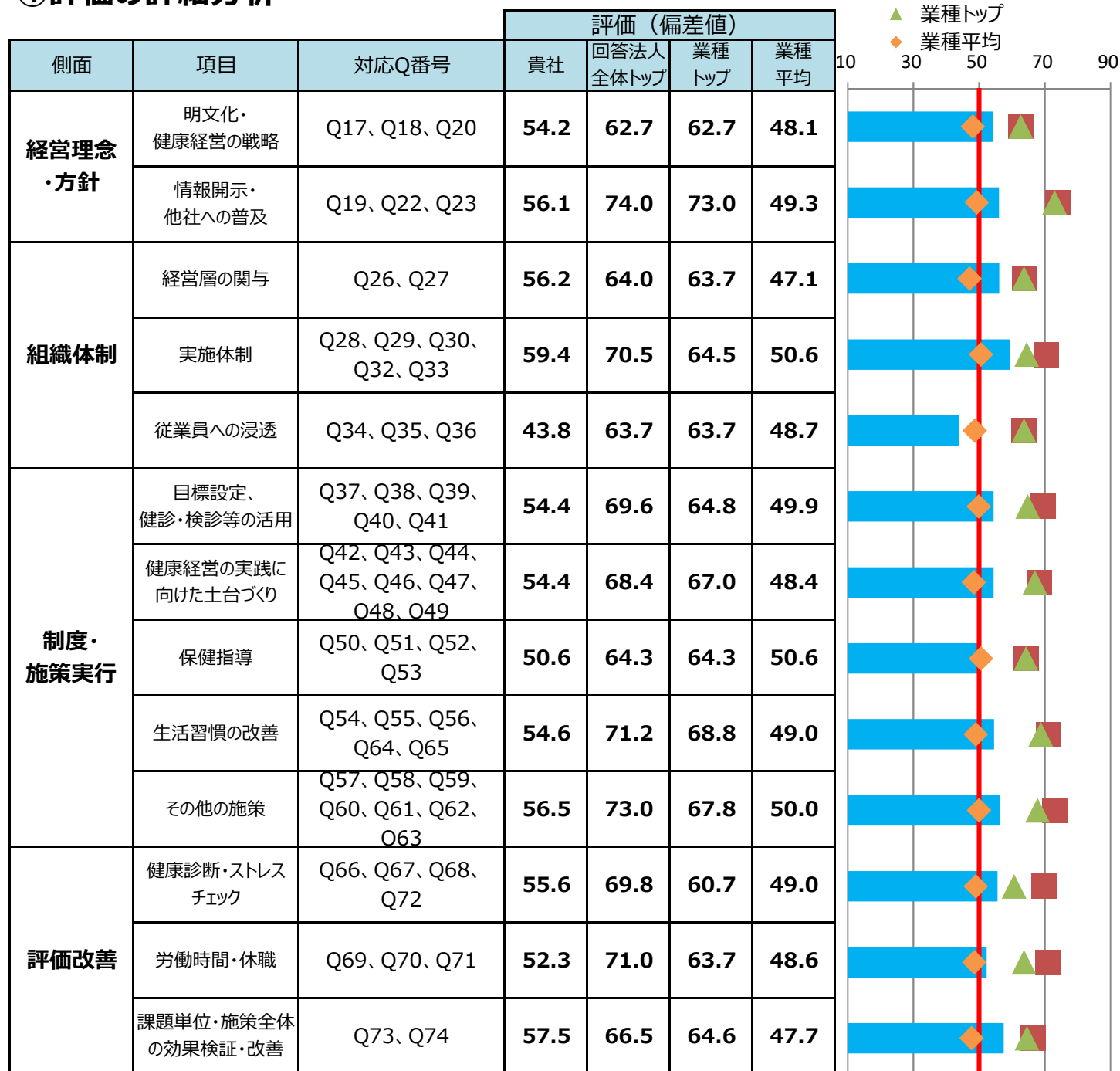
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1601～1650位	-	1601～1650位	1601～1650位	1051～1100位
総合評価	45.5	-	49.8(-)	50.3(↑0.5)	55.4(↑5.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社が持続的に発展していくためには、社員とその家族の一人一人が心身ともに健康で“安全・安心・快適”であることが不可欠と考える。2022年データより、アブセンティーズムは2日（昨年比増）、プレゼンティーズムは86.1%（昨年比減）でいずれも僅かに悪化している。健康経営で解決したい経営課題を、社員の生産性の向上と定め、アブセンティーズム・プレゼンティーズムを低減していくことが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	全社員を対象としたヘルスリテラシー向上研修やウォーキングイベント、卒煙プログラムにより社員のヘルスリテラシーの向上、生活習慣病の予防に対する行動変容、有所見率の低減、生活習慣病の予防が期待できる。また、ハイリスクアプローチとして、健診結果によるポイント制保健指導、重症化予防PGMの保健指導を実施することで、疾病の重症化を予防でき、結果としてアブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減へ繋げる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://nabtesco.disclosure.site/ja/themes/197

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://nabtesco.disclosure.site/ja/themes/197				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://nabtesco.disclosure.site/ja/themes/197				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://nabtesco.disclosure.site/ja/themes/200				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	16	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	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	93.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内のクラブ活動に参加することができ、活動費の金銭補助、場所の提供、社内運動イベントを開催				
(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	13.3	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善支援のアプリを活用し、専門家による助言を受けることや相談ができる体制を整備している。				
(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	4.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進、運動イベントの支援のツールとしてアプリを活用し、歩数や達成したい健康タスクを管理している。				
(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	20.3	%

- 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	89.7	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.0	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.2	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	48.9	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	48.0	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	60.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.6	46.9	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	2022年の定期健康診断結果有所見率（中性脂肪、悪玉コレステロール、血圧）の高さ、全国平均を上回る肥満者率・喫煙率は生活習慣病のリスクや社員の欠勤休業（アブゼンティーズム）や仕事の出来（プレゼンティーズム）の悪化の要因一つとなっている。
	施策実施結果	全社員へヘルスリテラシー向上の研修を実施。一定の基準を設け就労制限ポイント制保健指導や、健保事業として腎症重症化予防PGMや肥満改善PGMを実施。
	効果検証結果	プレゼンティーズム（仕事の出来）は2021年から測定し、2021年の平均点数86.6点、2022年86.1点で若干低下。アブゼンティーズムは一人当たりの病欠欠勤日数の平均を算出し、2020年1.7日、2021年1.9日、2022年2.0日で増加傾向。社員の生活習慣改善取組率は、2020年24.3%、2021年24.9%、2022年25.2%で増加。効果的な方法を引き続き検討したい。
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：株式会社ニッセイ

英文名：Nissei Corporation

■加入保険者：プラザ健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

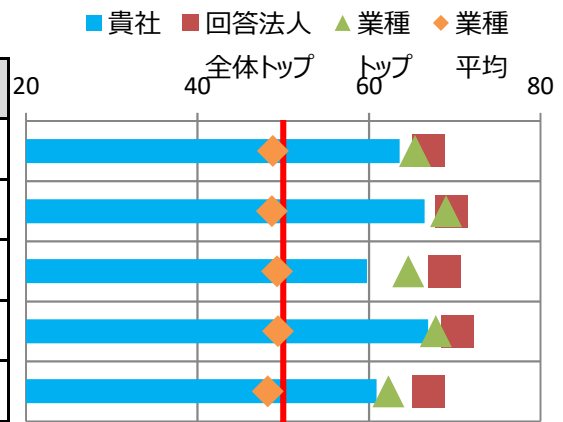
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↑2.2 (前回偏差値 61.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.6	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	66.5	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	59.8	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	66.9	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	60.9	66.9	62.3	48.2



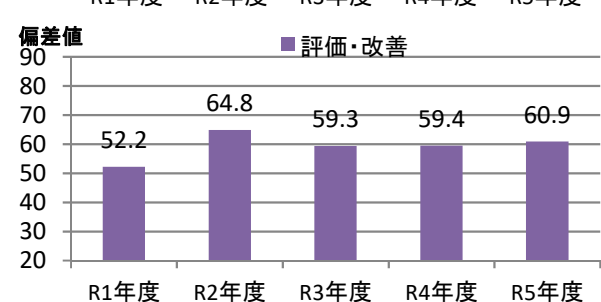
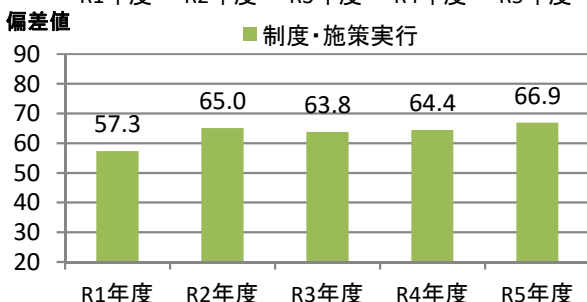
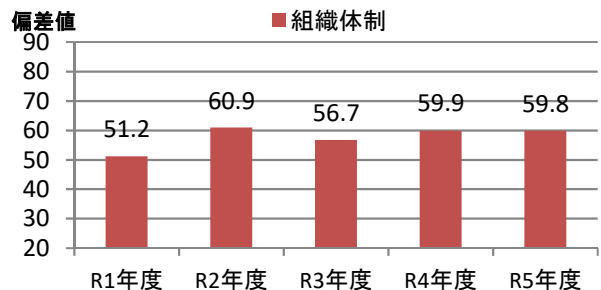
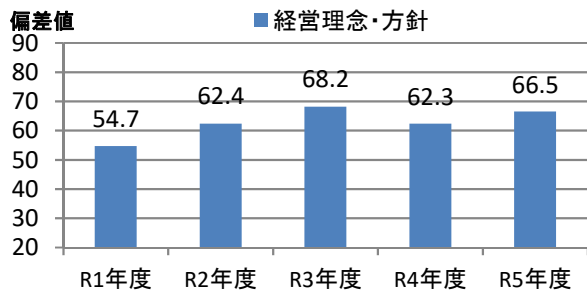
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

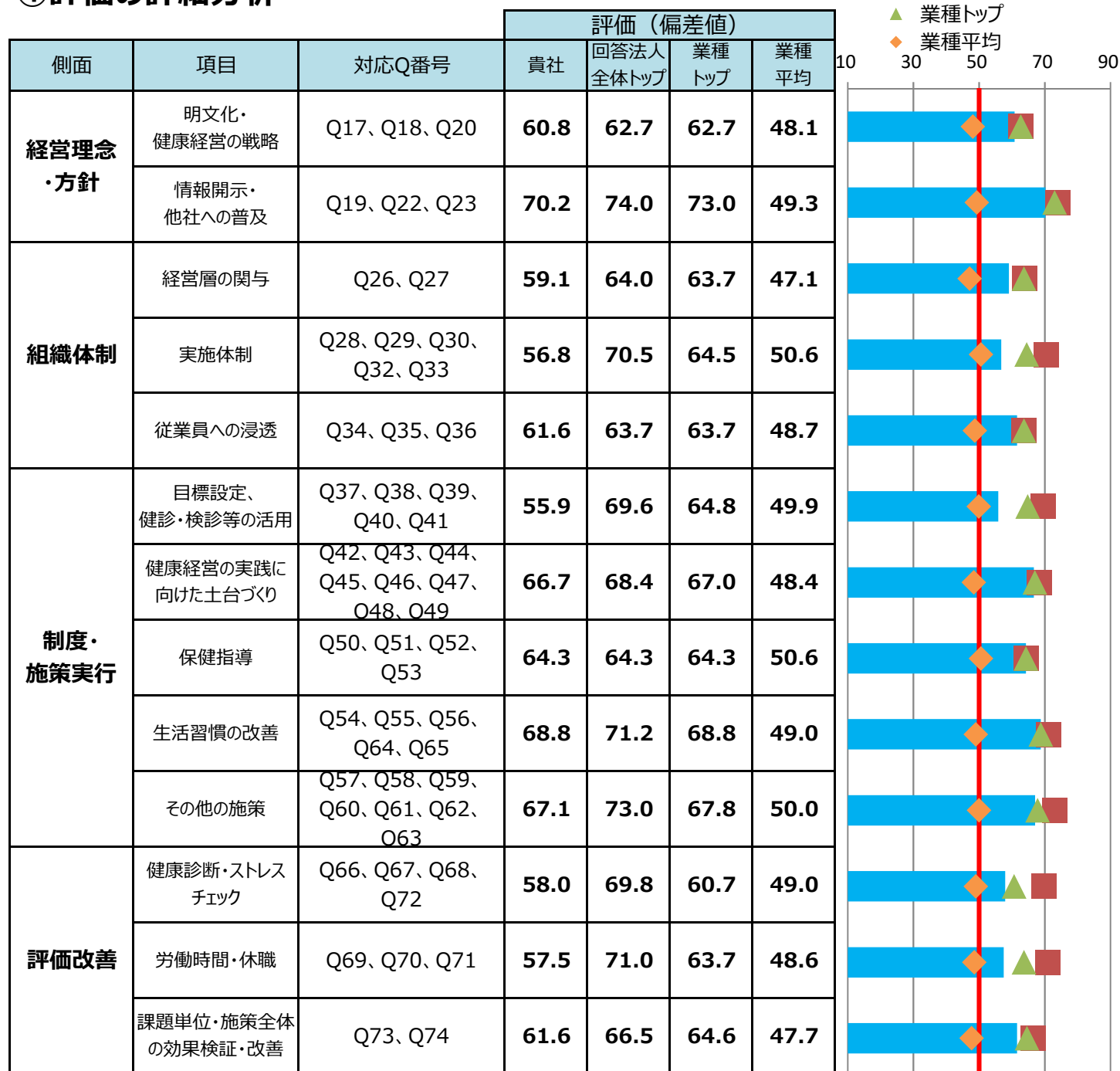
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	101~150位	151~200位	351~400位	101~150位
総合評価	53.8	63.3(↑9.5)	62.4(↓0.9)	61.4(↓1.0)	63.6(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ここ数年、20-30歳代のメンタルによる傷病休職者が目立つようになった。パフォーマンスのみならず、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの両面からも課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとり、特に20-30歳代が休職することなく能力が発揮できパフォーマンスが向上することを期待している。具体的には20-30歳代向けのメンタルヘルス対策を3カ年で実施し休職者を軽減し、アブセンティーズムの低減(1か月以上の休職者発生率0.5%以下)プレゼンティーズムの改善(Wfun21点以上の者10%以下)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 メンタルヘルスの休職者は、長期化や退職するケースも散見される。これは人材定着が難しく持続的な事業の推進においても大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルスでの休職者を軽減し従業員が生き生きと働き続けることを期待している。具体的な指標はいきいき度(ワークエンゲージメント)の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nissei-gtr.co.jp/corporate/employee_health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	1	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	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年一回、会社をより働きやすくしていくために全従業員から意見を吸い上げている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 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	600kcal以下で栄養素もバランスよく取れるセットメニューを、食堂にて提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.4	%

■ 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	年2回の健康づくり活動（チーム戦・個人のウォーキングイベント）に加え、日ごろから階段利用の推奨を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	63.6	49.1	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	61.4	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	48.9	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	65.1	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	64.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.6	46.9	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	ここ数年20-30歳代のメンタルによる傷病休職者が目立つようになった。パフォーマンスのみならずアブゼンティズム、プレゼンティズムの両面からも課題である。 従業員一人ひとりが能力を発揮できパフォーマンスが向上するためにも20-30歳代向けのメンタルヘルス対策を3カ年計画で実施し、まずは若年層の現状把握（アテネ不眠尺度・人生満足度尺度・生活習慣等）をしメンタルヘルスの発症予防の要因を探り施策につなげる
	施策実施結果	セミナー合計5回実施、参加率100% 不眠症疑い37%、人生満足度平均21.1点（35点満点）、スマホ・PCなど仕事以外での使用時間 平日平均2.9時間休日平均5.3時間
効果検証結果	セミナー3カ月後、アテネ不眠尺度や生活習慣の行動変容についてのアンケートを実施。その結果睡眠良好が5割まで回復し項目では寝つきがよくなった、日中の活動がよくなったと改善傾向がみられました。生活習慣では運動の実行、スマホを使わずに目覚まし時計で目覚める行動が目立ちました。	
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	がん検診の受診率は9割と高値だががん項目の2次検査は5割と低迷。未受診者からはがん発見者もみうけられるので、人財の確保、生産性の向上（アブゼンティズム、プレゼンティズムの改善）からも受診率向上は必要である。
	施策実施結果	提携医療機関を二つに増やし、総務課が予約の窓口業務すること、社長のメッセージ付き勸奨封筒の利用100%、保健師からの電話勧奨90%、毎月の安全衛生委員会でも部門別受診率の公表100%実施。
効果検証結果	2つの提携医療機関を持つことで従業員が選択することができ、予約代行も行ったため、受診しやすくなったという声も聞かれた。継続して社長のメッセージ付き勸奨封筒の利用や社長のブログにもメッセージで受診の重要性を配信し、保健師からの電話勧奨、毎月の安全衛生委員会でも部門別受診率の公表などにより、受診率は70%と高い割合を維持することができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社瑞光

英文名：ZUIKO CORPORATION

■加入保険者：東淀川健康保険組合

上場

■所属業種：機械

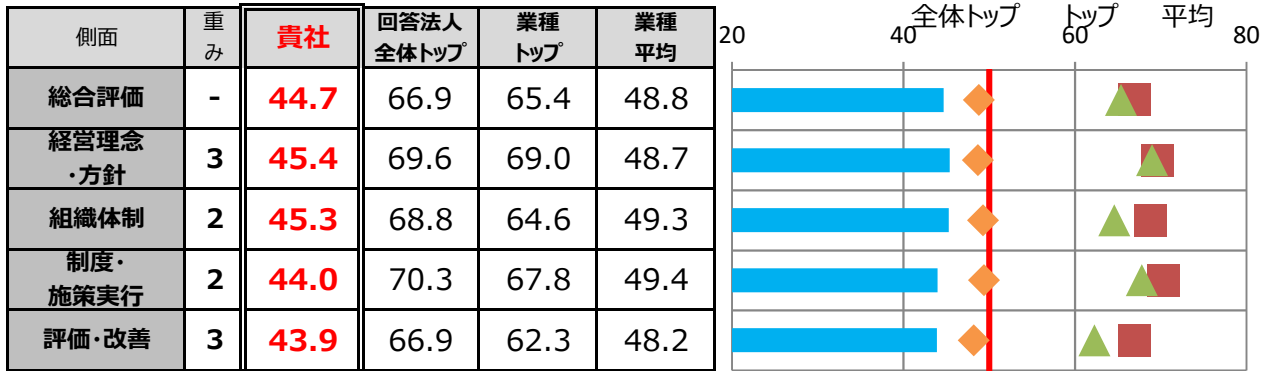
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.7** ↓0.8 (前回偏差値 45.5)

※「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



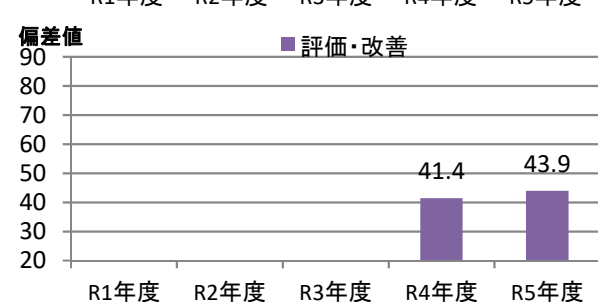
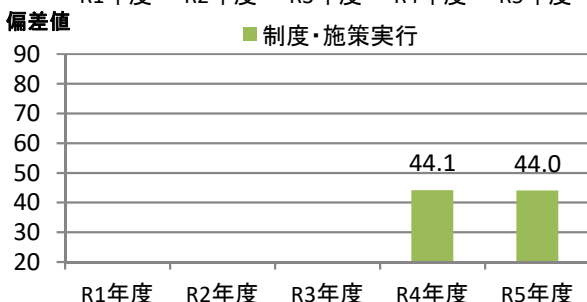
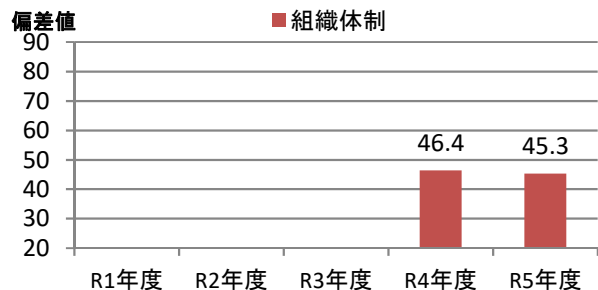
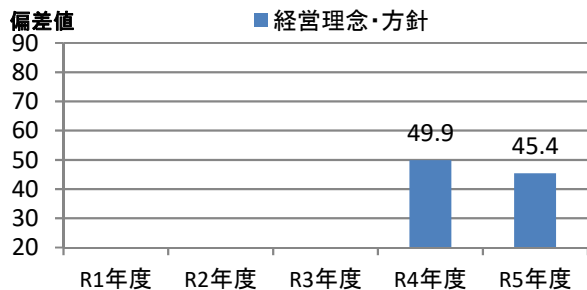
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

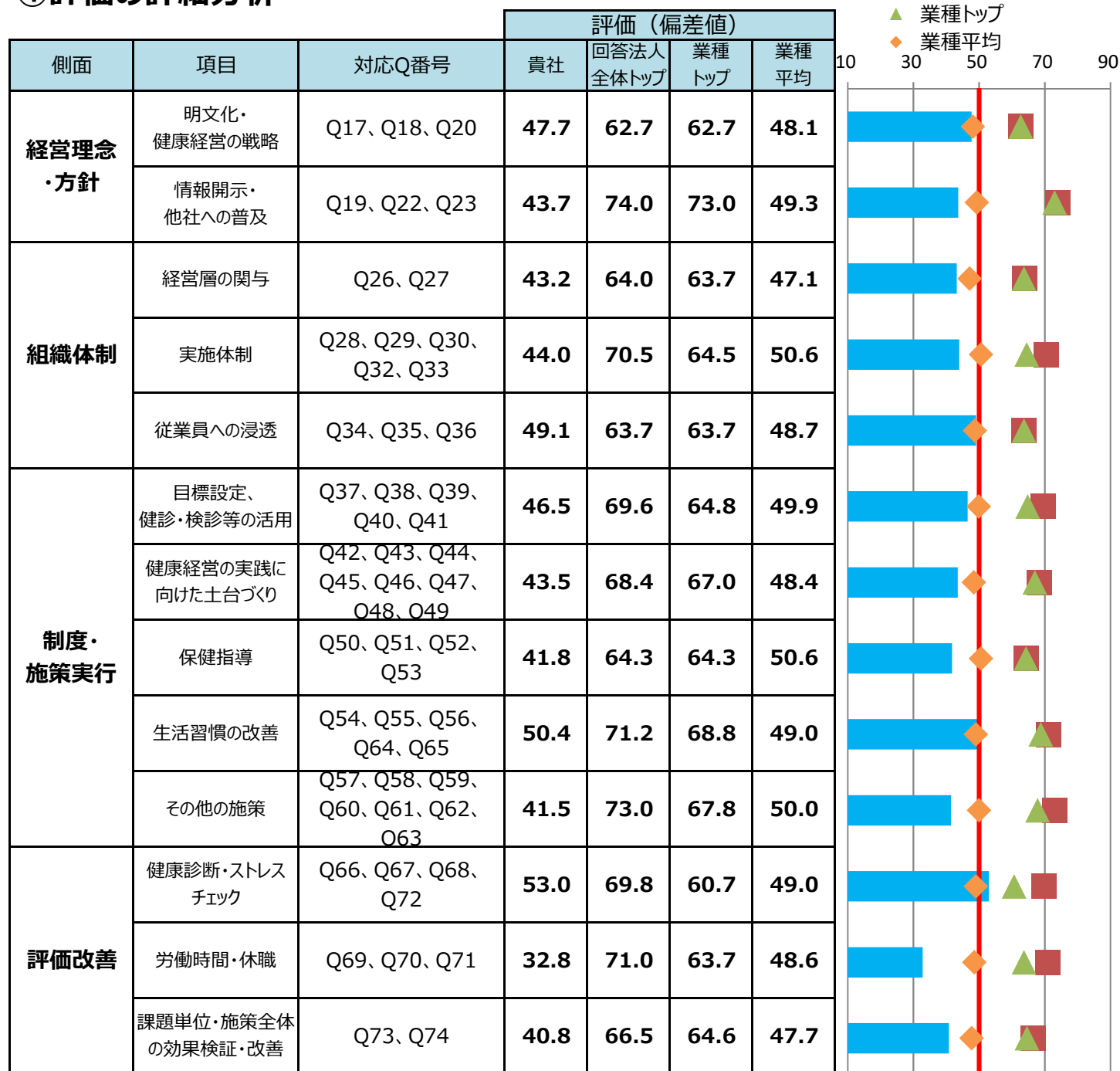
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2201~2250位	2551~2600位
総合評価	-	-	-	45.5(-)	44.7(↓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 法令に沿ったレベルでの健康管理活動（定期健康診断、ストレスチェックなど）活動は実施しているが、健康増進に向けた積極的な活動については、更に推進する余地がある。
	健康経営の実施により期待する効果	本制度を活用した健康管理の啓蒙活動に加え、具体的な取り組みにより、健康問題での人材の離脱を防止すること、健康サポートへの投資を行い、定年まで活躍できる安心感を提供することで、従業員のエンゲージメントに繋げる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	設立60周年を記念して、従業員を対象とした祝賀パーティーを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.5	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善についての健康セミナーを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

- 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	全国安全週間・労働衛生週間の期間中、転倒等リスク評価セルフチェックシートの実施を働きかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	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	6.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	49.1	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	48.0	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.1	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	27.9	48.9	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	33.6	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	54.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.9	46.9	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	研究・開発部門については、36協定の特別条項を結んでいるため、長時間の時間外労働が行われているのが現状。月80時間以上の時間外労働が複数発生しており、削減が急務となっている。
	施策実施結果	安全衛生委員会を通じて、各部門へ時間外労働の削減を呼び掛けるとともに、医師による面接指導の対象要件を部門間で周知するよう依頼した。また、対象者へは個別に面談をするなどし、削減を勧奨した。
効果検証結果	受注状況により差があるものの、全体としては法定外労働（45時間超）が2019年度と比較して164名減少した。	
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	多くの企業の特許を扱っているため、データ保護の観点から在宅勤務を推奨しづらい社内事情がある。
	施策実施結果	在宅勤務時の暗号化通信使用、遵守事項の提出を徹底させることにより、情報漏洩がない在宅勤務体制の構築を図った。
効果検証結果	幸いなことにヒヤリハットも含めて情報漏洩は発生しておらず、感染拡大時は在宅勤務実施するという選択肢を従業員へ提供することができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オイレス工業株式会社

英文名：OILES CORPORATION

■加入保険者：神奈川県機器健康保険組合

上場

■所属業種：機械

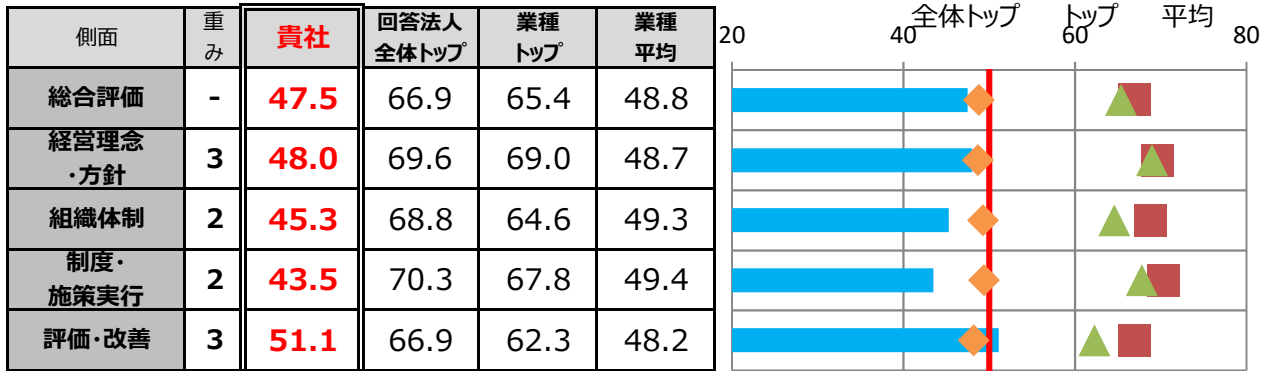
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.5** ↑1.1 (前回偏差値 46.4)

※「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



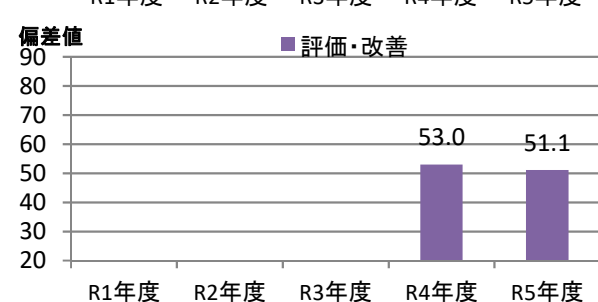
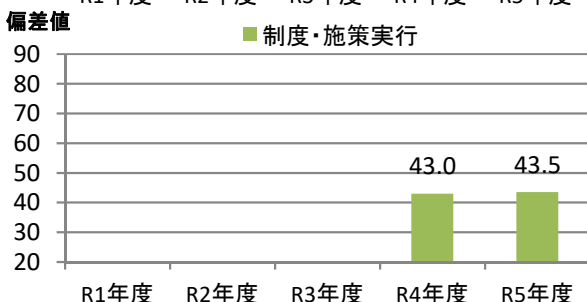
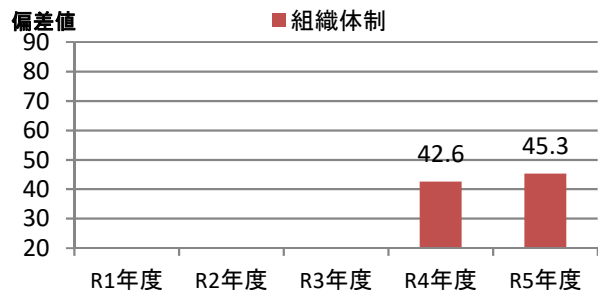
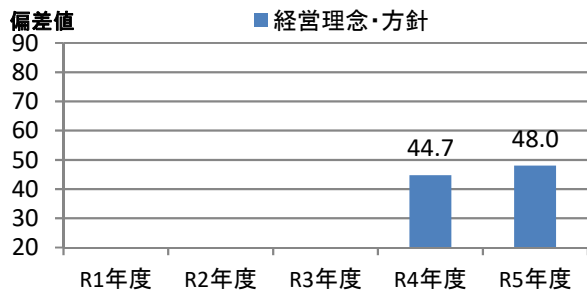
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

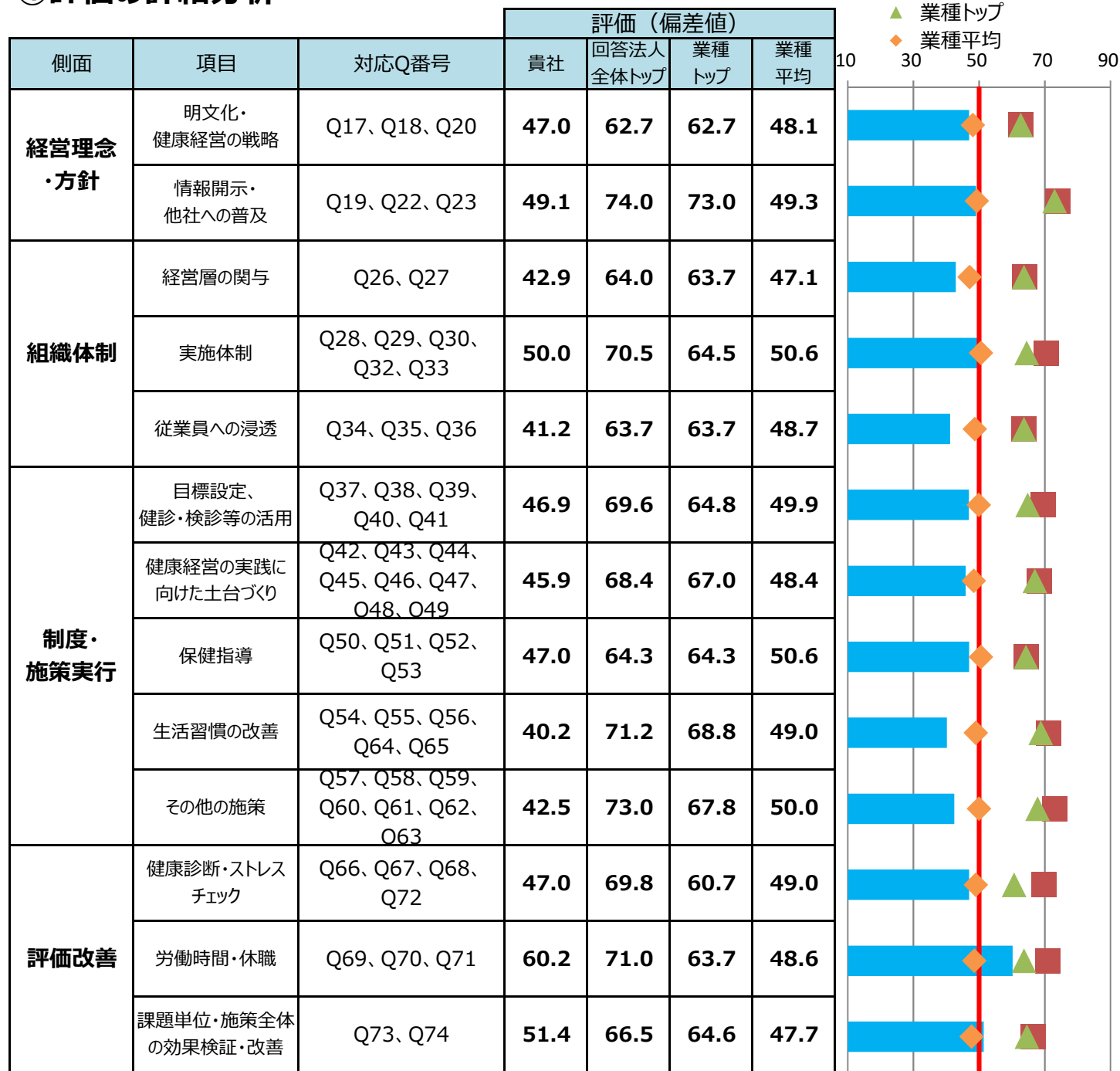
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2101~2150位	2151~2200位
総合評価	-	-	-	46.4(-)	47.5(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化や生産設備のDX化等の様々な環境変化に伴い、従業員のワークエンゲージメントを保持し活気ある職場づくりや長く働き続けられる環境の実現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	ストレスチェック集団分析の活用や保健師・臨床心理士などの専門職による支援などでストレス要因を減らし、健康で活力ある従業員を増やすことでパフォーマンスの維持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	人材定着や採用力向上 少子化に伴う生産年齢人口の減少や従業員の高齢化を背景とした深刻な人手不足の中で、若年層の離職防止や新規採用の拡大は企業の持続的な成長において大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	専門職による支援などで若年層のスムーズな職場適応や、柔軟で多様な働き方を実現するための制度の充実で、従業員が長く働き続けたいと思えることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.oiles.co.jp/sustainability/society/human_capital/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	72.1	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全従業員対象に同好会・サークルへの参加推奨。年齢問わず交流できる場として活用できるよう金				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	共済会主催の健康増進ウォークラリーを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	88.8	%
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	41.1	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.0	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.6	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.8	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	48.9	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	56.0	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	40.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.1	46.9	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	定期健康診断にて要医療者（再検査・精密検査）となった従業員の受診勧奨は実施されているが、受診状況の確認が不十分であり、有所見者の低下が見られない原因のひとつであると考えられる。
	施策実施結果	各拠点の保健師による保健指導及び受診勧奨を9月までに実施し、後期健康診断および人間ドック受診状況を踏まえて12月までに受診状況の確認を行った。
効果検証結果	平均受診率は約60%であり、各拠点ごとに受診率の差が確認された。特に受診率の低い拠点では再度受診勧奨や、二次検査受診補助の周知を行い勧奨を強化した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年では入社5年目以下でのメンタルヘルス不調者の増加や離職が見られ、若年層での職場適応状況の改善や不調の早期発見が必要である。
	施策実施結果	入社後3か月以内に新入社員全員に保健師による面談を実施、実習や仮配属終了時期には人事担当者からのヒアリングを実施し、不調の傾向が見られた際には職場調整や、臨床心理士によるカウンセリング支援を実施した。
効果検証結果	不調傾向が見られた場合も悪化を防ぎ業務の継続を支援することができた。また不調が新たにみられた際には早い段階で従業員本人から相談できるような体制を作ることができた。	

※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： 静甲株式会社

英文名： SEIKO CORPORATION

■ 加入保険者： 給与健康保険組合

上場

■ 所属業種： 機械

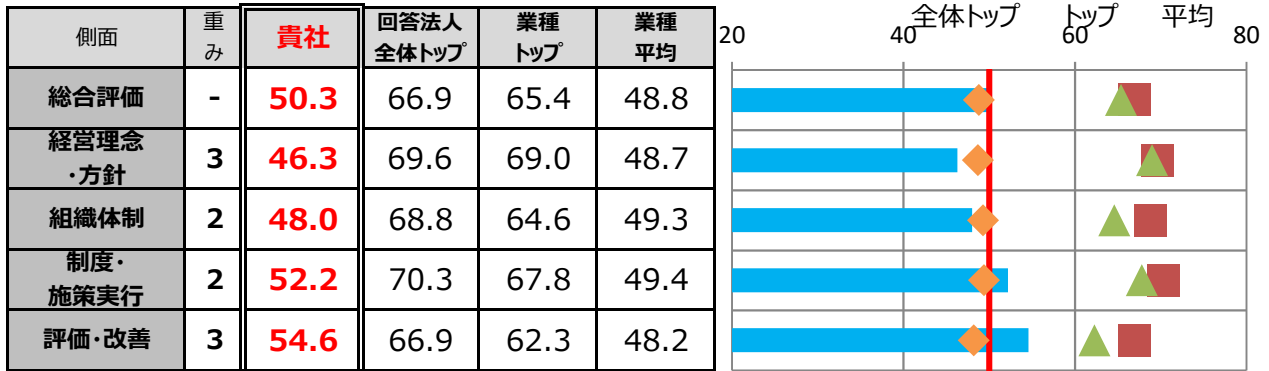
① 健康経営度評価結果

■ 総合順位： **1751~1800位** / **3520 社中**

■ 総合評価： **50.3** ↑1.2 (前回偏差値 49.1)

※「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



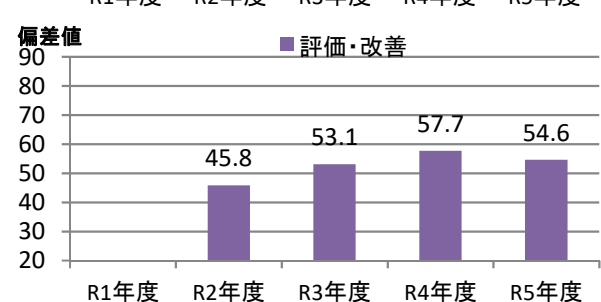
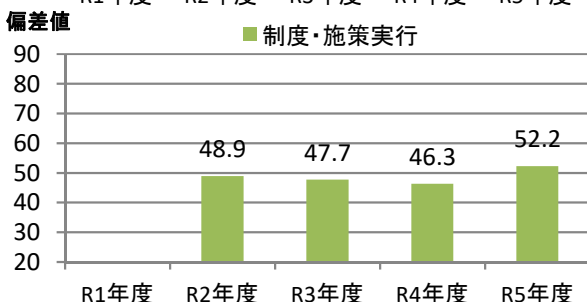
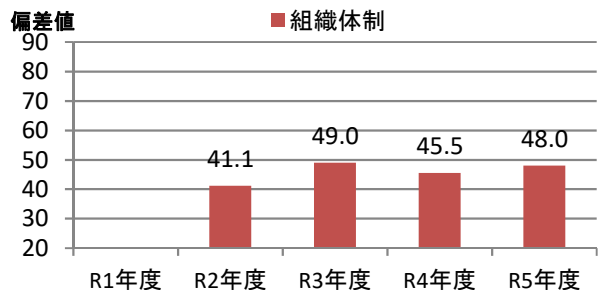
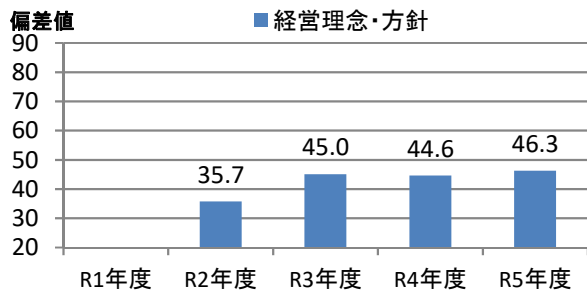
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

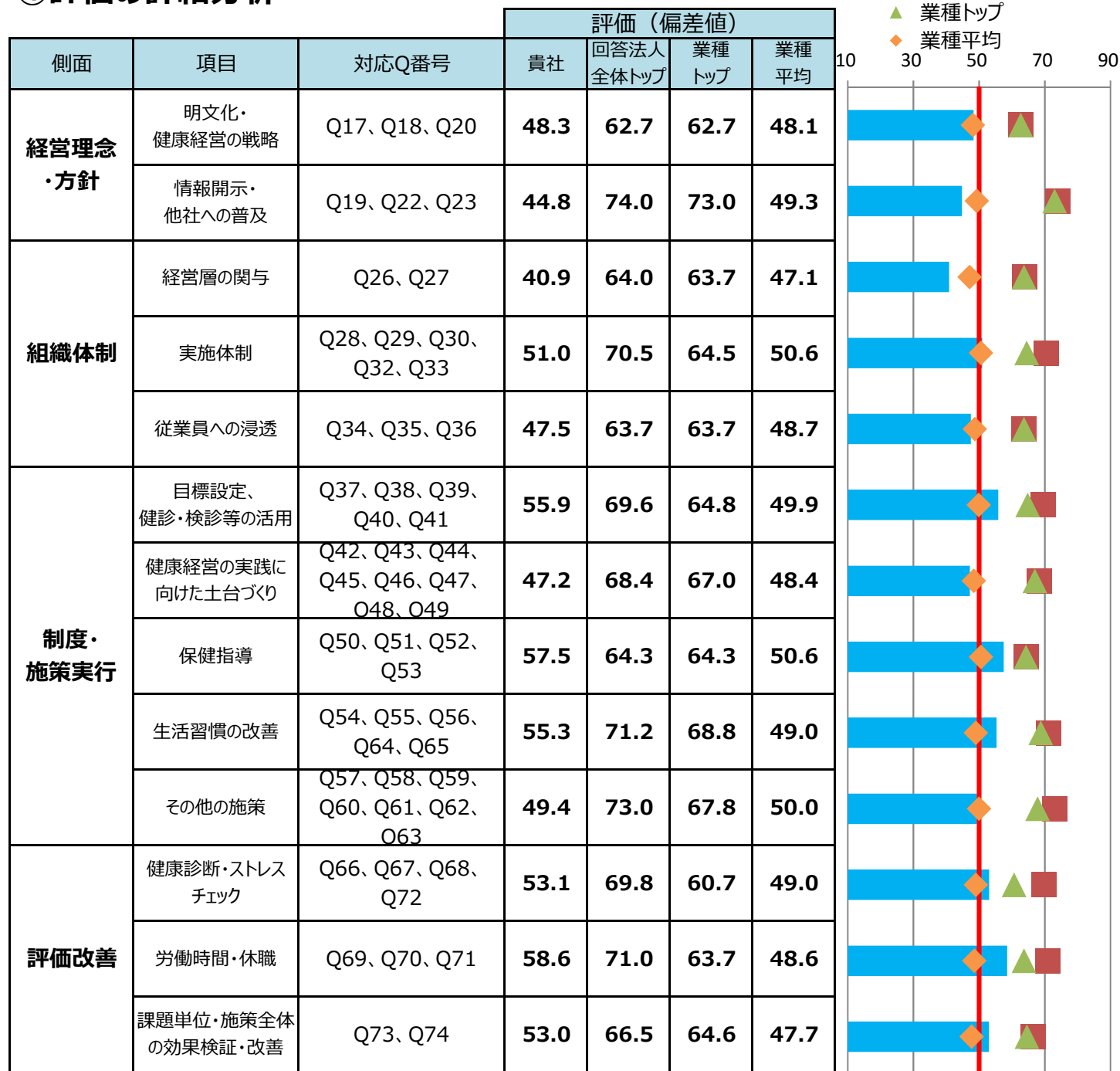
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	1951~2000位	1701~1750位	1751~1800位	1751~1800位
総合評価	-	42.5(-)	48.8(↑6.3)	49.1(↑0.3)	50.3(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の健康宣言にもある、従業員一人ひとりが明るく心身ともに充実した状態で最大限の能力を出せるよう、働きやすい職場環境づくりが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	当社では、肥満・有所見者が年々増加している。有所見者の増加を抑制することを目標とし、目標指数としては、70%の二次健診の受診率を目指している。
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 人材確保が難しい状況にある中で、従業員が継続して働き続けることができる職場づくりが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	女性社員の人材定着のため、35歳未満の女性社員に対しての婦人科健診の無料補助やジェンダー班という組織を作り、女性社員の働きやすい職場環境の見直し、計画等行っている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.seiko-co.com/company/wlb/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■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	10	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の清掃や地域の農作業、地域特産品を販売する手伝い等を行っている。また、地域のお祭りに				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.5	%

■ 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	全社員対象の野菜摂取強化週間を行った。ベジチェックを使用し野菜摂取量が測定できるイベント等開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.3	%

■ 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	Pepupを利用し、個人で楽しめるウォーキングイベント等開催。				
(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	22.2	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	49.1	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	57.4	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	48.9	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	48.9	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	49.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.8	46.9	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	当社健康診断の結果、コレステロール値、血糖値が高い傾向があり、このまま増加していくと、脂質異常症や高血圧が発症する社員が増える可能性もあるため、再検診の受診を推進する。
	施策実施結果	・健康通信に部署ごとの再検診受診率を、毎月掲載をした。 ・対象者全員に対しての声掛けを年間約3回程度の頻度で実施した。
効果検証結果	2021年度は50.7%であったが、2022年度は50.9%であった。未受診者にたいして、受診しない理由をアンケート調査を行った。アンケートの中には、仕事の都合で受ける時間がないと回答した方には、上司に確認し、業務配慮等を行った。今後は更に産業医や健保組合と連携を強化し、再検査受診率の向上を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍が続き、社員の交流が少なくなり、従業員同士の会話やイベントへの参加率が低下していた。今回、全社員対象のグループイベントを開催。目的は社員同士でのコミュニケーションを図り一体感を高めること。内容は、軽運動会で健康に関する〇、×クイズやモルック等運動が苦手な人でも参加しやすいイベントを提案。またイベント中はコミュニケーションの一環として他部門や関係会社の社員と名刺交換をし親睦を深める企画をした
	施策実施結果	雨天のため、中止となってしまいましたが、開催できれば88%と参加率になっていた。また、イベントの準備で各部門協力して練習や交流を深めていた。
効果検証結果	実際、イベントはできませんでしたが、このイベントをきっかけに親睦会を開いたり、休憩時間を使い、社員交流が出来、コミュニケーションが増えた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社技研製作所

英文名：GIKEN LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

上場

■所属業種：機械

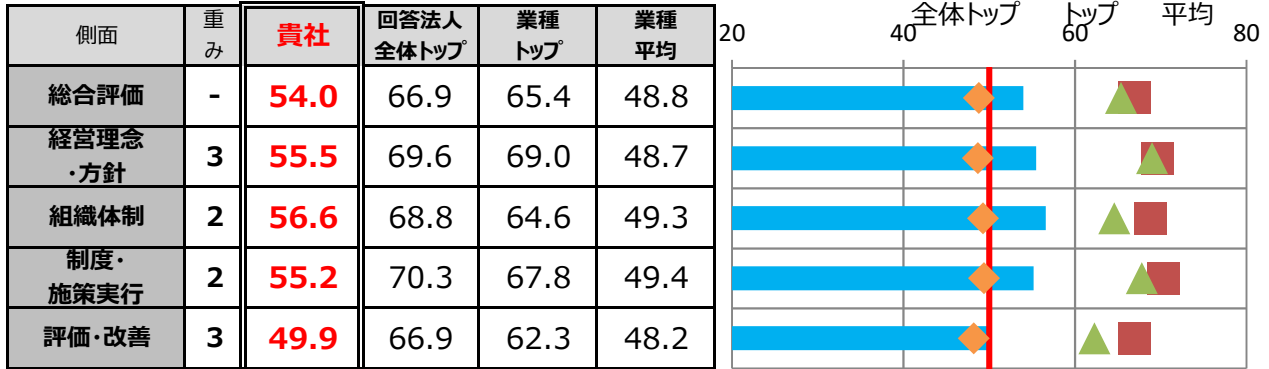
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.0** ↑0.8 (前回偏差値 53.2)

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

②評価の内訳



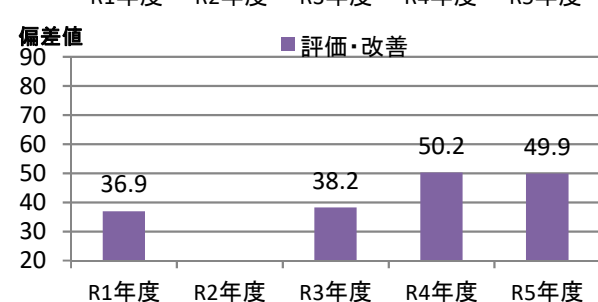
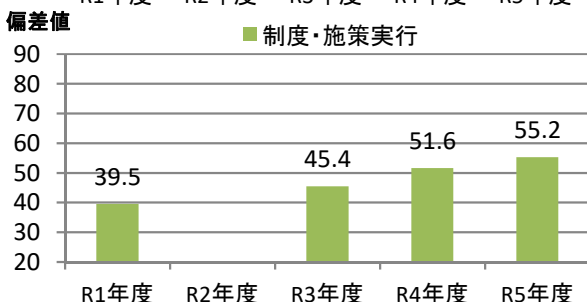
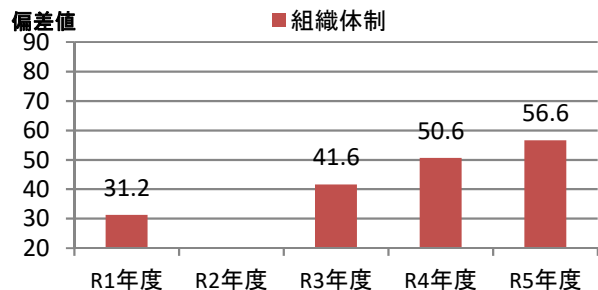
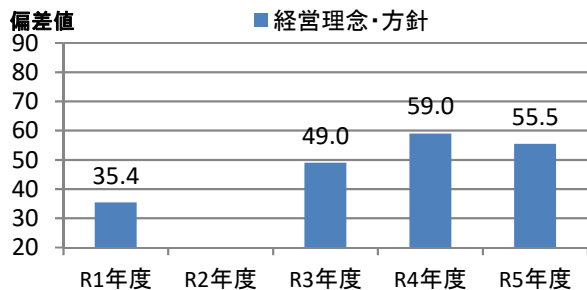
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

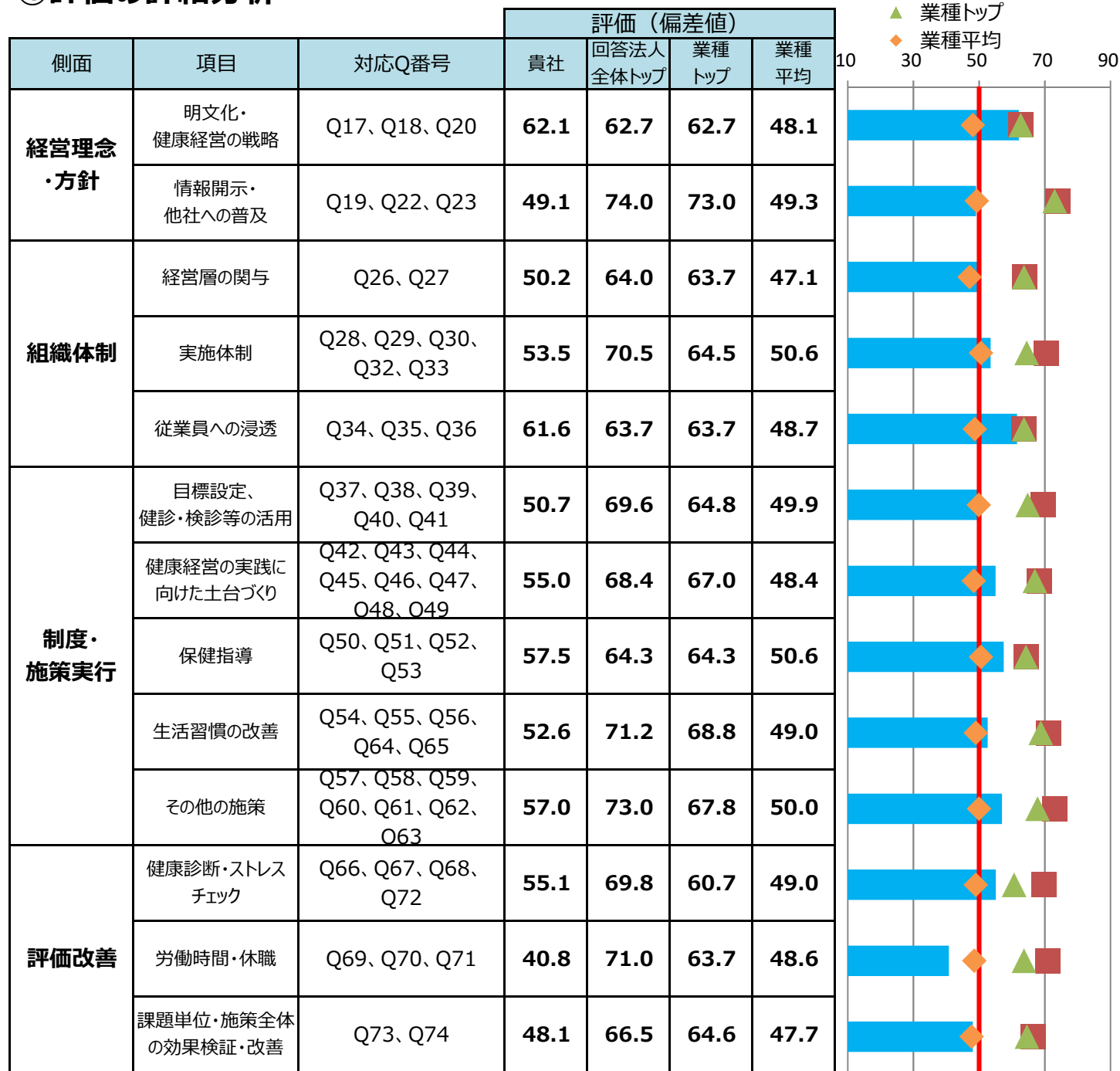
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2101~2150位	-	2201~2250位	1251~1300位	1251~1300位
総合評価	35.8	-	43.6(-)	53.2(↑9.6)	54.0(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>日々変化する社会情勢に適応しながら成長し続けるには、社員一人ひとりが健康で、いきいきと仕事ができる職場作りが大きな課題である。加えて、職場の生産性向上と社員のワークライフバランス向上をうまく両立させることも企業にとって重要であると考え。よって、社員一人ひとりが高いヘルスリテラシーを持ち、心身ともに健康でベストパフォーマンスを発揮できる環境創出を目指す。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>各施策を通じて社員一人ひとりの健康意識を高めるとともに、生産性の向上を図る。具体的には、全従業員のワークエンゲージメントの平均値3.4点から4.0点以上のスコア実現を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>少子高齢化により労働人口の減少が避けられない今、人材の確保は非常に重要といえる。また、多様化が進む社会においても、健康は万人共通でかけがえのないものである。そこで、健康を大切にする企業文化の定着を重要な課題と位置づけ、安心して長く働き続けられるような環境を整備・構築する。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が長く働き続けたいと感じられる環境は、エンゲージメント向上につながり、離職率の低下に寄与する。具体的には、入社3年目までの離職率を4.8%から2.5%以下へ、勤続年数を10.5年から15年以上への改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	1	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	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内クラブ活動に対し、補助金を支給している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.3	%	(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	全社員向けに食生活改善に向けたアプリを紹介し、使用状況を調査している。				
(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	3.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	社内クラブ活動に対し、補助金を支給している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	19.8	%

※ 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	54.9	49.1	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	54.8	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.8	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.1	48.9	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	53.9	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	57.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.8	46.9	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	社員の平均年齢は34.4歳と若いですが、メタボリックシンドローム予備軍該当率が全国平均を上回っており、予備軍から該当者への移行を防ぐことが課題であり、現在の該当者率を減少させるためにも対策が必要である。また、自動車通勤者が多数おり、コロナ禍により運動機会も減少していることから運動習慣を上げる施策も重要と考えられる。
	効果検証結果	メタボリックシンドロームの予防に関する知識アンケートを実施した結果、「予防知識」や「改善意識」が深まったとの評価は5段階評価のうち3.43となり、一定数の効果が得られた。しかし、健康診断結果によると予備軍の割合は19%で目標値の14%には至っておらず、より実践を促すような対策案を検討していく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	男性の育休取得に対する関心が高まっている中、当社も2019年より男性育休取得推進を行っている。取得率は2021年度に男女ともに100%を達成したが、会社文化として根付かせるとともに社員がより安心して育休を取得できるよう、更なる社内整備を進める。
	効果検証結果	育休休業支援金を拡充し、育休中の一定期間（産後8週間のうち上限4週間）も賞与を支給することで収入面の不安を払拭した結果、平均取得日数は89日（2021年度）から100日（2022年度）となった。
	効果検証結果	育休平均取得日数は前年度に比べ11日増加、取得率は男女ともに2年連続100%となっており、会社文化としても定着してきたことがうかがえる。またその波及効果として、平均年次有給休暇取得率は59.5%（2021年度）から64.7%（2022年度）に大幅上昇し、所定外労働時間も一人当たり18日（2021年度）から17日（2022年度）に減少し、会社全体としてワークライフバランスに対する意識が向上している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日精樹脂工業株式会社

英文名：NISSEI PLASTIC INDUSTRIAL CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

上場

■所属業種：機械

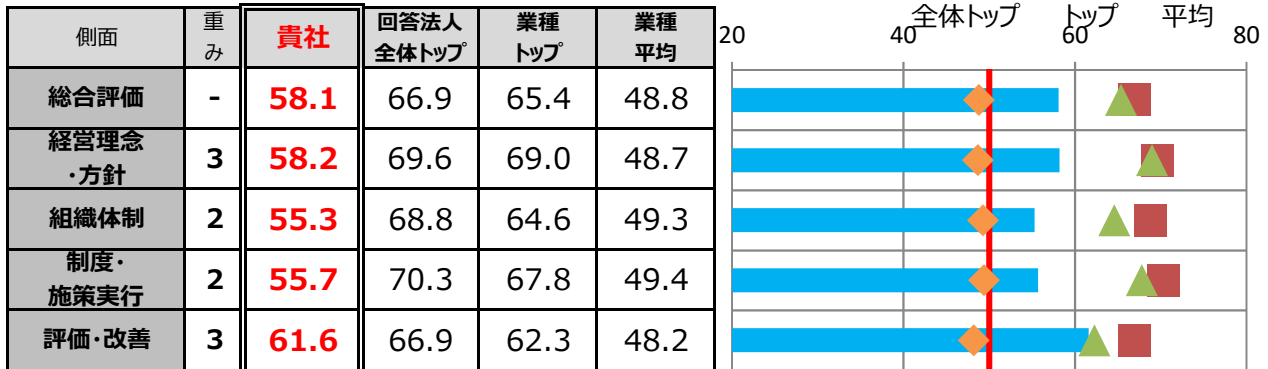
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.1** ↑4.1 (前回偏差値 54.0)

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

②評価の内訳



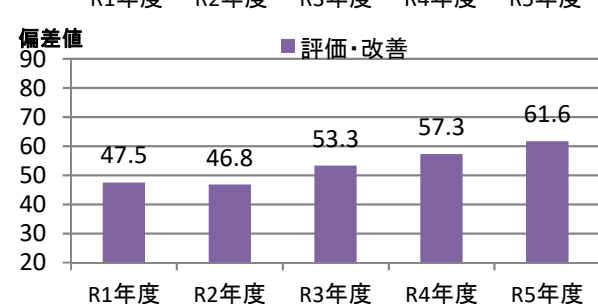
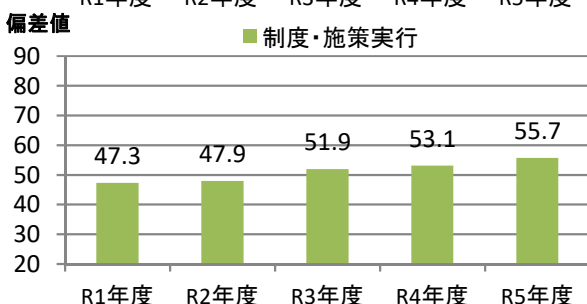
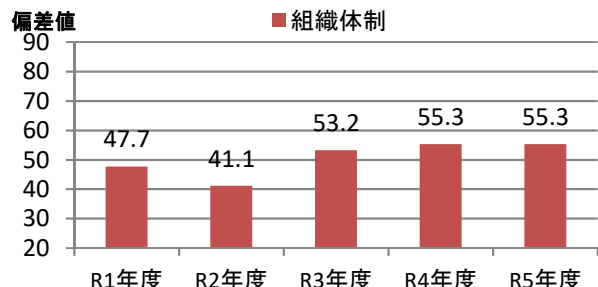
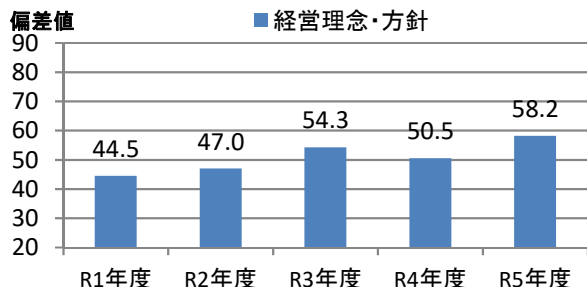
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

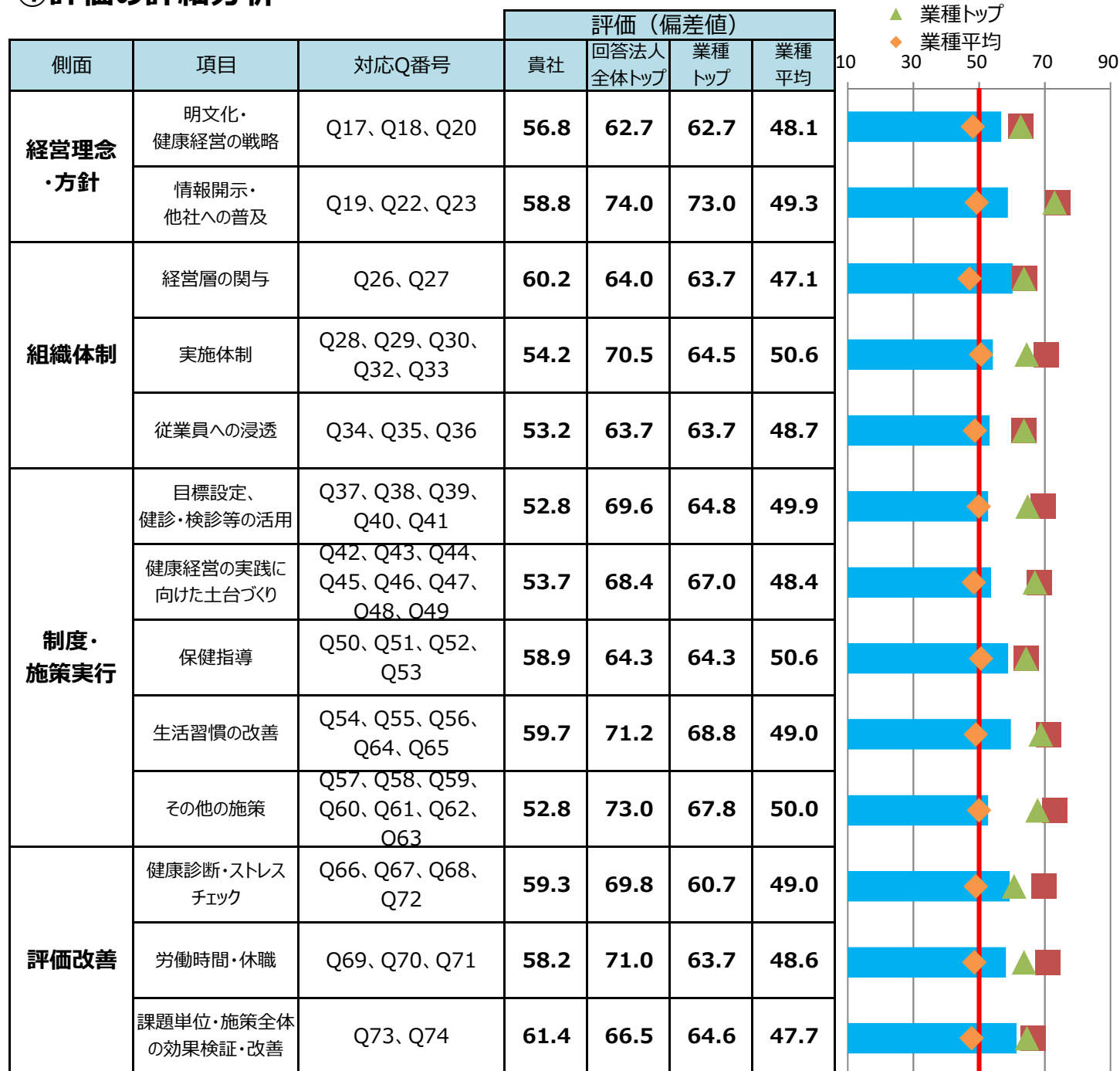
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1701~1750位	1151~1200位	1151~1200位	801~850位
総合評価	46.6	45.9(↓0.7)	53.3(↑7.4)	54.0(↑0.7)	58.1(↑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 お客様が抱える射出成形の様々な課題を共に解決し、新しい価値を創出して社会に貢献するため、会社にとってかけがえのない財産である従業員が健康で、最大限の能力を発揮して会社とともに成長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	生活習慣病ハイリスク者対策、運動習慣化、禁煙促進活動などの推進、適正な労働時間把握、メンタルヘルスセミナーや健康セミナーの実施により健康リテラシーの向上を図り、安全安心な職場環境を整え、ワークエンゲイジメント、プレゼンティーズム、アブセンティーズムなどのパフォーマンスに関するKPIの前年比較の改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nisseijushi.co.jp/corporate/kankyo.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	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	http://www.nisseijushi.co.jp/corporate/kankyo.php				
b.プレゼンティーズム	○	○	○		
URL	http://www.nisseijushi.co.jp/corporate/kankyo.php				
c.ワークエンゲイジメント	○		○		
URL	http://www.nisseijushi.co.jp/corporate/kankyo.php				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	135	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	環境経営として地域のごみゼロ運動（ごみ拾い）に組織として関与し従業員が参加するよう働きかけ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.8	%

■ 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	食事より先に野菜を食べる「サキベジ」活動を推奨し、取組の一環とし社員食堂の利用者増加を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.8	%

■ 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	長野県主催の健康づくりの取組（歩数アプリ利用）に参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	62.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.8	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.6	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	48.9	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	56.7	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	56.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	46.9	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	国の喫煙率の目標値は12%となるが、社内アンケートより2022年度喫煙率は17.0%（21年度19.5%）となり、喫煙率が高い。さらなる喫煙率の低減に向け、今年度もアンケート調査より実態を把握し、禁煙対策に向けた取組の継続が必要となる。
	施策実施結果	世界禁煙デーに合わせて、全従業員に対し喫煙の健康への影響や、禁煙方法など有効な情報等を職場内健康セミナーによる禁煙支援にて進めた結果、2022年度セミナー参加率96.1%となった。
効果検証結果	2022年度に実施した全社アンケートでは、禁煙を達成した社員は11名（目標人数△約10名）となり、うち当社禁煙月間中の取組をきっかけとした禁煙達成者は2名となった。喫煙率△2%減に向けて、禁煙月間中の取組が有効であったことから、引き続き全従業員に向けて喫煙の害などに関する情報を提供し、禁煙や再喫煙防止に向けた喫煙対策を進めていく。	
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	全国健康保険協会のデータより製造業の平均メタボ率は約25%に対し、22年度健康診断結果において当社は26.7%（21年度26.9%）と高い。メタボ率低減に向けて運動促進等の取組継続が必要となる。
	施策実施結果	運動習慣の促進と、転倒や腰痛による労働災害ゼロを目的とし、7月から11月まで当社ウォーキング活動を開始した2022年度当社の参加者は73名となり、うちメタボ該当者29名（目標人数30名）となった。
効果検証結果	2021年度メタボ率26.9%に対し2022年度は26.7%となり、メタボが改善した社員は24名（目標人数△約50名）となった。健康診断結果への定量的な効果はまだ出ていないが、ウォーキング活動の参加者は年々増加し、健康意識の高まりを確認している。引き続き全従業員に向けて「ウォーキング推進」等の運動促進による取組を進めていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社小松製作所

英文名：Komatsu Ltd.

■加入保険者：小松製作所健康保険組合

上場

■所属業種：機械

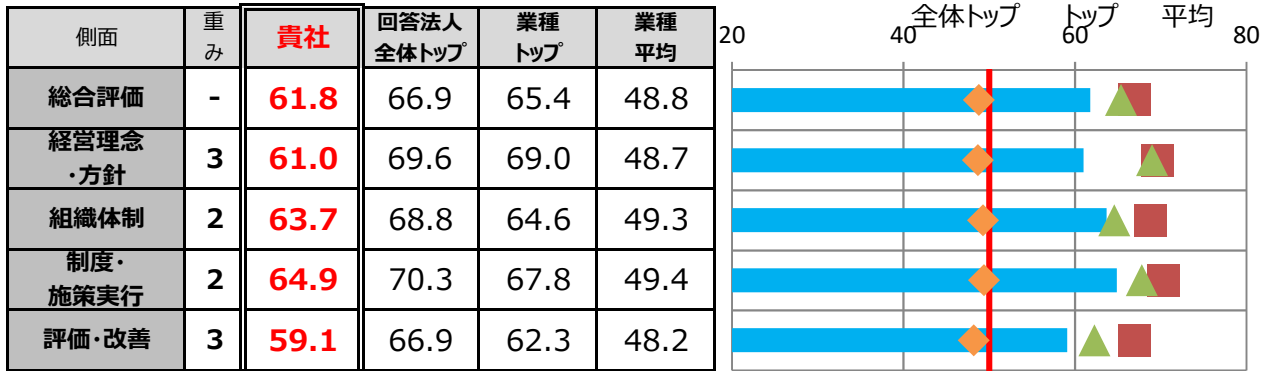
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↓0.8 (前回偏差値 62.6)

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

②評価の内訳



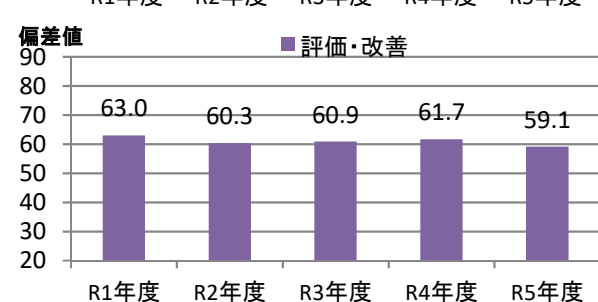
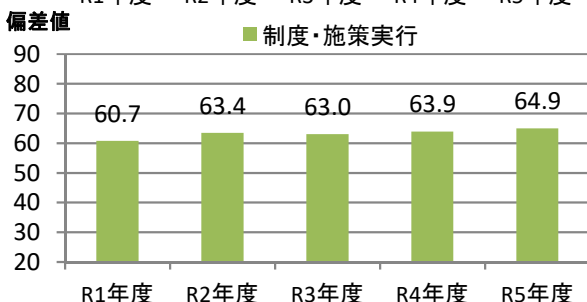
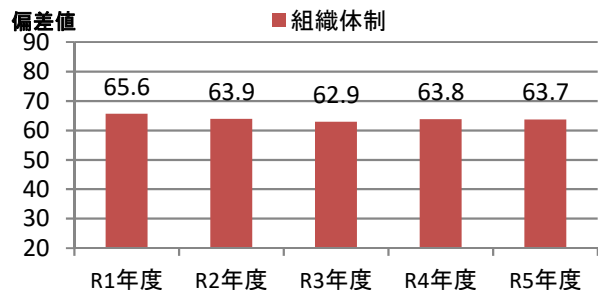
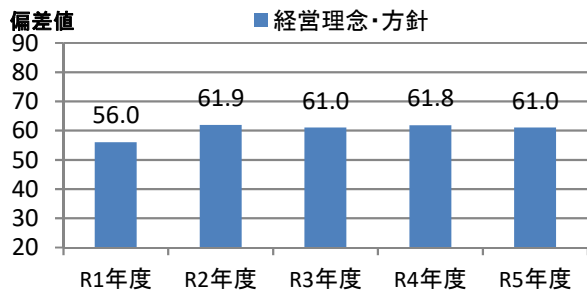
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

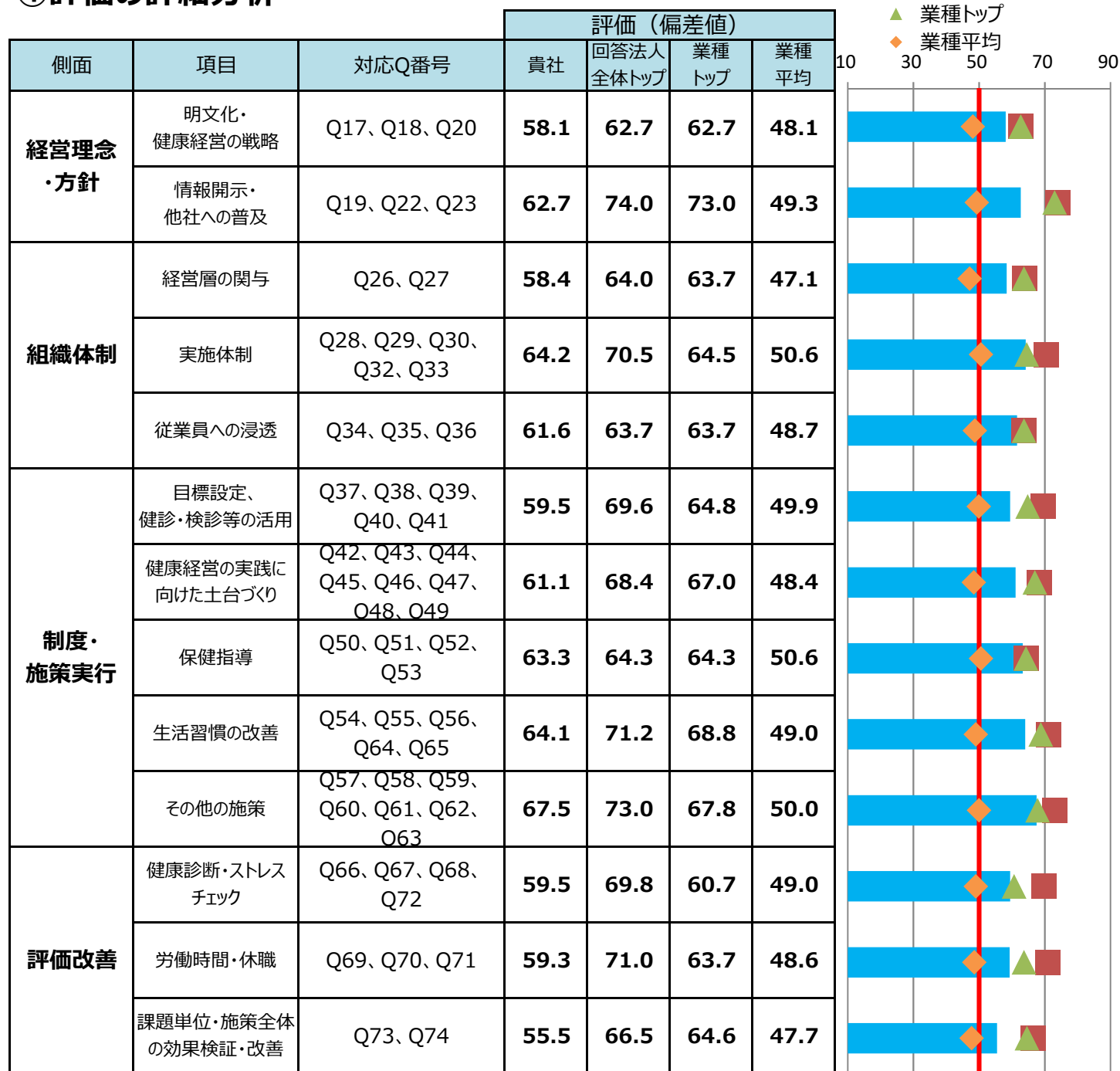
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	201~250位	201~250位	401~450位
総合評価	61.0	62.1(↑1.1)	61.8(↓0.3)	62.6(↑0.8)	61.8(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>弊社は従来より定期健康診断後の精密検査の受診率は高く、有所見者を早期に医療につなげる風土は確立している。しかし、それでは生活習慣病の有所見者を減らすことはできず、一部の社員のパフォーマンスの低下も予防することが難しい。したがって、生活習慣病を事前に予防することが大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が自ら判断、健康行動を起こせるようにヘルスリテラシー（個人が主体的な健康行動を行うために必要な正しい情報を獲得、理解、選択、活用する能力）を向上させることで、生活習慣病有病者の減少、パフォーマンス向上を期待。ヘルスリテラシーの指標は関連設問（全5問、各1～5点で評価）への全社員回答の平均点とした。（2022年度時点：3.6点、2023年度目標：3.65点、2024年度目標（最終）：3.7点）</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>建設技術者の有効求人倍率は、最近では7倍を超え（厚生労働省「一般職業紹介状況」より）、建設業界ではますます、魅力的な職場環境を整備し、就業希望者をより多く集めるとともに、離職率を低減させるための方策が必要となっています。このような状況の中、オペレータの安全性の向上と健康維持、さらには生産性を大幅に改善・向上できる革新的技術の開発が求められています</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>建設機械とそのオペレータの協調を高める人間拡張技術の研究・開発しオペレータの安全性向上、疲労低減、生産性向上の実現と、それによるオペレータ自身の達成感を引き出し、ひいてはワークエンゲージメントの向上になることを目指します。ワークエンゲージメントの向上が、オペレータを雇用する顧客企業にとって効果的な健康経営となるよう支援するサービス構築までを視野に入れ、人間拡張技術の社会実装に向けて取り組んでいます。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://sustainability-cms-komatsu-s3.s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/jp/csr/pdf/KOMATSUCSR2022_j.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://komatsu.disclosure.site/ja/themes/89				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ストレスチェックの組織結果に関らず全職場対象に職場単位環境改善活動（いきいき職場ミーティング）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	fitbitアプリ内で食事記録をすることにより、摂取・消費カロリーのバランス情報を提供している。				
(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	54.4	%

■ 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	fitbitの配布による運動奨励、及びそれと連携するアプリPepUpの提供を実施している。				
(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	54.4	%

■ 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	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	61.9	49.1	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	64.0	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.8	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	48.9	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	65.2	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	63.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	46.9	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	例年、職場環境の改善に向けた施策は行っているものの、メンタルヘルス不調による休業者数が横ばいの状況が続いている。別角度からの対策が必要と考え、潜在的に強いストレスを感じている社員が、その内容を相談できる場を拡張することとした。
	施策実施結果	対象者を選定し、外部カウンセラーによるカウンセリングを実施した。これにより、既存の健康増進センタ・健康管理室への相談の心理的ハードルの低減を図った。
効果検証結果	対象者へのアンケートの結果、「身体のこと、こころのことで困ったことがあった際、健康増進センタやカウンセラーへ相談しようと思いますか？」という設問に対し、カウンセリング実施前は3割程度だった肯定的回答が、実施後は8割程度に増加した。このことから、2023年度以降も順次展開していくこととした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	様々な禁煙対策活動（環境整備、教育・啓発、禁煙支援）を実施しているが、各事業所間の喫煙率の較差が大きく、コマツの喫煙率は全国平均喫煙率（厚生労働省調査結果）より高い。
	施策実施結果	比較的喫煙率の高い事業所において禁煙推進メンバーを選出し、喫煙者のみならず非喫煙者も巻き込んだ事業所全体で禁煙活動を推進した。
効果検証結果	当該事業所において喫煙率は2020年度比▲12.6%低下している。2023年度は禁煙セミナーなど禁煙活動を推進することとした。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立建機株式会社

英文名：Hitachi Construction Machinery Co.,Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

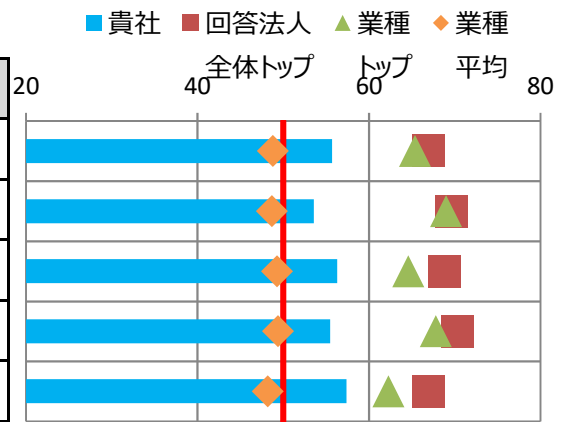
■総合順位：**1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価：**55.7** ↑2.2 (前回偏差値 53.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	55.7	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	53.6	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	56.3	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	55.5	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	57.4	66.9	62.3	48.2



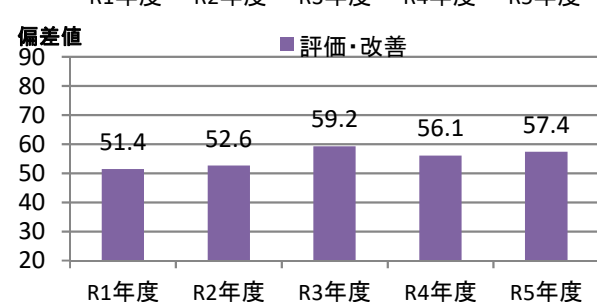
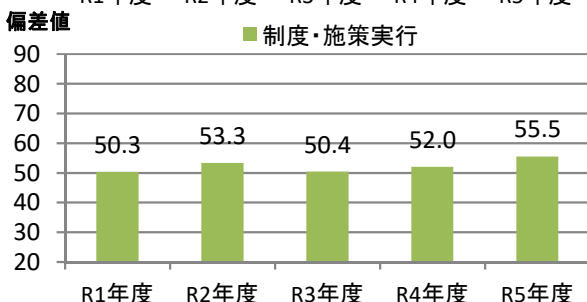
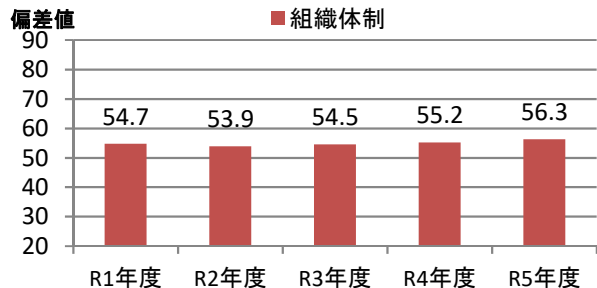
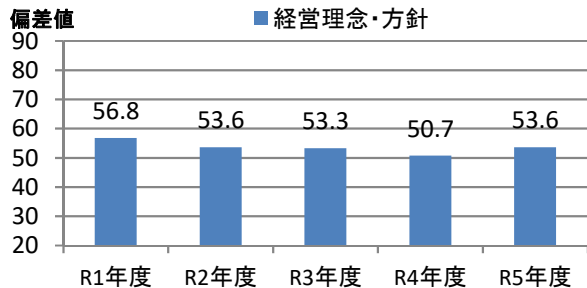
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

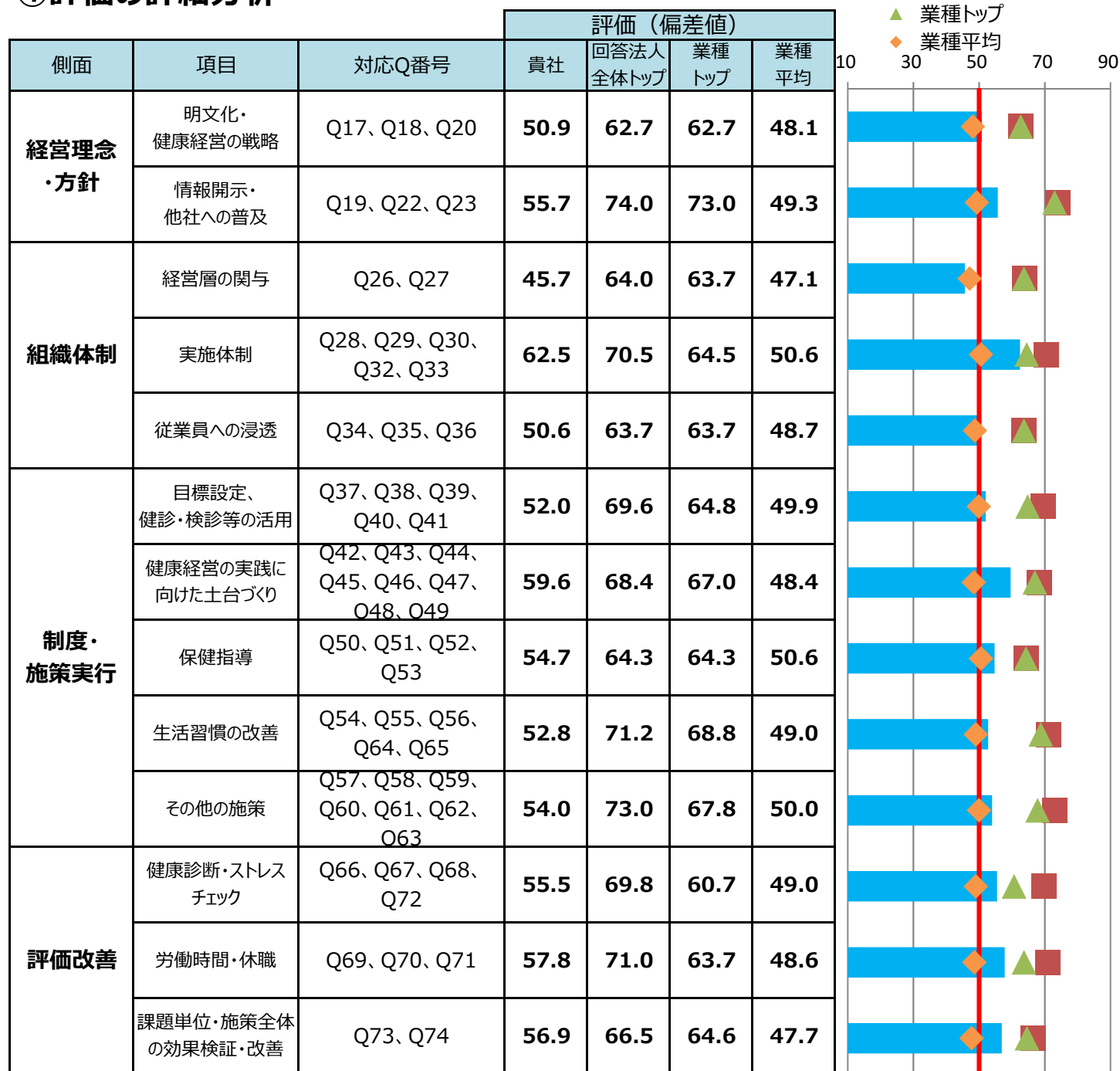
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	1051~1100位	951~1000位	1251~1300位	1051~1100位
総合評価	53.5	53.3(↓0.2)	54.7(↑1.4)	53.5(↓1.2)	55.7(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の中期経営計画「BUILDING THE FUTURE 2025 未来を創れ」において「人・企業力の強化」を掲げており、「人財の強化」を通じた企業価値の向上を課題を捉えている。新たな価値を創造する自律的な人財の成長を支援するとともに、変革へのチャレンジを奨励し、公正かつ透明性のある人事処遇を通じて、個々のパフォーマンスの最大化を図る施策を進めている。
	健康経営の実施により期待する効果	「人財の強化」に関する各種KPI（生産性向上、教育時間確保、ストレスチェックの総合健康リスク低減など）を設定し、目標を達成するための施策を実施していくことで、社員のパフォーマンスを向上させ、それが組織の成長、企業価値の向上につながることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社の中期経営計画「BUILDING THE FUTURE 2025 未来を創れ」において「人・企業力の強化」を掲げており、「組織の強化」を通じた企業価値の向上を課題を捉えている。経営戦略を実現する全体最適の組織を編成し、適所適材の人財配置で個の力を最大限に引き出すとともに、人員の最適化を通じて、組織パフォーマンスの最大化を図る施策を進めている。
	健康経営の実施により期待する効果	「組織の強化」に関するKPIは、従業員サーベイを用いる組織健康度によって測定し、その結果から明らかになった組織の強みをさらに伸ばし、弱点を改善することによって、組織を活性化させ、最終的には企業価値の向上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ESGについての独立したページ
URL	https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/social/labor/healthandsafety/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/social/labor/organizational-health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	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	40.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司部下の1on1ミーティングを月1回以上、その他段飛び1on1、他部署とのクロス1on1も実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.9	%

■ 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	93.7	%

■ 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	93.7	%

■ 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	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	58.2	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	48.9	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	54.5	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	56.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.5	46.9	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	2021年度の健康診断の結果、「ハイリスク（脂質）」に該当する社員が全体の4.6%となっており、健保目標値の3.4%を上回っている状況であった。脂質の異常は、動脈硬化の原因となるため、社員の健康を増進することで、ハイリスク者を減少させることが課題である。
	施策実施結果	健康増進を目的に、地域のマラソン大会に協賛する等、運動意識の向上を図っている。併せて、歩数測定アプリの登録率が2021年の16.9%から2022年度は24.1%に増加したことで、意識向上を確認できた。
効果検証結果	施策の結果、2022年度は「ハイリスク（脂質）」の割合が、4.6%から3.3%に減少(-1.3ポイント)し、健保目標値3.4%もクリアすることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2021年度の健康診断時の問診における「喫煙率」は33.1%であり、高い数値となっている。がんをはじめとするその他疾病の原因となる喫煙は、本人だけではなく、その周囲の人への健康被害の可能性もあるため、「喫煙率」の低下が課題である。
	施策実施結果	日立健康保険組合と日立保険サービスが主催する「禁煙セミナー」、「禁煙プログラム」への参加を社員に推奨し、また「世界禁煙デー」に合わせて社内でポスターやデジタルサイネージを使って禁煙の呼びかけを行った。
効果検証結果	施策の結果、2022年度の健康診断時の問診における「喫煙率」は32.4%と、2021年度の33.1%から減少(-0.7ポイント)し、施策を継続していくことで、さらに低下すること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：TOWA株式会社

英文名：TOWA CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種：機械

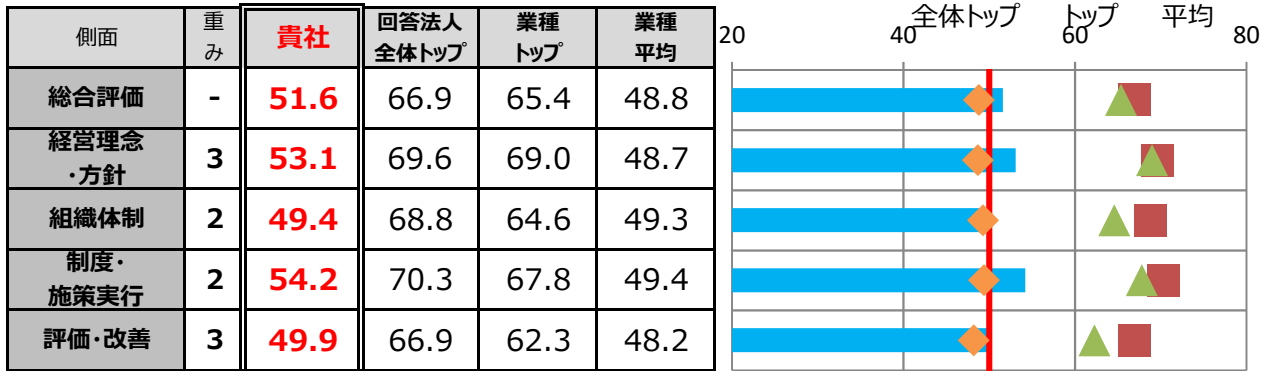
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価：**51.6** ↑1.2 (前回偏差値 50.4)

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

②評価の内訳



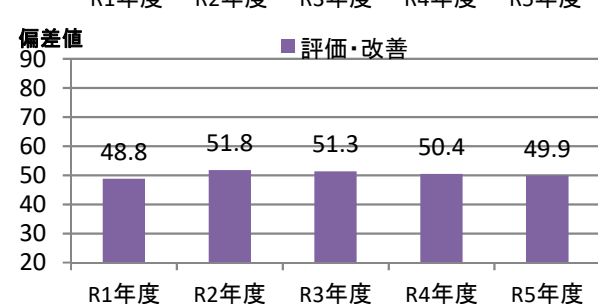
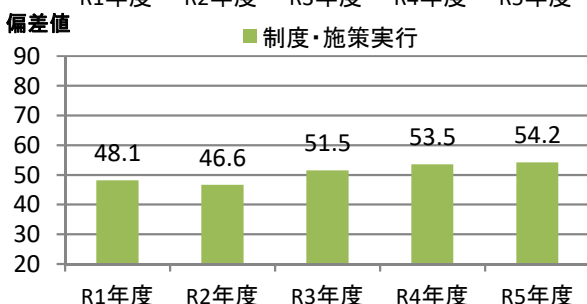
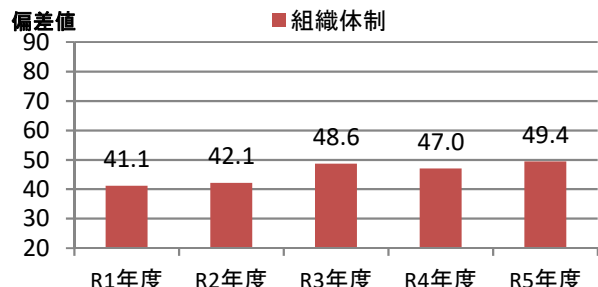
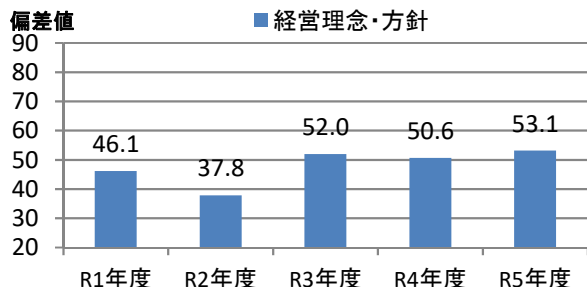
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

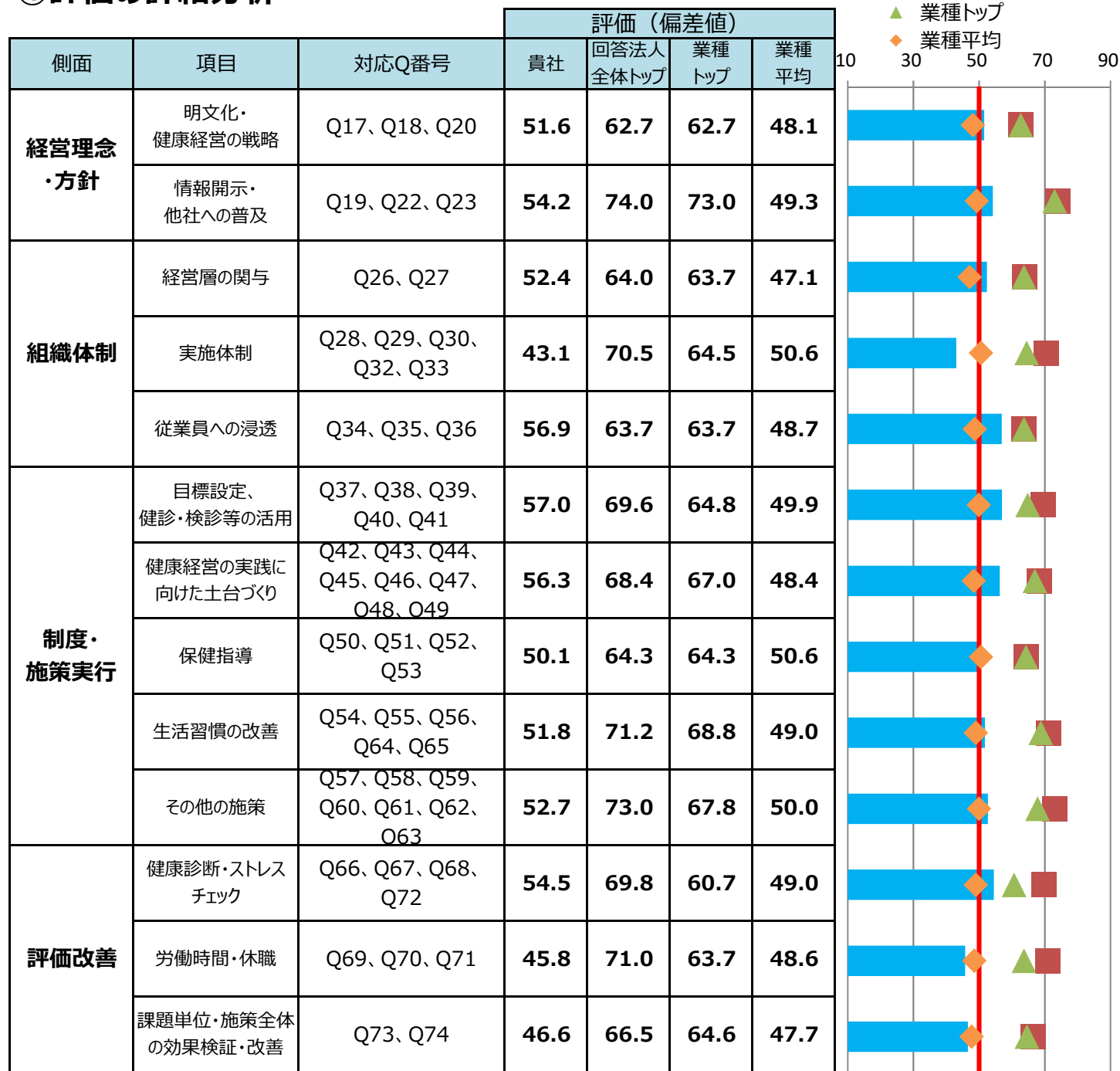
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1801~1850位	1451~1500位	1601~1650位	1551~1600位
総合評価	46.3	44.6(↓1.7)	51.0(↑6.4)	50.4(↓0.6)	51.6(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 育児や介護等を担いながら働く従業員が男女問わず増えていくことが予想される中、持続的成長を実現していくためには、従業員とその家族の健康満足度や従業員エンゲージメントの向上が不可欠であり、従業員一人ひとりが限られた時間の中で能力を最大限発揮できる職場環境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	健康経営を通じ、全従業員が心身共に健康でいきいきと働ける環境づくりに取り組むことにより、従業員エンゲージメントや生産性の向上及び企業のブランドイメージが向上するなど、あらゆる側面から企業価値が向上することが期待できる。
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 若年層の離職が近年増加傾向にある。加えて中堅社員が少ない状態にあり、人員構成バランスが悪く、将来の社業の主力を担う人材配置の計画に課題がある。 健康経営の取組みにより企業価値を向上させ、人材定着や採用力を向上させることで人員バランスを改善し、社員一人ひとりがいきいきと働き続けることができる組織の構築が不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が生き生き働ける環境づくりを通して、従業員の健康保持・増進を図り、従業員の活力向上・生産性向上などの組織の活性化をもたらし、人材定着やメンタル休職者、離職者の減少につながり、企業価値が向上することで安定採用に繋げたい。 社員のヘルスリテラシーが向上し良い生活習慣が身につくことで病気予防、体力・筋力向上により健康で不安なく生き生きと仕事ができる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.towajapan.co.jp/jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	40	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族参加型のイベントを拠点ごとに開催「スポーツフェスティバル」「九州うまかもんフェスティバル」				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活の改善アドバイスが提供されるアプリを導入。健康意識向上と生活習慣改善を促す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 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	ご家族にも参加していただけるスポーツイベント「TOWA SPORTS FESTIVAL」を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	49.1	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	53.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	48.9	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	51.2	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	54.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.8	46.9	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	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	①職場の男性比率が高いため、女性特有の健康課題について相互理解不足によりコミュニケーションが不足（相談出来ない・接し方が分からない等） ②婦人科のがん検診を一部健康診断で受診出来るようにしているが、オプション検査で自己負担となるため受診率が低い。若年層には、会社健康診断の項目に含んでいなかったため、「検診を受けたいが、仕事を休んで検診を受けに行かなくてはならない」という声があった。
	効果検証結果	①男性にも理解を深めて頂くため、ご家族含む全社員を対象とした「女性の健康セミナー」を開催。 ②女性社員全員を対象に、婦人科健診が受診出来る環境を整備した。（費用会社負担）
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による集中力や判断力のほか、ものごとに対する意欲や好奇心も低下してしまう。メンタルヘルス不調者が職場に増えると、組織全体の活力が失われ、生産性が低下してしまう恐れがあるため、発生予防と早期対応が必要である。
	効果検証結果	ストレスチェックの結果を分析し、職場の強みを伸ばすためのヒントとして、職場環境の改善に向けた活動を展開していく。Eラーニングによるメンタルヘルス教育を毎年継続実施している。
	効果検証結果	ストレスチェックの受診率は、100%を継続している。会社全体の「いきいき度」・「健康リスク」は、全国平均を上回る結果となった。さらに良い結果を達成するべく継続して取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社丸山製作所

英文名：MARUYAMA MFG.,CO.INC.

■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：機械

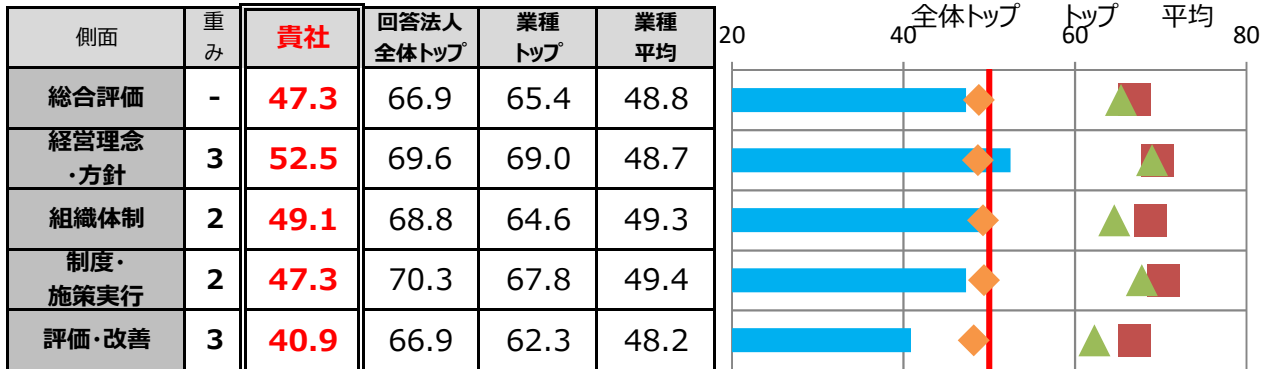
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.3** ↓0.7 (前回偏差値 48.0)

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

②評価の内訳



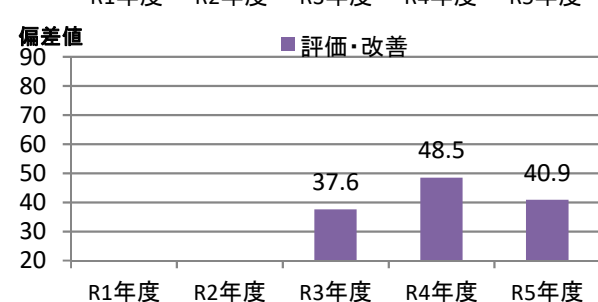
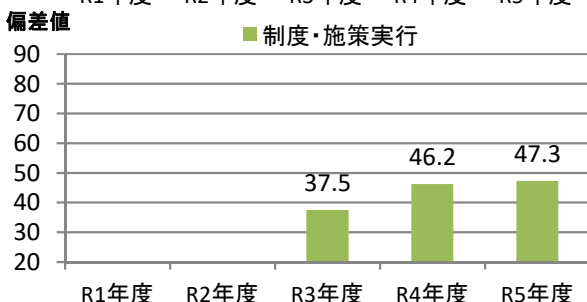
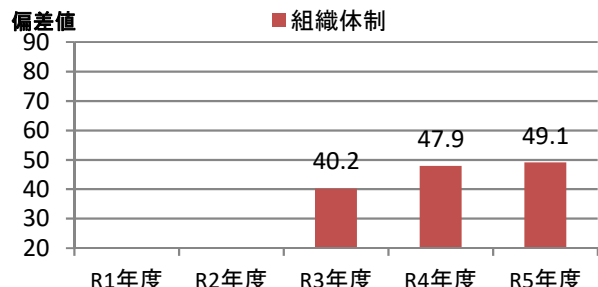
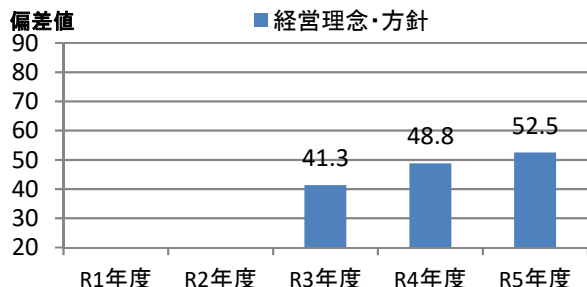
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

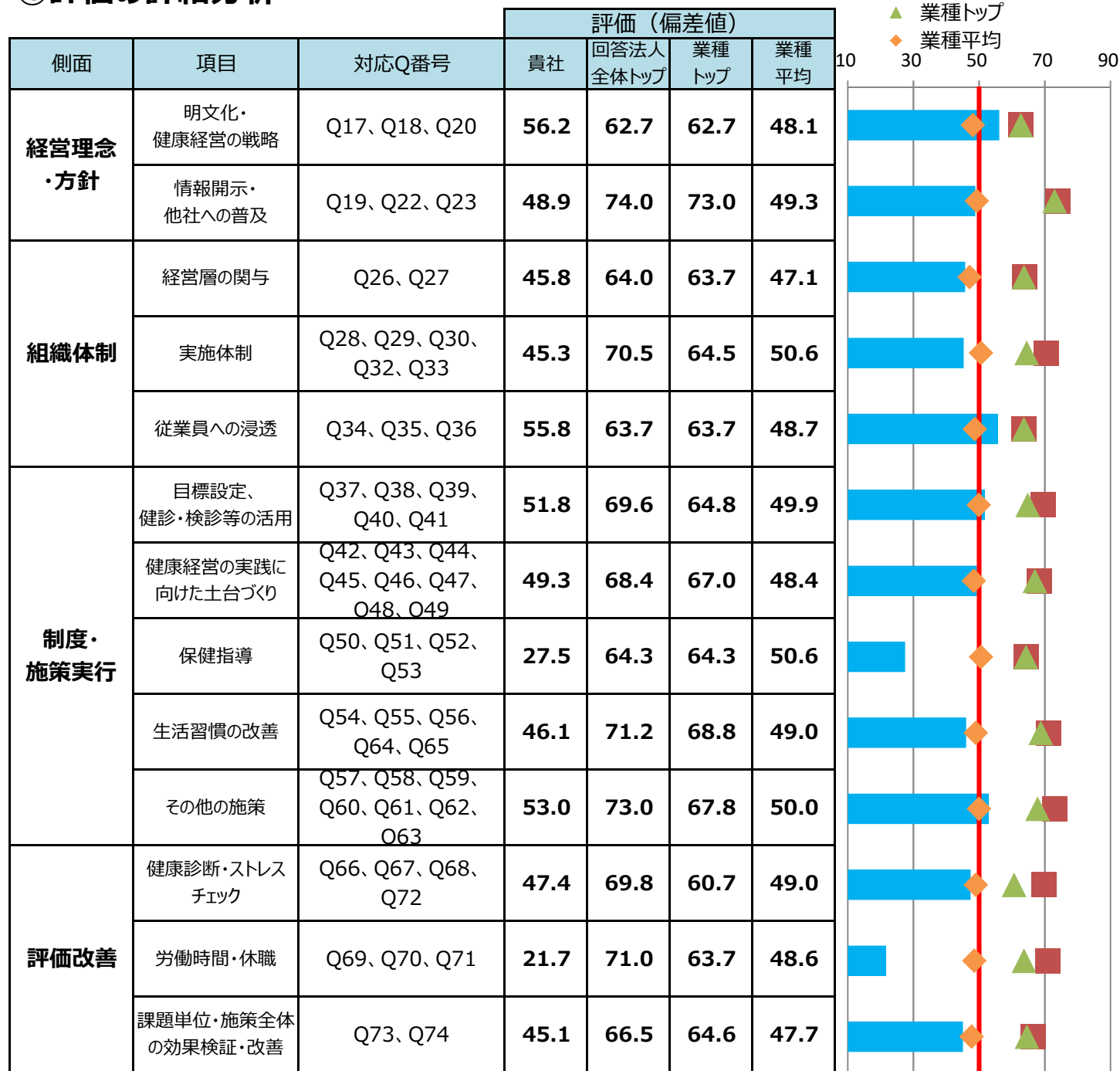
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2451~2500位	1901~1950位	2151~2200位
総合評価	-	-	39.2(-)	48.0(↑8.8)	47.3(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒・中途採用が難しいなか、健康経営を通じて従業員が長く安心して、生き活きと働き続けられるよう、従業員の健康作りを推進する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く安心して、生き活きと働き続けられるよう、健康経営施策を実施し、新卒・中途入社の人材定着率を2028年までに定着率75%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康意識調査の結果から、プレゼンティーズムが日本平均に比べて低いことがわかった。従業員の皆さんが長く安心して、生き活きと働き続けられるよう長時間労働を減らすため、生産性向上が必要。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズムの数値を2028年までに80点することを目標とし、生産性向上が期待することで時間外労働の削減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.maruyama.co.jp/company/pdf/kenkokeiei.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナが5類まで引き下がったため、宿泊を伴う社内旅行を所属部署単位で実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	生活習慣病予防月間として、一無二小三多運動、腹八分目運動を実施				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	自転車通勤促進のため、ヘルメット補助費用を支給				
(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	1.2	%

■ 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	70.0	%
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	51.3	49.1	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	38.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.4	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	48.9	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	28.6	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	52.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.3	46.9	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	健康意識調査の結果、自身の健康について課題に感じていることがある方が84%、そのうち59.8%の方が「肩こり、腰痛」に課題を感じていると回答。生産性向上のためにも課題解決の取り組みが必要。
	施策実施結果	同じ所属部署、または事業所毎の朝礼や棚卸、ミーティングに合わせて肩こり、腰痛に効果がある健康セミナー動画を視聴。
効果検証結果	コミュニケーション活性化の目的もあり、同じ所属部署、または事業所毎の朝礼や棚卸、ミーティングに合わせて視聴していただいた結果、「全員で実技を行い一体感を感じた」などの声もあった。また、短時間で実施できるので、「リフレッシュになった」「休憩など隙間時間でできそう」「今後も継続して情報発信してほしい」との声もいただいた。この取り組みによって、生産性向上だけでなくコミュニケーション活性化にもつながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	弊社内の健康状態、ストレスチェックデータを把握。特に40歳以上の男性に血圧・肝機能・血糖による健康課題を認識。生活行動として、喫煙・飲酒・睡眠リスクも課題。コロナが5類までさがったものの、コミュニケーションの低減がまだ継続しているため、コミュニケーション活性化のきっかけとして社内部署内の業務以外のコミュニケーション機会が必要。
	施策実施結果	コロナも5類まで下がったため感染予防を継続しつつ社内旅行実施の案内を全社員向けに発信。結果、昨年(37名)に比べて今期は158名参加。参加率上昇。コミュニケーション活性化につながった。
効果検証結果	会社側から許可が出たことが明確になり、通達発信後の申し込みが増えたため、参加率が昨年と比べて増加。従業員の親睦と慰安を目的とし宿泊を伴う団体旅行であることを条件としているため、仕事から離れてのコミュニケーション機会を作ることができ、コミュニケーション活性化につながった。	

※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：株式会社クボタ

英文名：KUBOTA Corporation

■加入保険者：クボタ健康保険組合

上場

■所属業種：機械

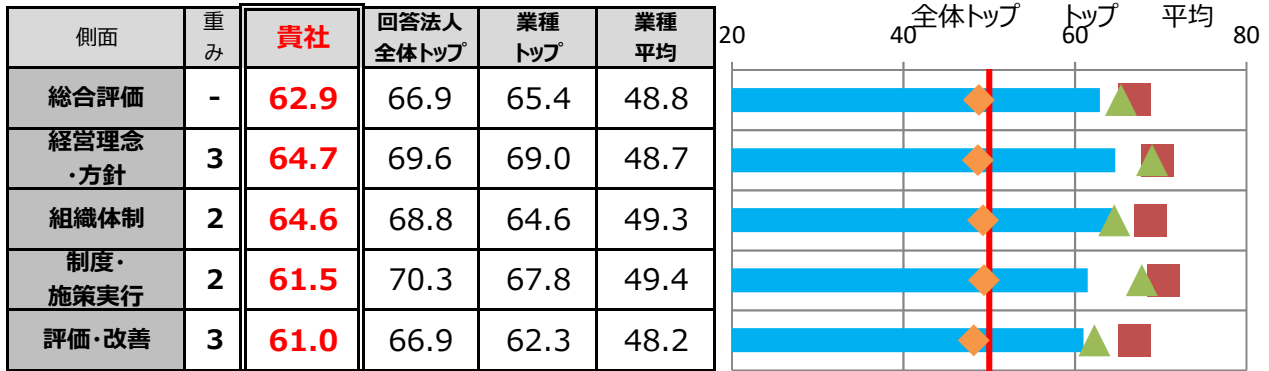
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.9** ↑1.1 (前回偏差値 61.8)

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

②評価の内訳



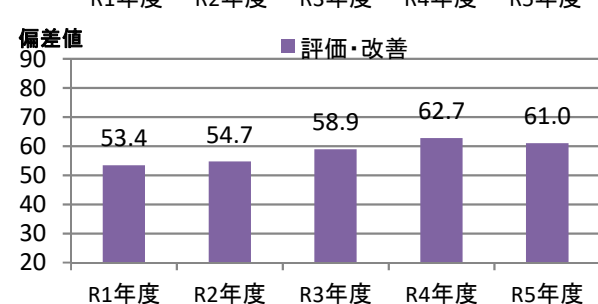
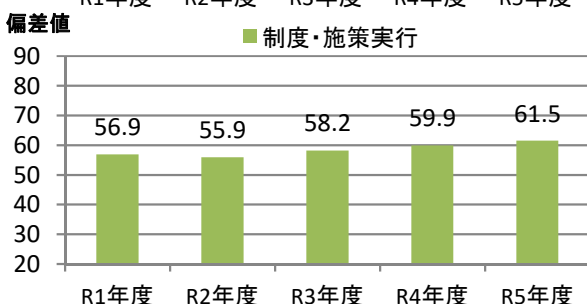
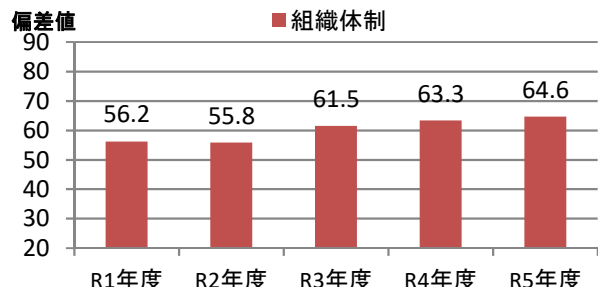
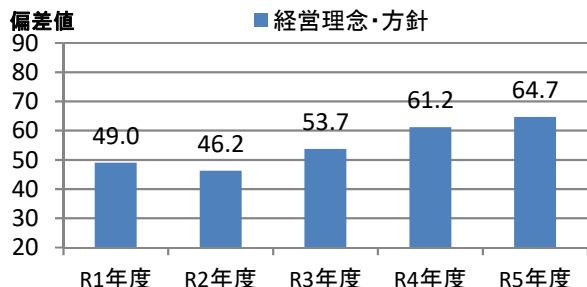
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

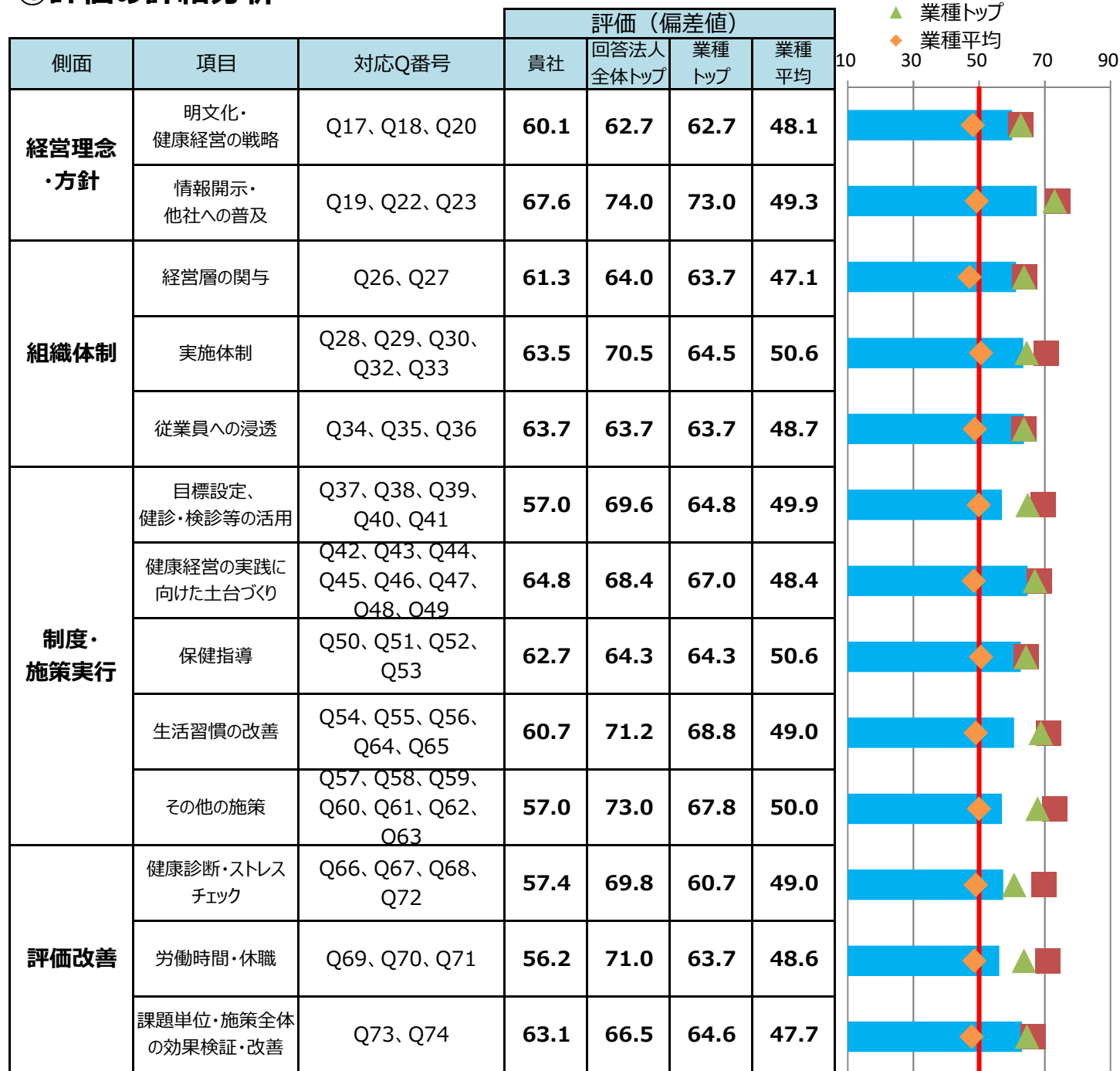
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	1101~1150位	651~700位	301~350位	201~250位
総合評価	53.3	52.6(↓0.7)	57.7(↑5.1)	61.8(↑4.1)	62.9(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が心身共に健康で生きがいや幸福を実感（Well-being）できるようにすること。また、働きがいのある職場環境づくりによって組織のパフォーマンスを最大化し、クボタのめざすESG経営に貢献すること。具体的には、従業員の健康を大切に作る風土を醸成し、一人ひとりが心身ともに健康を保ち、いきいきと働き続けることができる職場づくりを通して人財力を高め、企業としての持続的成長につなげることである。
	健康経営の実施により期待する効果	2023年に向けて3つの最終KPIを改善することにより、疾病や体調不良による休務者を減らし、従業員が能力を発揮できる心身の健康を保持増進するとともに、創造性や生産性の高い職場環境の実現を期待している。（'22年現在値⇒'23年目標値） ・プレゼンティーズム損失割合の低減（19%⇒17%） ・従業員エンゲージメントの向上（48%⇒50%） ・ワークエンゲージメントの向上（56%⇒60%）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kubota.co.jp/sustainability/employee/well-being/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kubota.co.jp/sustainability/employee/well-being/index.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kubota.co.jp/sustainability/employee/well-being/index.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kubota.co.jp/sustainability/employee/well-being/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	50.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	2週間に1度1回15～30分程度で上司部下間で定期的に対話するコミュニケーションの時間を設け				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリの「日々の記録」で摂取した食事の記録や日々配信する「健康記事」内で健康に配慮した食事を紹介				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全従業員が参加可能なウォーキングラリーを健康アプリで年2回開催。ウェアラブル端末購入費用も一部補助。				
(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	26.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.0	%

※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	61.9	49.1	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	61.0	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	48.9	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	61.5	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	61.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.9	46.9	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	当社では「心身ともに健康で生きがいや幸福を実感（well-being）できるようにする」という経営課題の解決のため、生活習慣病予防を重視している。しかし、定期健診有所見率は60.8%と依然として高い。また、定期健診の問診票で「生活習慣の改善をするつもりがない」と回答した者が2021年は25.1%、2022年は23.5%と横ばいであり、従業員の生活習慣改善意識の向上が課題である。
	施策実施結果	従業員の生活習慣改善意識の向上を目的として、2022年より健康アプリを導入。アプリと連携可能なウェアラブル購入費の補助、健康イベント等を実施。アプリ登録率23.7%、イベント参加率47.2%であった。
効果検証結果	2023年の定期健診の問診票で「生活習慣の改善をするつもりがない」と回答した者は24.6%と改善までは至らなかったが、健康アプリ登録者に関しては19.7%と大きく改善が見られた。健康アプリ登録が生活習慣改善の意識向上に有効と確認できたため、健康アプリ登録率50%目標に参加者を増やし、健康意識の向上させることで生活習慣改善の行動変容につなげ、定期健診有所見率を低減させることを目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	「働き甲斐のある職場環境を実現し、組織のパフォーマンスを最大化する」を実現させるためには、心理的安全性が高い職場環境の整備が重要である。職場の心理的安全性を調査したところ2021年は67.2%が肯定的回答をしているものの、ストレスチェック総合健康リスク値については5.7%の課で120を超えていた。従業員の業務ストレスを早期に察知できるよう、気軽に本音を言い合える職場の風土づくりが課題である。
	施策実施結果	上司部下間で定期的に対話することを目的に1on1を実施。2週間に1度、1回30分程で繁忙度や悩みを気軽に話せる時間を設けた。61%が継続実施できており、うち69%が言いたいことを伝えられていると回答。
効果検証結果	2022年心理的安全性の調査では68.6%が肯定的回答と改善し、総合健康リスク値120を超える課は4.5%と減少した。コミュニケーションに対する肯定的回答も2021年48.7%から2022年50.8%と改善。特に「誰もが気軽に本音を言い合えるか」という問いへの肯定的回答が4.4%向上した。 1on1実施が気軽に本音を言い合える職場風土づくりに有効と確認できたため、継続実施率と質の維持向上を目指す。	

※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：荏原実業株式会社

英文名：EBARA JITSUGYO CO., LTD

■加入保険者：管工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

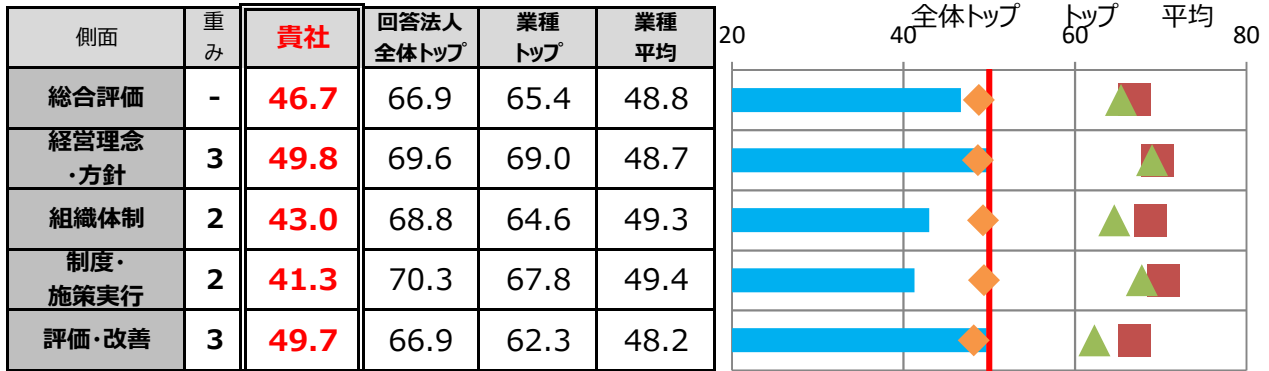
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.7** ↑1.4 (前回偏差値 45.3)

※「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



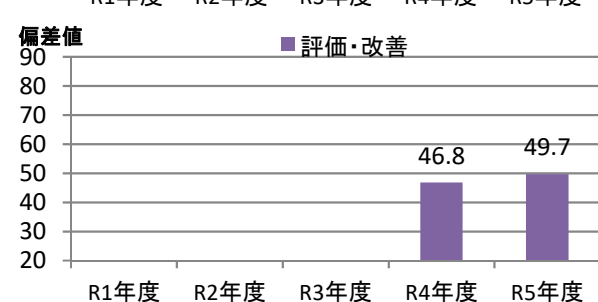
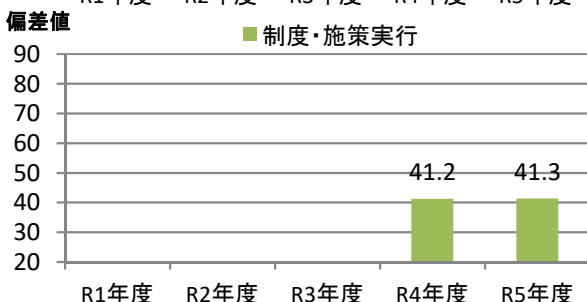
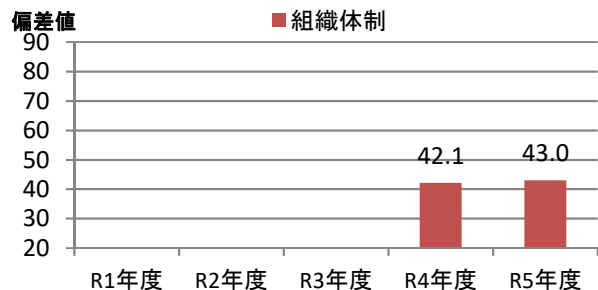
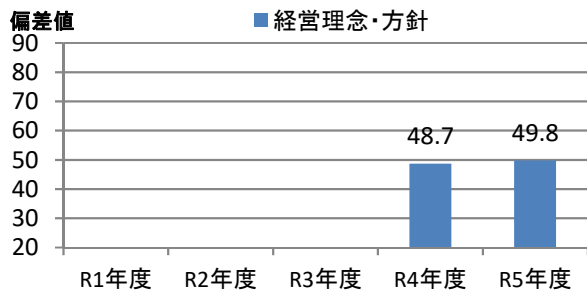
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

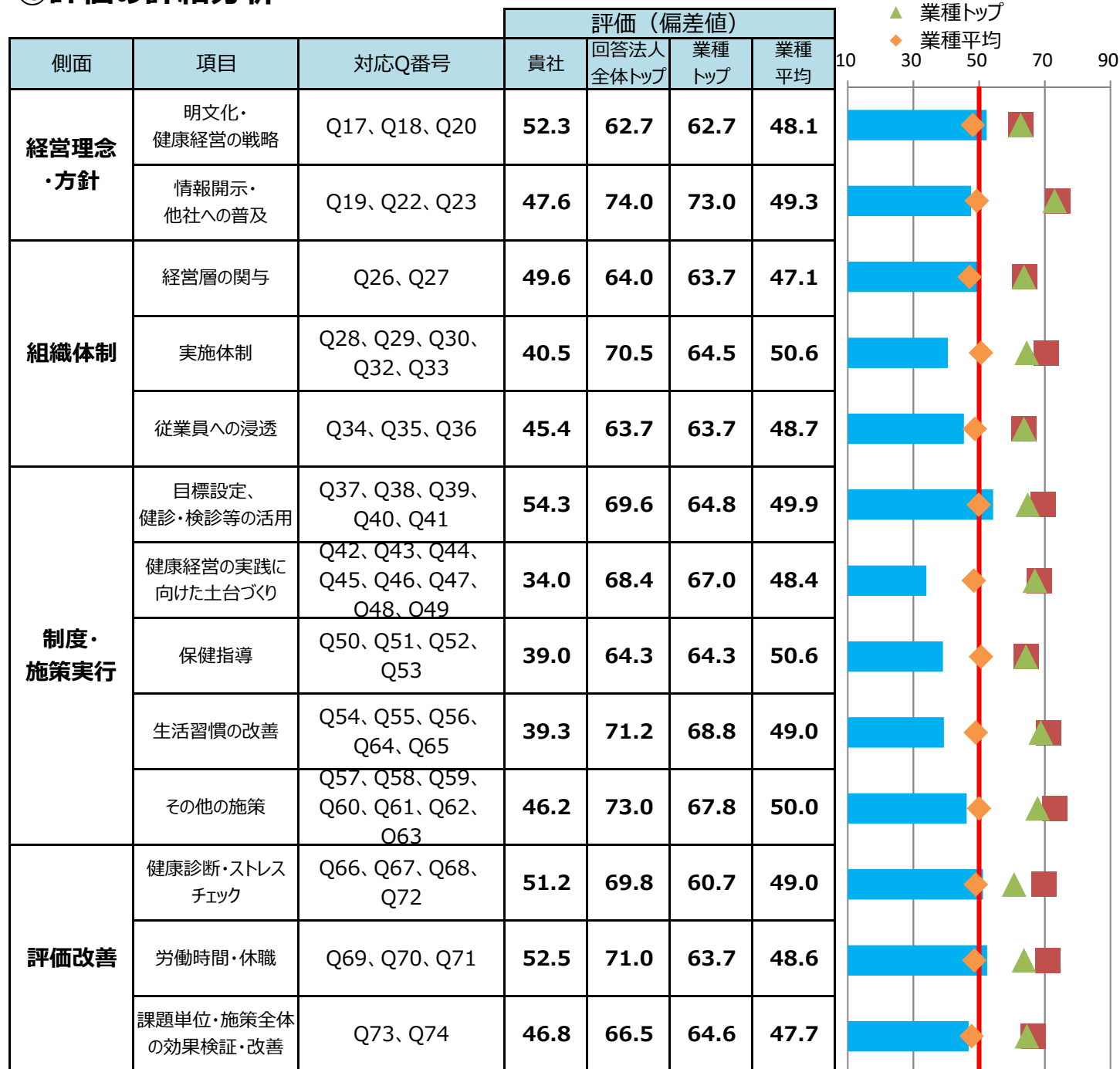
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2201~2250位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	45.3(-)	46.7(↑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 社員の活動のベースとなる心身の健康増進を図るため、社員一人ひとりが持てる力を最大限発揮できる職場づくりを行うこと。
	健康経営の実施により期待する効果	健康推進により生活習慣病リスク保有者を減らすこと、また男女ともに働きやすい職場とすることでワークエンゲージメントが向上することを期待します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域に根ざした東京羽田ヴィッキーズへの従業員応援参加を促して、コミュニケーションを促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善のためのオンラインコンテンツを定期的に紹介し、食生活改善を呼びかけている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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クラブを被保険者・被扶養者には法人契約で利用可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.6	%	(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	89.5	%

※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	40.6	49.1	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	44.8	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.5	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.3	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.6	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.6	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	39.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.5	46.9	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	非正規社員も含めると平均年齢が45.9歳と高めで血圧と血糖のリスク該当者数が多い。一方で、特定保健指導の実施率は低いため、実施率を高めると共に、リスク該当予備群に対しても別途保健指導の機会を設け、リスク低減を図っている。
	施策実施結果	特定保健指導実施率は2021年度23.1%で、2022年度を24%、2024年度を26%の目標として臨んでいる。また新たに設けたオンライン保健指導について、参加率は44%と特定保健指導を上回った。
効果検証結果	新たな保健指導については、高い参加率に加え、参加者からも前向きな声が多く上がっている。特定保健指導対象者については、健康経営推進部門から指導案内をメールで送るなど周知徹底を継続中。定量的には今後の経年変化を検証予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員の職域拡大を進める中で、女性の健康に目を向け、男女とも働きやすい職場づくりを目指す。
	施策実施結果	女性の健康基礎知識セミナーへの参加を促した結果、eラーニング参加率は89.5%となった。
効果検証結果	研修のアンケートでは、女性の健康の理解が進むことで安心感が生まれたというものがあり、定性的ではあるが効果が実感できている。	

※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：新東工業株式会社

英文名：Sintokogio,Ltd.

■加入保険者：新東工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

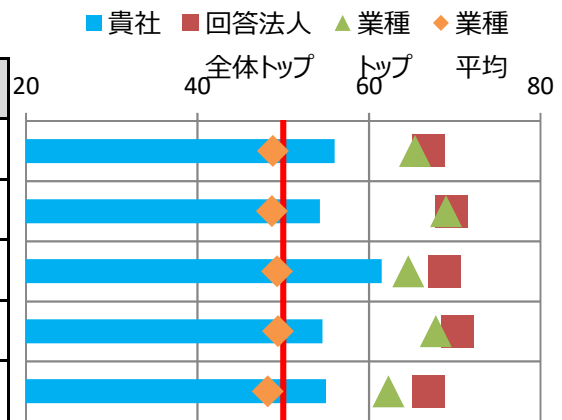
■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.0** ↓1.7 (前回偏差値 57.7)

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

②評価の内訳

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	-	56.0	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	54.3	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	61.5	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	54.6	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	55.0	66.9	62.3	48.2



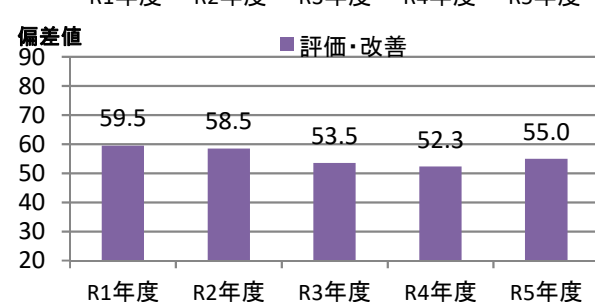
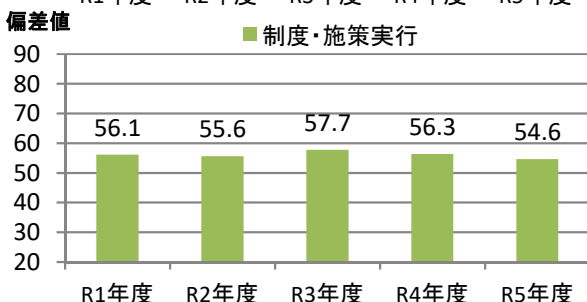
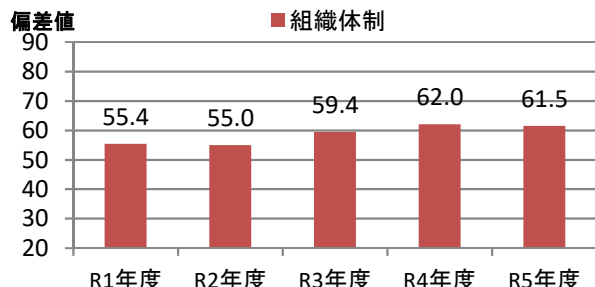
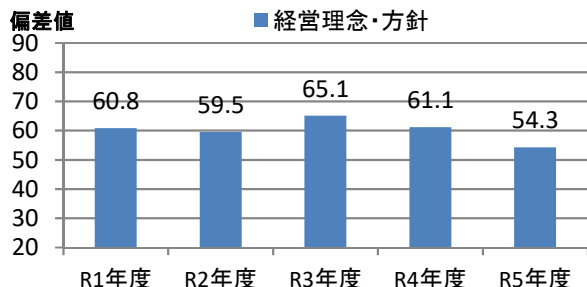
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

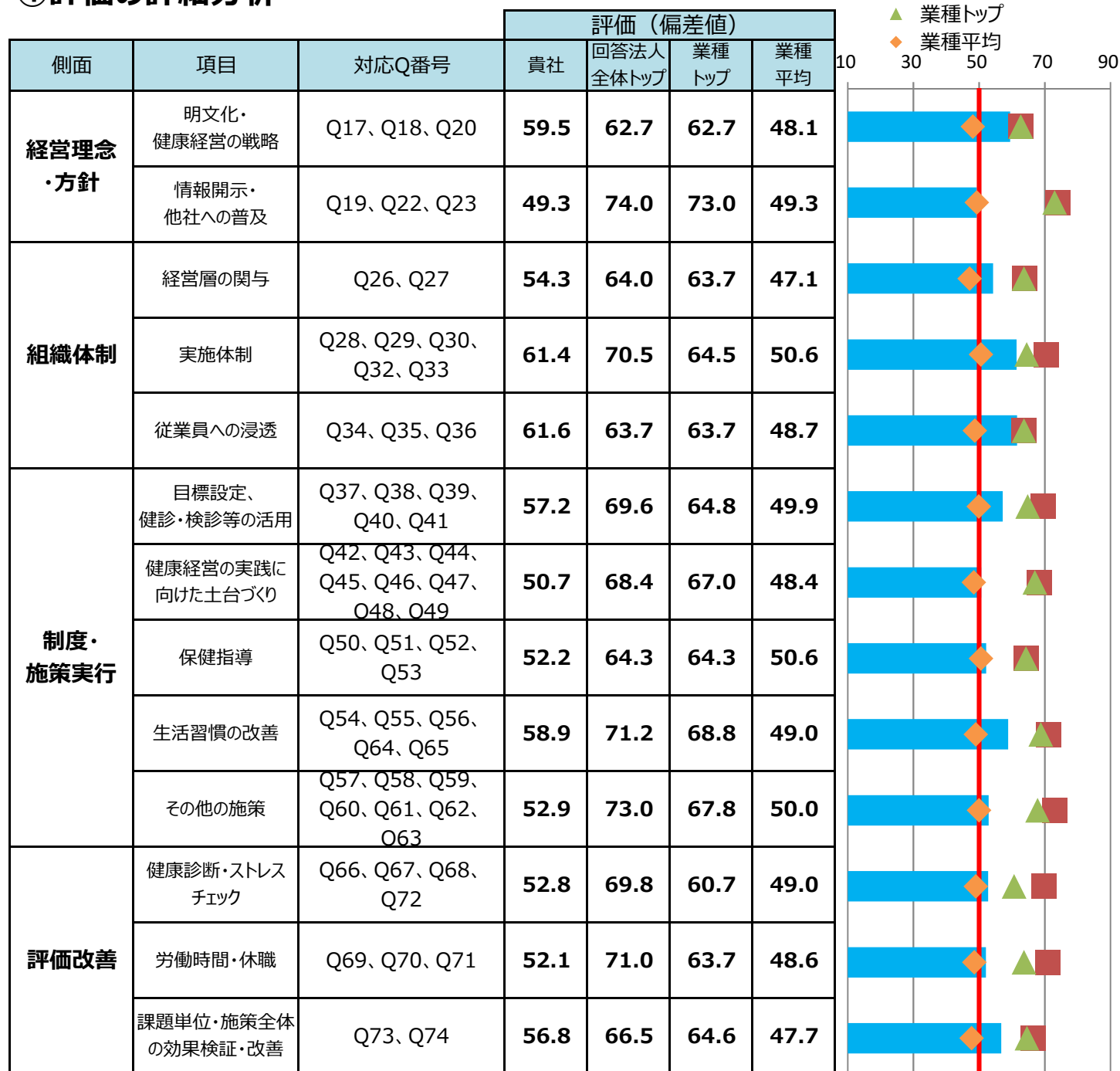
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	651~700位	501~550位	751~800位	1001~1050位
総合評価	58.4	57.5(↓0.9)	59.0(↑1.5)	57.7(↓1.3)	56.0(↓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	中長期的な企業価値向上 トップによる健康経営宣言に沿って、「社員の働き方の改善」を行うことで、ワークライフバランスを保って働ける企業としての企業価値を高めていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がワークライフバランスを保って長く働き続けられることを期待している。具体的指標としては、年間の有給休暇取得日数を11.7日⇒13日、月間総労働時間を176時間⇒168時間（数値は2021年度値⇒2022年度目標）とすることを目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 健康経営宣言にある「健康づくりの支援」、「健康になるための場づくり」を行うことで従業員の安全と健康を守り、目指す姿を象徴するスローガン「笑顔でただいま」のように、従業員が健康に仕事ができるようにすることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康づくりの支援の結果として、従業員がより健康になっていくことが求められる効果である。数値的目標としては、睡眠充足率53.8%⇒70%、適正体重維持者率60.2%⇒70%、運動習慣者比率19.6%⇒30%（数値は2021年度値⇒2022年度目標）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.sinto.co.jp/file/2023/integrated-report-all_a3.pdf https://www.sinto.co.jp/file/2022/integrated-report_2022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	運動機会の提供、部門を超えた交流活性化、SDGsの取組みとして全社でプロギングイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取量の測定センサーで、参加者が現状を把握でき、アドバイスをもらえるイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.2	%

■ 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	正しいラジオ体操の方法を動画配信し、日頃行っているラジオ体操を改めて適切に行うよう働きかける。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	60.7	%
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	53.5	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	48.9	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	48.8	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	50.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.3	46.9	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	当社は適正体重維持者率が60.2%で肥満者比率が高い傾向があり、対策が望まれる状況である。また、疾病発症のハイリスク群のみならず、現在はまだ健康に問題ない群もが、健康にワークライフバランスを保って働いていくには、健康を自分ごととして考え、自主的に運動や睡眠、休養等を適切にとって生活を送ることが望まれ、意識づけと行動の定着が課題になっている。
	施策実施結果	4月の健康月間に健康を自分事ととらえて自主的に活動するような啓発活動と、春秋のウォーキングイベント等、運動機会の提供を行った。結果、2022年度の運動習慣者率は19.6%⇒21.9%となった。
効果検証結果	現時点では、適正体重維持者率、運動習慣者比率とも、目標値には届かないながら若干改善している、という状況。業務時間は若干伸びていることで、生活部分に響いている可能性もあり。意識づけについては継続的に行っていく必要があり、健保と連携して秋からの新しい体重コントロールのキャンペーンを開始した。	
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	2022年度はメンタル不調によるストレス関連疾患からの長期休業が多く発生した。そのため、不調者本人への一次予防、二次予防、三次予防のみならず、上司や同僚、関係部署への支援が求められる状況と判断された。
	施策実施結果	常勤の心理職を採用し、常時相談ができる体制を整えた。また管理職研修の際に上司からの相談もできることを告知。2023年9月現在、相談件数は前年同月比360%で、部下への対応について相談する例が出ている。
効果検証結果	メンタル対応の体制を整えたことで、早期発見早期対応に奏功していると考えられるが、休業者の発生には業務負荷や人間関係等、他要因も関係するため、繁閑や業績、組織内の関係性等も考えた上で、人事全体の問題として更なる対応が必要と考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社鶴見製作所

英文名：TSURUMI MANUFACTURING CO., LTD

■加入保険者：大阪産業機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

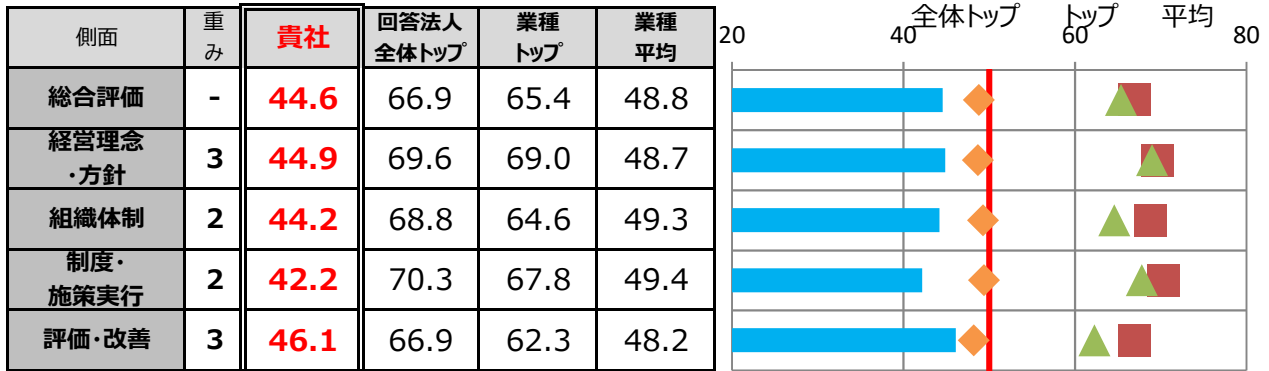
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.6** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



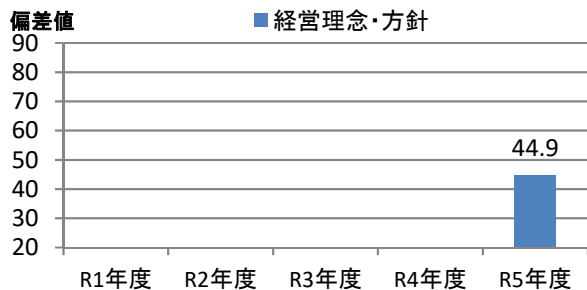
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

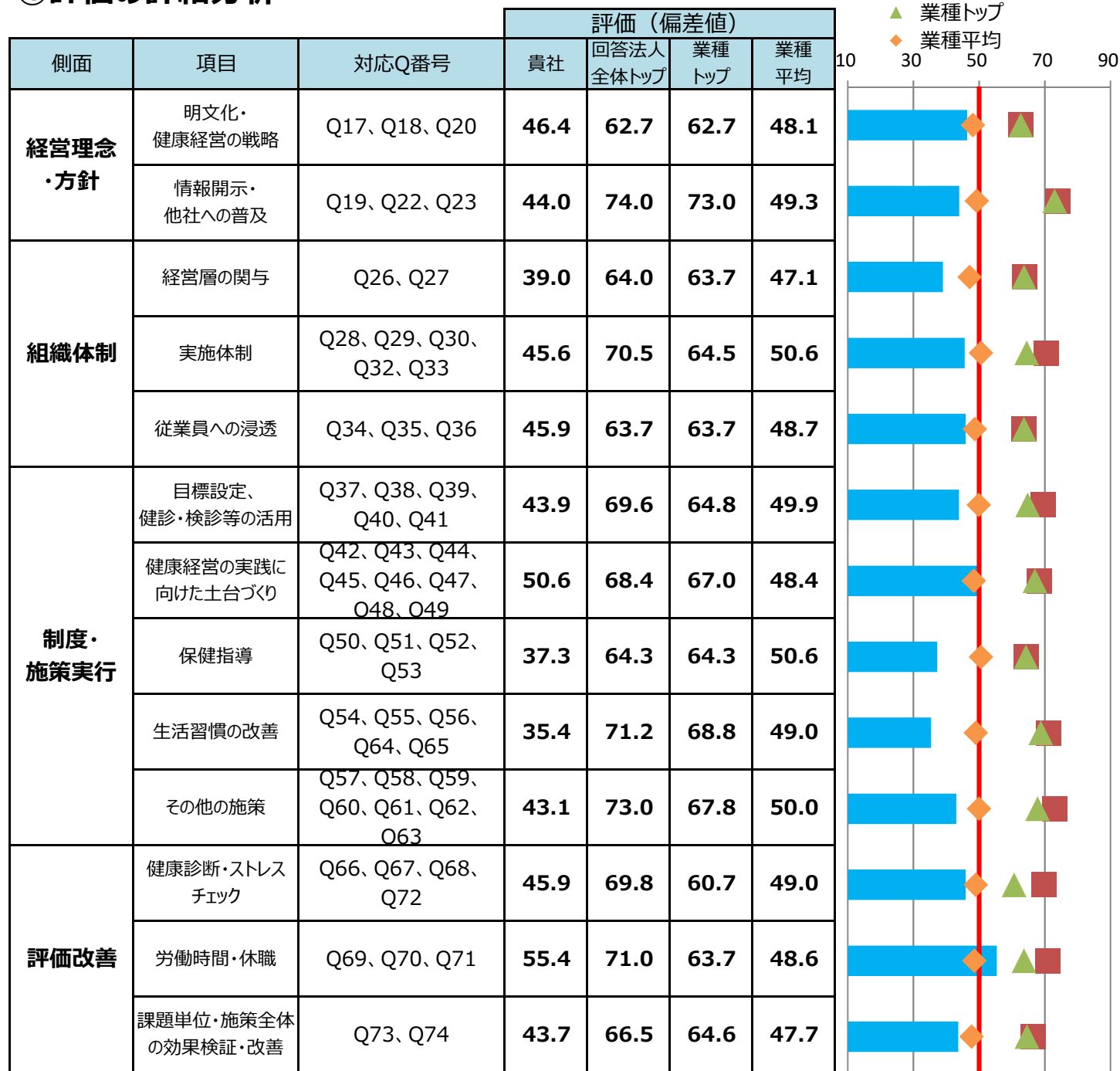
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	44.6(-)
【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 経営戦略の中で人材戦略は重要な位置付けと捉え、その実現のために必要な人材を確保し、全従業員が健康でいきいきと活躍できる職場環境を構築し、将来に渡り人材の定着を図っていくこと重要な経営課題となる。これまで推進してきた従業員とその家族の健康維持・増進をよりSTEP UPし、従業員のワークエンゲージメントを高めていくことで、鶴見製作所とそのグループの永続的な発展につながるものと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により、従業員自らがヘルスリテラシーを高める意識が強まり、健康でいきいきと働き続けることができる環境を会社と従業員が一丸となって構築していくことができる企業風土を醸成したい。そのためには、毎年の定期健康診断の受診率100%及びストレスチェック受診率90%以上を達成し、生活習慣病やメンタル不調者の撲滅目指していきたい。
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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://japan.mt.tsurumipump.co.jp/csr/social/healthcare.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年に1回、会社補助により全従業員を対象とした社内レクリエーションを企画、開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.4	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリによる毎日の歩数管理を実施、規程歩数に到達した場合に健保よりクオカードペイが支給される				
(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	37.0	%
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	45.0	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	30.7	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	48.9	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	47.2	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	45.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.2	46.9	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	定期健康診断後の特定保健指導実施の強化し専門家の指導を積極的に受けることで生活習慣病のリスクを早期に発見し、その内容を踏まえて運動習慣や食生活、喫煙といった生活習慣を改めて見直すことで、生活習慣病の予防・改善につなげていきたい。これにより従業員がいつまでも健やかな生活を送ることができるよう健康の維持・増進を図っていきたい。
	施策実施結果	特定保健指導の実施率を向上させて、生活習慣病のリスクの認知と生活習慣病の予防につなげる。指標としては、特定保健指導の実施率は現在の1.6%に留まっている。
効果検証結果	現時点での結果は出ていないが、2年後は20%以上にすることを旨とする。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	過去より女性社員の育児休業取得率については100%を維持しているが、男性社員の育児休業取得率については2020年度は0%であり、従業員の認知度もかなり低い状況にあった。世間的にワークライフバランスを促進する動きが加速する中、男性社員の育児休業取得率の向上が緊急的な課題となっている
	施策実施結果	2021年度から、翌年の改正を視野に入れた男性育休の取得促進のため、社内教育や掲示、イントラネットの活用、面談シートの作成を実施し、従業員への啓蒙活動に務めた。
効果検証結果	2021年度の男性育休取得率57%、2022年度の取得率が46%と急伸した。今後も取得率の向上及び制度の充実に向けた取り組みを積極的に進めていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社荏原製作所

英文名：EBARA CORPORATION

■加入保険者：荏原健康保険組合

上場

■所属業種：機械

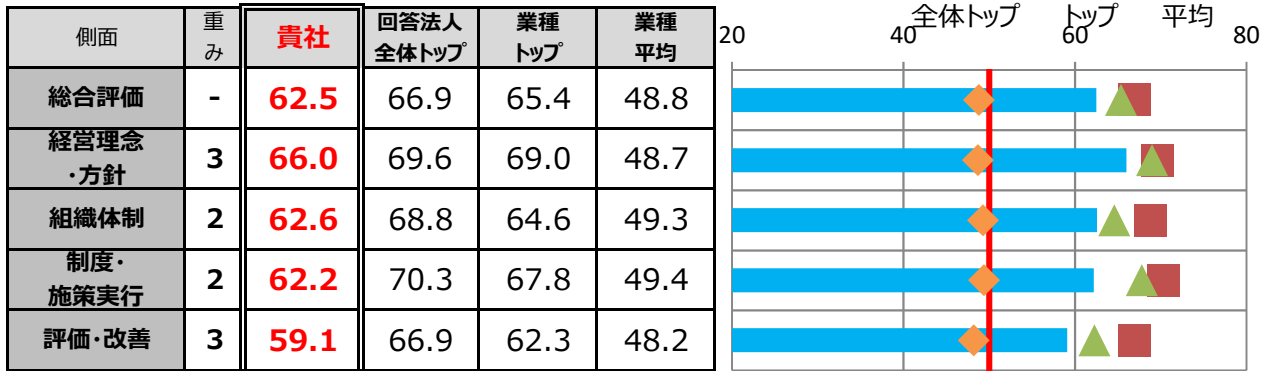
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↓0.1 (前回偏差値 62.6)

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

②評価の内訳



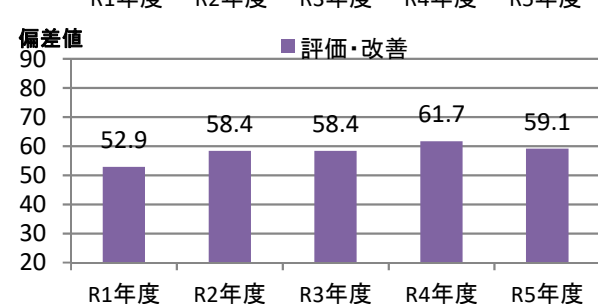
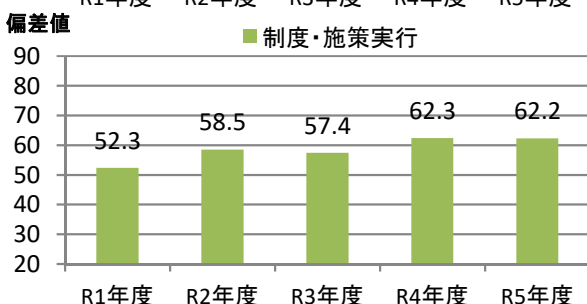
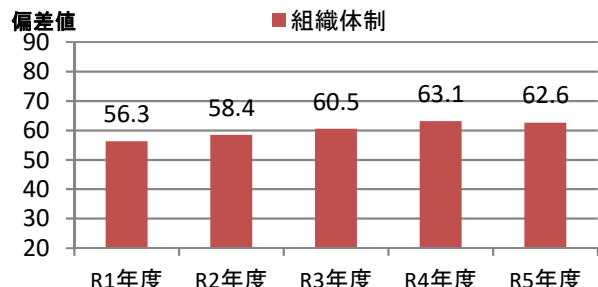
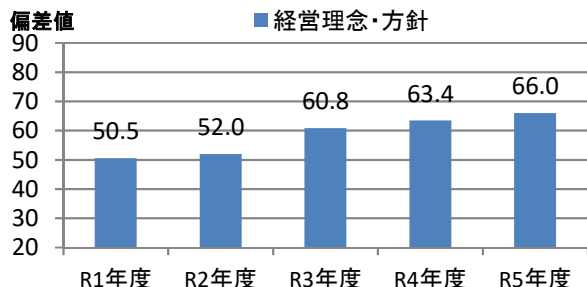
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

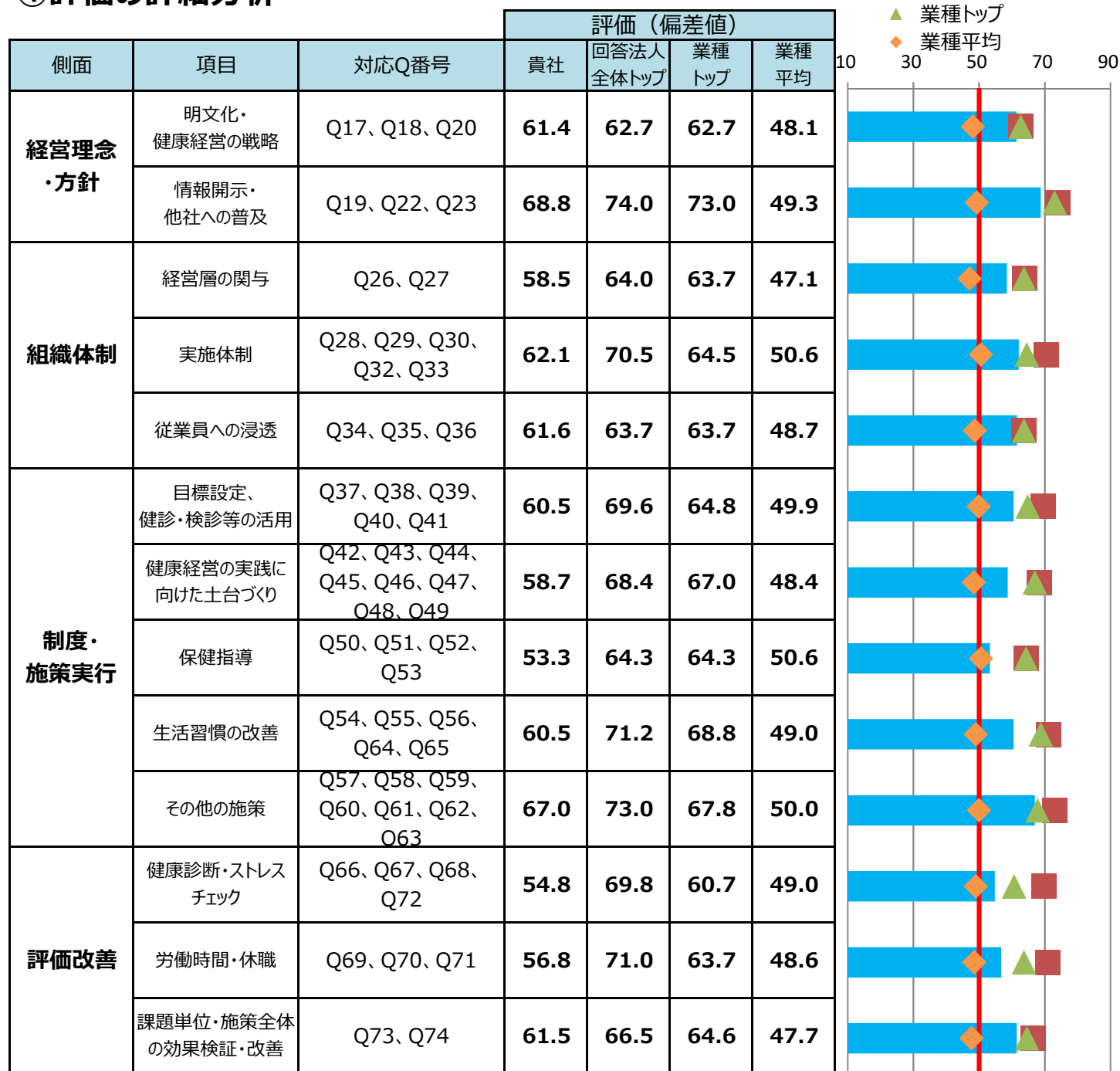
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	751~800位	501~550位	201~250位	251~300位
総合評価	52.7	56.5(↑3.8)	59.3(↑2.8)	62.6(↑3.3)	62.5(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍の身体活動の低下による健康増進習慣の中断や生活習慣病の悪化が懸念されることから、従業員の健康増進・生活習慣病の未然防止・重症化予防策ならびにメンタルヘルス対策によるメンタル不調の早期発見等とヘルスリテラシーの向上により、生産性損失割合を削減すると同時に、安全・安心に就業できる環境を整備していくことは荏原グループが事業を継続していく上での課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でいきいきと当社で働くことの喜びや充実感を持って就業し、従業員個々・組織のパフォーマンスの向上を期待している。 具体的な指標として、生産性損失割合目標値30%（2022年・2023年度共に35.3%）、高ストレス者割合目標値7%（2022年8.8%⇒2023年7.8%）・従業員エンゲージメント偏差値目標55・高エンゲージメント者割合15%を目指し健康施策の企画実施に取り組んでいる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.ebara.co.jp/sustainability/social/information/occupational-safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	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	5.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	多様なオンラインイベントを開催し、当日のみでなく実施後社内SNSに掲載し従業員間の交流の場と				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	コンビニメニューの選び方・ベジチェック・旬野菜の栄養価クイズと野菜BOXプレゼントイベントの定期開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	希望者にFITBIT無償配布・アプリを使用した歩数ランキングとインセンティブ付与による奨励活動を実施				
(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	13.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	13.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	49.1	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	54.8	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.6	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	48.9	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	57.1	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	60.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.0	46.9	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	3年に及ぶコロナ禍により、在宅勤務が進み個々の事情に合わせた柔軟な働き方が出来るようになってきているが、一方で、職場内での上司・同僚とのコミュニケーションが不足し、メンタル不調をきたしていることに、周囲・本人が気づかず体調不良についての相談が増加している。メンタルヘルス不調の未然防止と従業員本人・周囲が気づくことによるメンタルヘルス不調の早期発見と早期対応は喫緊の課題である
	効果検証結果	オンライン相談の利用者は42名⇒71名と増加し、その多くは上司からのメンタル不調の疑いのある部下への対応や上司の勧めで受診する従業員からの相談であった。マネージャー対象講演会の事後アンケート結果は、満足度が5点満点中4.18の評価であった。又、アンケート結果から、多く要望のあったうつ病の早期発見と初動対応・アンガーマネジメントについては、全マネージャーを対象として継続実施する
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率は、2021年度グループ全体で25.1%とKPIの17%と比較しても高い。喫煙は、喫煙者本人の健康リスクのみでなく、非喫煙者に対する副流煙や3次喫煙による健康障害をおこし得るため、喫煙率の低下継続した当社の課題となっている
	効果検証結果	従来の禁煙達成者への医療費補助に加え、気軽に禁煙に取り組めるようニコチンパッチ等を無償配布。又、元喫煙者による禁煙前後の変化を紹介する動画を配信し、禁煙を前向きに捉えてもらう機会を提供した。 禁煙トライアルを取り入れたことで、2021年度に23名だった禁煙プログラム参加者は59名と増加・グループ全体での喫煙率が25.1%から24%と1.1%減少した。今後は、禁煙支援プログラムを年始と禁煙週間の2回に増やし、より多く禁煙に挑戦する機会を提供すること・非喫煙者へのインセンティブの付与の検討等、喫煙にかかる費用・時間の損失等、様々な角度から施策を継続的に実施し、KPIである17%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社電業社機械製作所

英文名：DMW CORPRATION

■加入保険者：静岡県東部機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

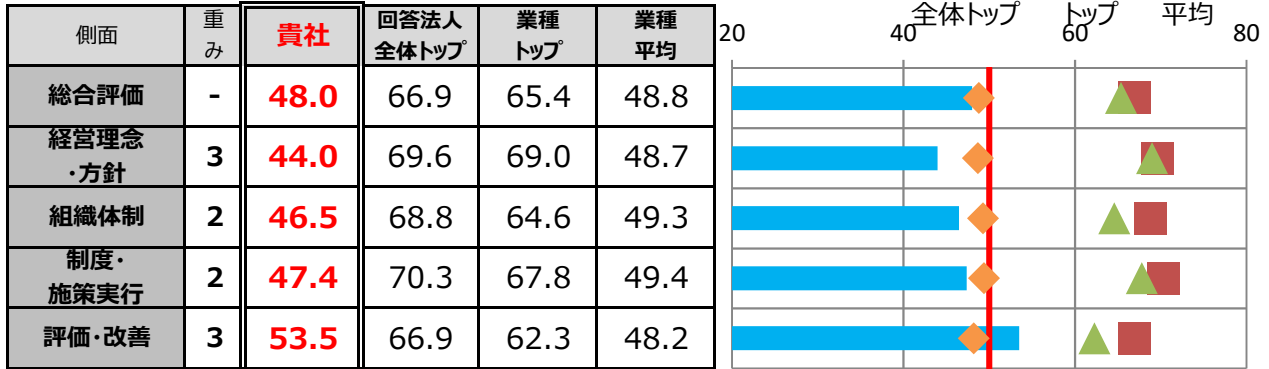
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.0** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



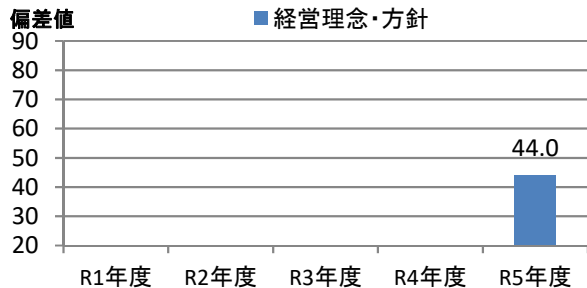
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

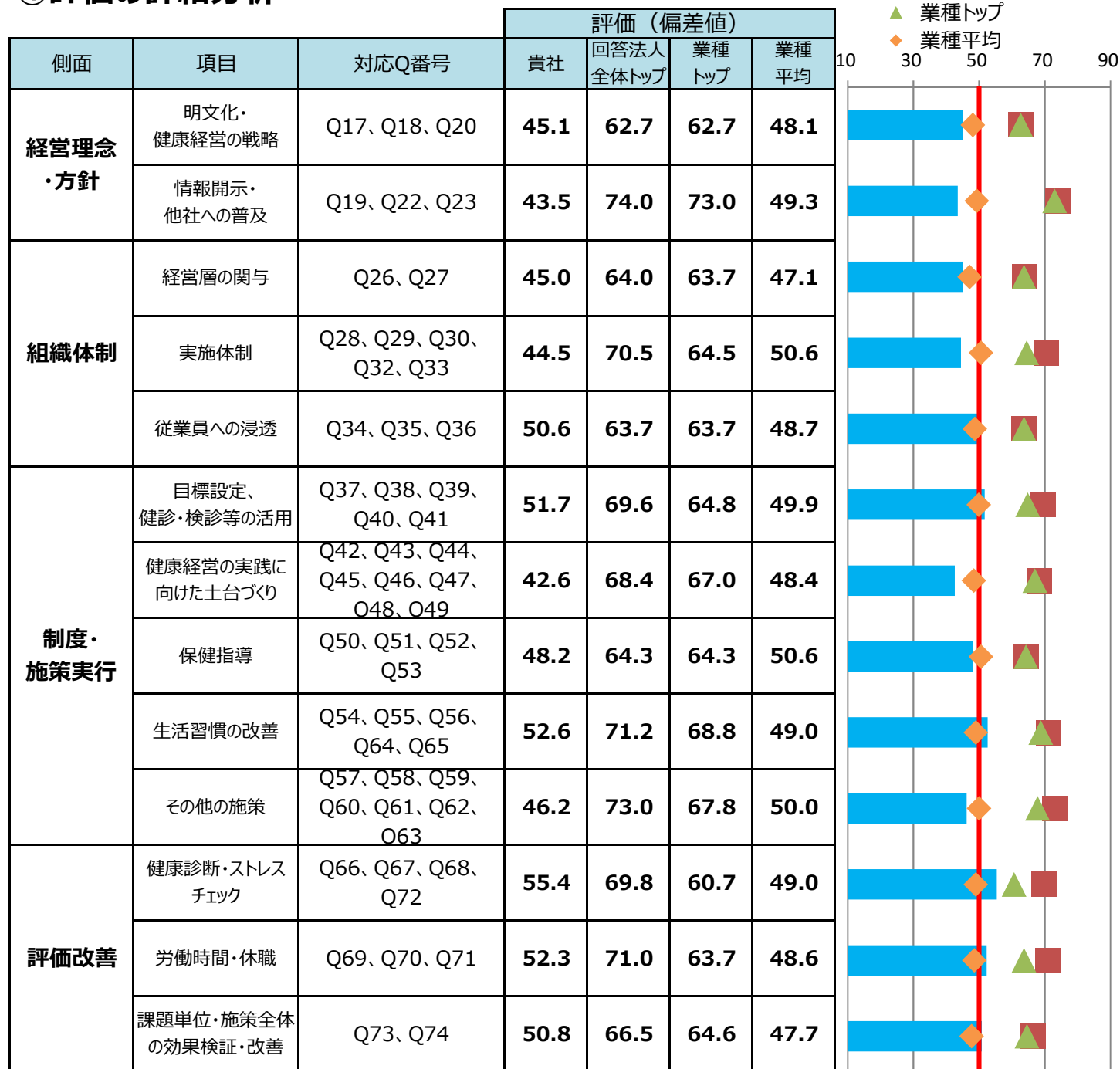
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2051~2100位
総合評価	-	-	-	-	48.0(-)
【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 当社の製造するポンプ・送風機は一品一葉であり、コア技術の習得には長い時間が必要である。事業活動の継続と持続的な発展のためには、従業員一人一人が健康で長く働いてもらう必要があり、従業員一人一人がウェルビーングな状態で働き続けることができる職場環境の構築し、離職率を低下させることが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで、従業員満足度が向上することを期待している。具体的な指標としては、離職率3%以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(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	社内サークルと協同し、運動・コミュニケーションの機会としてトレッキングイベントを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.7	%

■ 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	経皮センサーを用いた糖化測定を実施。D判定以上の従業員を対象とした管理栄養士によるセミナーを行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.4	%

■ 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	企業保険組合推奨の健康アプリを活用した自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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	26.0	%
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	48.2	49.1	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	52.6	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	48.9	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	45.5	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	49.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.5	46.9	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	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有の健康課題に対しての施策を実施していない状況。ストレスチェックの結果、年代・性別ごとの結果をみると50代女性において、高ストレス者の割合が2番目に高く、多くの項目で不良傾向を示していた。今後、女性従業員が健康で働き続けるための施策の実施が必要である。
	施策実施結果	女性特有の健康課題についてアンケートを実施(回収率：100%) 女性特有の健康課題についてセミナーを実施(対象者参加率：80.1%) 参加できなかった女性従業員、全管理職へ講義資料を配布
効果検証結果	女性従業員の集合研修を企画し、女性特有の健康課題について講義を実施。アンケート結果では、参加者の約8割が「女性特有の健康課題について理解し、今後に活かす事が出来そう」と回答した。定量的な評価はできていないが、ヘルスリテラシー研修等の女性従業員の参加率が増加していることから、健康への意識向上につながる一定の効果があったのではないかと考える。	
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	2021年度の健康診断後の再受診率は84%であった。健康診断の目的は、異常の早期発見・早期治療であり、再受診率100%を目指した取り組みが必要である。
	施策実施結果	対象者には所属長より受診勧奨を行っているが、定期的に健診担当者が受診の有無を確認し、未受診者に対しては、再度メールの送付や直接受診勧奨を行い、受診率の向上に繋げた。
効果検証結果	2022年度の受診率は90%となった。100%達成に向けた更なる取り組みが必要である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トーヨーカネツ株式会社

英文名：TOYO KANETSU K.K.

■加入保険者：産業機械健康保険組合

上場

■所属業種：機械

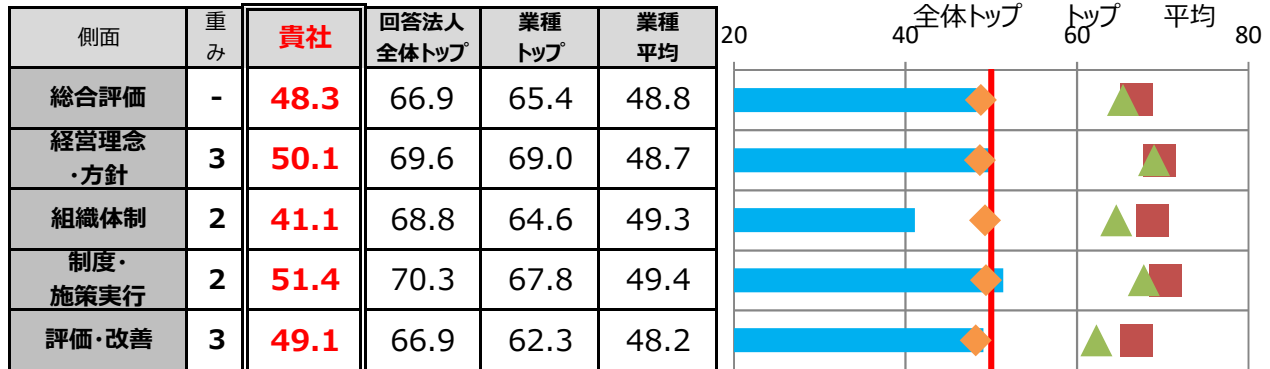
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.3** ↓0.4 (前回偏差値 48.7)

※「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



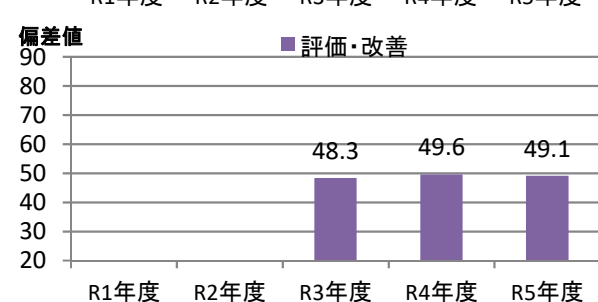
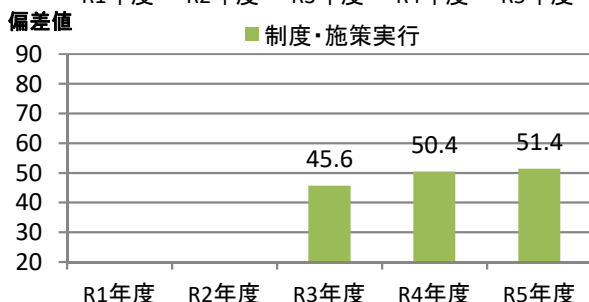
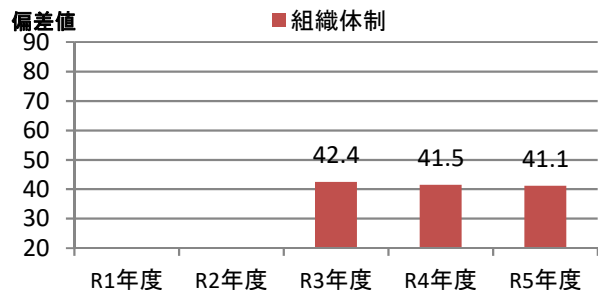
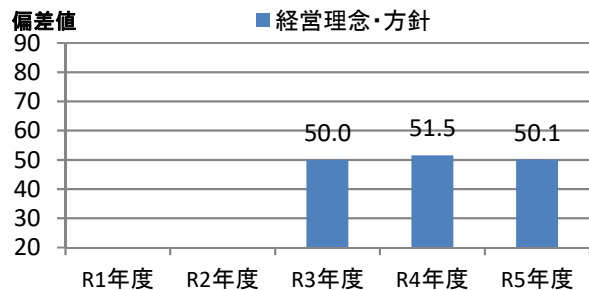
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

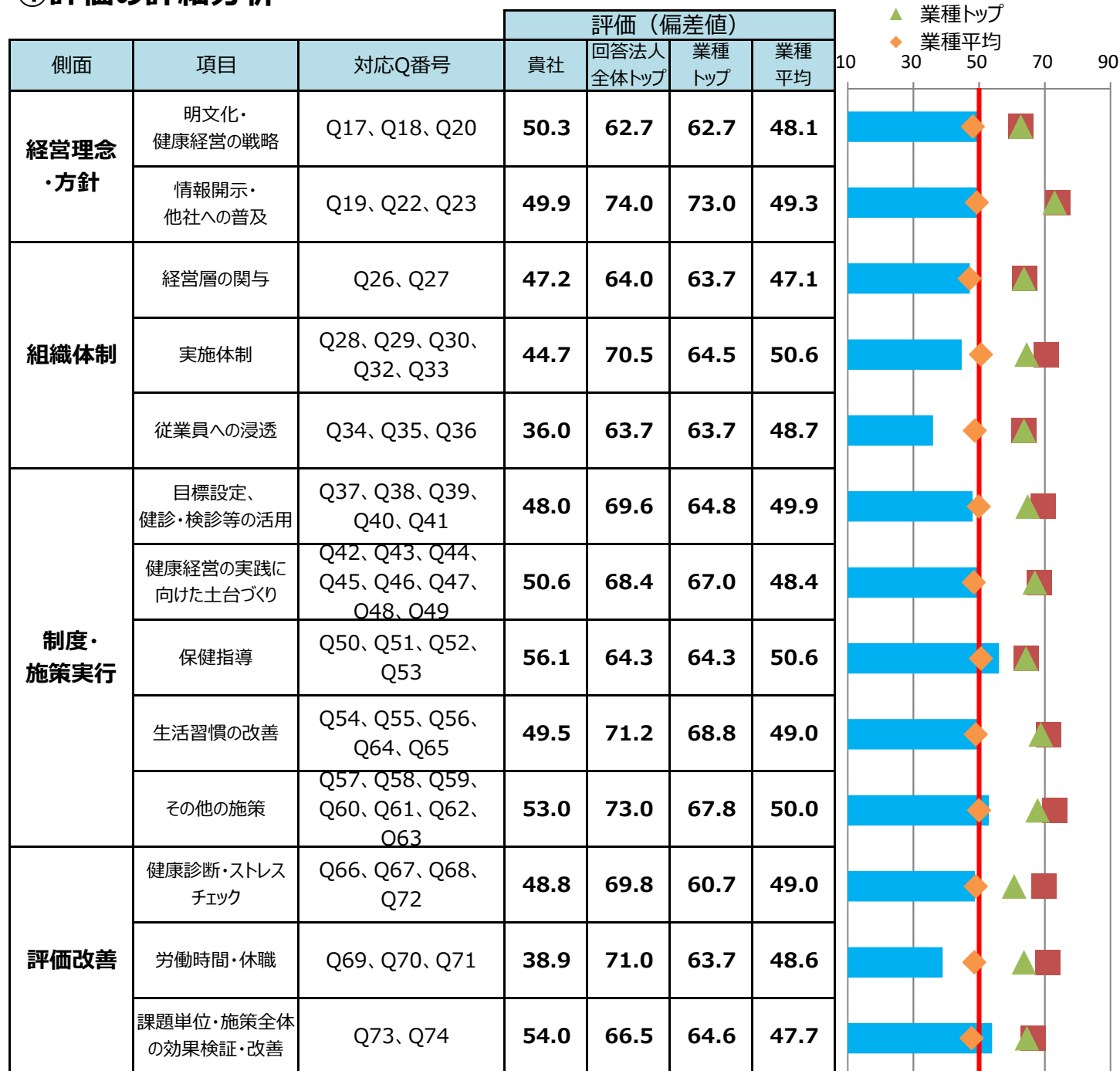
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1851~1900位	1801~1850位	2051~2100位
総合評価	-	-	47.1(-)	48.7(↑1.6)	48.3(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な従業員が健康でいきいきと働き、パフォーマンスや能力を最大限発揮できる職場環境づくりが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	会社だけでなく産業医や保健師が従業員とその家族と連携し、従業員が安心して長く働けるような体制づくりを推進する。従業員の健康意識を高め、健康状態が改善されることで、一人ひとりの生産性が向上し、企業価値や株価上昇につながることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	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	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	11	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員が2名で一緒に飲料を飲むという行為を通じて、社内コミュニケーションを活性化させる。				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活改善を専門としたスペシャリストを招き、従業員が自由に参加できる社内イベントの実施と動画配信。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.4	%

■ 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	運動習慣の定着化を目的とした元スポーツ選手によるストレッチイベントの実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	89.0	%

※ 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	49.3	49.1	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	54.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.7	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.0	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	42.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.4	46.9	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	新しい年度になると職場環境の変化や予期せぬトラブルなどからストレスを感じる従業員が増えてくる傾向がある。その為、自身のストレスに対して上手く適応して対応ができるように知識を得る必要がある。
	効果検証結果	97.2%の従業員が受講をした。アンケート結果から70.5%の従業員が満足をしたと回答結果があった。また、セミナーを受講したことで「考え方が変わった」や「実践してみようと思った」というセミナーを参考にするとといった意見が多くあった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	30歳以上から婦人科項目の健診内容が追加されるが、30歳未満の女性従業員は婦人科項目に関する健診機会がないことから自身の体調について知る機会がない。また、女性特有の健康に関して悩んでいる従業員がいた。
	効果検証結果	現在取り組み中となっており、現在1/3の対象者が実施完了。対象者全員が完了した後、保健師と今後の30歳未満の女性社員に対し、どのような取り組みが必要となるか分析をしていく予定。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アネスト岩田株式会社

英文名: ANEST IWATA Corporation

■加入保険者: 産業機械健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

①健康経営度評価結果

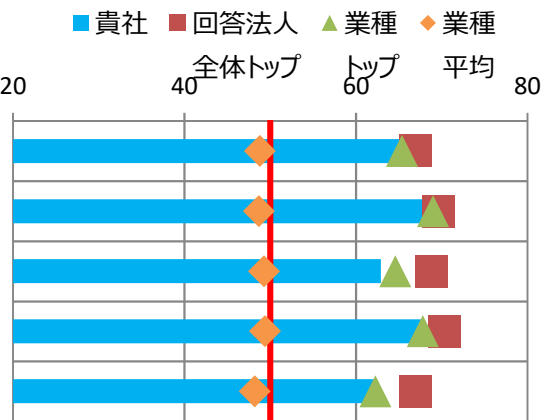
■総合順位: **1~50位** / **3520社中**

■総合評価: **65.3** ↑0.6 (前回偏差値 64.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.3	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	68.1	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	62.9	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	67.8	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	62.3	66.9	62.3	48.2



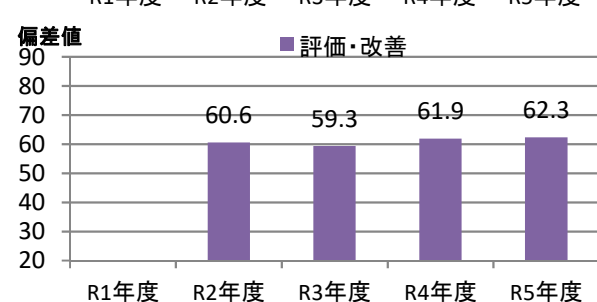
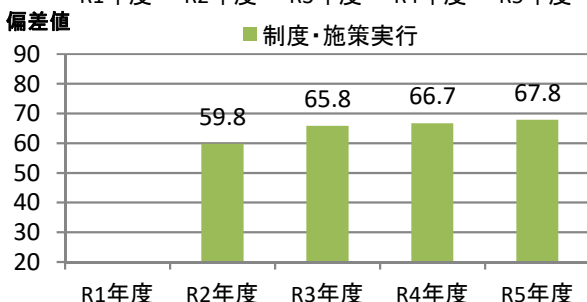
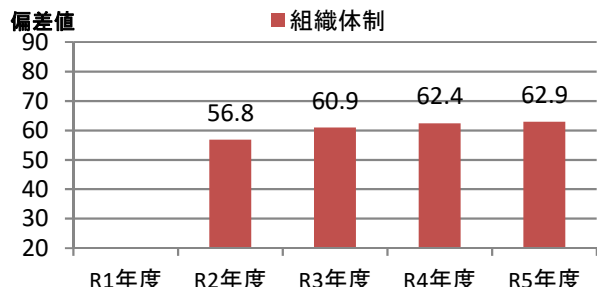
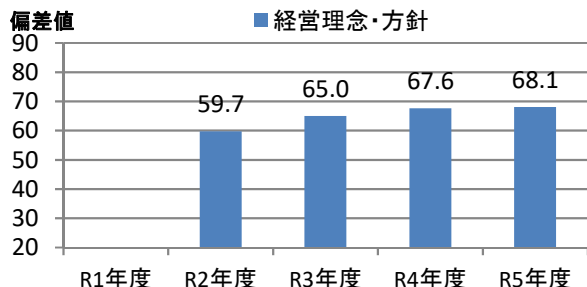
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

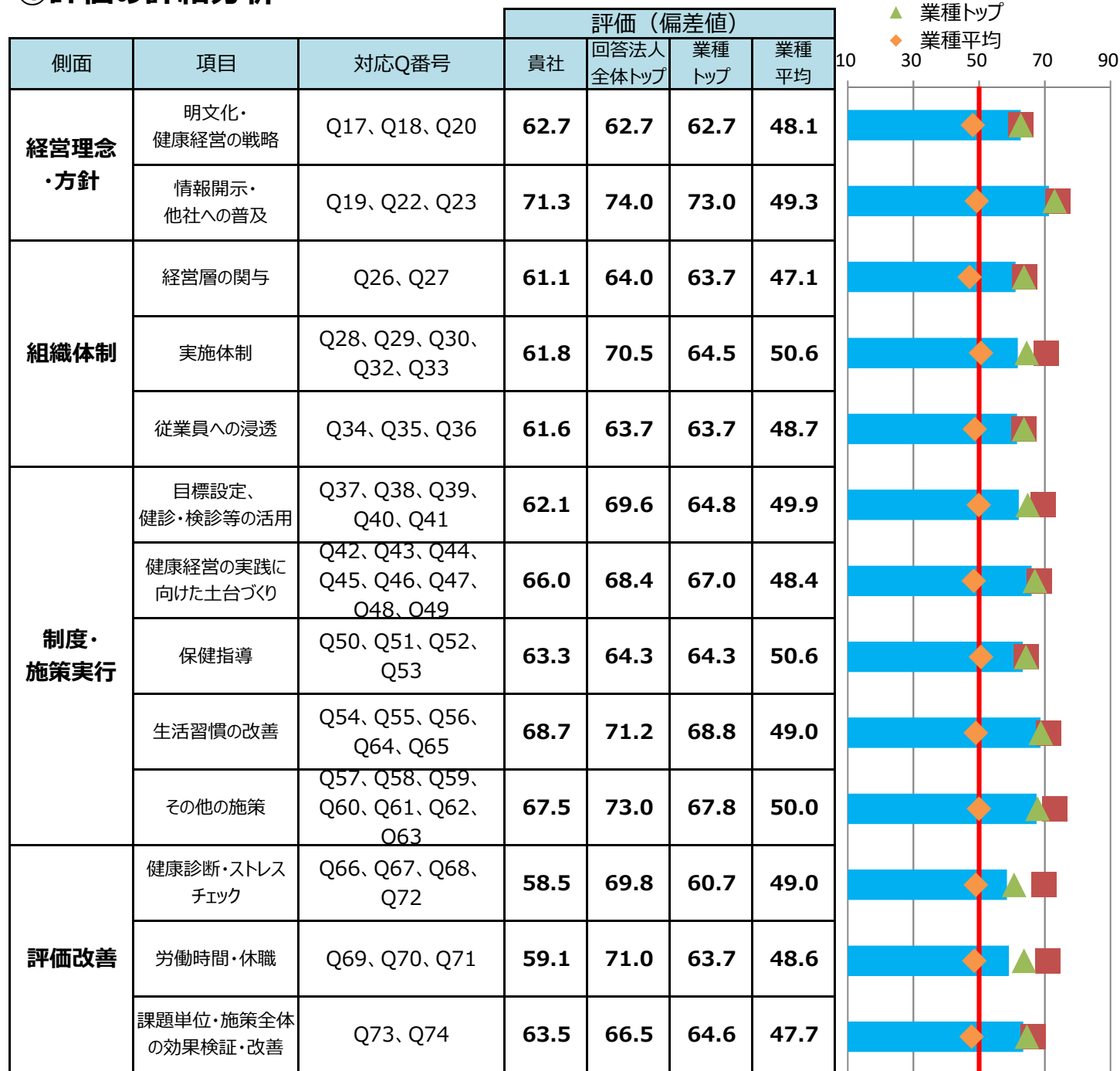
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	451~500位	101~150位	1~50位	1~50位
総合評価	-	59.4(-)	62.6(↑3.2)	64.7(↑2.1)	65.3(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>《従業員のパフォーマンス向上》</p> <p>企業の発展にはひとりひとりの『生産性の向上』と『組織の活性化』が重要であり、その基盤は従業員が健康であることと考える。具体的には全従業員に対して実施する健康アンケートにおける属性（年代別）や職場などでのコミュニケーションやワークエンゲージメントにおいて、意識の差を埋めることが重要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を通じて従業員とその家族が笑顔でイキイキと輝き、当社はもとより地域社会の発展に貢献し、機械セクターホワイト企業No.1と認識してもらえることを期待する。具体的な目標として、十分な休息の取得が生産性の向上やモチベーションアップにつながると考え、有給休暇を『スマイルホリデー』と取得しやすいネーミングとし、取得しやすい制度に見直し有給休暇取得率100%を2026年度達成目標とし取得推進している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>《人材定着や採用向上》</p> <p>当社の人員構成上、約12%を占めるシニア人材（60歳以上）の定年による退職が迫る状況下で、新卒或いはキャリア採用で積極的に人材を確保していく必要がある。昨今の人材売り手市場また少子高齢化による労働人口の減少という状況下で、求人応募数を確保し、よりマッチングの高い採用を成功させる難易度は高まっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営、ライフワークバランスを重視する求職者は増加傾向にあり、転職先を選ぶ上で重要なポイントになっており、求人応募数の増加（1求人枠あたり30件程度を目標）、内定承諾率の維持（75%程度を目標）を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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テーマ提供を目的としたイベントとしてウォーキングイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

■ 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	従業員が自由にサラダをとって食べられるように、定期的に食堂でサラダバーを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.6	%

■ 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	ウォーキングイベントでは、一定の歩数を超えた方を対象に抽選会を実施、当選者に景品をお渡しする。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

■ 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	6.0	%
限定しない	○	全従業員の	84.7	%

※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	65.8	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.6	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.8	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	48.9	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	66.9	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	63.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.1	46.9	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	全従業員の適性体重維持率が2021年度は62%と健康経営度調査回答企業平均と比較しても低く、中でもBMI25以上の割合が高い。 肥満者の割合が高いということは健康リスクを抱えやすい状況と認識し、発生予防として従業員全体で健康意識を高めていくことが重要と考えた。
	施策実施結果	健康セミナー：参加率90.3% ウォーキングイベント実施：参加率86%（2回平均）、満足度84.8%（2回平均） スマートミール導入及び栄養士監修の弁当販売：利用率38%
効果検証結果	2022年、2023年3月実施の健康アンケートにて比較 適性体重維持率 健診結果より（62.3%→65.0%） ■意識変容 ・運動：意識している（79.9→80.0%） ・食事：意識している（76.7→75.6%） ■行動変容 ・ウォーキングを1日1時間以上実施：（39.5→46.3%） ・就寝前2時間以内の夕食（35.1→32.1%）、朝食欠損（22.6→23.7%）	
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年度期初は、部門を超えたコミュニケーション課題があると仮定していたが、2022年3月及び2023年3月の健康アンケートにて、仕事の質や量に影響の出そうなコミュニケーションの課題の有無とその際のパフォーマンスの低下率聴取したところ、仕事への影響度が高いのは上司部下間であることと、事業所ごとに課題が異なることが分かった。
	施策実施結果	・組織を超えた若手社員によるプロジェクトで、コミュニケーション活性化の方策を実施。 ・地域を超え全従業員が参加できるウォーキングイベントを開催し、職場対抗で表彰することによりコミュニケーションが向上。
効果検証結果	・健康アンケートにて、職場の一体感の割合が65.8%→66.1%→69.9%と変化あり。特に秋田67.3%、福島70.1%。昨年度と比べて上昇傾向にある。 ・ウォーキングイベント等の健康施策とコミュニケーションの企画を絡めて実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダイフク

英文名：Daifuku Co., Ltd.

■加入保険者：ダイフク健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

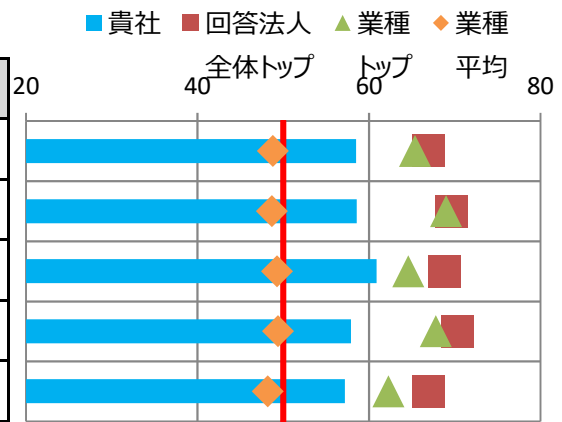
■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.5** ↓1.9 (前回偏差値 60.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.5	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	58.6	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	60.9	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	57.9	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	57.2	66.9	62.3	48.2



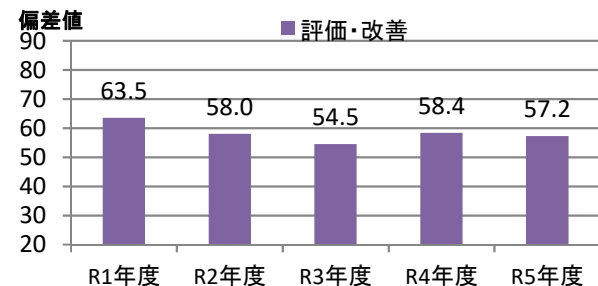
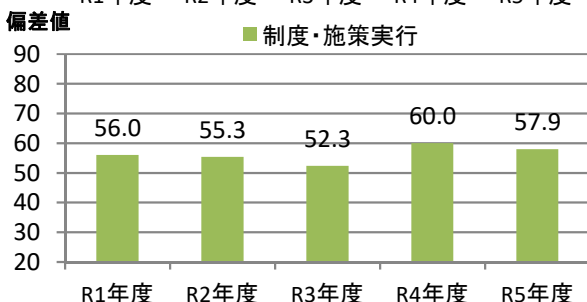
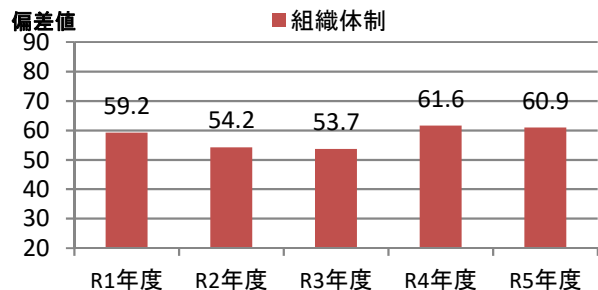
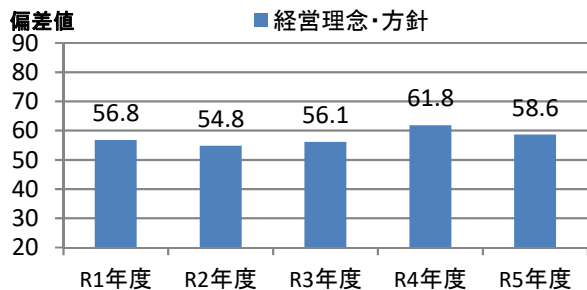
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

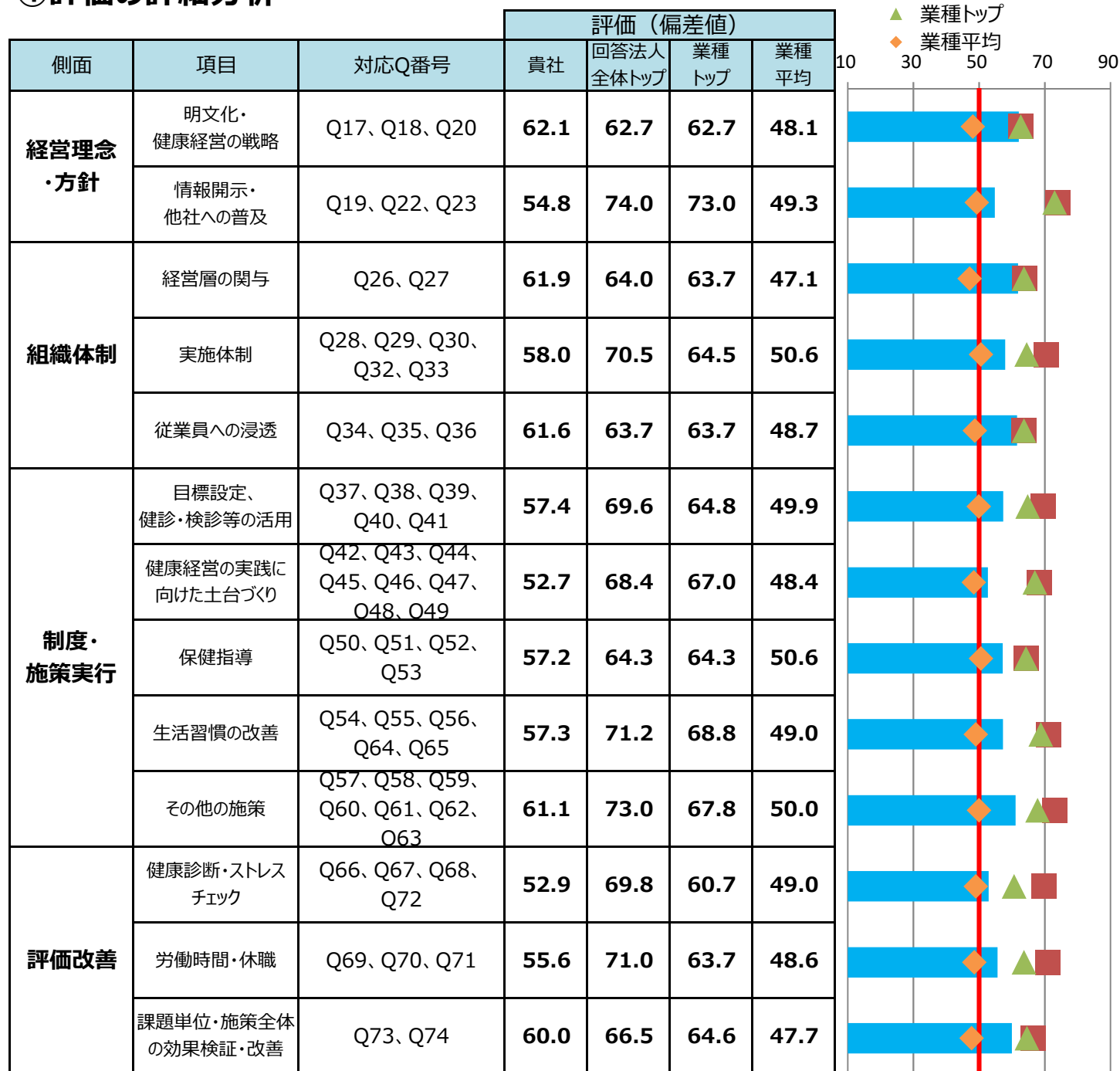
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	801~850位	1001~1050位	501~550位	751~800位
総合評価	59.1	55.7(↓3.4)	54.4(↓1.3)	60.4(↑6.0)	58.5(↓1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、「従業員の心身の健康維持・増進と生き生きと仕事ができる職場環境づくり」を解決したい課題としています。2006年にメンタル不調者増加に伴い、全社横断組織『こころと体の健康づくり委員会』を設置し、欠勤休職者（アプセンティズム）やパフォーマンス低下者（プレゼンティズム）の低減と生活習慣病対策として、様々なイベント・セミナーを実施し、課題解決に取り組んでいます。
	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り、従業員の健康管理を行う仕組みができ、従業員の健康状態や課題を把握できるようになった。課題を把握することにより、その対策や施策によって、健康な従業員が増えることで、社内に活気が出て仕事に取り組む姿勢や、労働生産性の向上効果が期待できる。また、施策の中でも、コミュニケーションを伴う施策も導入し、職場の活性化や職場環境改善に繋げる効果を期待している。
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ESGについての独立したページ
URL	https://www.daifuku.com/jp/sustainability/society/workplace-environment/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アプセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.daifuku.com/jp/sustainability/society/workplace-environment/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士の交流を活性化しつつ、心身をリフレッシュする機会の増加し社員の健康維持増進をサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 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	やる事チャレンジを実施、コースから選択し達成時のインセンティブにて楽しみながら健康づくりに取り組んだ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	お昼休憩を利用し、各事業所構内や近隣ウォーキングエリアを設定し、イベントを定期的実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.2	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	49.1	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	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.6	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	48.9	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	54.5	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	60.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	46.9	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	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	コロナ禍の中、アンケートから運動不足を感じている従業員の割合が高い結果となった。当社では全社横断組織「こころと体の健康づくり委員会」が中心となり、例年運動イベントを数多く開催してきたが、感染予防のため、一時開催を見送っていた。運動不足を解消する対策が必要であった。
	効果検証結果	全従業員が可能なオンラインアプリを導入し、アプリ内で運動・エクササイズメニューを見て運動行えるようにした。社内掲示板で周知し、60%以上が利用。また、ウォーキングラリーもアプリで歩数カウントし開催。 運動習慣比率2019年20.6%、2020年21.4%、2022年22.6%と運動習慣比率が上昇。また、アプリ内では健康に関する豆知識や疾病関連ニュースなどのヘルスケア情報もあり、ヘルスリテラシー向上にも繋がっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性は、年代やライフステージごとに異なる健康課題を抱えており、健康経営を通じて女性の健康課題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進めることが生産性や企業業績向上に結び付き、誰もが安心して働ける職場づくりに向けて、全社で共同理解を深めるセミナーの必要があった。
	効果検証結果	セミナーは、対面方式とオンライン配信の方式にて開催208名が参加 働く女性が直面する健康課題、理解深まった。女性だけでなく男性にも起こる更年期障害にも触れ、性別問わず、男性参加者も理解促進ができた。 現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、セミナー受講者対象に行ったアンケートでは、回答者のうち80%が「女性特有の健康課題の認識が深まった。」・「企業全体で取り組む必要性がある。」と回答した。

※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：株式会社タダノ

英文名：TADANO Ltd.

■加入保険者：タダノ健康保険組合

上場

■所属業種：機械

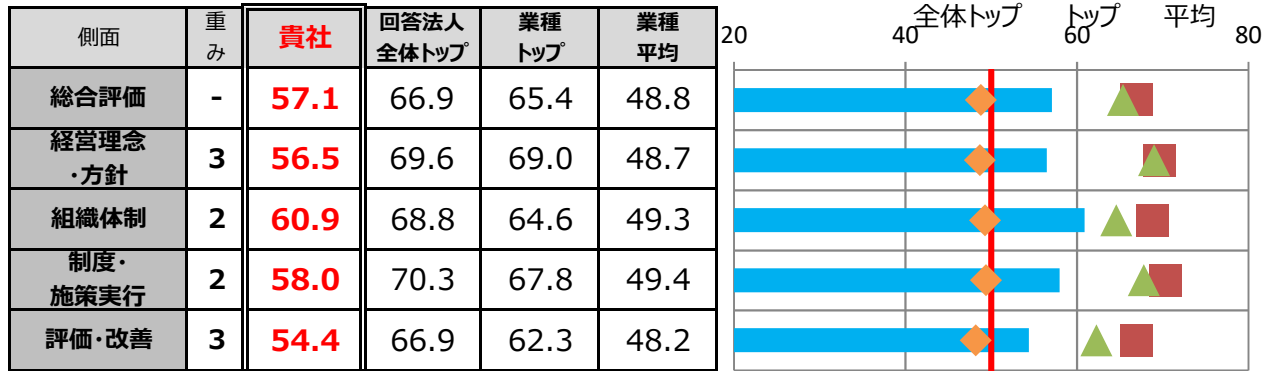
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.1** ↑0.5 (前回偏差値 56.6)

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

②評価の内訳



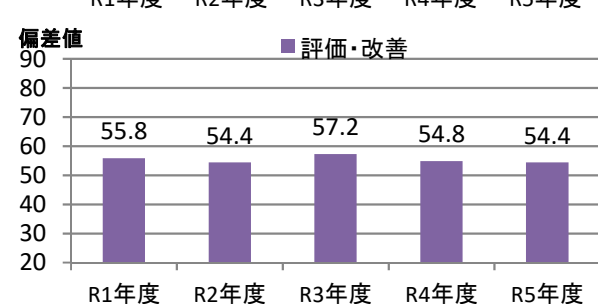
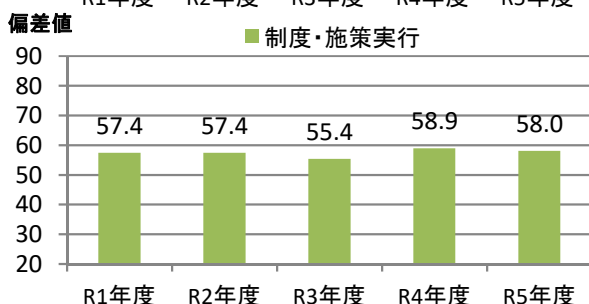
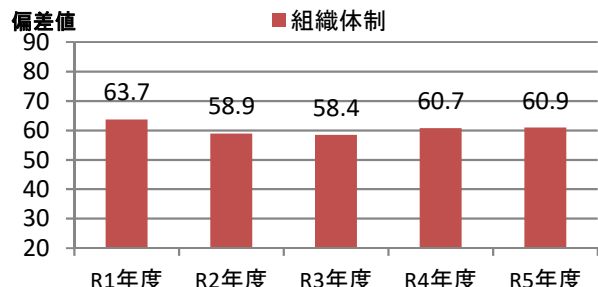
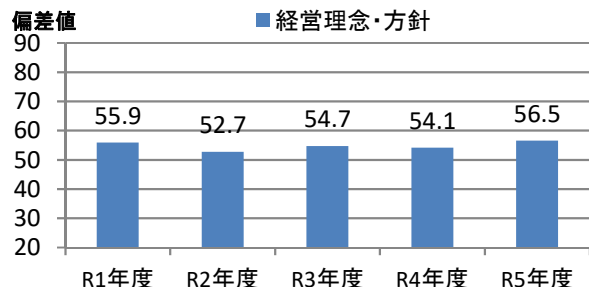
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

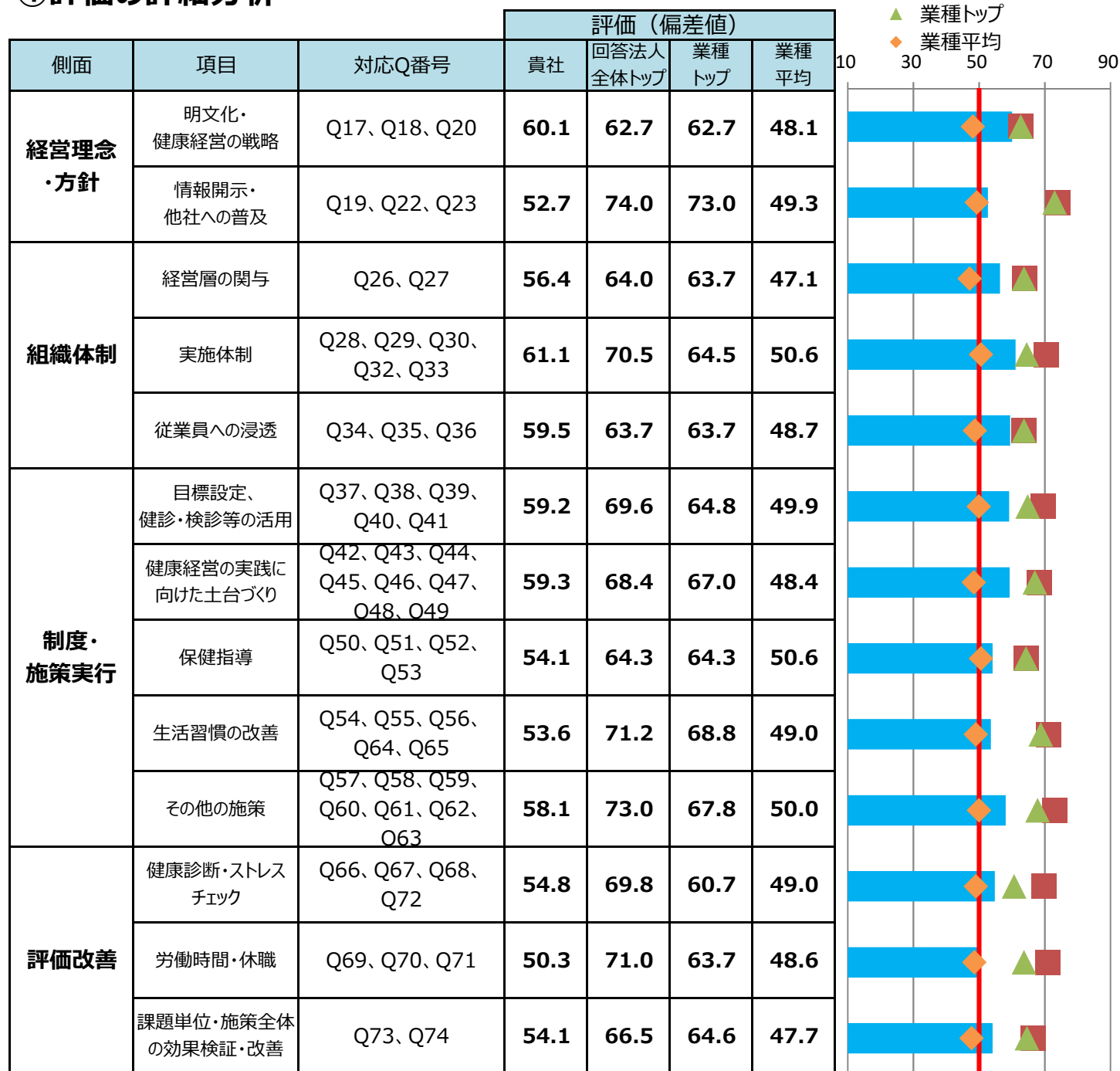
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	851~900位	801~850位	851~900位	901~950位
総合評価	57.7	55.4(↓2.3)	56.3(↑0.9)	56.6(↑0.3)	57.1(↑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	従業員のパフォーマンス向上 健康課題は、1糖尿病リスクが高い、2運動習慣率が低い、3高ストレス者が30代に多い点である。健康課題が、タダノの活性度を80%、プレゼンティーズム損失額が年間1人当たり86万円、全体では13億8,067万円を占める。運動習慣率を上げ、健康課題（糖尿病予防・ストレス解消）を解決するために、社員が運動を主体的に、継続できる仕組みづくりをし、参加率を上げることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	仮説として、全国平均運動習慣率になるため運動習慣率が2.6%上がれば、活性度も3%上がるとすると、プレゼンティーズム損失額が年間1人あたり13万円改善し、全体では2億0,644万円の削減につながるようになる。施策①既存施策の継続と改善、②2022年10月健康アプリ（KENPOS）を導入し、社員の「主体性」のある健康行動を促す。2022年登録率19.2%であり、今後、登録率50%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ESGについての独立したページ
URL	https://www.tadano.co.jp/ir/esg/society.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	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	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	SDGs推進活動として「森づくり活動」「ビーチクリーン活動」「社内献血」活動を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリ導入し、そのシステムに「あすけん」アプリと連動あり。食生活見直しに活用推進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	衛生月間行事として、相互ロコチェック（ロコモのチェック）を実施。各職場で取組中。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	50.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	48.9	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	54.8	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	51.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.0	46.9	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	スコアリングレポートより健康課題は①糖尿病リスクが高い②運動習慣率が低いがある。運動習慣率は、2021年41、2%2022年39.7%と低下傾向だった。運動習慣は、と糖尿病リスク低減だけでなく、肩こりなどを予防し、メンタルヘルスにも効果がある。手軽にできる運動としてウォーキング推進が求められる。
	施策実施結果	2022年10月から健康アプリ（KENPOS）を導入した。2022年11月末登録率19.2%だったが、個人/チーム戦のウォーキング大会を実施し2023年8月末登録率32%となった。
効果検証結果	健康アプリを活用したチーム戦ウォーキング大会は55チーム328名参加し、183人が個人平均歩数8,000歩/日を上回った。チーム戦では、普段歩いていない方の参加もあり、「気分転換になった」「健康度が（より）高まった」「職場のコミュニケーションが活発になった」との声があった。満足度は5段階評価で3.86だった。	
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	2020年～2022年コロナ禍で病院へ行くことも戸惑う時期があった。社内インフル接種は2013年から継続して実施している。しかし、テレワークなど働き方も柔軟になり、社内での衛生活動への参加率も低下していた。その中、インフルエンザ感染対策は継続していく必要がある。
	施策実施結果	社内インフル接種は2021年955名、2022年998名と微増。インフル発症者数は2021年0名2022年0名だった。多くの社員が予防接種を受けやすいよう、全額会社負担での接種を継続した。
効果検証結果	実施率を上げるため、会場のレイアウトを工夫し、ソーシャルディスタンスが確保でき、また、混雑しない時間割や事前の予診票配布（会場での記入も可能）を行った。また、感染対策で、手指消毒・体温測定の実施。医療機関と連携し、各事業所へ訪問接種（10カ所）を計画した。参加者は、就業時間内での接種でき助かった。病院へ行くことが不安だったので、会社で受けることができよかったですとの声があった。	

※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：フジテック株式会社

英文名：FUJITEC CO., LTD.

■加入保険者：フジテック健康保険組合

上場

■所属業種：機械

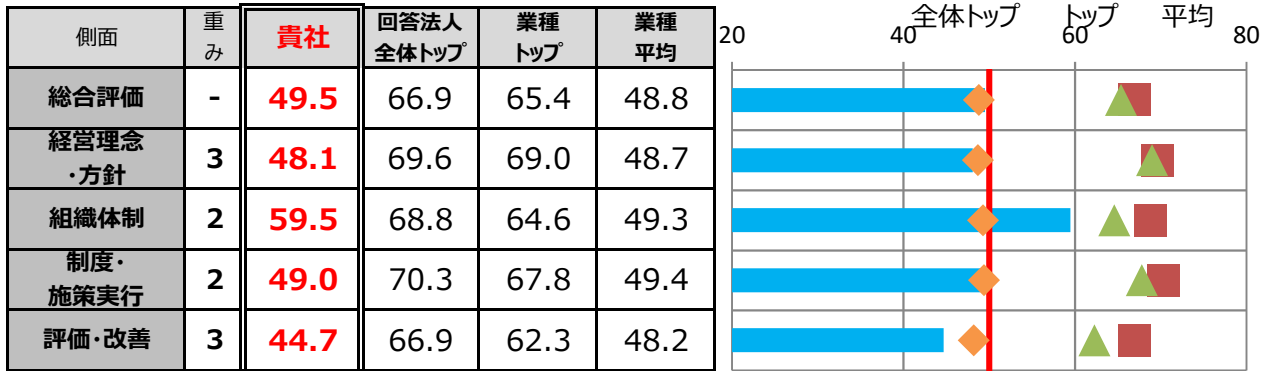
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.5** ↑3.0 (前回偏差値 46.5)

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

②評価の内訳



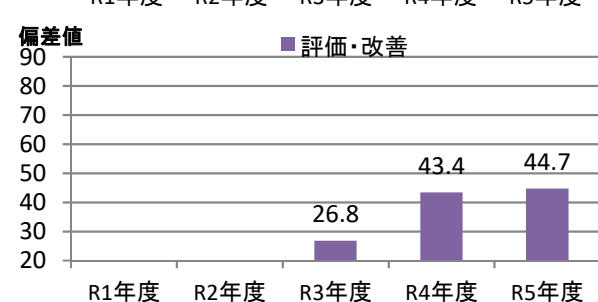
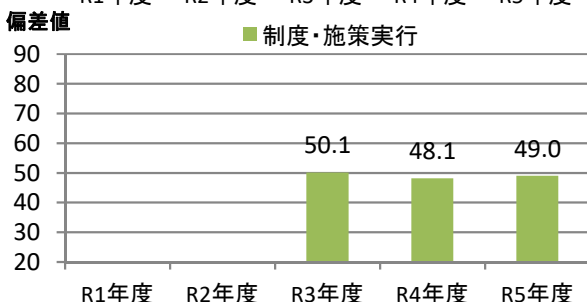
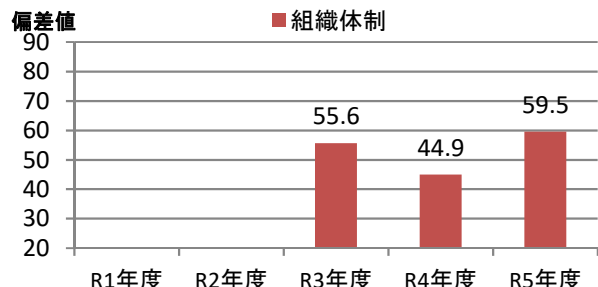
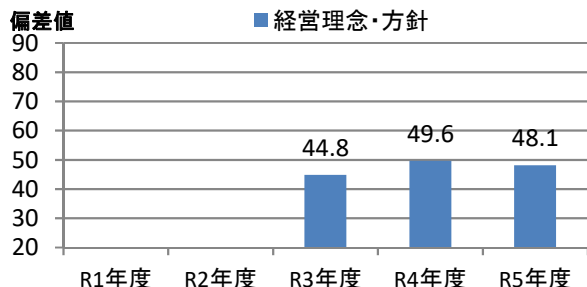
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

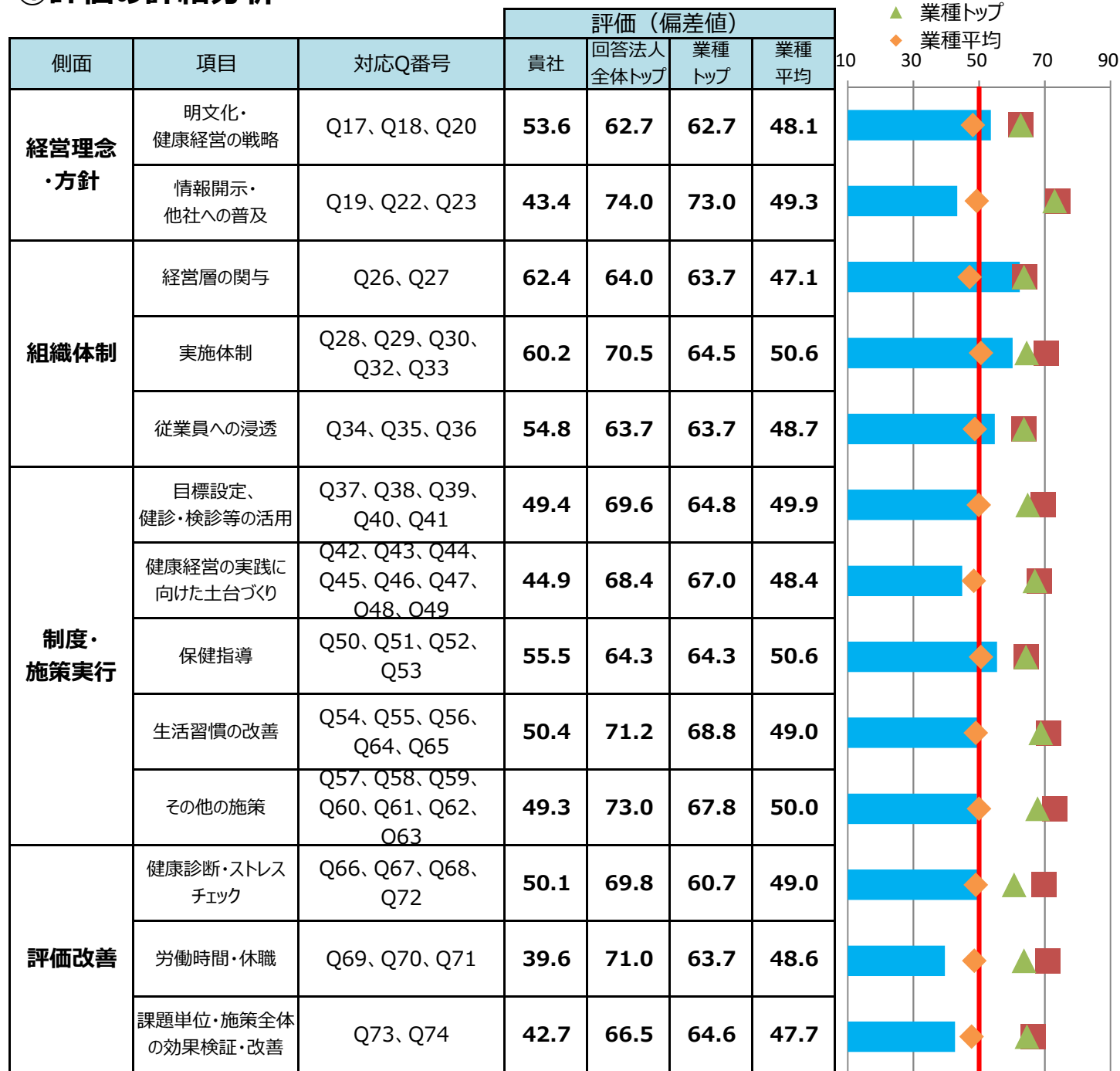
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	2051~2100位	1851~1900位
総合評価	-	-	42.6(-)	46.5(↑3.9)	49.5(↑3.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 エレベータ・エスカレータが安心・安全に稼働するために、特に据付やメンテナンスを担う現場の作業員には交代勤務制を採用しており、夜間・休日も現場対応する日もあります。そのため、良質な生活習慣の管理が難しく、パフォーマンス向上が課題となっています。
	健康経営の実施により期待する効果	現状、交代勤務制は事業継続上、廃止する事は不可能です。戦略マップの作成により見えてきた「睡眠」、「喫煙」、「食生活」の3点を重きに置き、従業員のヘルスリテラシー向上により改善する事を目指します。
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 心身の健康は人材の定着率・離職率に大きく関わり、生活習慣の乱れから重度の疾病になったり、メンタルヘルスの悪化などにより退職する従業員が一定数います。そうした人材流出と、退職者の増加による企業イメージの悪化から採用活動に及ぼす影響を最小限に止めることが事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施によって職場環境を整えることにより、従業員の心身をケアできるため、多様な人材が長く安心して働けるようになり定着率も向上する。また健康経営を継続的に進めることにより労働環境の改善も進み、ブランドイメージの向上につながり採用活動のアピールポイントになり採用力向上につながる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	17	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内報、イントラネット掲示板で社員の近況・活動を紹介しコミュニケーションを推進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員食堂を通じてカロリー表示による意識づけ、それに伴う情報提供によるヘルスリテラシーの向上				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	各事業場で朝のラジオ体操を40年以上前より実施し健康増進、怪我防止に努めている				
(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	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	1.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	49.1	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	50.3	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.4	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	48.9	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	34.3	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	46.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.6	46.9	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	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の社員数が前年度比で増加した。特に新規発症者数と再発者数が増加傾向であったため何らかの方策が必要
	施策実施結果	ストレスチェック結果で、高ストレス者全員に対して保健師・看護師から個別のメールを配信して早期発見と予防活動を実施した。
効果検証結果	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の社員数が前年度比で減少した。特に新規発症者数と再発いずれも減少に転じていることが大きく寄与している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	ストレスチェック時に実施した生活習慣に関するアンケート結果で社員の喫煙率が非常に高かったため事業場の安全衛生委員会や社内研修で注意喚起等を実施したにも関わらず、経年で変動がなく危機意識を持ち改善の必要を強く感じた。
	施策実施結果	それまで任意であった禁煙に対する取り組みを事業場毎に必須として共通の実施事項（ポスター掲示、禁煙デー、禁煙ウィークの実施）と独自の取り組み（メール・資料配信、産業医講話）事業場100%実践
効果検証結果	本年の生活習慣に関するアンケート結果は出していないが、単年度の活動だけでなく継続した活動実施、効果の検証を行い改善していく。また禁煙に対する補助としての制度設計を健康経営推進委員会で決定し実行する。	

※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: CKD株式会社

英文名: CKD Corporation

■加入保険者: CKD健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

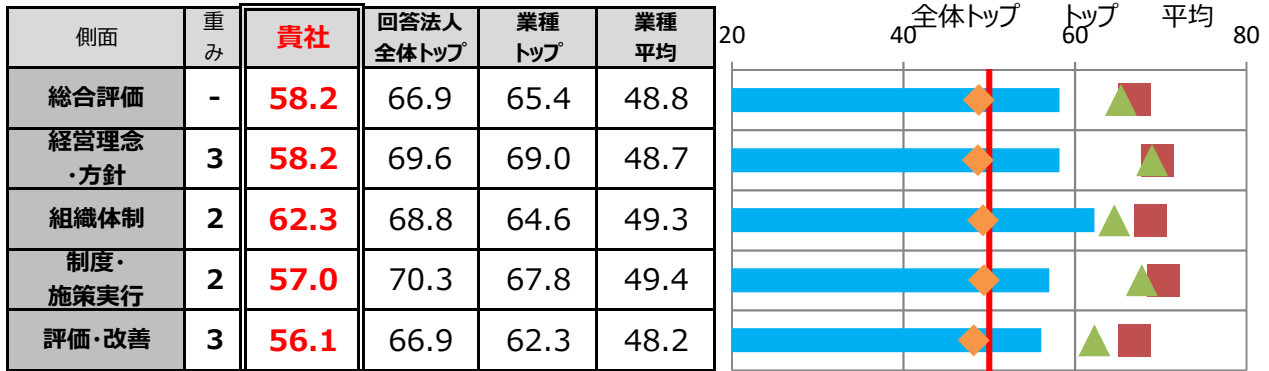
①健康経営度評価結果

■総合順位: **801~850位** / **3520社中**

■総合評価: **58.2** ↓1.5 (前回偏差値 59.7)

※「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



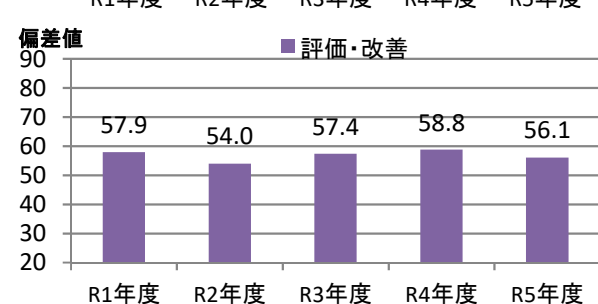
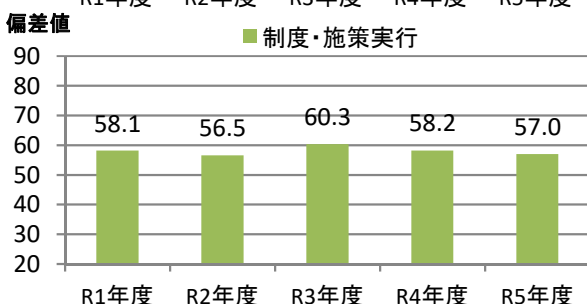
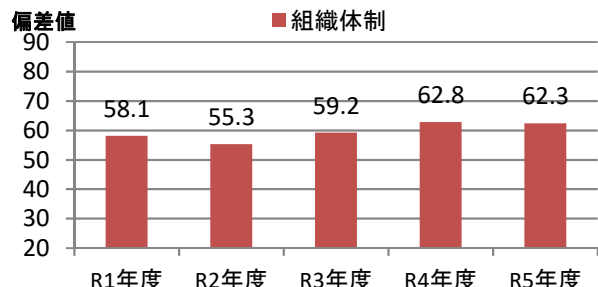
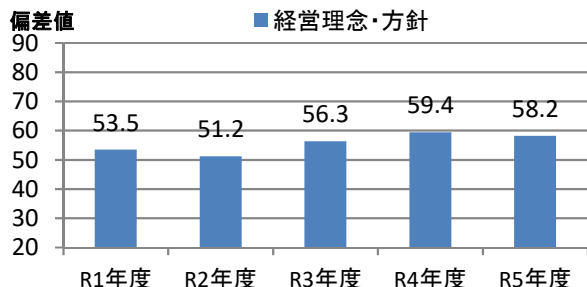
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

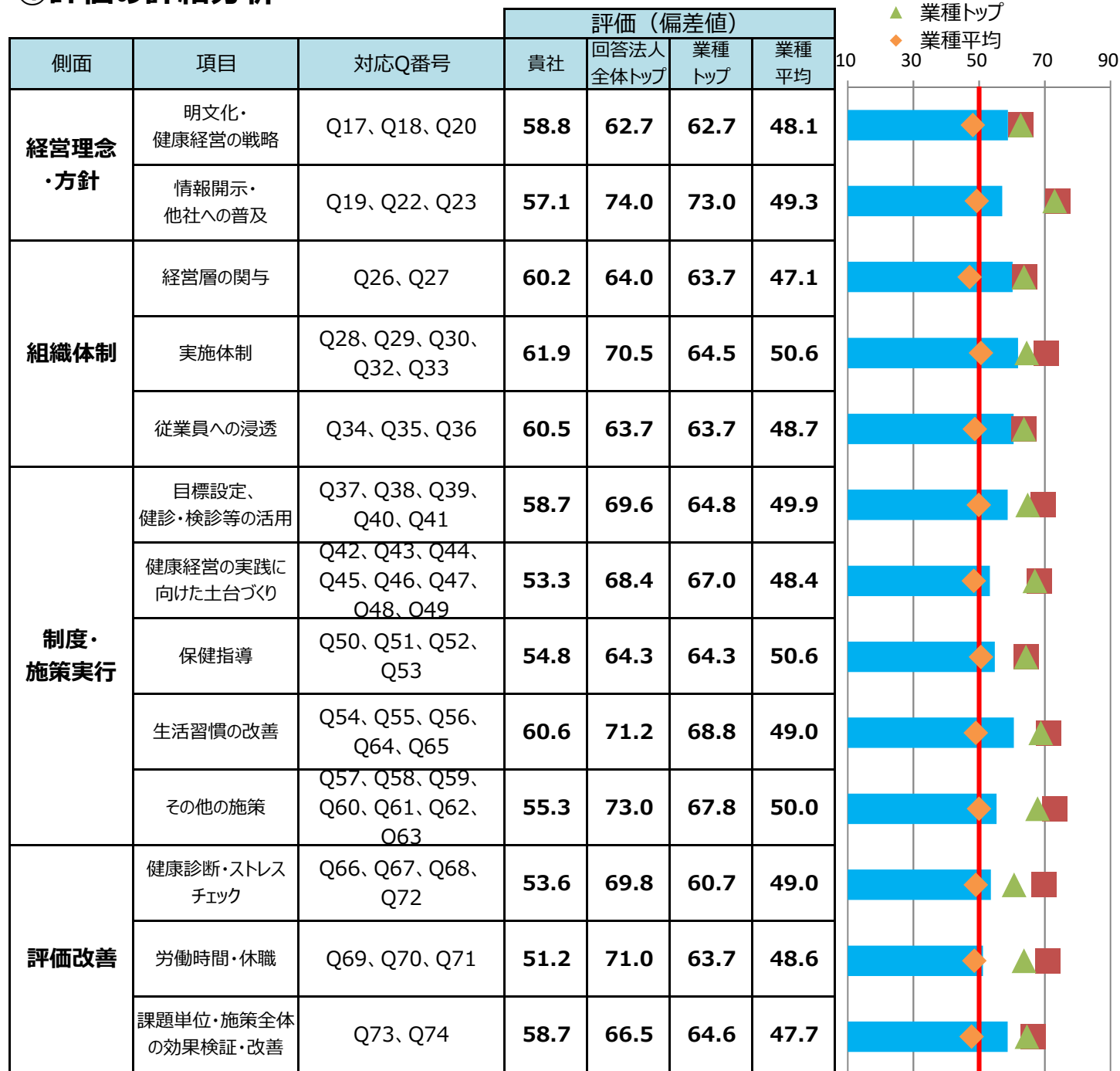
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	651~700位	951~1000位	651~700位	551~600位	801~850位
総合評価	56.7	53.9(↓2.8)	58.0(↑4.1)	59.7(↑1.7)	58.2(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタルを含めた疾病に罹ると十分に力を発揮できません。生産性を向上させ、当社の持続的成長に繋げるため、従業員が健康で生き活きと働ける環境を作ることが大きな課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	健康上の問題による生産性損失割合（プレゼンティーズム）を改善し、従業員が十分なパフォーマンスを発揮できるよう、安心・安全な職場環境を作る。2022年度に初めてプレゼンティーズムを算出したので、2023年度も継続して算出し、改善目標を設定し、施策を推進する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 70歳までの雇用が求められる中、従業員には健康で長く勤めていただくことが求められています。又、メンタルを含めた疾病に罹ると十分に力を発揮できない状況になります。健康を害することなく、全従業員が生き活きと働き続ける職場にすることが当社の持続的成長に繋げる大きな課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェック結果をもとに、時職場の課題を把握し、職場環境を改善することにより、従業員が生き活きと働ける環境づくりに取り組んでいます。具体的な目標として、エンゲージメントを、現在の47.9ポイントから2025年度に52ポイント以上に改善することを目指しています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.ckd.co.jp/ir/finance/annual/pdf/2023/ckdreport2023_all.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.ckd.co.jp/ir/finance/annual/pdf/2023/ckdreport2023_all.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.ckd.co.jp/ir/finance/annual/pdf/2023/ckdreport2023_all.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年2回労働組合と連携し職場協議会を開催し働きやすい職場環境づくりの為にコミュニケーションを				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	定期的に産業医から社員の健康課題の改善につながるアドバイスをもらいメニューに反映させている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.3	%

■ 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	毎年ウォーキングキャンペーンを実施し、優秀部門、個人を表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	16.8	%

※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	55.7	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	48.9	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	54.6	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	52.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.6	46.9	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	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調による退職から職場復帰して、再発により再退職するケースが散見される。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	復職可否の基準を定め、復職の際リワークとメンタル専門産業医の面談を実施し、復職判定を行うように改善し、2022年度は8名に適応している。
効果検証結果	改善した復職ルールを適応し復職した社員の再退職者数は1名。 引き続き産業医面談や部門での面談を実施しながら個別フォローをしていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	定期健康診断の結果より、喫煙率が2021年度22.2%2022年度21.4%となっており、高止まりしている。個人の健康影響と合わせて受動喫煙防止に向けた取組みとして喫煙率の改善が必要である。
	施策実施結果	2025年度の喫煙率20.0%を目標として、喫煙可能時間の制限、喫煙所への入場数制限を行い全社に周知した。又、自主禁煙プログラムの参加募集を行い喫煙率改善の施策を継続的に実施している。
効果検証結果	2022年度の喫煙率は21.4%になり、禁煙イベントの効果が出ている。2025年の目標喫煙率20%以下を目指し、新たな施策も企画し継続的に取り組んでいく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社マースグループホールディングス

英文名：Mars Group Holdings Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

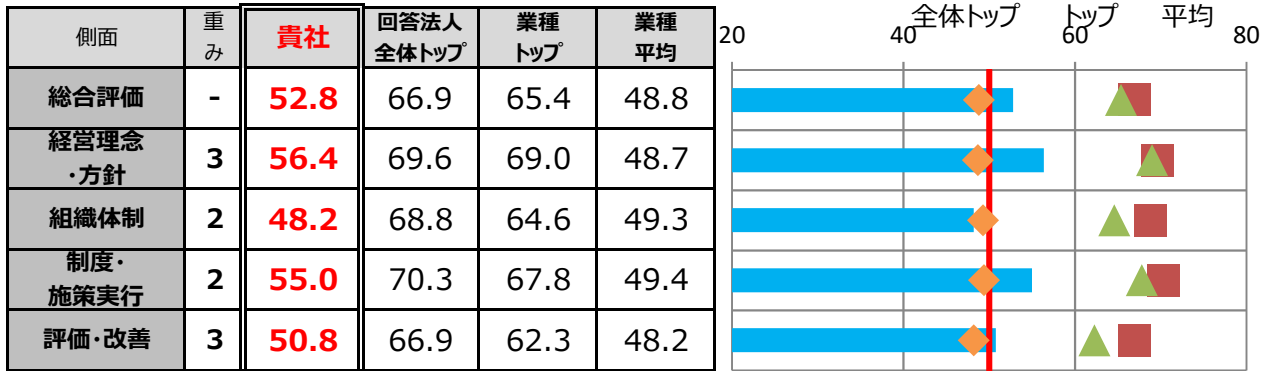
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.8** ↓1.0 (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



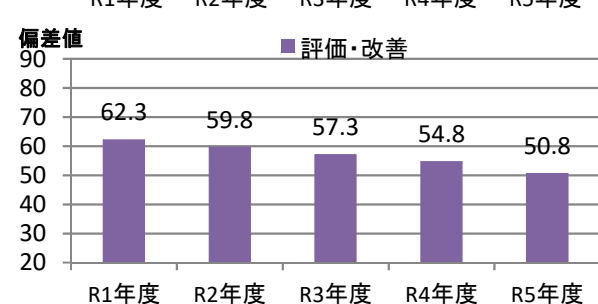
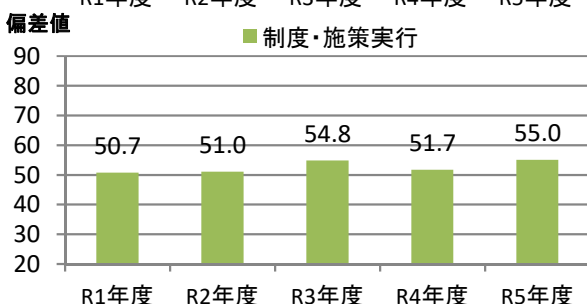
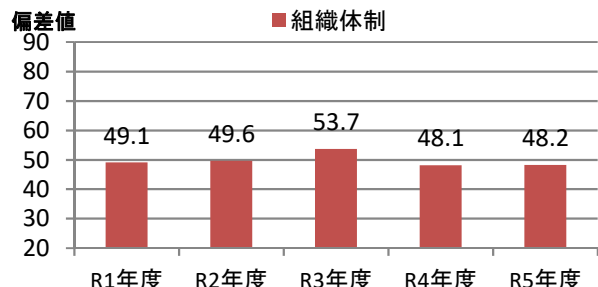
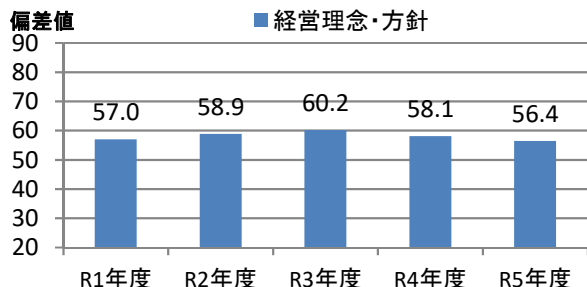
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

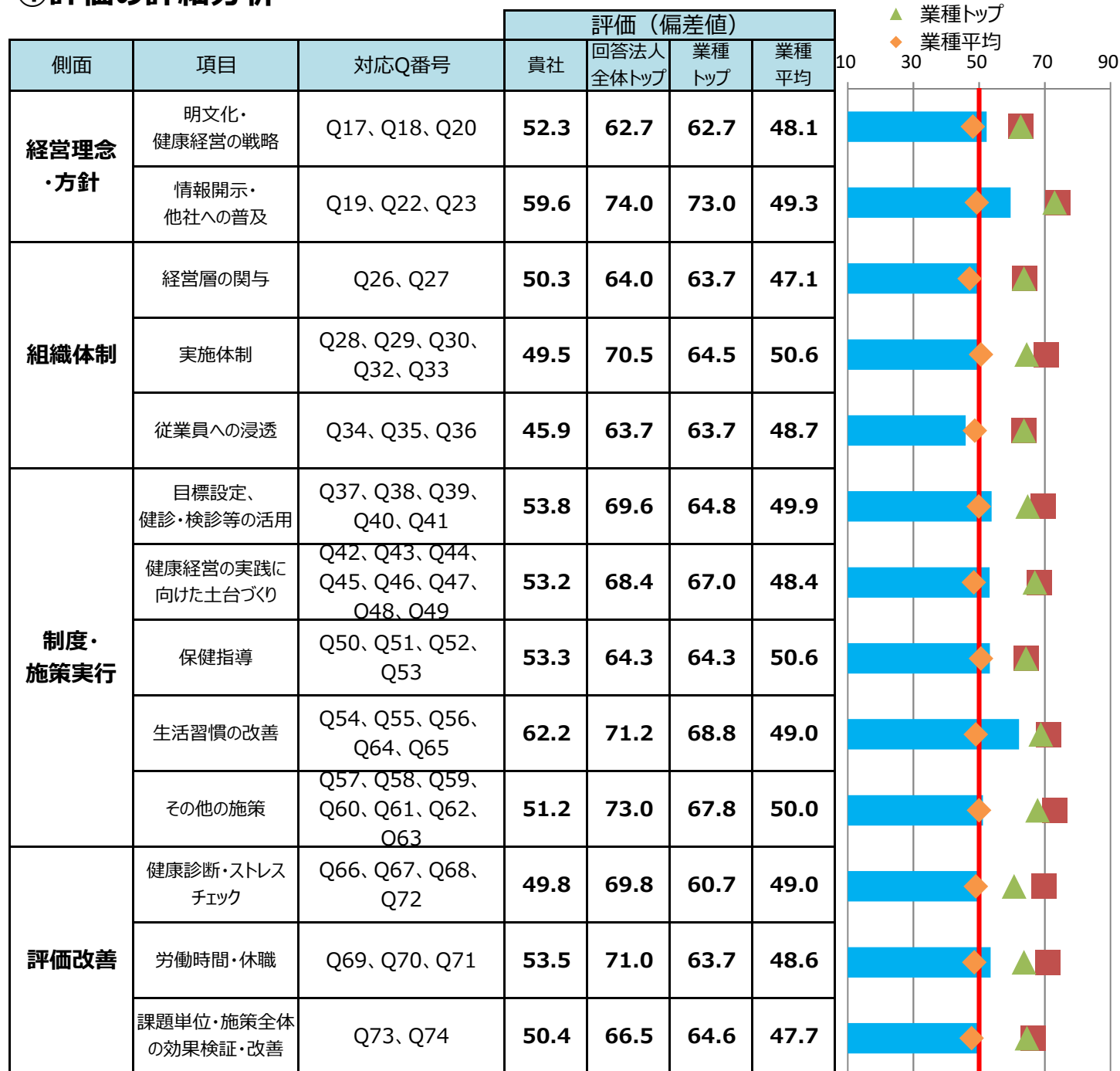
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	801~850位	751~800位	1201~1250位	1451~1500位
総合評価	55.8	55.7(↓0.1)	57.0(↑1.3)	53.8(↓3.2)	52.8(↓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	人材定着や採用力向上 日本の人口の減少や高齢化が進み、健康で長く働ける人材の確保が困難になることが予想されるため、従業員の定着と生産性を向上させ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	従業員が安心して長く働き続けられるように体制の充実を図る。具体的な体制の充実として、傷病有給休暇制度の上限を20日から40日に拡大した。また、女性社員を中心としたプロジェクトを立ち上げ各種制度の拡充を図る。具体的な指標として、従業員離職率4.5%以下を目指すとともに、アブセンティーズム（病欠率）1.0%以下を維持する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.mars-ghd.co.jp/company-safety.html				
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	15	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	立食パーティー形式で開催する新入社員歓迎会と新年会にて、ゲームなどを行い社員間の交流を促				
(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	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜の摂取方法や食事の塩分などテーマを決め、キャンペーン運動やコラム配信を継続的に実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	階段がある事業所にて「2UP・3DOWN 階段WALK運動」を実施し、階段での移動を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	48.9	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	56.0	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	50.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.4	46.9	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	開発職を中心にテレワークを実施しているが、一般的にテレワークは通常の勤務に比べてストレスを感じる人が多いことが問題視されている。
	施策実施結果	3か月に1度、ストレスチェックを実施し、高ストレス者に対しては、医師の面談を促した。また、自宅での労働環境を整えるための支度金としてテレワーク手当を支給した。
効果検証結果	予想通り、テレワーク勤務者は通常勤務者と比べて、ストレスが高いという結果が出たので、3か月に1度ストレスチェックを実施したのは妥当だった。テレワーク者へのアンケートによると、ストレスチェックがあった方が安心して働けるとの高評価を得ている。高ストレス者率を改善するにはまだ時間を要すると思うので、次の対策を検討する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員の勤続年数が向上する一方で、女性特有の病気は働き盛りの年代でも罹患することがあり、健康問題に不安を感じているという声があった。当社では35歳以上のB・C健診対象者は婦人科検査受診を必須としているが、A健診対象者は任意としていた。
	施策実施結果	全ての女性社員に対し、婦人科系がんや検診の必要性に関する研修を行なった。また、婦人科検診の料金を一部補助することによって、受診を促した。
効果検証結果	婦人科系がんや検診の必要性に関する研修を受講したことで、若い世代の女性社員の健康に対する意識が変わり、婦人科健診の受診率が上昇した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アマノ株式会社

英文名：AMANO Corporation

■加入保険者：神奈川県鉄工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

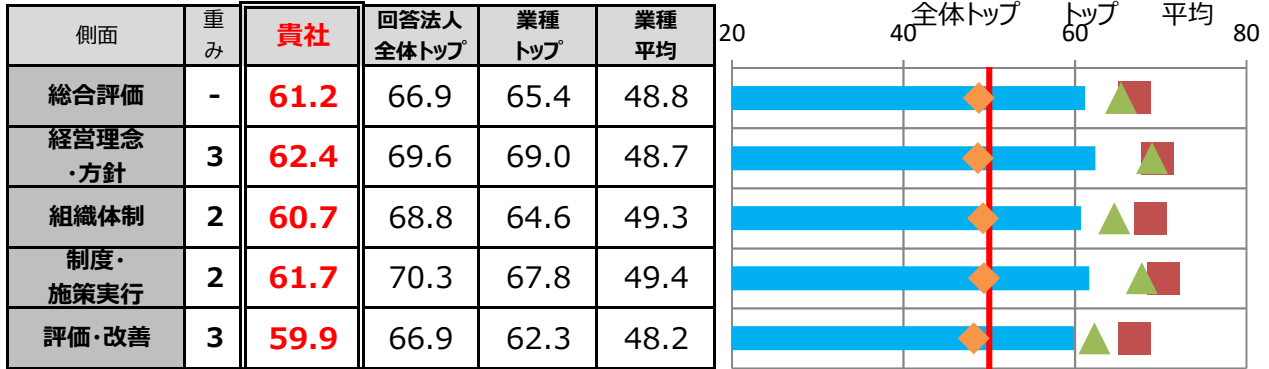
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** ↓0.3 (前回偏差値 61.5)

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

②評価の内訳



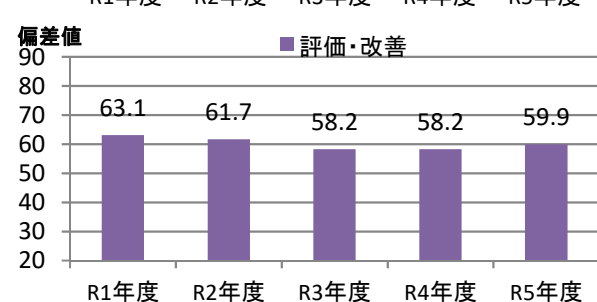
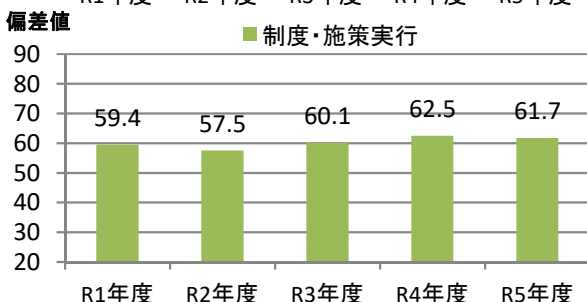
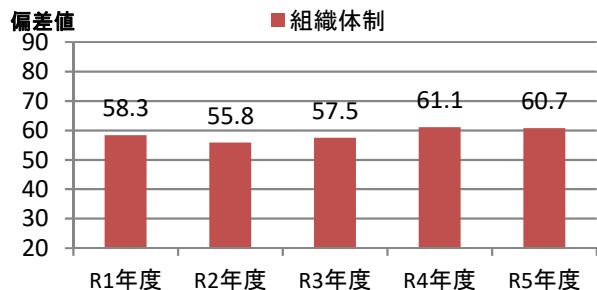
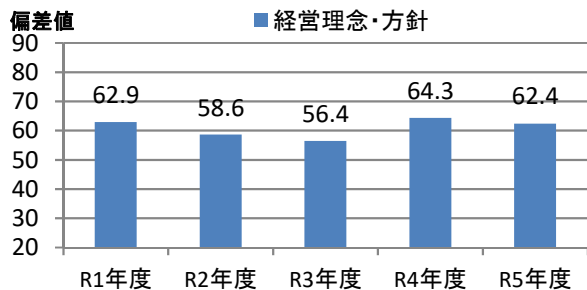
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

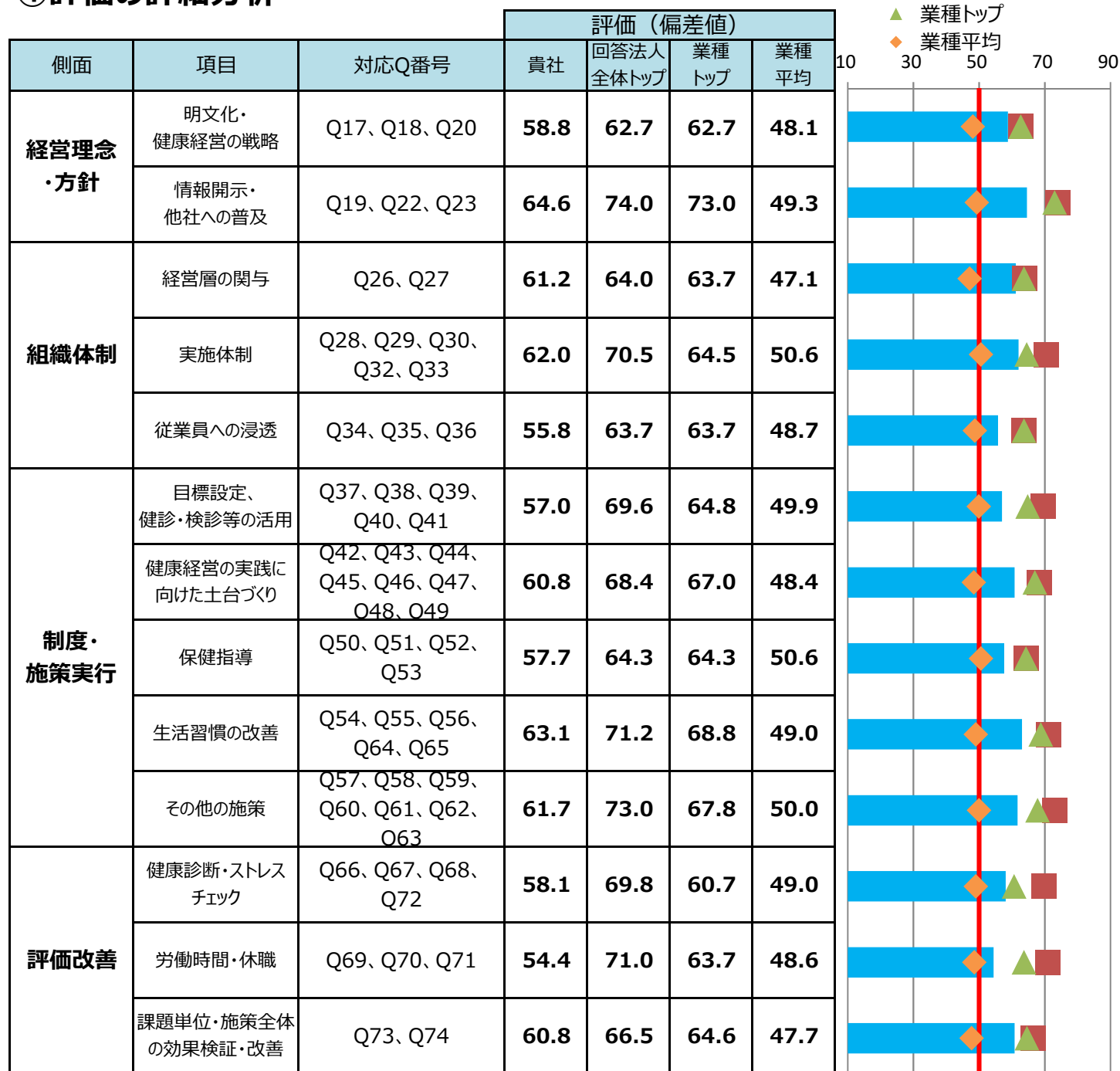
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	501~550位	651~700位	351~400位	501~550位
総合評価	61.3	58.8(↓2.5)	57.9(↓0.9)	61.5(↑3.6)	61.2(↓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 病欠者、メンタル不調者等の長欠者が増加傾向にある中で、ノウハウや技術を持つ従業員が、心身ともに健康で、ハイパフォーマンスを維持しながら長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で課題である。
	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健康に対して意識改善を行い、「心身共に健康ありき」を実行することで、組織の活性化につながり、生産性向上／優秀な人材の確保につながることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.amano.co.jp/sustainability/social/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	83.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	90周年記念事業として、各部門・職場の状況に応じ、祝賀会を実施。				
(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	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリを提供している。導入してから間もないので、今後参加者比率を上げていく。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.4	%

■ 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	50歳以上の従業員を対象として、ロコモのチェックシートにて運動機能の確認を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.5	%

■ 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	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	58.0	49.1	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	58.9	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	48.9	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	61.1	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	62.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.6	46.9	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	健康保険組合の取り組みとして、40歳以上に対し特定保健指導が実施されているが、2021年度健康診断結果の年代別メタボリックシンドローム判定を見てみると、メタボ基準該当・予備軍の該当者が30代より増加している状況となっていた。メタボ対策として、39歳以下からの早期介入が課題と考える。
	施策実施結果	2022年度の健康診断より、40歳未満のメタボ該当者（基準該当・予備軍）に対して、健診実施約3ヶ月後に対面・WEB・電話での保健指導、介入1ヶ月後にメールにて行動変容の評価を行った。
効果検証結果	保健指導実施者の2022年・2023年の健康診断結果を比較し、基準該当→非該当となった社員は70.0%、予備軍→非該当となった社員は54.8%となり、一定の介入効果が見られた。今後も同様の活動を継続し、未然防止に努めていきたいと考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	精神疾患の休職に関しては、復職後1年以内の再休職がその後の休職・復職を繰り返す要因となることより、労働損失の観点から復職後1年以内の再休職をいかに減らすかが課題となっている。
	施策実施結果	復職前に産業医面談による復職可否判断。復職後は定期的に産業医面談で就業配慮の見直しを実施。また、職場不適應の社員に対しては、復職後数か月、就労継続状況を確認した後、人事介入により配置転換等の対応実施。
効果検証結果	職場復帰後1年以内の再休職率は2025年度までに1%未満を目標にしており、今後再休職率ゼロを目指し、活動を継続。 休業率の改善 2020年度1.13% 2021年度1.05%、2022年度0.88% 尚、目標数値は達成したが、一過性のものにならないよう、活動を継続していく。	

※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：サンデン株式会社

英文名：SANDEN CORPORATION

■加入保険者：サンデン健康保険組合

上場

■所属業種：機械

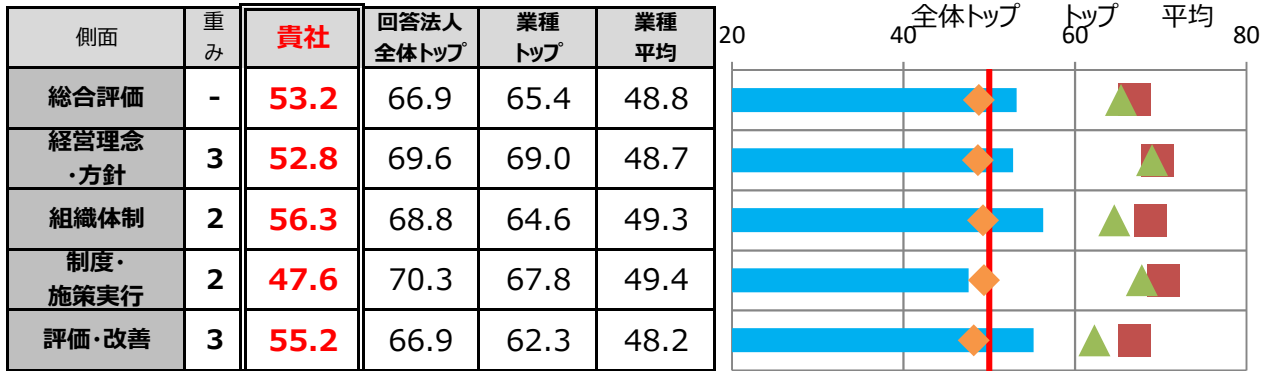
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



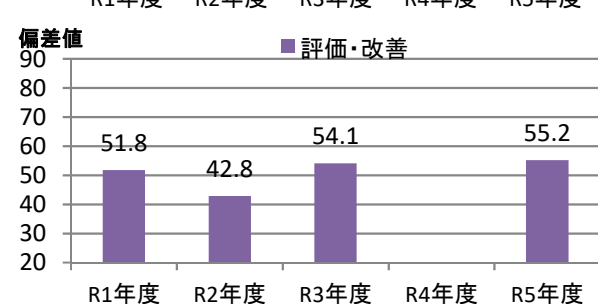
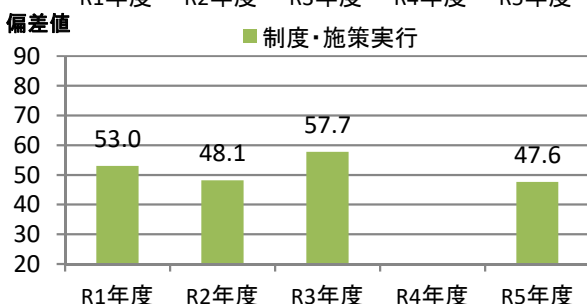
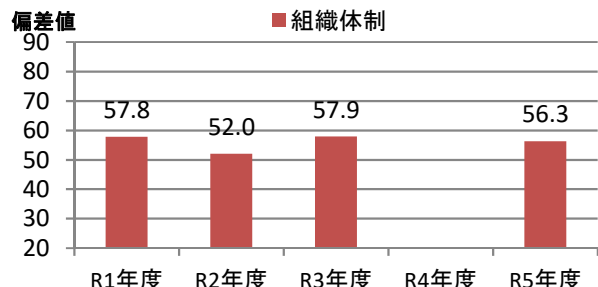
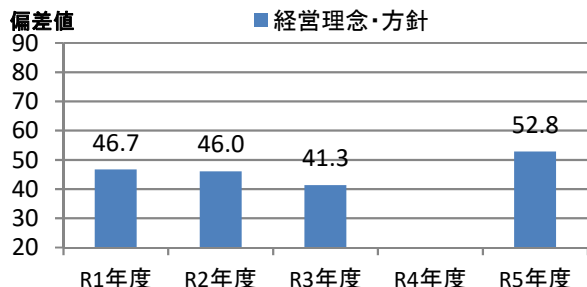
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

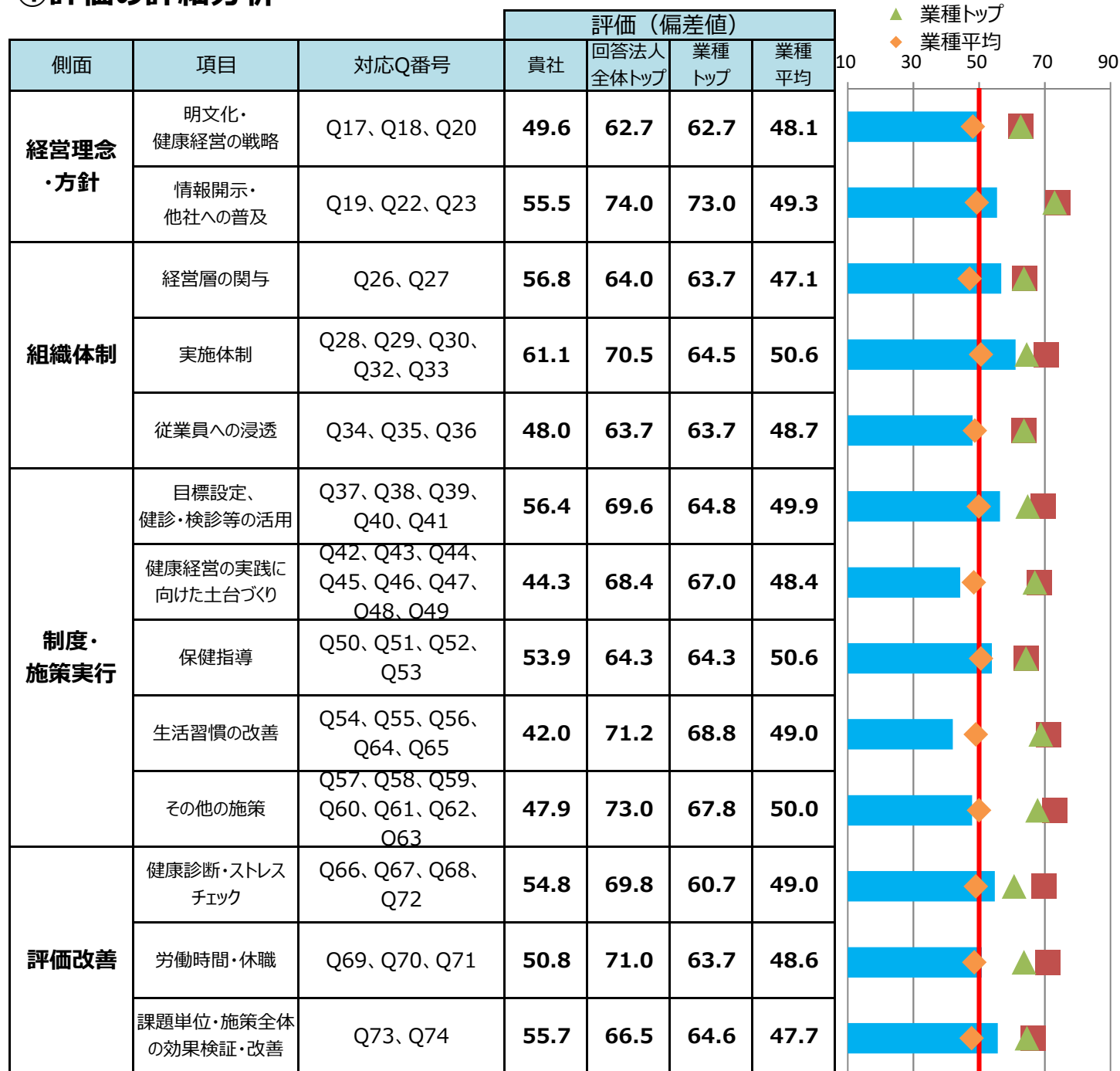
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	1601~1650位	1351~1400位	-	1401~1450位
総合評価	51.7	46.7(↓5.0)	51.7(↑5.0)	-	53.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>1、社員の健康状況の深刻化による事業継続リスク 健診結果で、のべ725人が生活習慣病の高リスク者であり、他社よりも血糖、脂質 リスク者が顕著に多く、休職・在職中死亡の予備軍が多数 4人に1人が本来の力を発揮できる健康状態でなく生産性が低下してる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康状況の改善による、休職・離職の低減 顧客・社会からのサステナビリティ要求の満足とIR推進による企業価値向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>20代若手社員のメンタル疾患発生率が高く、離職者の状況と相関がある</p>
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康状況の改善、働きやすい職場づくりによる、休職・離職の低減 と人財採用への寄与

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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	43.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	WEBでの各職場紹介・ウォーキングイベント・年末感謝ありがとうを伝えようイベント				
(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		%

■ 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	スマホアプリケーションを使った食事生活改善コラム・食事写真UPによるセルフチェック環境の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを活用した職場対抗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	10.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.5	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	48.9	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	51.0	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	49.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.5	46.9	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	20代の若年層のメンタル疾患休職発生率が高く、全世代でのメンタル疾患休職も横ばいで改善がされていない。メンタル不調の未然防止活動が必須
	施策実施結果	ストレスチェックの集団分析結果を活用した「いきいき職場づくり活動」を実施。全員参加型の改善活動を全社で実施した。実施後に社内で簡易ストレスチェックを実施して、活動前後の総合リスク得点の改善を確認した。
効果検証結果	いきいき職場づくり参加職場は80% 活動前後で80%の職場の総合健康リスク得点が改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	30代以降の肥満率の上昇、40代以降の脂質異常、高血圧、高尿酸、脂肪肝、50代以降の高血糖の所見者が増加する。高リスク者だけでなく、若年層からの健康づくり活動が必須
	施策実施結果	健康診断会場で全受検者を対象にした保健師面談を実施、新入社員、入社5年目、キャリア採用者についても保健師の全員面談を実施し、プレスローの7つの健康習慣のチェックと個別の健康相談を行った。
効果検証結果	面談実施率100% 睡眠や食事についての相談対応を実施した。 交代制勤務者に入眠困難、途中覚醒の睡眠障害傾向が多く、2024年度の活動に睡眠支援を計画した。	

※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：グローリー株式会社

英文名：GLORY LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：機械

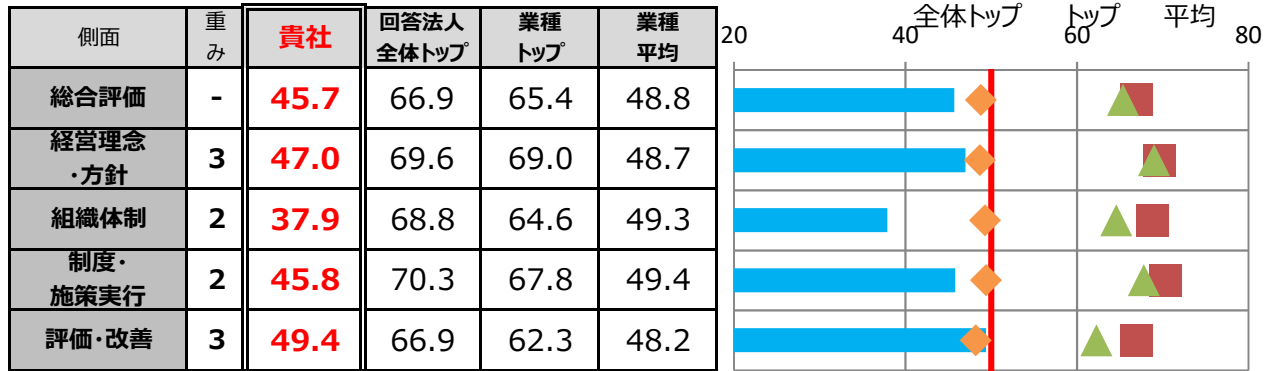
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.7** ↓0.7 (前回偏差値 46.4)

※「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



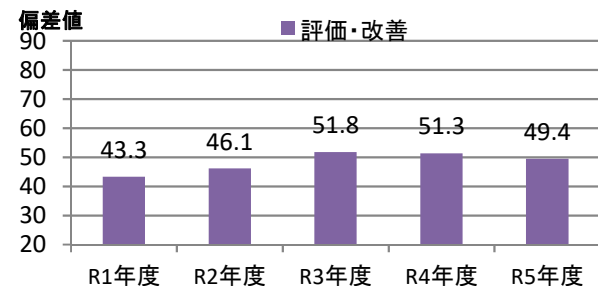
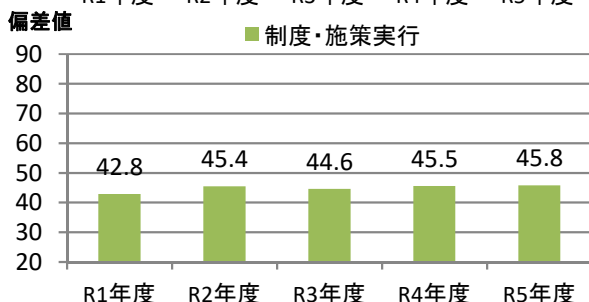
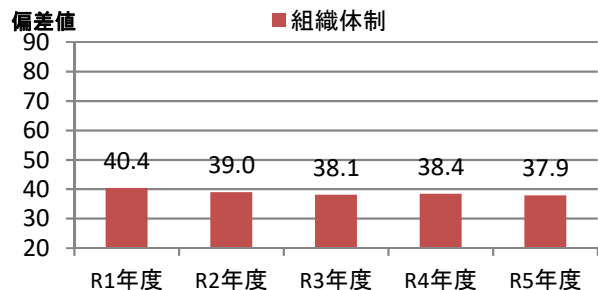
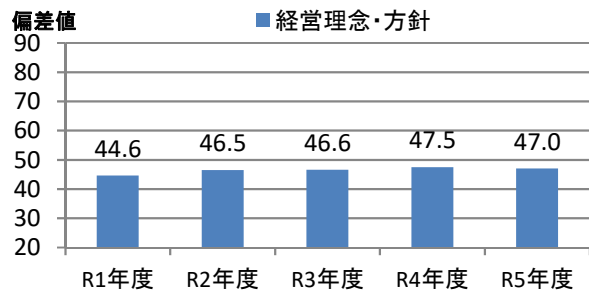
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

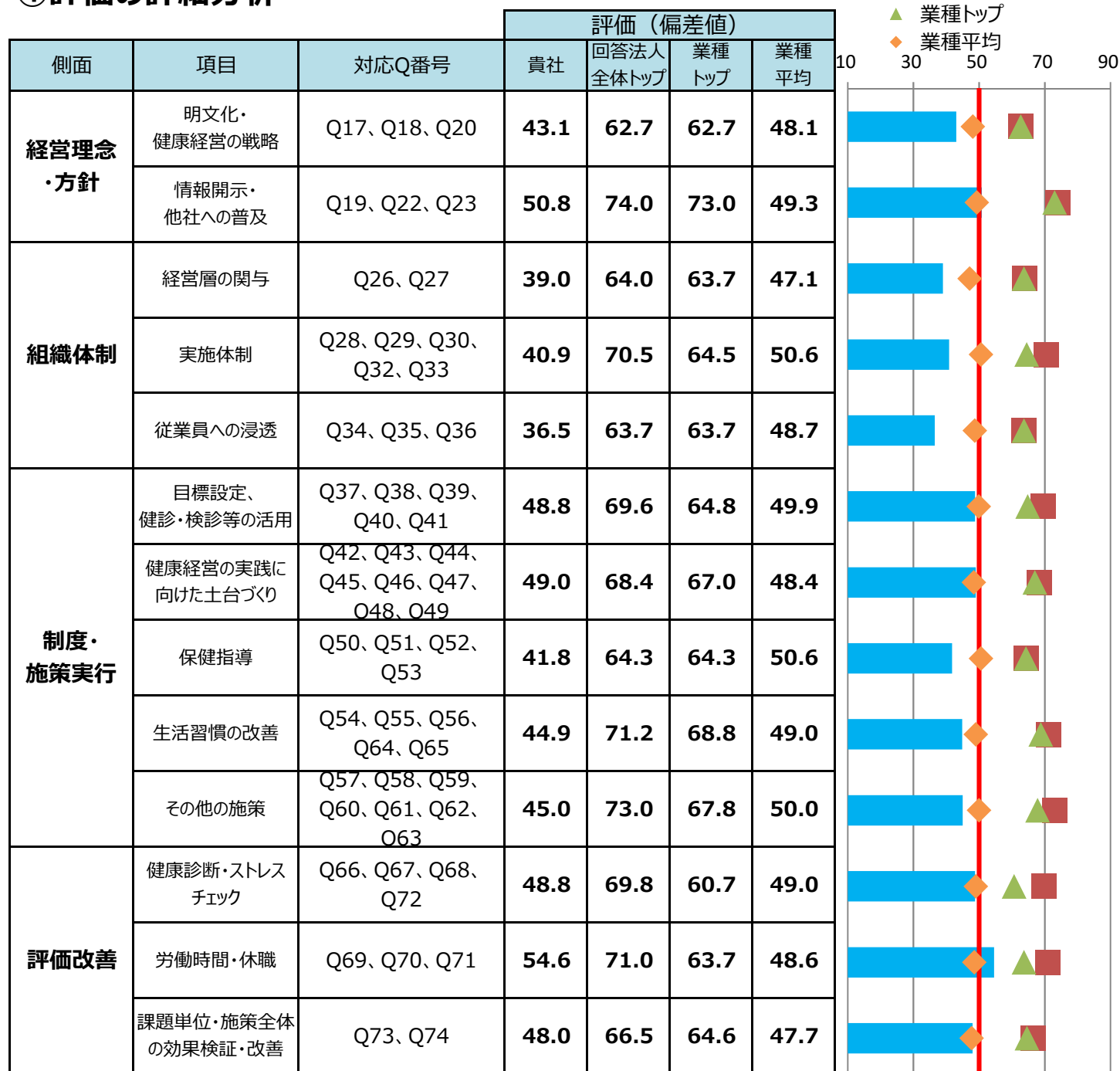
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	1801~1850位	1951~2000位	2101~2150位	2401~2450位
総合評価	43.0	44.7(↑1.7)	46.1(↑1.4)	46.4(↑0.3)	45.7(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 事業活動を継続するうえで、従業員全員が仕事と生活を両立し健康で活躍し続けられる環境が必要であるとする。
	健康経営の実施により期待する効果	全従業員がイキイキと働きやすいと感じられることを期待している。具体的にはノー残業デーの設定、在宅勤務やフレックスタイム制などの導入によるワークライフバランスの推進。企業内保育所の設置、育児短時間勤務制度の整備(法を上回る小学校3年生修了まで)等による育児とキャリア形成を支援。より一層の時間外労働の削減や働きやすい職場環境(外部機関に全従業員サーベイ実施)を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ・同好会・サークル等を設置し、金銭支援へ補助制度を導入				
(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	5.9	%

■ 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	I Cタグを用いたシステムで喫食後の精算時にカロリー等を自動表示、印刷可能。食生活改善を推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	外部提携先の健康アプリを利用し、歩数に応じたポイントを付与、ポイント交換可能な商品などを用意している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 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	46.4	49.1	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	41.3	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	48.9	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	54.6	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	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	46.9	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	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。精密検査の受診率を調べたところ、要精密検査の診断後も受診せずに放置している社員が半数以上いることが判明した。重篤な疾病に至る従業員もあり、精密検査の受診率向上を図る。
	施策実施結果	精密検査の重要性を周知し、また二次検診(精密検査)費用を一人5,000円まで会社で補助することで、受診率の向上を促した。
	効果検証結果	受診率が2019年度は半数以下であったが、2020年度は目標(50%)を達成し、更に2022年度も64.2%となり6割以上の者が受診するようになった。今後も継続的に課題に取り組み更なる受診率の向上を目指します。
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：大豊工業株式会社

英文名：TAIHO KOGYO 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：機械

①健康経営度評価結果

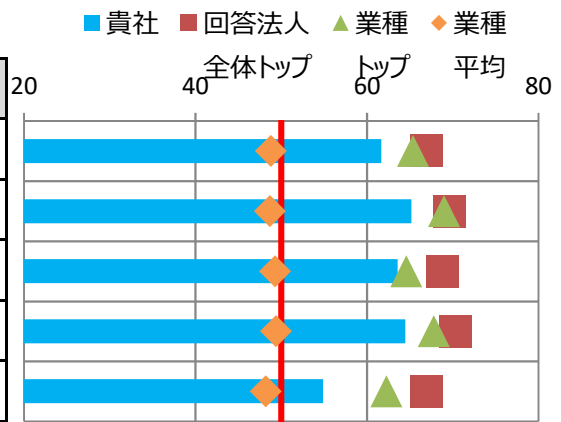
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.7** ↑1.6 (前回偏差値 60.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.7	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	65.2	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	63.6	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	64.5	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	54.9	66.9	62.3	48.2



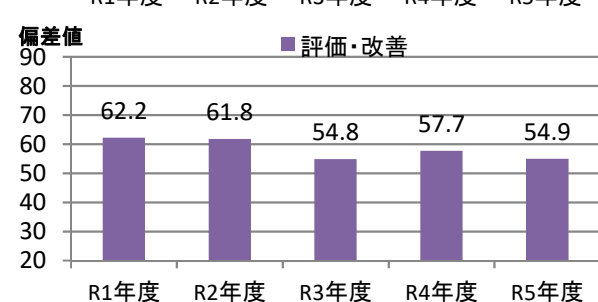
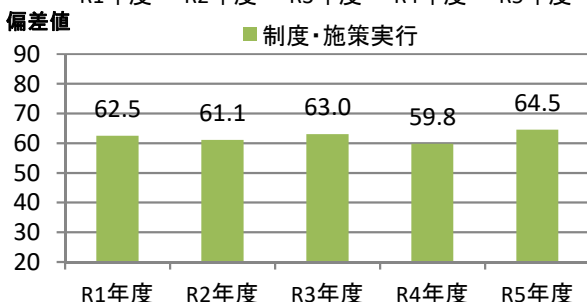
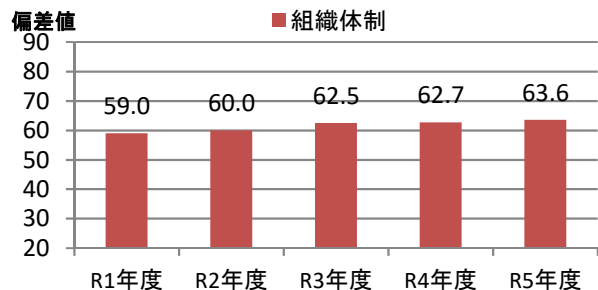
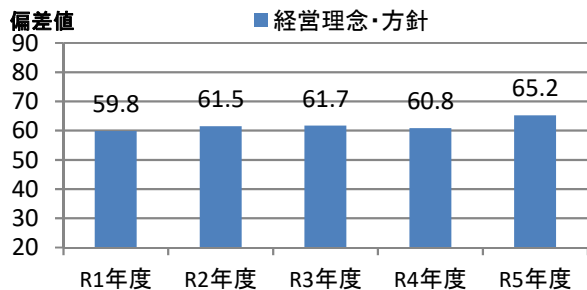
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

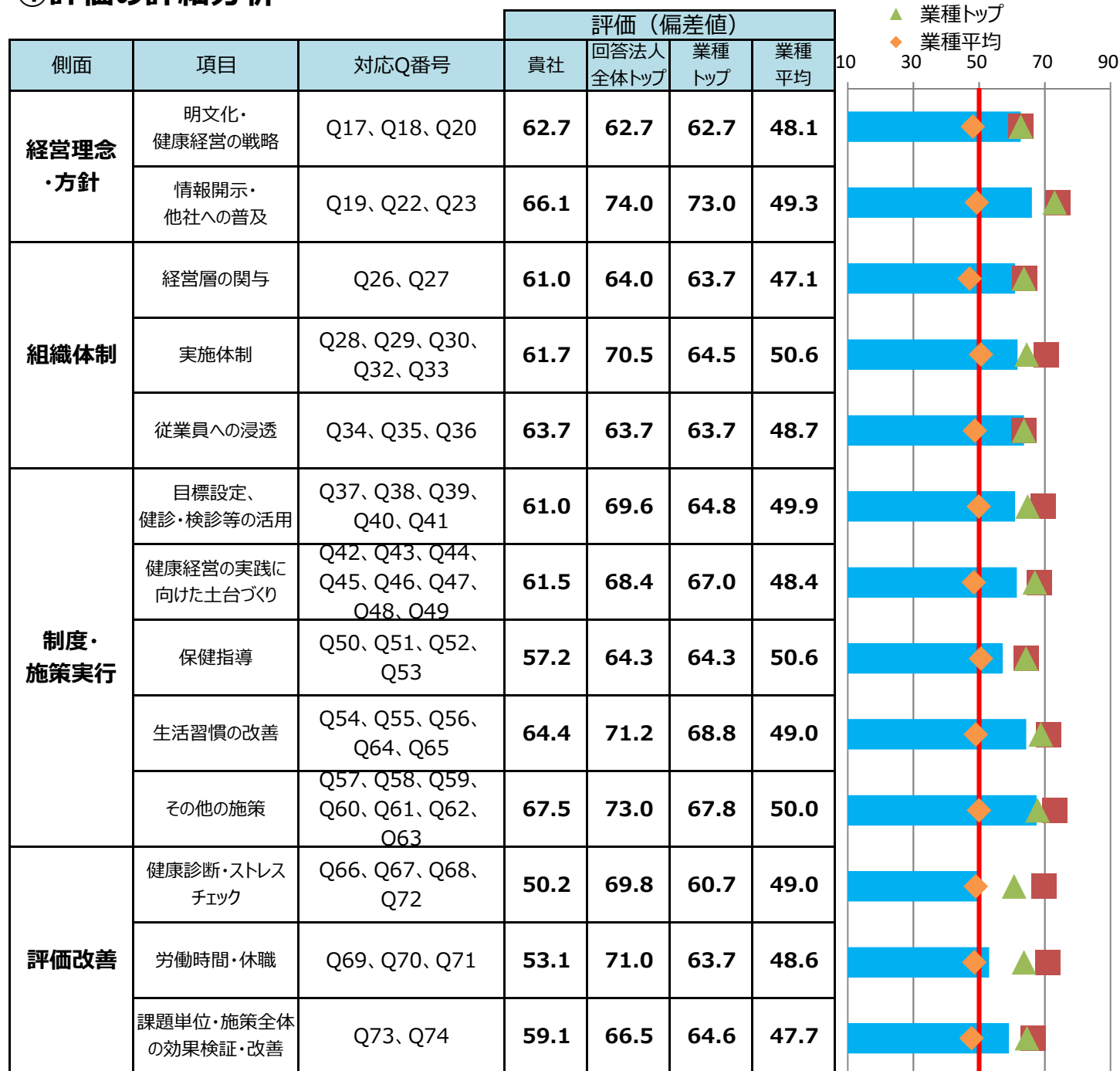
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	251~300位	401~450位	501~550位	401~450位
総合評価	60.9	61.2(↑0.3)	60.1(↓1.1)	60.1(↑0.0)	61.7(↑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	人材定着や採用力向上 現役従業員及び外国人労働者の離職率が上昇しているため、2022年から2032年を見据えた人財の確保
	健康経営の実施により期待する効果	様々な環境の変化に対応した新しい風土と制度を構築し、ホワイト500認証企業としての雇用促進と離職率の低下を目指す
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 高齢化社会に向け、70歳雇用および生涯現役で働くことができるように、健康習慣の定着
	健康経営の実施により期待する効果	社会的な課題（更年期、感染症等）に対し、社内の状況から課題を抽出でき、健康を守る

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.taihonet.co.jp/assets/media/2023/03/report2022_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	72	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	16.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	あいち健康プラス（アプリ）への全従業員の参画				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 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	30歳以降の節目年齢において食生活を振り返り、食事や野菜の摂取量、食べ方など継続的に支援をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.3	%

■ 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	定期健診時に握力及び長座体前屈を測定。経年変化をフィードバック。全国平均や全社平均との比較を確認。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.5	%

■ 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	12.7	%
管理職限定	○	全管理職の	10.1	%
限定しない	○	全従業員の	7.8	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	49.1	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	57.7	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.9	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	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	58.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	46.9	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	社員の運動習慣に関する調査では、運動習慣のある人が'22年40.6%→'23年42.9%と増加しているものの、肥満率は'22年28.5%→'23年30.0%と悪化。
	施策実施結果	全従業員に対し、健康アプリ『Well Go』を導入。9月時点で全従業員の内、約70%がアプリを登録している。
効果検証結果	現時点では、健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、アプリを利用して、食事・運動習慣改善目標をたて、週に1回は生活習慣を振り返る社員が50%いる。アプリを活用することで健診結果を確認し、健康診断結果の経年変化をみることにより、より生活習慣改善への意識を高めることができる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による休業者は高い状態が続いている。休業者の内、半数が再発者であり、また異動後の職場環境変化後に休業される方がいる。
	施策実施結果	公認心理師の面談に、職制異動者を計画的に実施、メンタル休業者および復職者について受診先主治医と連携し、心理師面談実施。'21年208人→'22年336人、2023年8月末で152人の心理師面談を実施。
効果検証結果	メンタル年度休業開始者は、'21年18(4)人→'22年17(8)人、2023年8月末で11(5)人()内は再発者。まだ定量的な効果はでていないが、アンケート調査により、心理師との面談で満足したと回答した割合が80%、気持ちが楽になった割合が約72%。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本精工株式会社

英文名：NSK Ltd.

■加入保険者：日本精工健康保険組合

上場

■所属業種：機械

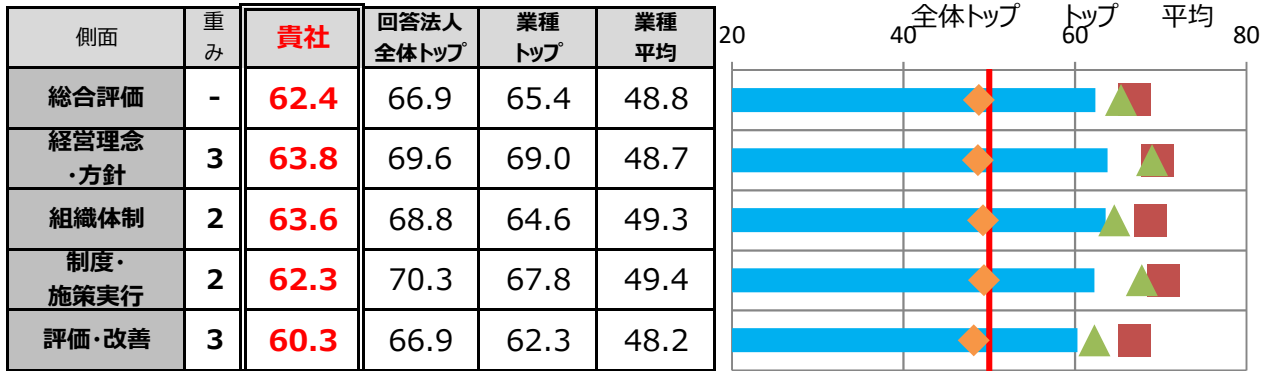
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↓0.7 (前回偏差値 63.1)

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

②評価の内訳



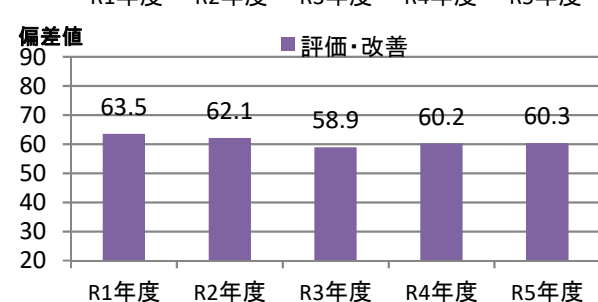
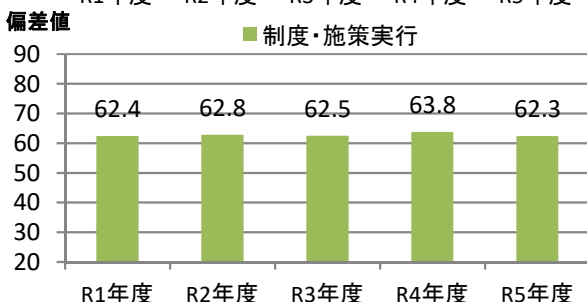
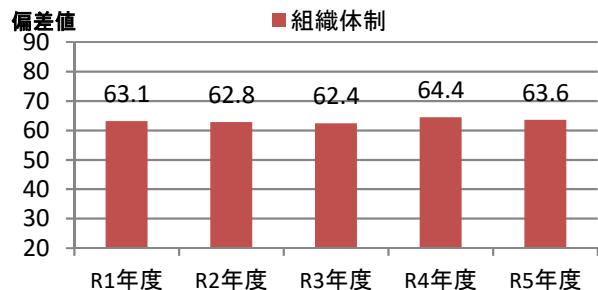
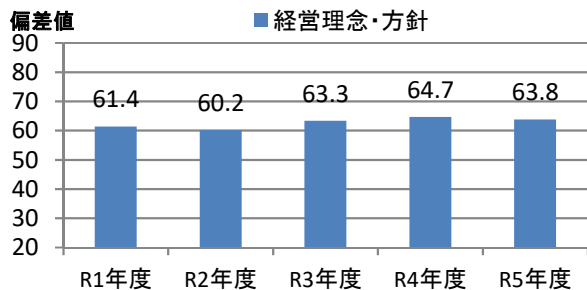
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

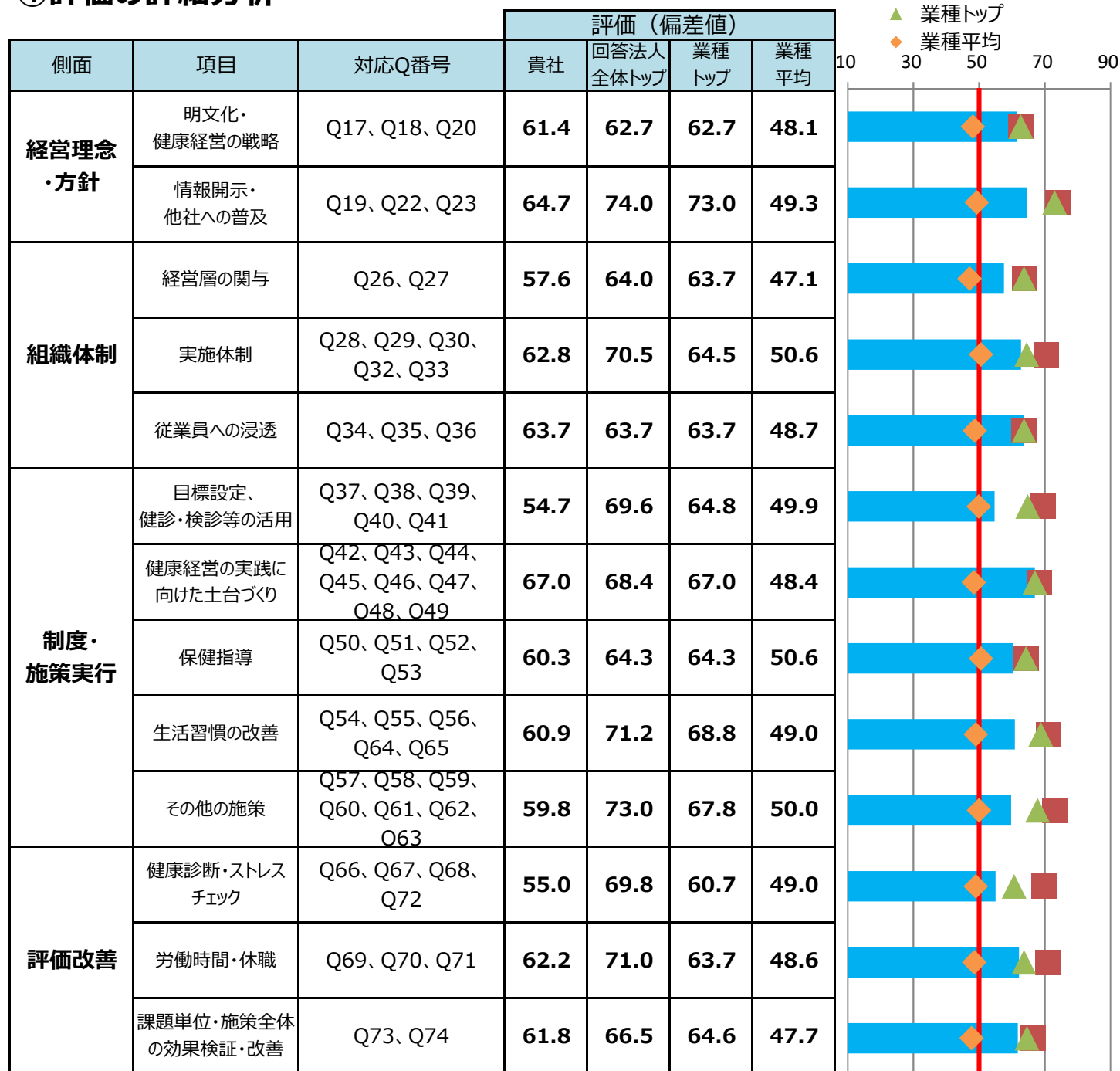
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	201~250位	201~250位	101~150位	301~350位
総合評価	62.6	61.8(↓0.8)	61.6(↓0.2)	63.1(↑1.5)	62.4(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 中期経営計画では、『変わる、超える』への挑戦で、持続可能な社会の発展に貢献し、社会から必要とされ信頼される企業を目指しています。この中で、重要課題となる経営資源の強化については、働く環境づくり・多様な人材の確保・成長できる場づくりに取り組んでいます。健康経営で進める従業員のこころとからだの健康の保持・増進による従業員のパフォーマンス向上は、この取り組みを支える為に重要な経営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	健康経営で目指す経営課題の見える化を行い、取り組みを更に推進させる為、目標や取り組みを「NSK健康経営戦略マップ」としてまとめています。従業員のプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善やエンゲージメントの向上を目標にした活動により、一人ひとりが活力を持って働ける職場環境を実現することが、従業員のパフォーマンス向上や中長期的な企業価値の向上に寄与すると考えています。
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	https://www.nsk.com/jp/csr/hr/health_wellness/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nsk.com/jp/csr/hr/health_wellness/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nsk.com/jp/csr/hr/health_wellness/				
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	10	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	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	71.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	yammerを使いコミュニケーションを促進し、PCを持つ従業員は、実際にコミュニティに参加している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.0	%	(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	高血圧対策減塩メニューや、管理栄養士監修ヘルシーメニュー、血糖対策のごはん小盛などを各事業所で実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.2	%

■ 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	健保でマイヘルスウェブのアプリ導入、会社と連携した歩こうイベントや健康に関する講習の受講が可能。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	64.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	49.1	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	58.3	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	48.9	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	69.2	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	63.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.0	46.9	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	特定保健指導対象者率が2020年度27.3%から2021年度27.2%と若干改善。年齢構成の変化（50代割合増加）やコロナで運動機会の減少、対面のコミュニケーション機会減少などの影響による悪化傾向には歯止めがかかったものの、大きな改善には至っていない。健康スコアリングレポートの結果では、血圧が最低ランクの不良になっており、これまでの取り組みに加え高血圧の高リスク者に対する働きかけが必要である。
	施策実施結果	各事業所の保健スタッフによる特定保健指導の継続。健康アプリのウォーキングイベント参加者は2022年度371名に増加。2023年度の健康Eラーニングでは、高血圧予防を取り上げ、6,538名が受講。
効果検証結果	特定保健指導の対象者率は、2021年度27.2%→2022年度26.3%と改善。2022年より実施の健康Eラーニングのアンケートでは、今より一歩先の健康づくりの取組に変わろう！超えよう！と思った人の割合が、2022年度93.4%→2023年度94.6%と更に増加。健康意識の高い従業員が引き続き増加していると考えられ、高血圧予防などに一歩踏み出してもらうための施策を更に検討し実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2026年までの中期経営計画で、喫煙率20%以下を目指しているが、2022年度も下がったもののまだ30%を超えている状態。役職、職群、年齢、性別ごとの分析では、引き続き現業職の喫煙率が高いこと、若者の喫煙率が下がってきていることが確認出来ている。喫煙の有無と健康状態の関連についての分析では、喫煙者の血圧リスク者割合が非喫煙者に比べ高く、健康状態に影響を与えている事が確認された。
	施策実施結果	毎月の禁煙推奨デーを継続、健保全額負担の卒煙プログラムでは、案内ハガキを自宅に送付し勧奨実施。新たに禁煙チャレンジャーと応援サポーターが協力して、禁煙に挑戦する取り組みを実施し、40組以上が参加。
効果検証結果	喫煙率は39%→37%→36%→33%→31.9%→2022年度 31.6%と下がり方が鈍化。2023年度も継続して従業員へ禁煙に関するアンケートを行い、喫煙者・非喫煙者の意識が変化している事を確認。喫煙が健康に及ぼす悪影響を分析したデータなども使い、更なる禁煙推奨のPRを実施して、2026年度に向けて事業所内非喫煙化を推進すべく、喫煙所の削減なども進めて行く。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NTN株式会社

英文名：NTN Corporation

■加入保険者：NTN健康保険組合

上場

■所属業種：機械

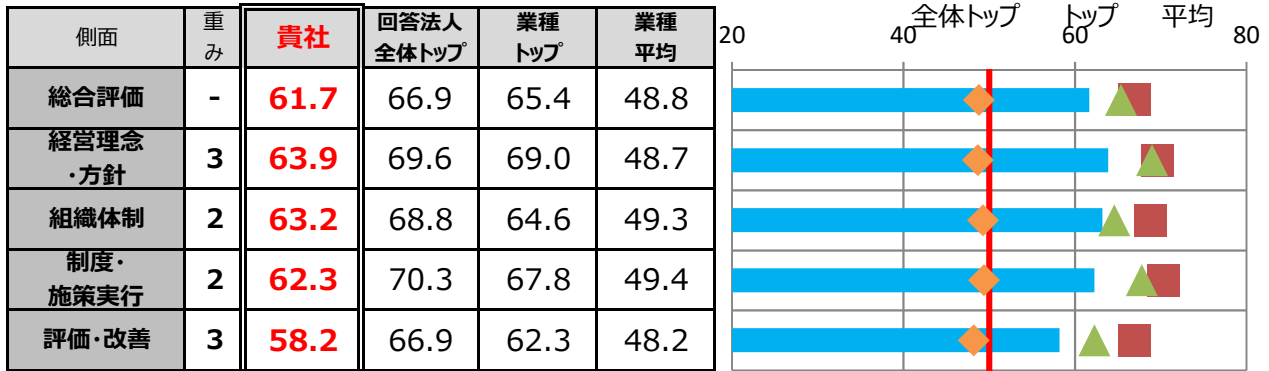
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.7** ↓1.3 (前回偏差値 63.0)

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

②評価の内訳



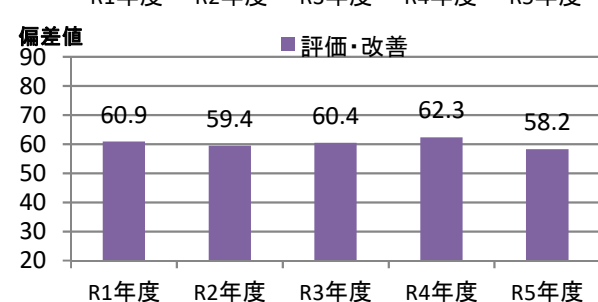
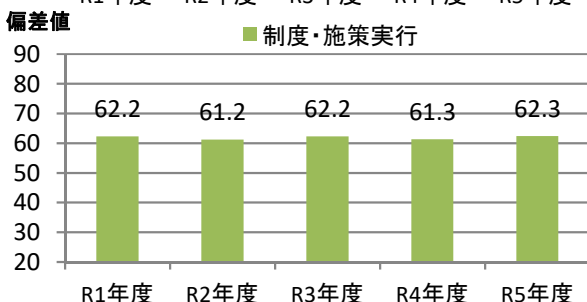
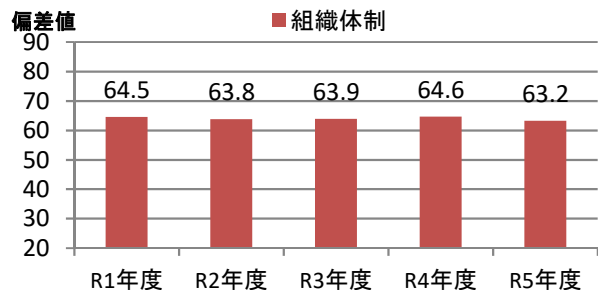
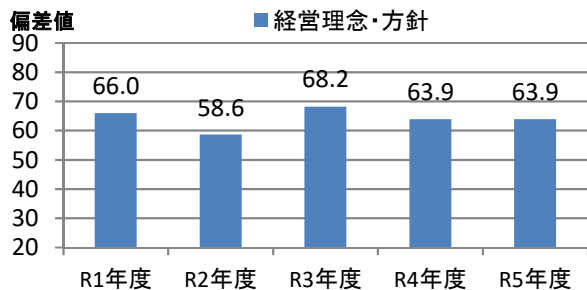
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

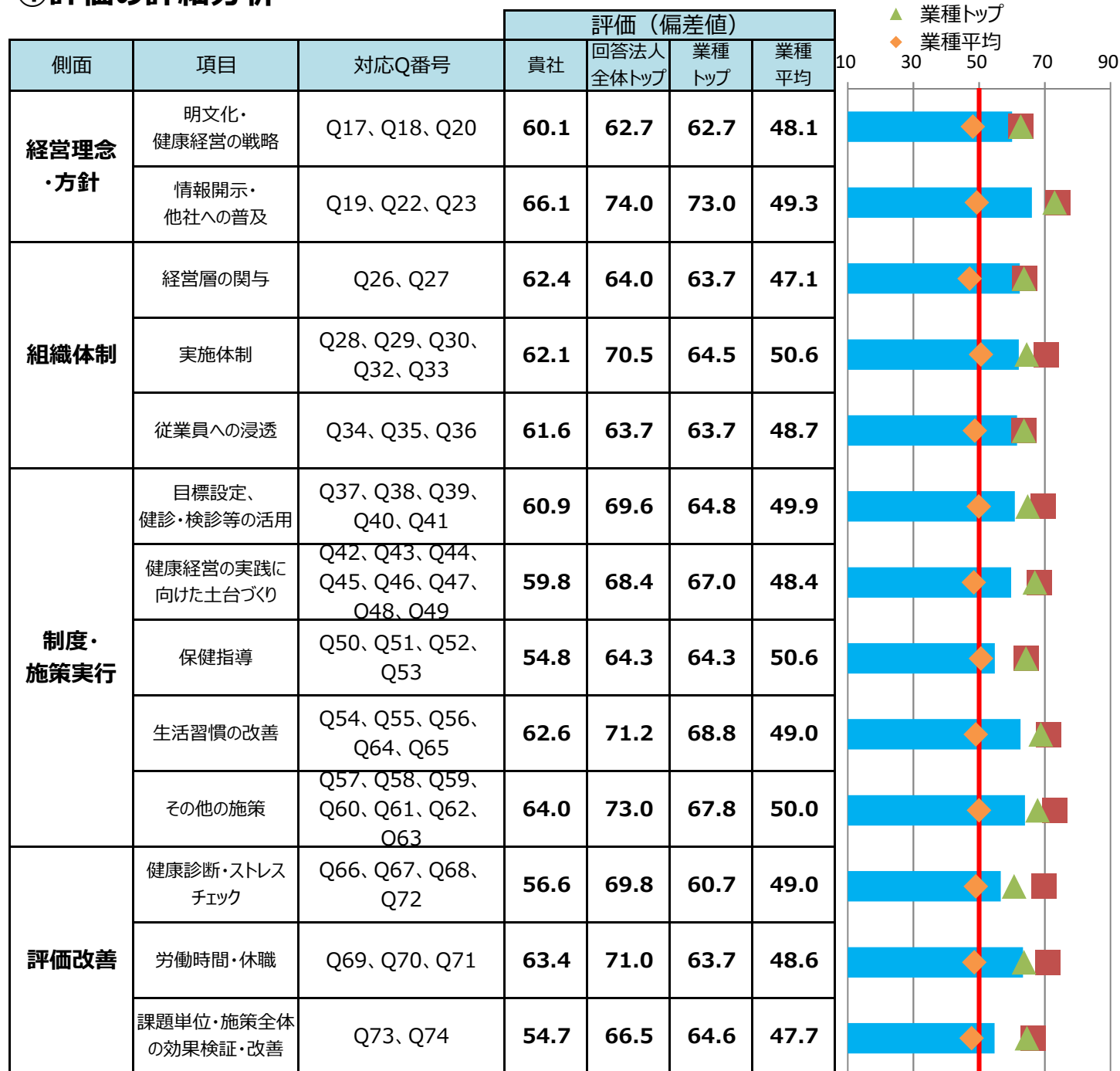
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	351~400位	51~100位	151~200位	401~450位
総合評価	63.4	60.4(↓3.0)	63.8(↑3.4)	63.0(↓0.8)	61.7(↓1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>NTN企業グループで働くすべての人の安全と健康の確保は、経営の基盤として、あらゆる事業活動に優先する最も大切な価値であり、この基本姿勢のもと、安全で健康的に働き活躍できる職場環境の実現を目指しています。2022年度の有所見率は60.7%と前年に比べ0.6ポイント減少しましたが、年代を追う毎に増加傾向にあり、40歳代では約7割近くに達しており、内訳として血中脂質異常が特に多い状況にあります。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が安全で健康的に働き、活躍できる職場環境づくりとして、健康の維持・増進に向けた積極的な取り組みを実施していきます。具体的な指標として、有所見率を2023年47.0%への改善を目指しています。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>2021年に健康宣言にて「従業員一人ひとりがいきいきと働き、その能力を最大限発揮できるよう、健康増進や疾病予防に向けた施策や活力ある職場環境づくりを積極的に推進する」事を宣言し、従業員のパフォーマンス向上・組織の活性化に取り組んでおり、施策に関する現状の数値化が課題になっていました。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のパフォーマンス・組織の活性化度を数値で図るべく、2022年度より当社独自の「ライフスタイル調査」にプレゼンティーズム・ワークエンゲージメントを追加しました。今後、アブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲージメント指標を数値で把握し、従業員のパフォーマンスの向上・組織の活性化に取り組んでいきます。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.ntn.co.jp/japan/csr/sc/employee.html#anchor03

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	1983年よりNTN共済会制度を立ち上げ、社内クラブ（スキー、テニス等）が多数活動しています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	糖尿病性腎症重症化予防プログラムを2022年より開始				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全従業員への歩数計の配布やスポーツクラブの利用啓発を実施。週2回以上の歩行習慣を年1回調査している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.7	%

■ 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	34.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	97.5	%

※ 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	63.2	49.1	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	57.7	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.8	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	48.9	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	64.3	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	58.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.1	46.9	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	2022年度の復職率は39.0%と前年比6ポイント悪化であり、メンタルヘルス不調による退職者数と復職率は年々悪化傾向にあります。また、ストレスチェック受検率は90.3%と前年比1.9ポイント減となっています。また、ストレスチェック受検率は90.3%と前年比1.9ポイント減となっています。復職率向上に向け、ラインケア・セルフケアの強化が課題となっています。
	施策実施結果	2022年度より国内全管理職を対象にラインケア研修を開始。部下とのコミュニケーション等、テーマを絞って実施しています。ストレスチェックの受検率向上に向け、PCを持たない現場作業者のサポート強化を実施。
効果検証結果	ラインケア研修は対象者を拡大した事で、2022年度657名（前年比+187名）と多くの管理職に受講頂いた。アンケート結果から、管理職が抱えている課題・困りごとを明確にし、毎年テーマを絞ってラインケア研修を実施していきます。	
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	当社の有所見率は年代を追う毎に増加傾向にあり、40歳代では約7割近くに達しており、内訳として血中脂質異常が特に多い状況にあります。将来の病气や有所見率の増加を防ぐためには、若い時から生活習慣の改善に取り組む必要があります。
	施策実施結果	40歳未満のメタボ該当者・予備群を対象に、専用アプリを使った体質改善プログラムを導入し、専属スタッフの指導の元2か月間、生活習慣の見直しや運動の実施など、体質改善に取り組んでいます。
効果検証結果	2022年度参加者は平均2.4Kgの減量に成功。参加者からは専属スタッフのアドバイスにより生活習慣への意識が変わり、減量に繋がったという意見があり、本施策が行動変容に繋がりました。今後はメタボ該当者・予備群だけでなく、前年比や入社時からの体重増加幅なども基準に加え、若年層の生活習慣・運動習慣の改善に繋げ、将来の有所見率低下に取り組めます。	

※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：株式会社ジェイテクト

英文名：JTEKT CORPORATION

■加入保険者：ジェイテクト健康保険組合

上場

■所属業種：機械

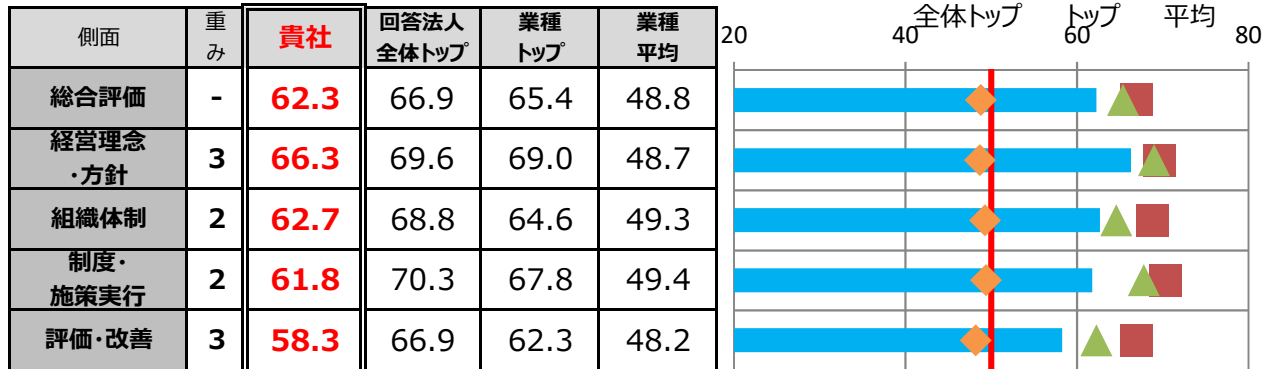
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↑0.0 (前回偏差値 62.3)

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

②評価の内訳



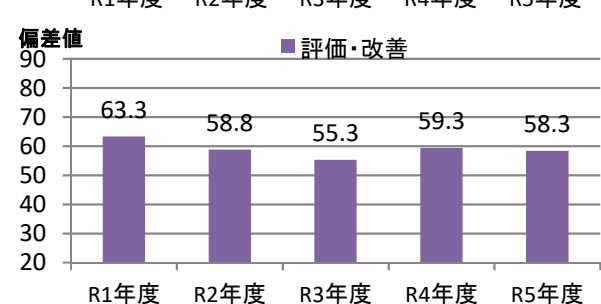
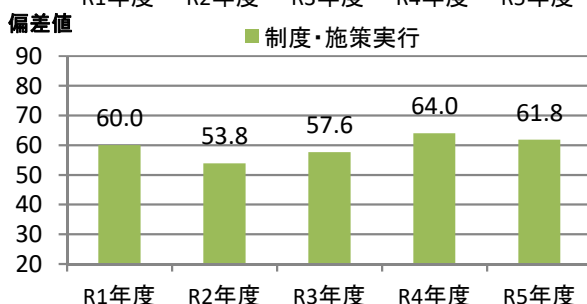
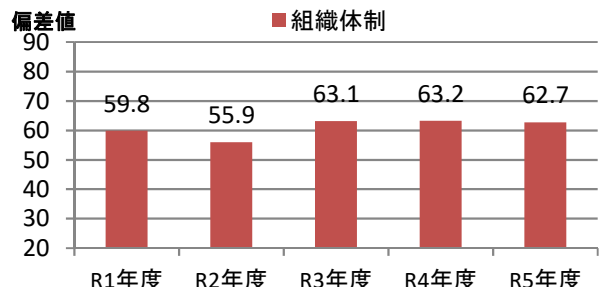
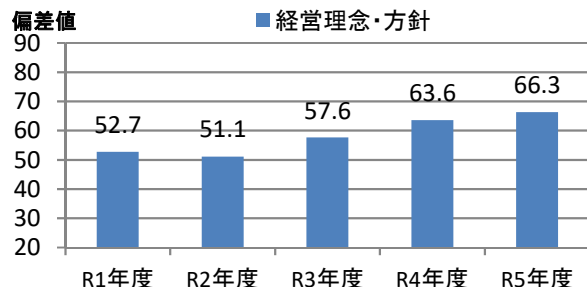
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

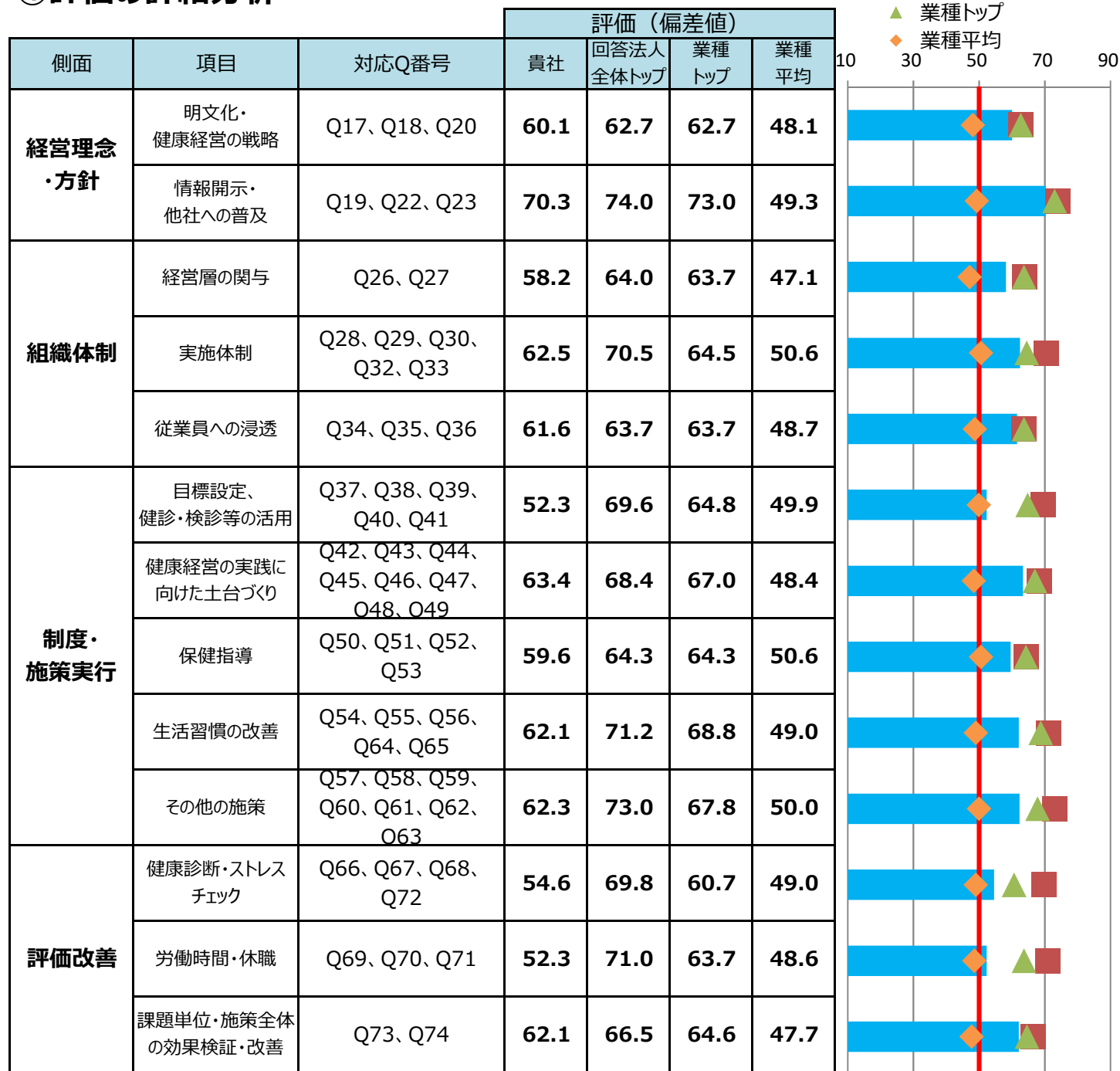
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	901~950位	651~700位	201~250位	301~350位
総合評価	58.8	54.9(↓3.9)	58.0(↑3.1)	62.3(↑4.3)	62.3(↑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 メンタル不調や健康上の問題がある従業員の増加による労働損失が経営上の課題と捉えている。従業員が健康にいきいきと働ける会社づくりと、自発的に健康行動がとれる人づくりを行い、心身不調者の低減およびパフォーマンスを向上させることで、この課題を解決することが目標である。
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズム指標（長期休業者数・休業日数）とプレゼンティーズム指標（仕事のパフォーマンス）の改善を期待している。そのためには従業員のヘルスリテラシーの向上が必要と考えており、自ら健康行動がとれる従業員の比率を2025年までに70%以上にすることを目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場でのコミュニケーションの状況に関する無記名アンケートを毎月実施し、全社に結果を公開してい				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康応援ポイント制度で食事に関する行動目標を達成した日数分＋記録を継続した期間に応じてポイントを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.7	%	(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	その他				
取組内容	健康応援ポイント制度で1日8000歩以上を達成した日数分＋記録を継続した期間に応じてポイントを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.5	%

■ 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	63.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.1	%

※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	57.2	49.1	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	58.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.6	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	48.9	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	64.0	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	61.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.1	46.9	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	健康経営推進方針として、自ら健康行動がとれる従業員の比率を上げることを目標としている。行動項目のうち運動習慣がある従業員の割合が他の項目と比較して顕著に低く（21年度45%）、運動習慣の定着と運動意識の改善が課題と捉えている。健康意識向上・運動習慣の定着等を目的に20年10月に開始した健康ポイント制度の登録者数を増やすことで、運動習慣がある従業員率を増やすことを目標とした。
	施策実施結果	全社掲示板や保健指導等で登録を促したり、イベント情報の周知や利用者マニュアルの作成・展開、各種健康教育・資料等で運動の動機づけを行った結果、22年度中に登録者数率を2.0%増やすことができた。
効果検証結果	健康応援ポイント制度では登録者・アクティブユーザー数を増やすことにも成功したが、「運動習慣のある従業員比率」は22年44%と微減で、運動意識調査でも横ばいの結果となった。23年度は更なる運動習慣の定着を図るため、登録・周知活動を継続しながら、11月に社内ウォーキングイベントを開催する予定。	
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	良好な睡眠がとれている従業員の割合が毎年減少傾向にあり、他の項目と比較しても低い傾向にあった（20年度：64%、21年度：61%）。従業員の各種睡眠のデータを分析したところ、全体的に数値が悪く、特に30~50代や夜勤者の睡眠の状態が悪いことが確認できたため、30~50代・夜勤者および従業員全体の睡眠の質の向上を目標とした。
	施策実施結果	年齢別・階層別教育の内容の見直しおよび睡眠に特化した内容を追加した。また全従業員を対象に産業医監修の睡眠教育をeラーニングで実施し、22年度の実施率は66%となった。
効果検証結果	22年度の「良好な睡眠がとれている従業員比率」は58%と減少した。まだ各種施策の実施率に課題があるため、今後も実施方法の見直しや改善施策を継続していく。また分析で睡眠とストレス度やアブセンティーズム・プレゼンティーズムとの相関関係も確認できたため、睡眠改善を課題と捉え、従業員の睡眠の質向上に向けた睡眠教育の充実や、睡眠不良者へのフォローを実施する予定。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ユーシン精機

英文名：YUSHIN PRECISION EQUIPMENT CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種：機械

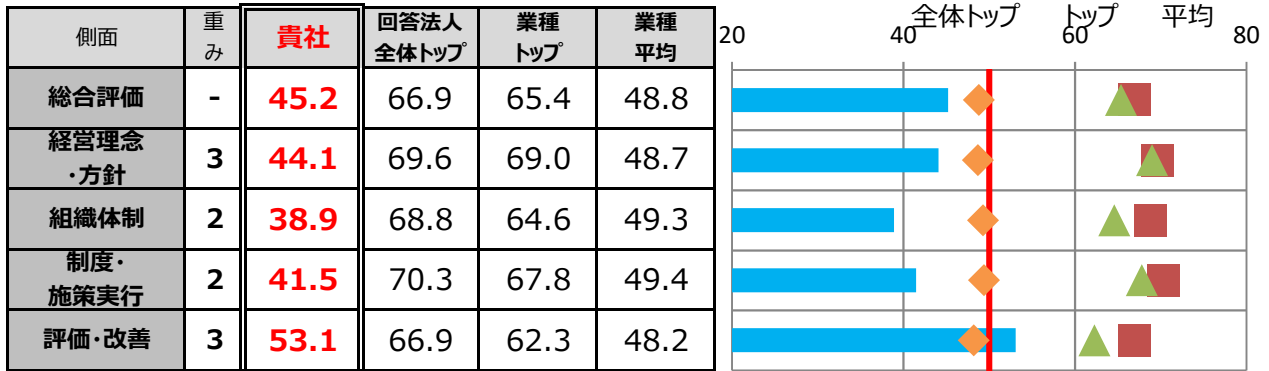
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.2** ↑4.1 (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



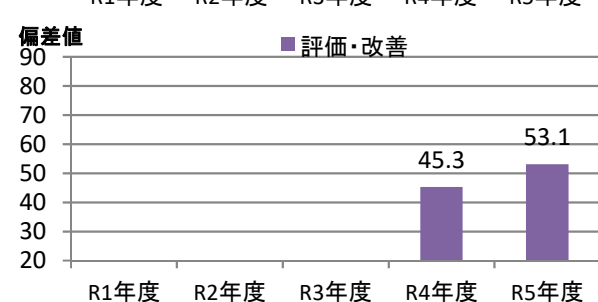
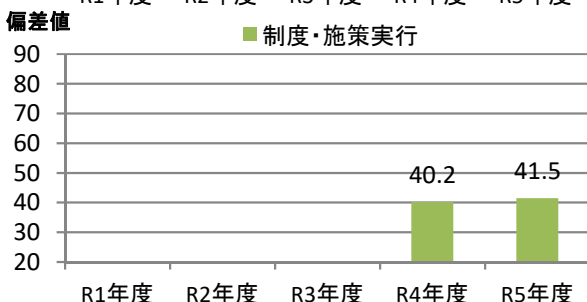
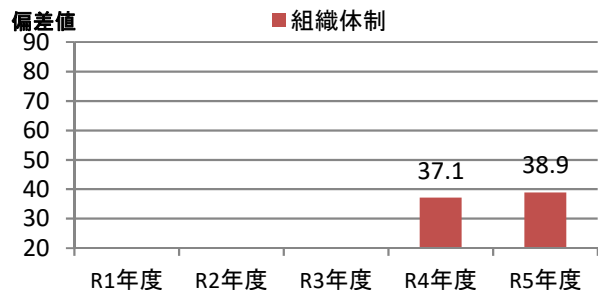
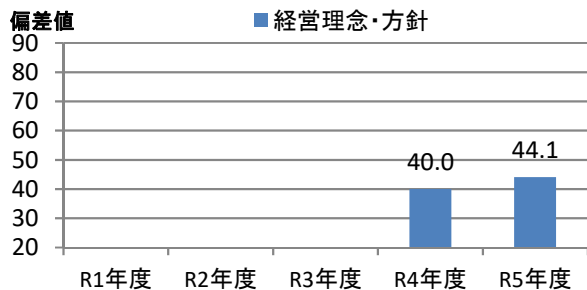
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

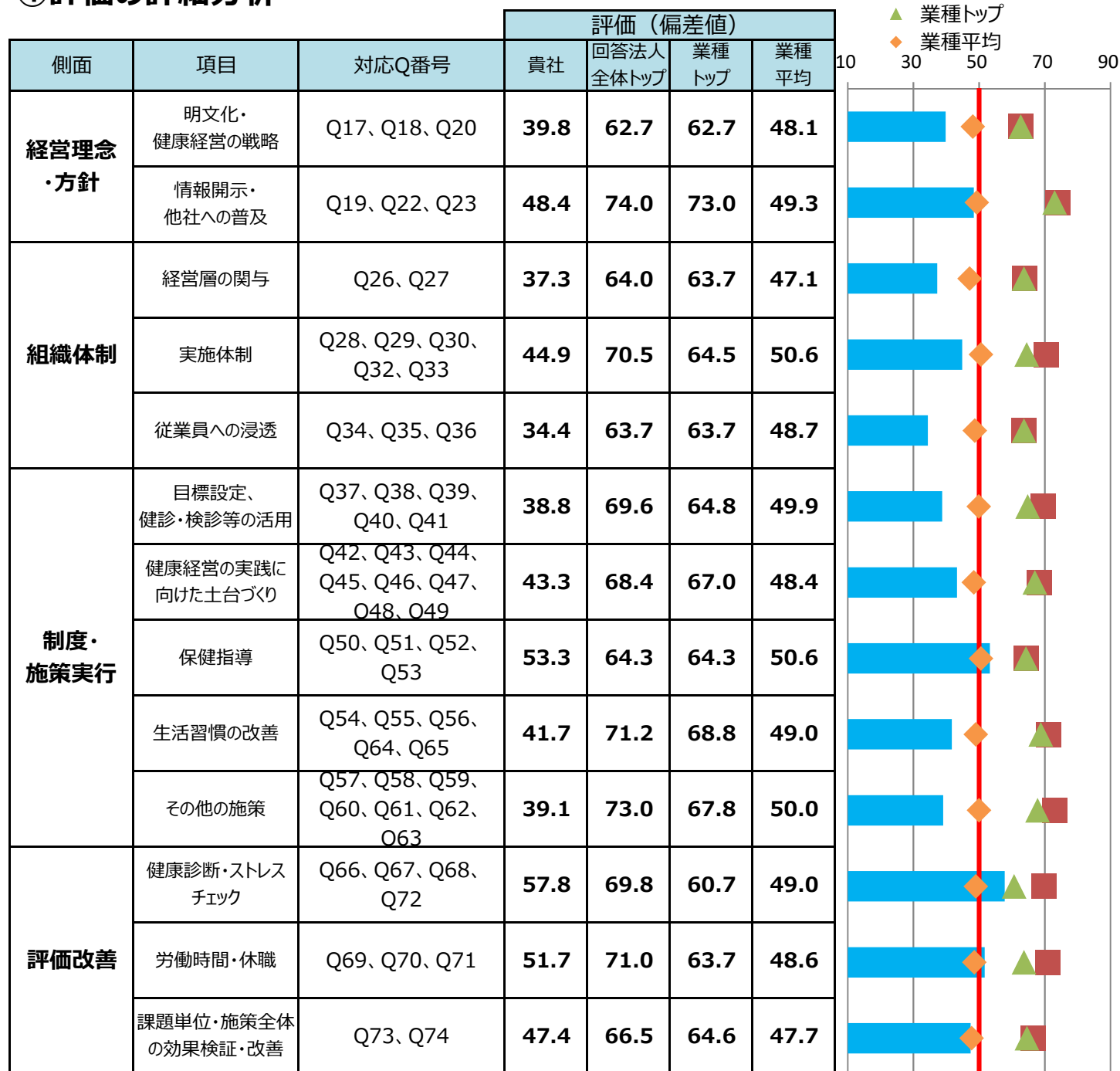
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2451~2500位
総合評価	-	-	-	41.1(-)	45.2(↑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 能力のある従業員が心身に不調をきたすことによって本人だけでなく周囲のパフォーマンスも低下してしまうため、退職者を出さないための取り組み検討が今後も課題となっていると考える
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康維持・増進をサポートするために専門職・上司・関連部署と連携を図り、早期に不調を察知し、対応。 またストレスチェックの集団分析を元に部署の特徴を抑え、問題点があれば改善案を検討し、従業員のパフォーマンス維持・向上を期待している。 引き続き、具体的な指標としては退職者1名以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://ir.ype.co.jp/ja/esg/social/health_and_safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	43	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	95.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	チーム制での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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けて歩数やカロリー計算のできるアプリの提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	3~5人でグループを作り（任意）、1日あたりの平均歩数を競うイベント				
(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	16.4	%

■ 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	9.5	%

※ 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	39.4	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	48.9	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	42.2	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	55.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.6	46.9	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	去年に引き続き、BMI25以上という肥満者が25.6% また、肝機能障害（主に脂肪肝）が9割を超えているため生活習慣病等に関する疾病予防が課題となる。
	施策実施 結果	産業医判定で要受診の者（特にハイリスク者）に関しては面談にて受診勧奨を100%実施。
	効果検証 結果	現在も受診報告を受けている最中なので今年度の正確な検証結果はでていないが面談参加者は98%。参加できない方には後日メールにて案内を実施。 BMI25以上の者は2021年25.9%から2022年は25.6%とやや減少。 肝機能に関しては2020年31%から2021年89.4%と急増。テレワークなどが原因と考えられる。2022年は91.4%と増加傾向なので今後の対策を要検討。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ピラー工業株式会社

英文名：NIPPON PILLAR PACKING CO., LTD.

■加入保険者：大阪産業機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

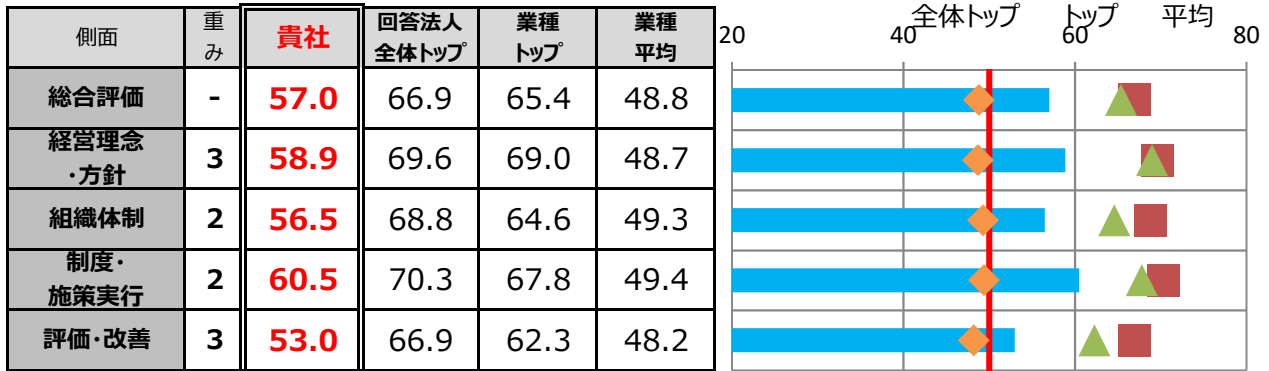
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.0** ↑2.9 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



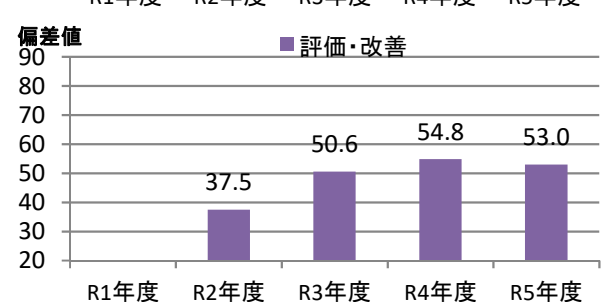
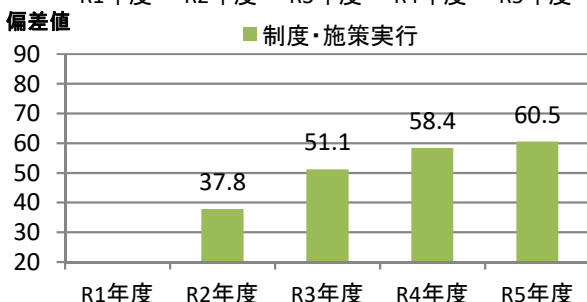
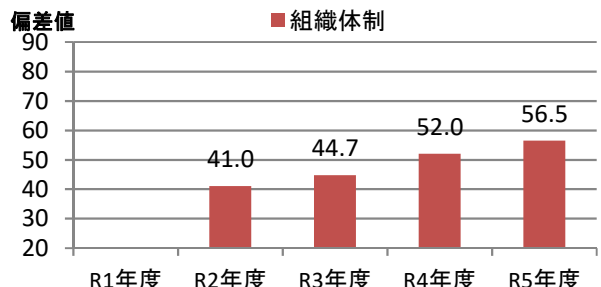
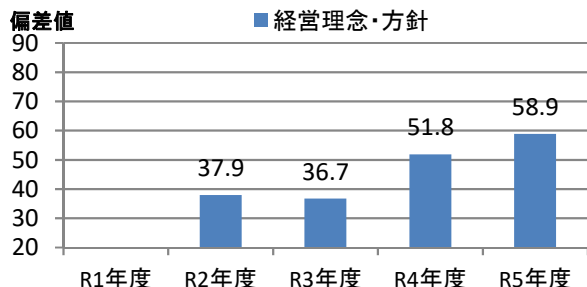
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

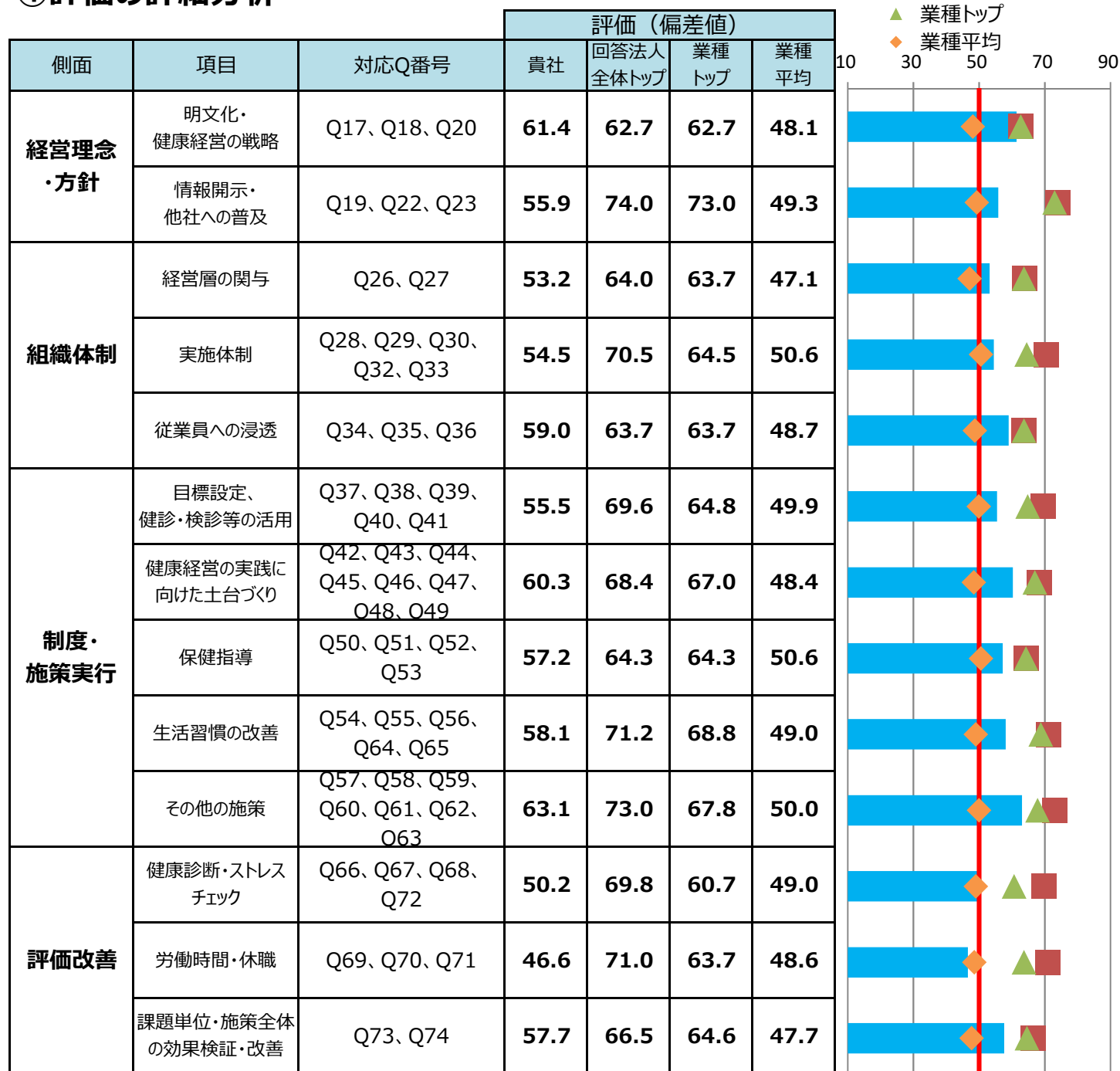
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	2051~2100位	1151~1200位	901~950位
総合評価	-	38.4(-)	45.4(↑7.0)	54.1(↑8.7)	57.0(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 経営戦略達成のため、グループ全体の組織・人財力を向上させることが非常に重要と考えており、そのための人事領域での課題として、「多様な人財の確保」「プロフェッショナル人財の育成」「変革風土の醸成」が挙げられます。
	健康経営の実施により期待する効果	育児休業制度の強化など働き方支援施策の強化や、健康経営の推進によるwell-beingを意識した施策の実施により、最も重要な経営資本である「人財」が自律的にチャレンジし、かつ働きがいと働きやすさを実感できるように人的資本への投資を更に加速していきます。尚、2025年のKPIとして、男性の育児休暇取得率75%以上、二次健診受診率80%以上等を掲げています。
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ESGについての独立したページ
URL	https://www.pillar.co.jp/ja/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	グループ全体でまだ利用価値のある不用品（衣料品、切手、書籍等）を募り、海外への寄付を実				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂にて栄養素記載の献立表や食生活アンケートの実施、健康に配慮したサステナブルフードを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社内自販機連動の健康アプリを導入。健康行動を行いポイントを貯め特定健康用飲料を無料で取得。				
(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	60.0	%

■ 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	100.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	48.9	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	60.0	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	58.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.5	46.9	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	管理職以外の従業員と比較し、管理職の残業時間や休日出勤日数の平均値が高い。過重労働は様々な健康被害や精神障害を引き起こす原因となるほか、過重労働による疲労の蓄積から注意散漫になると、職場で事故やケガが発生する危険性が高まるため、健康課題として認識。
	施策実施結果	適正人員計画の見直しを実施。また社員の健康状況を把握し医学的知見より健康被害を予防することを目的に、長時間労働を行った社員に対して産業医面談を実施。また、休日出勤の原則禁止。
	効果検証結果	毎月の経営会議や部課長会、昼礼等の機会にて、長時間労働及び休日出勤の禁止、抑制についての周知徹底。
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100%の受診と事後措置を徹底し、生活習慣病等の重症化予防と健康増進をサポート。その他の健康支援施策として、職場復帰を支援する仕組みが少ないことを踏まえ、制度の導入を検討したい。
	施策実施結果	がん等の特定疾病の治療費として一時金を給付し、職場復帰を支援する重病克服サポート制度を導入。保険料の一部キャッシュバックや健活分析レポートの提供等、従業員やその家族の健康づくりのサポート体制を構築。
	効果検証結果	103名の加入。保険料の一部キャッシュバック結果等を踏まえ追加資料とし、1年ごとの更新時に更なる希望者を募る予定。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立造船株式会社

英文名：Hitachi Zosen Corporation

■加入保険者：日立造船健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

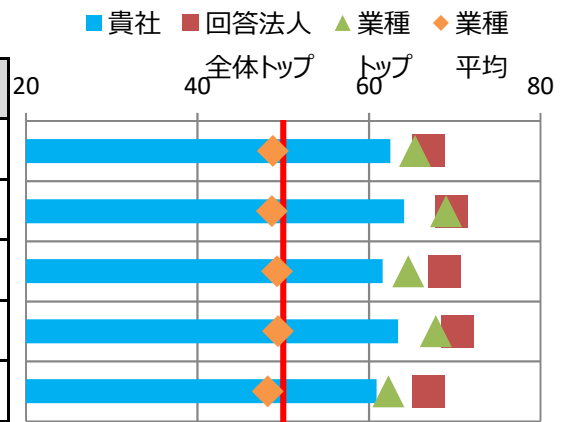
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑4.5 (前回偏差値 58.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	64.1	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	61.6	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	63.4	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	60.9	66.9	62.3	48.2



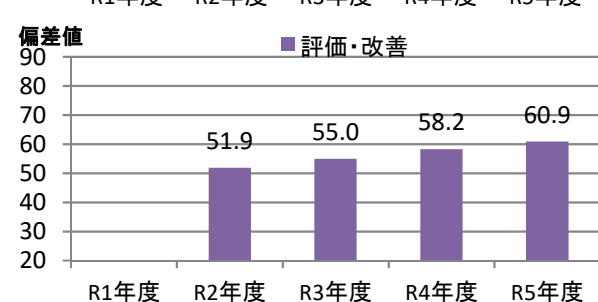
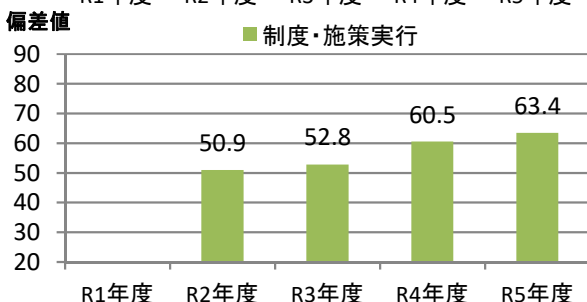
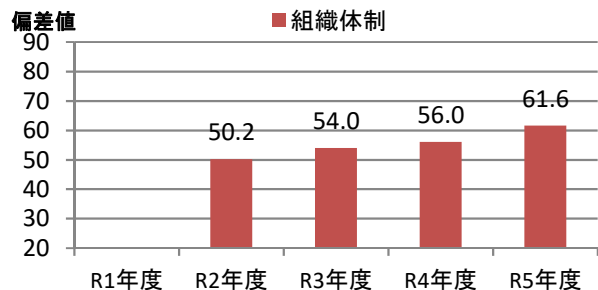
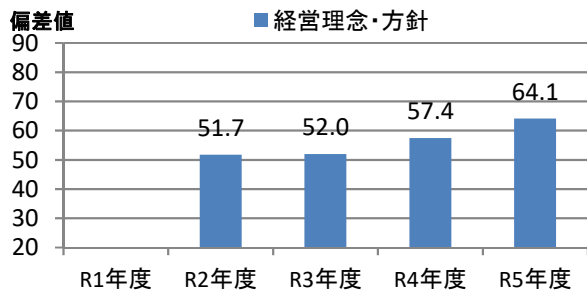
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

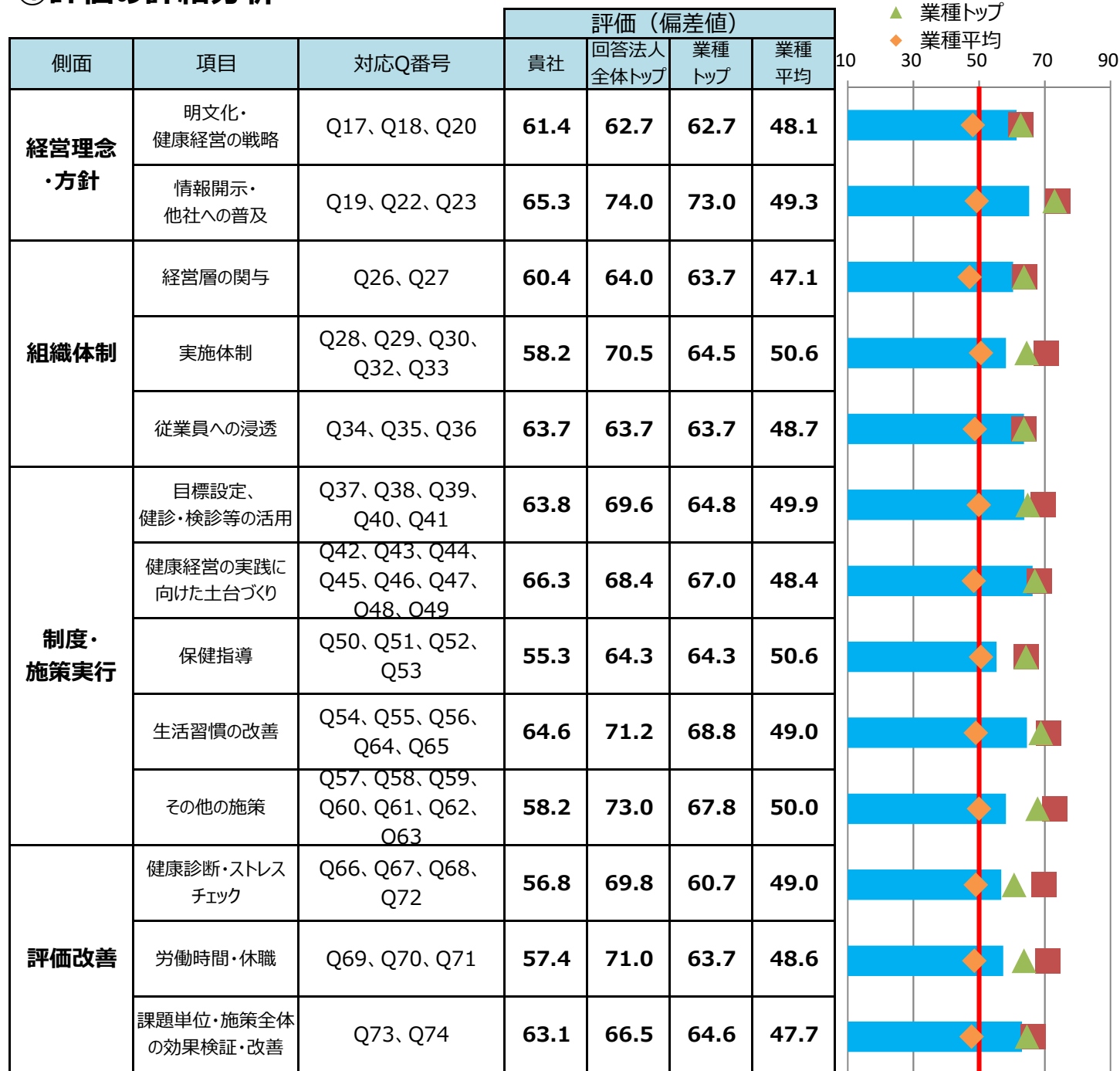
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1201~1250位	1151~1200位	751~800位	251~300位
総合評価	-	51.3(-)	53.5(↑2.2)	58.0(↑4.5)	62.5(↑4.5)
【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 労働人口の減少が進む中、多様な人材が心身ともに健康で最大限能力を発揮し、生き生きと生産性高く働くことができる環境の実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で生き生きと生産性高く働くことを期待している。具体的な指標として、2025年度までに、年休取得日数の向上（事技能職15日以上・技能職18日以上の割合：現在値64%→目標値70%以上）、労働時間の削減（単月80H以上延べ：現在値188名→目標値100名未満）、生活習慣病予防に関する各健康診断項目の有所見率の低減（血圧：現在値23.3%→目標値20%未満等）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 職員の多様性を尊重し、また、人材に対する投資を通じて、各職員の能力やエンゲージメントの向上により企業価値を高め、企業の持続的な成長につなげ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	当社グループが持続的に成長し、社会に価値を生み出し続ける企業であるために健康経営に取り組み、中長期的な企業価値の向上につながることを期待する。2025年度までに、ワークエンゲージメントの向上（現在値76.6%→目標値80%以上）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場対抗のウォーキングラリーや、事業所ごとの食事会を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリを導入している。毎日の食事データの管理や、健康イベントへの参加が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進アプリを導入し、ウォーキングラリーなど定期的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	81.7	%

■ 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	75.8	%

※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	66.0	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	48.9	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	62.9	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	63.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	46.9	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	定期健康診断において所見有の職員の割合が全国平均と比較して高い。また、定期健康診断の健康調査欄では運動習慣のある職員の割合が低く、運動不足により疾病の発生リスクが高くなっていると考えられるため改善が必要である。
	効果検証結果	健康アプリを活用して、ウォーキングイベントを開催し、626名の職員が参加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェックの集団分析による高ストレス者と判定された者の割合が9.4%であり、メンタル不調発生リスクが高く改善が必要である。
	効果検証結果	高ストレス者に対して産業医との面接勧奨を行うとともに、総合リスク値120超の部門に対して職員参加型の職場環境改善活動を実施した。その後、人事部門による管理職へのヒアリングおよびフォローを実施した。
	効果検証結果	2022年度の高ストレス者は9.0%と、2021年度比で0.4%減少した。また、ストレスチェックの全社平均リスク値についても93であり、メンタルヘルスの発症リスクが低減された。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱重工業株式会社

英文名：Mitsubishi Heavy Industries,Ltd.

■加入保険者：三菱重工健康保険組合

上場

■所属業種：機械

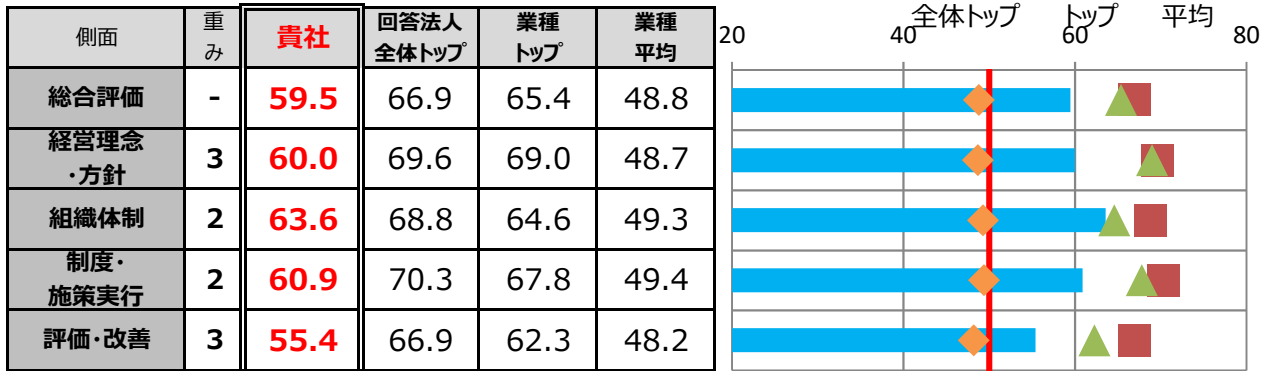
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.5** ↑3.2 (前回偏差値 56.3)

※「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



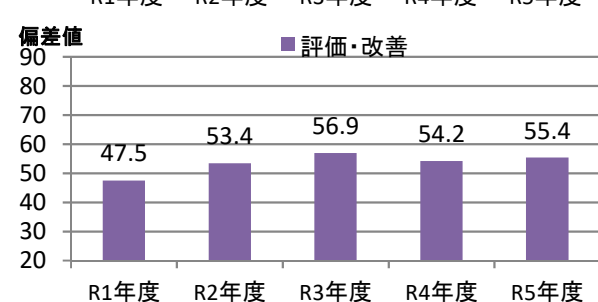
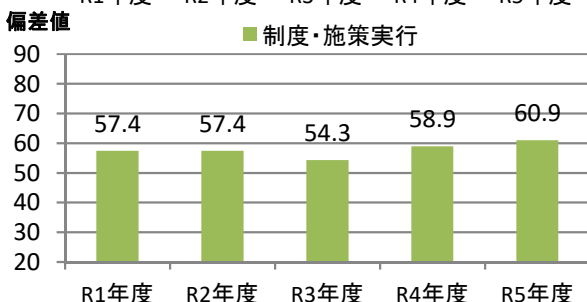
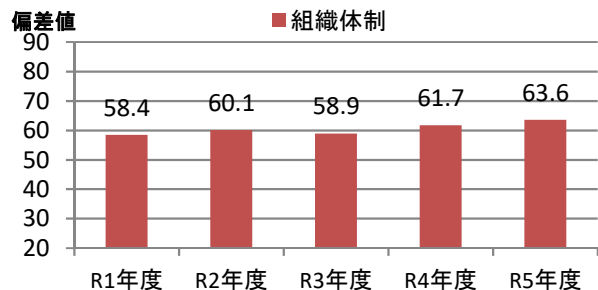
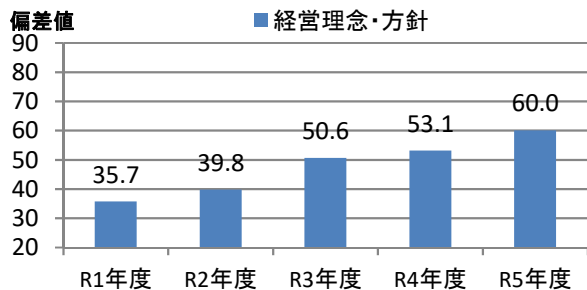
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

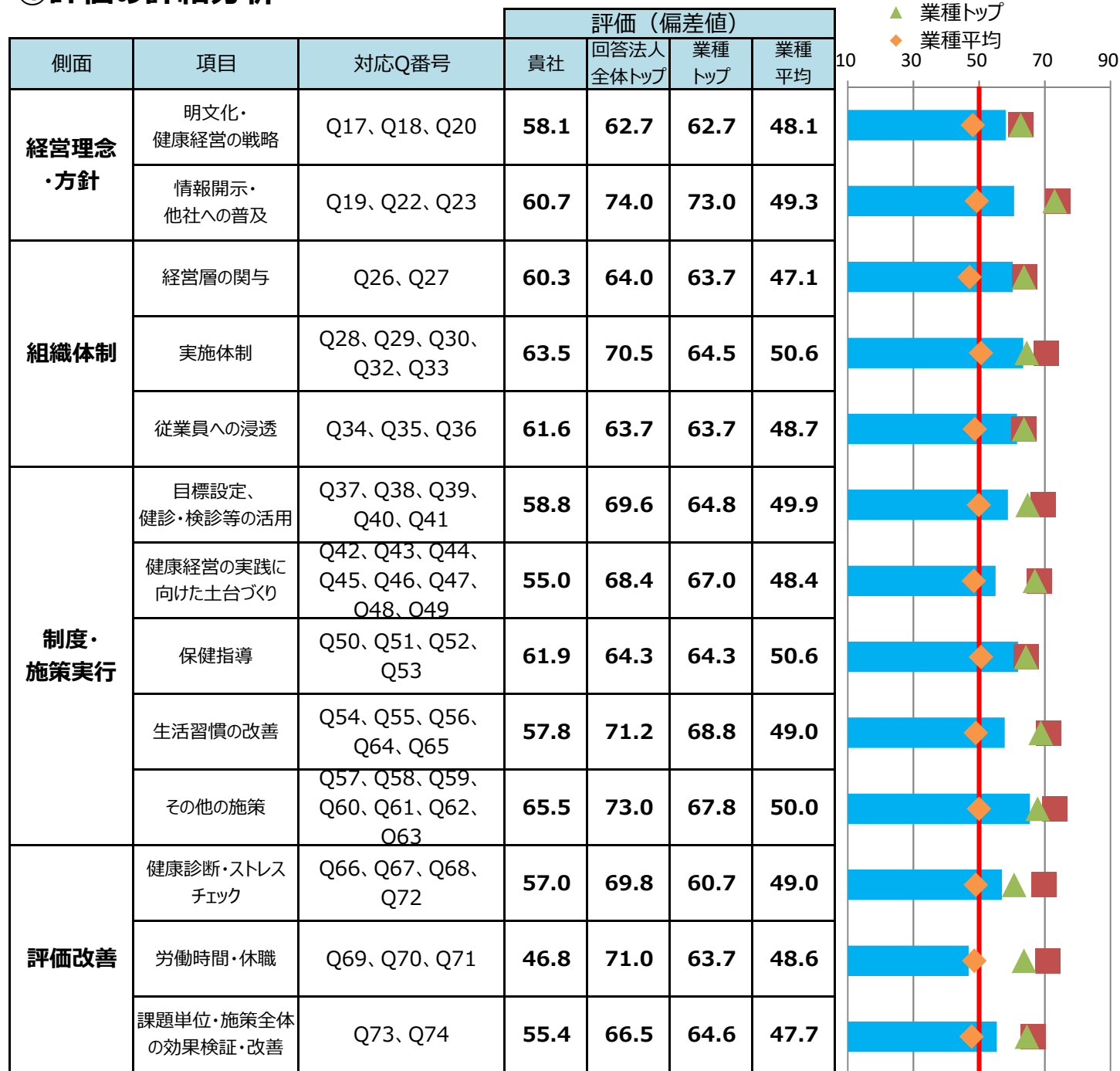
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	951~1000位	901~950位	651~700位
総合評価	48.1	51.5(↑3.4)	54.9(↑3.4)	56.3(↑1.4)	59.5(↑3.2)
【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 精神健康不調による休業発生率の高止まり、ストレスチェック結果でも高ストレス者割合や、高ストレス職場の増加傾向を認め、アブゼンティーズム・プレゼンティーズムへの影響が懸念される。また、社員の高齢化により、健康課題を有する社員が増加すること、転倒災害等の労災発生が増加すること等が懸念される。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の安全と健康を最優先し、社員のエンゲージメントを向上させ、労働生産性を高めること。健康を大切にする職場風土を醸成し、働く社員が健幸でイキイキと仕事に取り組めること。これらの取組みが、Well-Beingの向上につながり、企業が持続的に成長できること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 離職者割合の増加、新規・キャリア社員の採用力。
	健康経営の実施により期待する効果	健康を大切にする職場風土を醸成し、働く社員が健幸でイキイキと仕事に取り組めることを目指した施策を展開することで、Well-Beingの向上・会社に対する帰属意識の向上に繋がり、人材の確保・定着に繋がること。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.mhi.com/jp/sustainability/library/pdf/esgdatabook2022_all.pdf#page=22				
b. プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.mhi.com/jp/sustainability/library/pdf/esgdatabook2022_all.pdf#page=22				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	11.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	環境美化活動、次世代育成支援活動、社会福祉支援活動、地域貢献活動等。				
(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	1.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリやウェブサイト上で日々の健康活動と連動する仕組みを導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	外部業者のアプリを活用し、日常タスクの達成状況により飲料へ交換できるもの。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	48.9	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	53.8	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	58.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	46.9	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	疾病管理、就業上の措置といった基本的な取組みは確実に継続しつつ、病気にならない、体調が悪くても自ら早めの対処が出来る社員を増やすため、一次予防への取り組みを強化し、社員のヘルスリテラシーを高める必要がある。
	施策実施結果	誰もがアクセスできる社内イントラでの情報発信、就業時間中のオンライン健康教育を年10回実施。いずれも500名前後の参加あり。
効果検証結果	三か年の健康管理計画の評価を健康診断結果等で実施。健診の問診票から各種生活習慣の改善傾向を把握した。 セミナー受講へのアンケート結果では、実施後アンケートでの満足度は9割高評価であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙対策として、喫煙所の設置要領の策定・要領に沿わない喫煙所の撤廃等に取り組んできた。喫煙率も徐々に低下傾向ではあるが、各事業場における禁煙希望者への支援への取り組みに差異があることや、健康保険組合が提供するオンライン禁煙利用者が低迷しており、全体に網をかけた施策や、健康保険組合との連携が必要である。
	施策実施結果	オンライン禁煙プログラムの実施にあわせて社内でもキャンペーンを行い卒煙支援を強化。受動喫煙防止対策・卒煙支援に向けた中長期的な計画の企画立案、関係者との調整を行い、会社施策として社内展開実施。
効果検証結果	喫煙率は2022年度21.2%（2019年度24.9%⇒2020年度23.7%⇒2021年度22.6%）で、徐々に低下傾向。受動喫煙率も2019年度35.6%⇒2021年度23.7%で低下傾向。	

※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 I H I

英文名：IHI Corporation

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

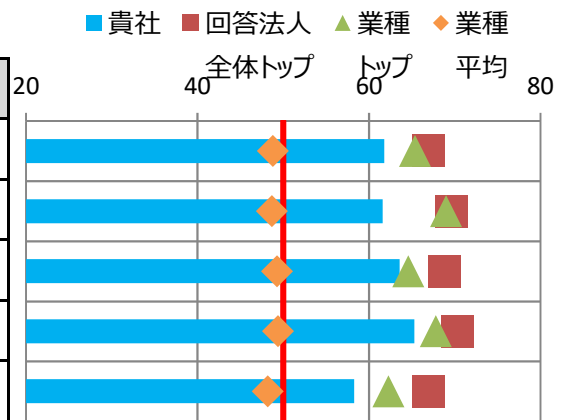
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↓0.5 (前回偏差値 62.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	66.9	65.4	48.8
経営理念・方針	3	61.6	69.6	69.0	48.7
組織体制	2	63.6	68.8	64.6	49.3
制度・施策実行	2	65.3	70.3	67.8	49.4
評価・改善	3	58.3	66.9	62.3	48.2



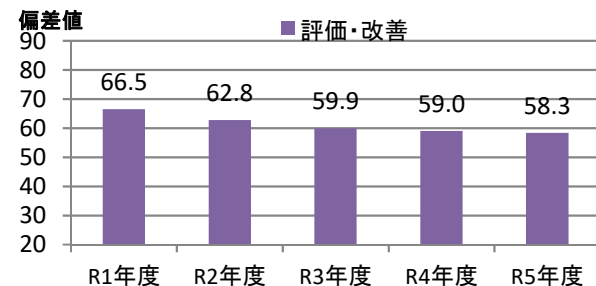
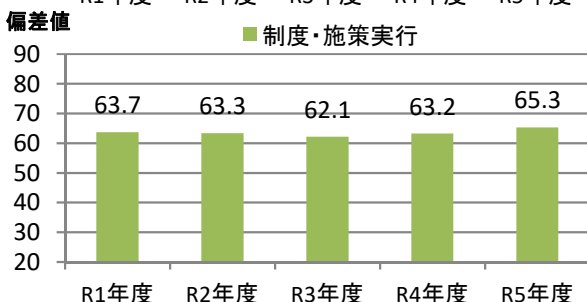
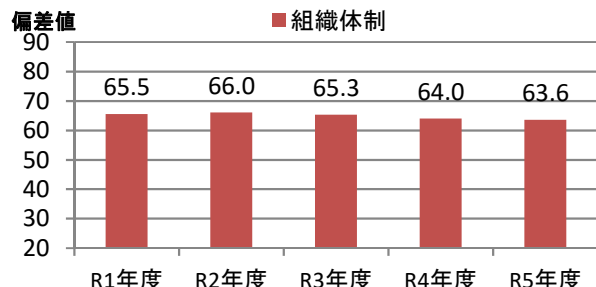
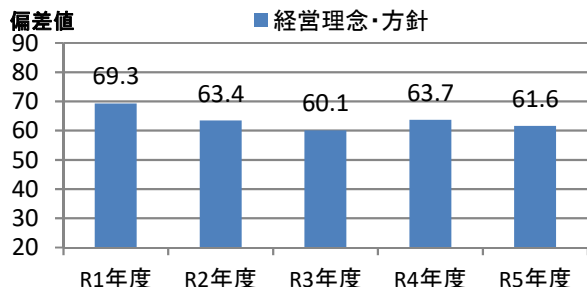
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

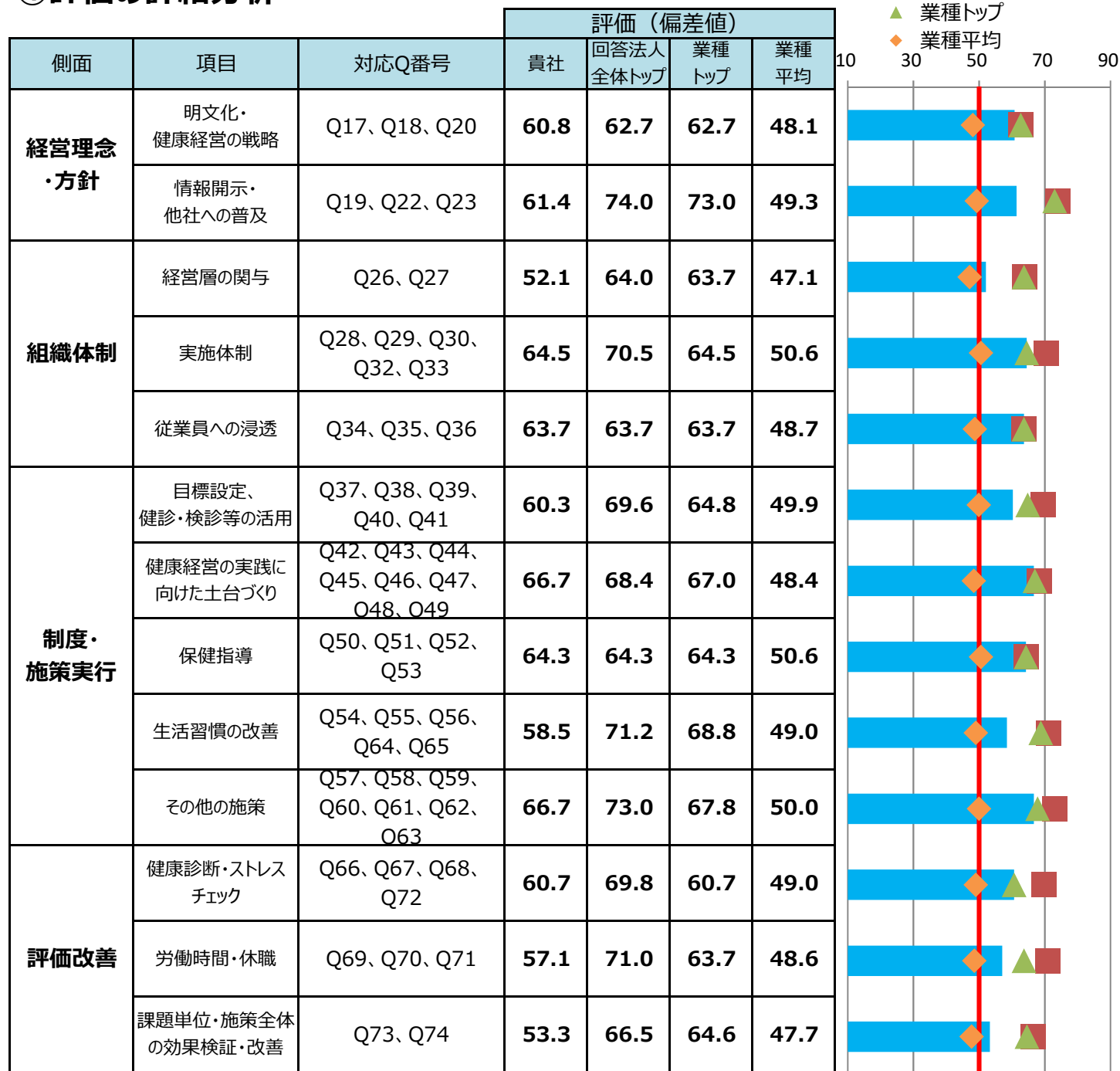
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	51~100位	251~300位	251~300位	401~450位
総合評価	66.6	63.7(↓2.9)	61.5(↓2.2)	62.3(↑0.8)	61.8(↓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	中長期的な企業価値向上 社長自身が健康経営宣言をしている通り、経営理念である『人材こそが最大かつ唯一の財産である』を実現するためには、従業員の健康を大切にすることが重要である。グループ従業員および組織のウェルビーイングを高めることで、事業活動を成長させ、社会の発展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	ウェルビーイング (Well-Being) な状態を目指すべく、経営層自らウェルビーイングの向上に取り組んでいる。具体的な指標として、当社独自の職場健康度調査にて、職場活力指標の向上を目指している。その結果、労働生産性および従業員エンゲイジメントがアップし、企業価値の向上に繋げる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ihico.jp/sustainable/data/sustainabilitydatabook/pdf/sdb2022_interactive.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.ihico.jp/sustainable/data/sustainabilitydatabook/pdf/sdb2022_interactive.pdf				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.ihico.jp/sustainable/data/sustainabilitydatabook/pdf/sdb2022_interactive.pdf				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
					○
URL	https://search.ihico.jp/i-viewer_c/?p_no=4&m_p=15&p_id=3603507&file_name=https:%2F%2Fwww.ihico.jp%2Fsustainable%2Fdata%2Fguidelines%2Fpdf%2Fsdb2023_diversity.pdf&t=%E5%A4%9A%E6%A7%98%E3%81%AA%E4%BA%E8%B2%A1%E3%81%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	20	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	14	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場単位でのワークショップを開催				
(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	84.0	%

■ 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	バランスの良い食事メニューを労使間で調整し、提供している。また、カロリー・塩分の表示を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康チャレンジキャンペーンと称して、1日8000歩以上を目標にウォーキングラリーを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	65.2	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.9	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.3	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.2	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	48.9	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	65.3	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	63.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.0	46.9	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	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	退職から職場復帰し、職場に再適応するまでステップが標準化されていない事業所があり、特にメンタル不調のケースにおいて、対応が後手に回る事例が発生していた。 産業保健スタッフ・人事スタッフ用の手引き、上司用の手引き、本人用の手引きを標準化し、関係者に対する教育を実施した。
	施策実施結果	グループ会社を含め教育など対応の標準化が進んだ。
効果検証結果	従業員、上司、人事の納得感が高まった。再退職に至る確率が低くなっている。今後、経年的な経過をみていく必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	活躍社員を増やすために、職場改善活動を展開。 また、職場健康リスクが高いところのみに対応していると、モグラ叩きのような対策になるため、普通の職場を良い職場に、良い職場をもっと良い職場にすることのほうが本質的であると考え、職場健康度調査をグループ全体で導入した。 ①健康度調査を実施、②職場へのフィードバック、③職場との対話、④効果検証
	施策実施結果	管理職に対するアンケートで、非常にポジティブなフィードバックをもらっている。 高ストレス職場数は、7職場→1職場に減少。
効果検証結果	職場環境改善の良好事例が生まれている。ストーリーとして横展開をさらに図っていく。	

※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：スター精密株式会社

英文名：STAR MICRONICS CO., LTD.

■加入保険者：シチズン健康保険組合

上場

■所属業種：機械

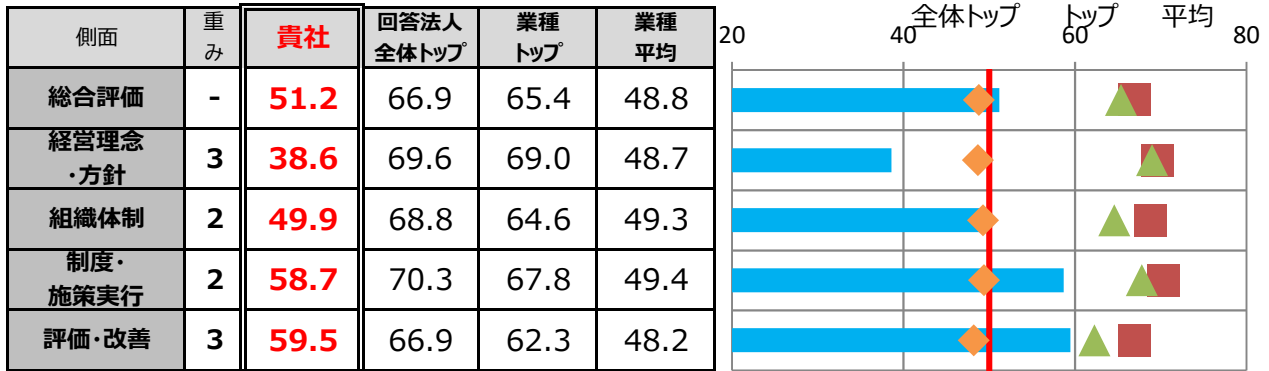
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価：**51.2** ↓0.9 (前回偏差値 52.1)

※「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



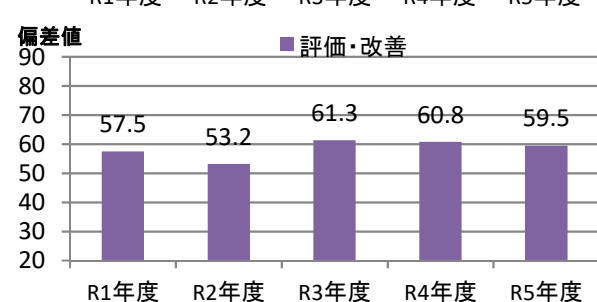
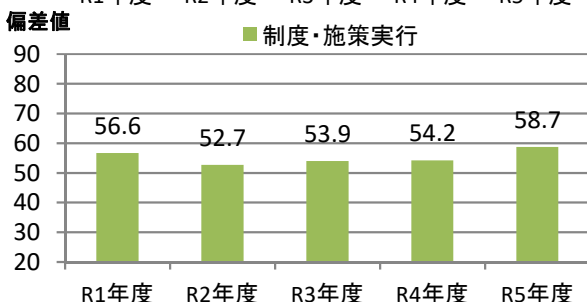
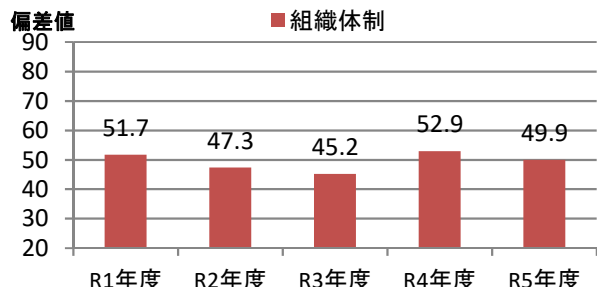
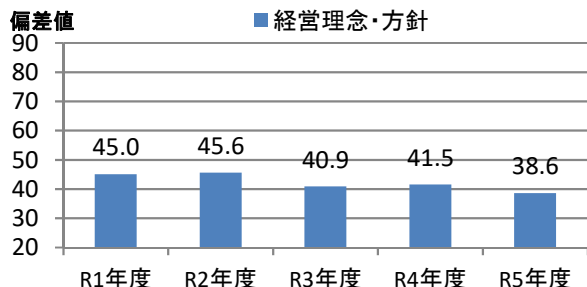
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

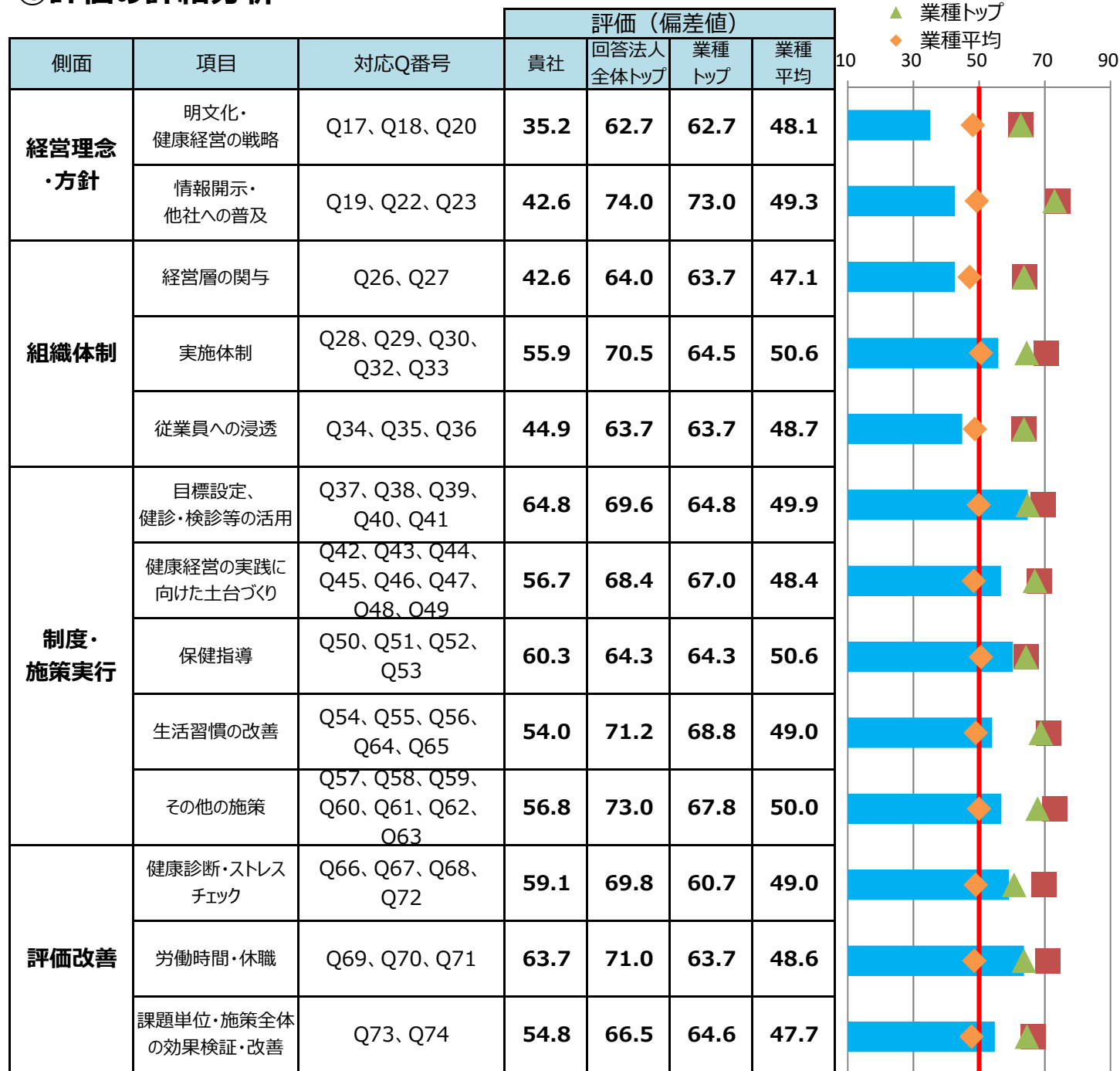
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1051~1100位	1401~1450位	1501~1550位	1401~1450位	1651~1700位
総合評価	52.4	49.6(↓2.8)	50.5(↑0.9)	52.1(↑1.6)	51.2(↓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	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	56.8	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	全社員出席の社員総会后、親睦会や家族も参加できる花火観戦、ウォーキングとBBQイベントを				
(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	86.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	PEP UPというアプリを使って食生活に対する記事を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	週1から2回、会社でヨガを行っている。ウォーキングイベントやウォーキングラリーを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	16.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	48.9	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	52.5	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	58.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.8	46.9	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	社員平均年齢が40歳以上であり、生活習慣病やがんの罹患リスクが高くなる年齢である。実際、定期健康診断の結果から2020年にはBMI25以上の社員が18.8%であったが、2022年度には19.0%に増加している。生活習慣病予防のために社員の健康関心度を高める必要がある。
	施策実施結果	生活習慣病一次予防予防のために健康教室やウォーキングイベントの開催したり、運動部の活動費用補助、禁煙指導を実施している。効果確認のため人間ドック、がん検診の費用補助を行い二次予防の実践にも努めている。
効果検証結果	日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している社員は2020年には23.4%であったが、2022年には34.3%に増加した。	
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	2018年の定期健診の有所見者の精密検査実施率は50.0%であり、放置することで重症化リスクが高まる。
	施策実施結果	産業医、看護師が個別の受診勧奨を行っている。
効果検証結果	有所見者の精密検査実施率は2020年は70.4%、2021年には73.1%、2022年には78.0%と改善した。	

※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：キヤノンモールド株式会社

英文名：Canon Mold Co., Ltd.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

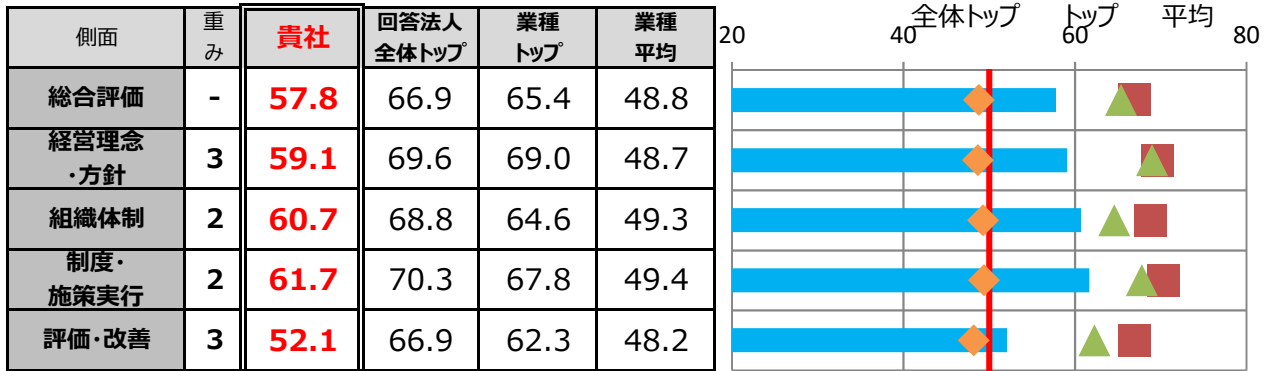
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**57.8** ↑2.0 (前回偏差値 55.8)

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

②評価の内訳



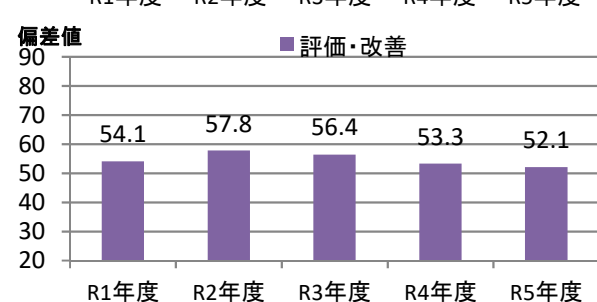
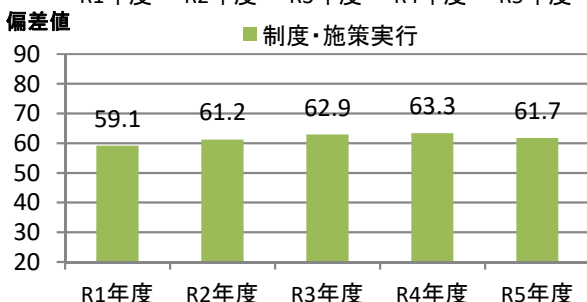
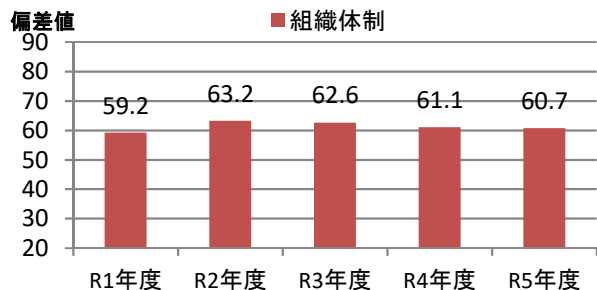
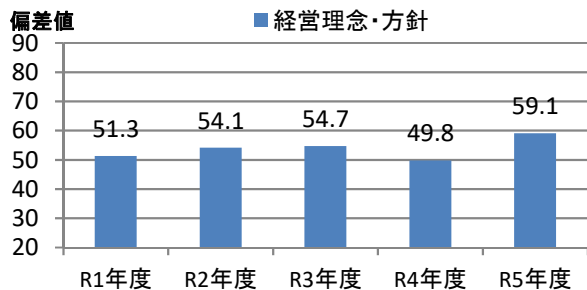
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

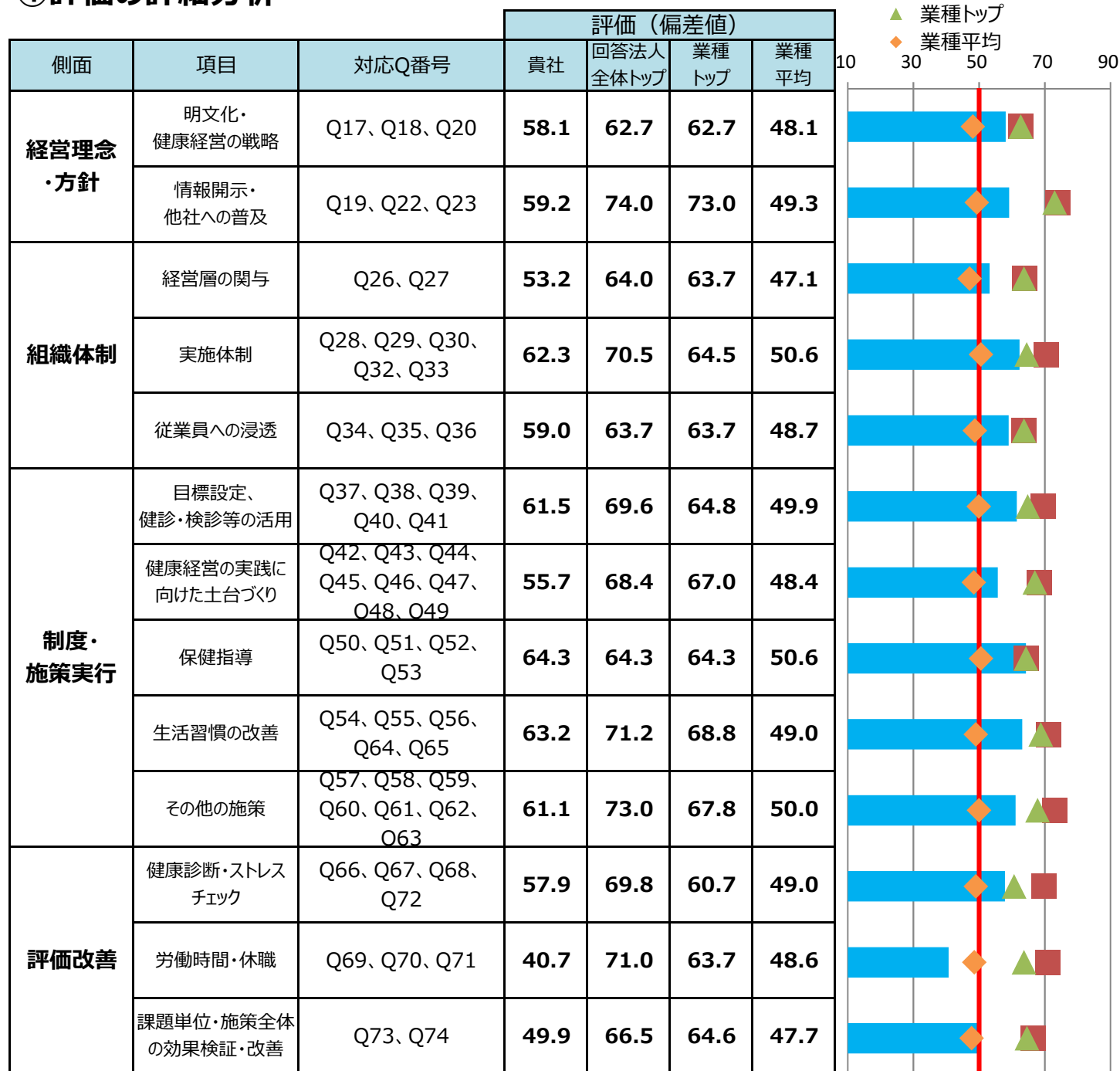
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	551~600位	601~650位	951~1000位	801~850位
総合評価	55.3	58.5(↑3.2)	58.4(↓0.1)	55.8(↓2.6)	57.8(↑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	従業員のパフォーマンス向上 納期遵守など顧客第一の対応をするため、時間外労働が多くなる傾向があり、疲労等によって十分なパフォーマンスが発揮されないことが懸念される。
	健康経営の実施により期待する効果	一斉定時退社日を設けるなどの働き方改革の取り組みによって、業務のメリハリをつけワークライフバランスの推進およびパフォーマンスの向上につなげる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若年層の離職率が増加傾向にある
	健康経営の実施により期待する効果	入社3年まで面談を実施し意見を吸い上げ、職場にフィードバックして定着につなげる

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://mold.canon/ja/csr/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族も参加可能なバーベキュー、夏祭り、ハイキングなどのイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 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	野菜を多く摂取できるメニュー（ベジ飯）や、大豆ミートを利用したヘルシーメニューなどの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.7	%

■ 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	年2回開催のウォーキングイベント参加を推奨し、会社独自の表彰を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.4	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.1	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	48.9	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	49.5	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	54.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	46.9	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	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	傷病休職から復職直後、業務負荷の調整がうまくいかず再度休職または退職するケースがある。
	施策実施結果	産業医・職場とも連携し、必要に応じて就業制限を設け過重労働にならないよう配慮している。
	効果検証結果	2022年度に4名が復職し、再休職に入った社員はいない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	例年冬期になるとインフルエンザ感染者が発生し、感染が拡がることによって業務に支障が出るリスクがある。しかし、新型コロナ感染症の流行により、医療機関へ出向いての予防接種が敬遠されてしまう。
	施策実施結果	これまで各自が就業時間外に予防接種を行っていたが、2020年から医療機関による来社接種を実施し、就業時間中に実施できるようにした。
	効果検証結果	2022年はインフルエンザ感染症の拡大は防止できた

※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：モリマシナリー株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：機械

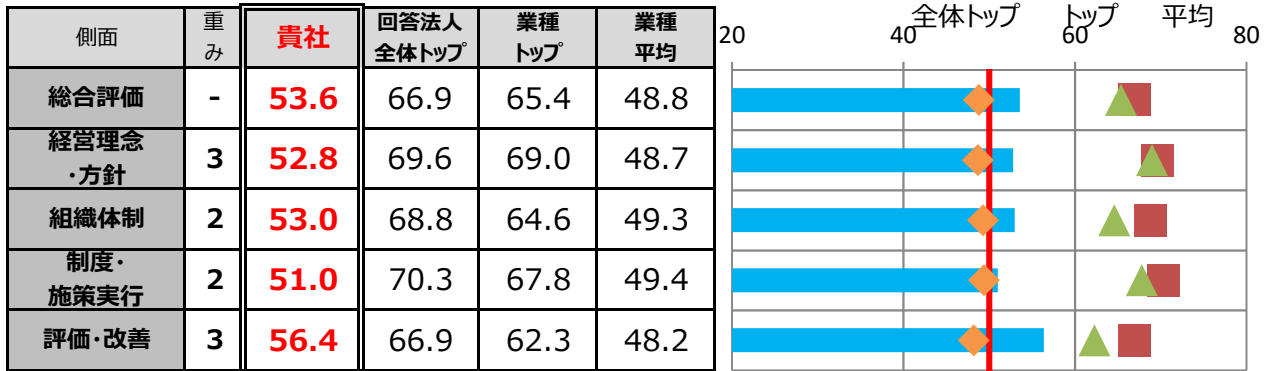
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑5.8 (前回偏差値 47.8)

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

②評価の内訳



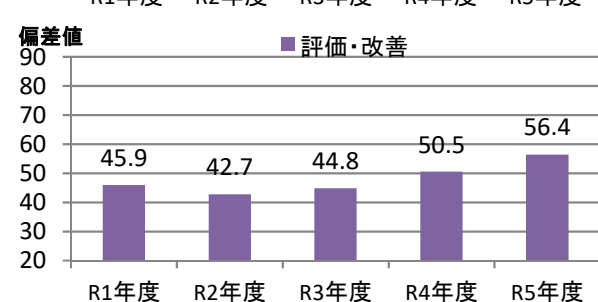
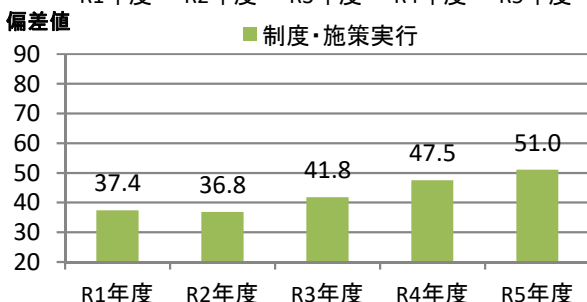
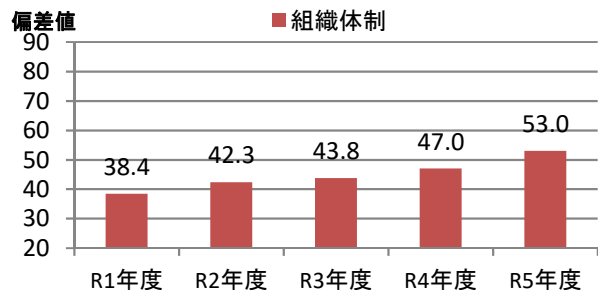
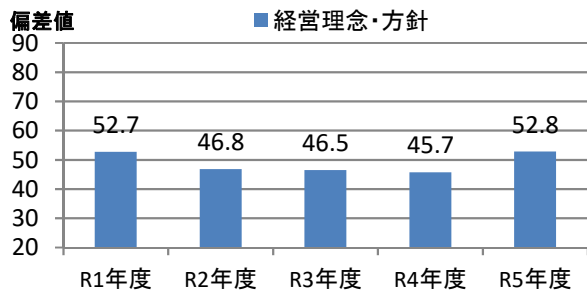
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

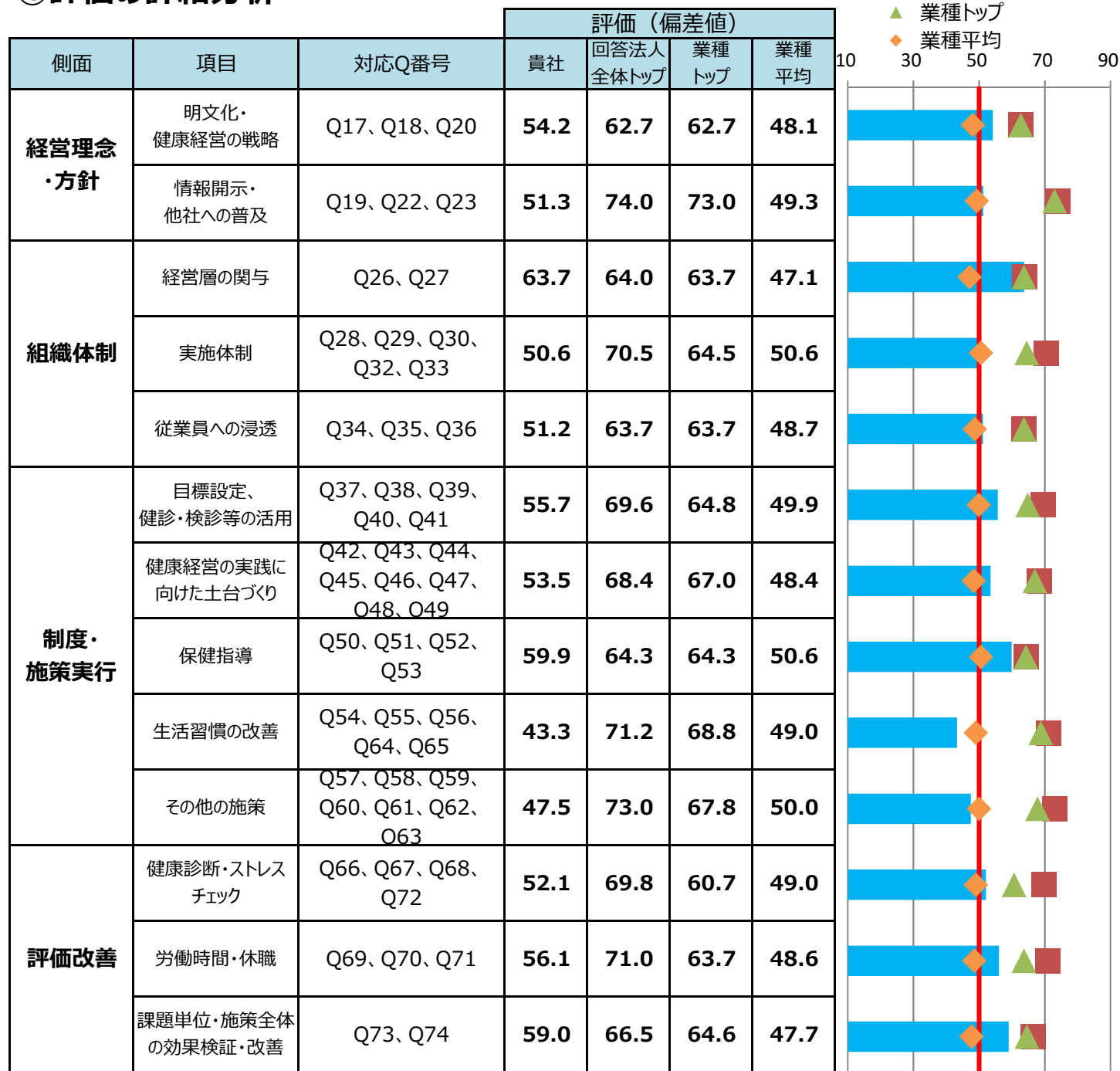
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1901~1950位	2101~2150位	1951~2000位	1351~1400位
総合評価	44.7	42.7(↓2.0)	44.5(↑1.8)	47.8(↑3.3)	53.6(↑5.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員への精神面でのサポート、健康面を考慮した職場環境の改善を実施することで、継続的にパフォーマンスを発揮することができる職場づくりを行うことが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が健康的かつ活気を持ち働ける職場を提供することにより、プレゼンティーズムを予防し心身の健康状態を維持できることで、パフォーマンスの上昇及びそれに伴う生産性の向上を期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>従業員の精神面の不調による休職や退職が一つの課題である。</p> <p>①精神面の不調を予防するためのメンタルヘルスケア ②精神面の不調を改善するためのサポート をさらに強固にしていく必要がある。 あわせて、心の健康につながる運動や食生活といった切り口からのフォローも必要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>一つは、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減が考えられる。 また、ワークエンゲージメントの向上にも寄与すると考えられる。 あわせて、採用への副次的効果も見込まれる。求職者のトレンドとして、長く働ける会社（＝退職者が少ない会社）、サポートが充実している会社が求められている。上記取り組みを強固にしていくことで当社の企業イメージが向上し、採用力向上が見込まれる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://mori-machinery.com/2018/08/01/461

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全従業員を対象とした社員旅行の実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	構内の自動販売機へ各商品ごとの摂取カロリーを表示し、健康管理に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	全従業員へ健康チャレンジカードを配布し、健康に対する目標設定を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	53.3	49.1	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	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	48.9	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	59.0	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	49.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.2	46.9	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	2021年度のメンタルヘルス不調による退職者は3名（内、復帰者3名）であった。メンタルヘルス不調者を少しでも低減できるよう、相談窓口等の設置といった受動的なもののみならず、積極的に従業員に安心して働き続けていける職場環境を提供できるように企業努力として施策を行うことが課題である。
	施策実施結果	管理職を対象としたハラスメント予防に関するセミナーを受講してもらい、参加率は100%であった。
効果検証結果	2022年度のメンタルヘルス不調による退職者は5名（内、復帰者4名）と増加した。管理職が各担当部門でのマネジメントを行う上で、部下及びチームでの接し方及び話し方等に対する配慮への意識付けを行えたと同時に、現場でのメンタルヘルスを意識した対応に活かしている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	メタボリックシンドローム予備群該当率が2021年度15.3%（岡山支部平均12.2%、同業態全国平均14.7%）と高い状況であった。メタボリックシンドローム該当率自体は低いものの、予備群の該当者を減少させることが生活習慣病等の発生リスクの低下につながると考える。
	施策実施結果	・健康意識の向上を目的とした健康チャレンジカードを全従業員へ配布。 ・特定保健指導を就業時間内に実施。実施率81.5%。
効果検証結果	メタボリックシンドローム予備群該当率は2022年度16.1%（岡山支部平均12.4%、同業態全国平均14.7%）と依然高い状況であった。現在実施している取り組みは継続しながら、新たに運動習慣や食生活の改善につながる取り組みを行う必要がある。	

※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：株式会社神崎高級工機製作所

英文名：KANZAKI KOKYUKOKI MFG.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：機械

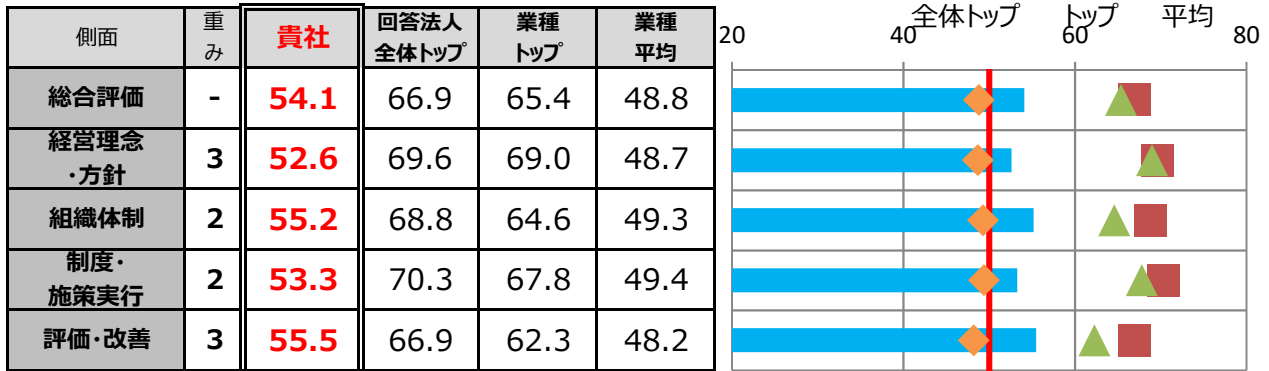
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.1** ↑0.2 (前回偏差値 53.9)

※「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



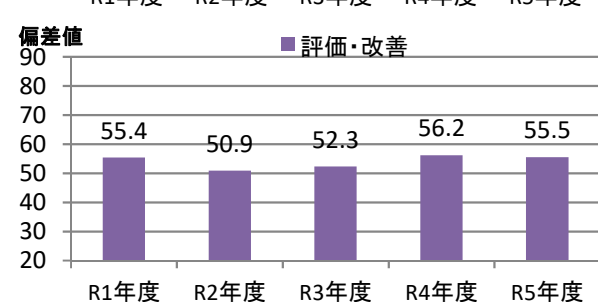
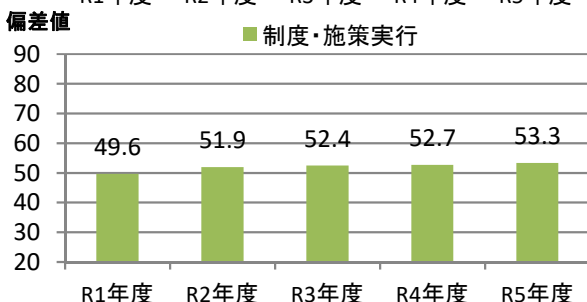
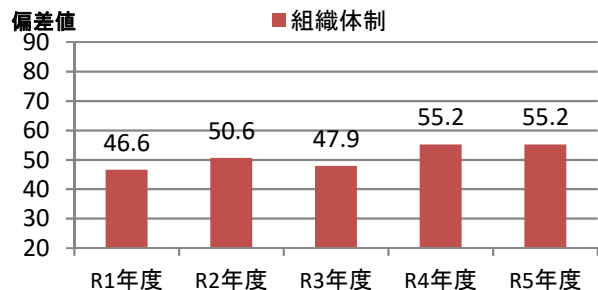
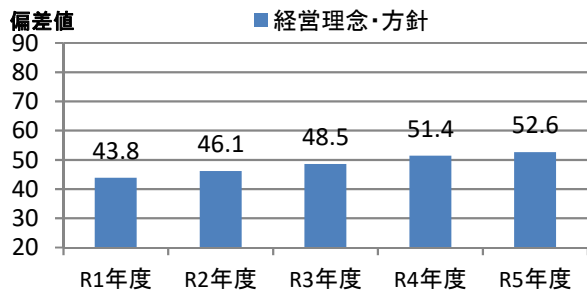
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

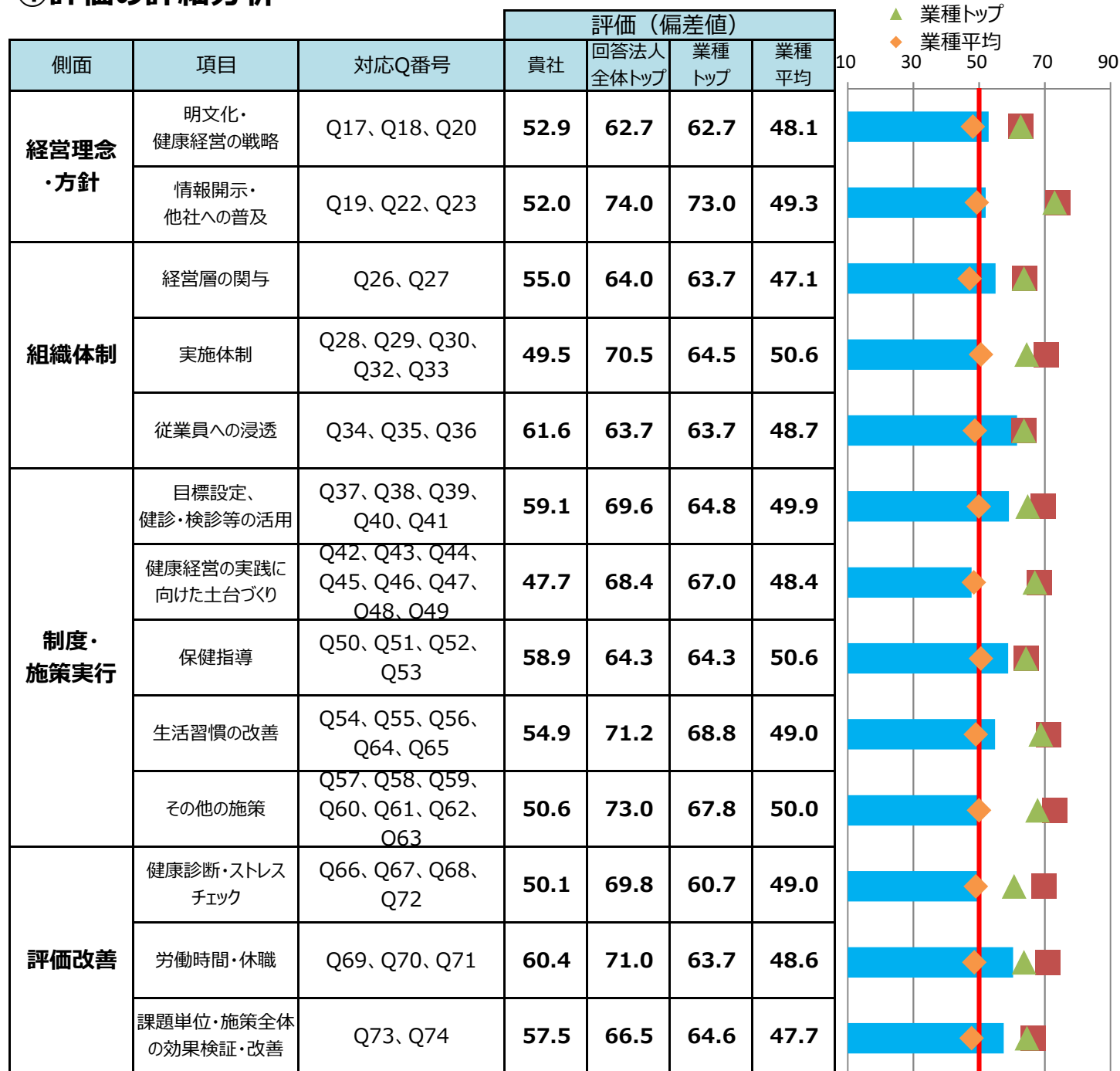
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351~1400位	1401~1450位	1501~1550位	1151~1200位	1251~1300位
総合評価	49.0	49.6(↑0.6)	50.3(↑0.7)	53.9(↑3.6)	54.1(↑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	人材定着や採用力向上 若い世代の離職が毎年一定数あり、特にこれから会社を支える中間層や若い世代の離職は会社にとっても大きな打撃であるため、定着率向上を目指すと共に、これからの時代を生き抜いていく会社となるための採用力を強化したい。
	健康経営の実施により期待する効果	若い世代の定着率が上がり、長く勤めていくことが出来る会社を目指し将来会社の柱となっていくような従業員を採用・定着させたい。
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 健康上の理由による突発的な休暇や病気による長期的な離脱など、生産性が低下するだけでなく、その他の職場従業員の負荷がかかり、長時間労働に繋がる可能性があるため健康上の理由による欠勤休職を低減させたい。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のQOLの向上、エンゲージメントの向上、生き活きとした職場作り、生産性の向上、時間外労働の削減を期待します。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	152	回	48	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族旅行の金銭補助や、家族も参加出来るスポーツイベントを開催し、お菓子や飲料を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	栄養バランスの取れた食事の提供や、野菜のフェア等を開催し、スマートミールの認証を毎年取得しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	歩数計を貸出し、社内のウォーキングイベントを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.1	%

※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	53.1	49.1	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	59.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	48.9	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	47.6	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	47.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.5	46.9	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	製造物の都合上どうしても重たい荷物の運搬作業が繰り返し行われる、長年そのような作業が積み重なると腰痛や肩こりなどの筋骨格系の症状を訴える従業員が出てくるのが現状である。
	施策実施結果	鍼灸整骨院の方をお呼びし、従業員が無料で施術を受けられる環境を作った。 現在従業員の5%程度が施術を受診済
効果検証結果	生産性等の数値的な結果には直結しないが、 施術を受けることで自身の身体の状態を知って頂き、解消方法などを 施術時に伝えて貰うなどして、セルフケアについて学び、 利用者アンケートでは約97%の方が自身の身体状態を初めて知り改善していこうと思ったと前向きな回答を得られた。	
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：大豊精機株式会社

英文名：TAIHO SEIKI

■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：機械

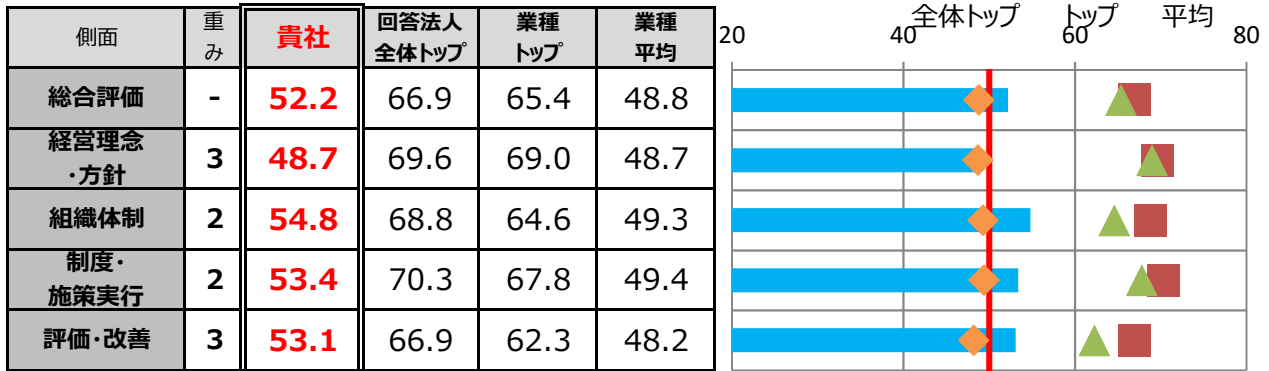
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.2** ↑3.1 (前回偏差値 49.1)

※「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



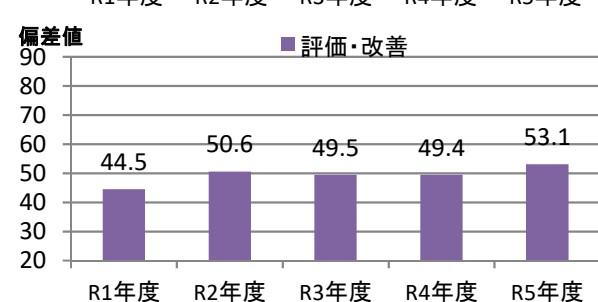
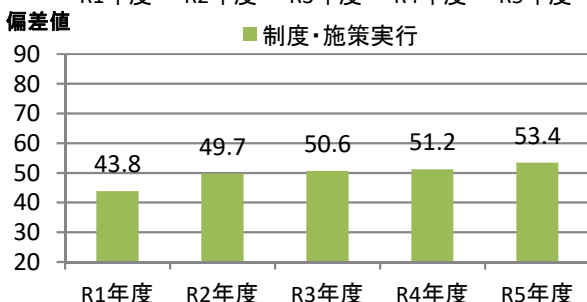
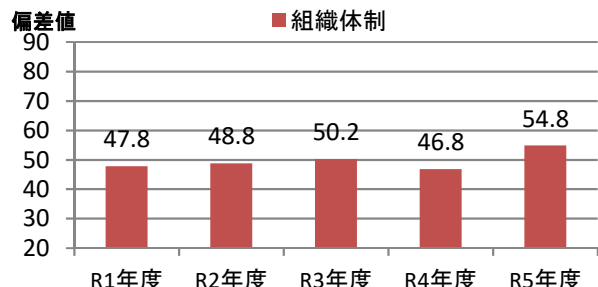
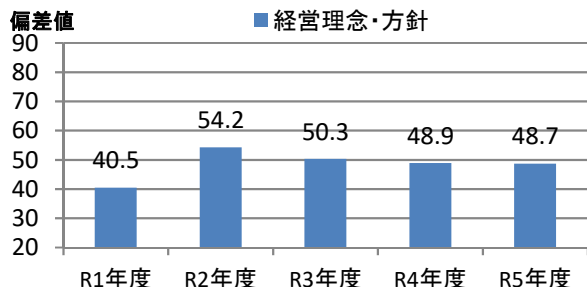
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

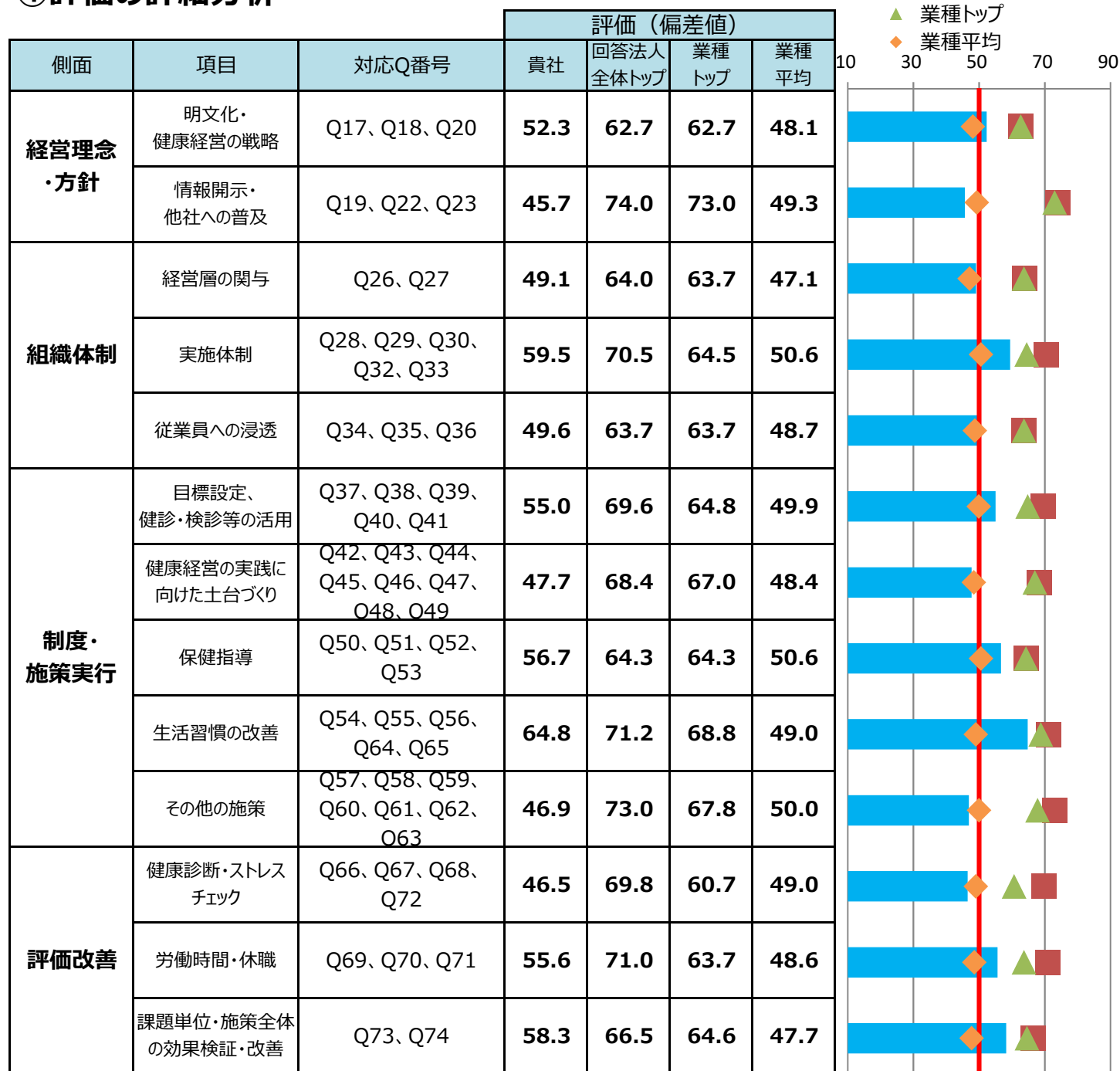
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1701~1750位	1201~1250位	1551~1600位	1751~1800位	1501~1550位
総合評価	43.8	51.1(↑7.3)	50.1(↓1.0)	49.1(↓1.0)	52.2(↑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 就業制限により100%のパフォーマンスを発揮できない従業員もいる為、今後の取り巻く環境変化への対応に向けて全従業員が一丸となり100%以上のパフォーマンスを発揮する必要がある。そのためには社員の健康改善が課題と認識している
	健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりが健康を意識して改善出来るようになることを期待している。その中で就業制限者を現状の人数より50%低減してパフォーマンス向上を狙う。合わせて、生産性向上へも繋げていく。効果の確認としては、毎月の勤務状況の確認と休職者・退職者・就業制限者の情報をもとに確認をする。
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	http://www.tsk.taihonet.co.jp/assets/pdf/tsk_csr_report2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	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	15.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	親睦会組織ブルコム家族感謝祭により、家族交流会を実施している。※2022年度はコロナ禍に伴				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	社員食堂利用者に無償でサラダバーを提供している。また、ドレッシングも減塩のものを利用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数計イベント・ヘルスマチャレンジ(運動・食事・歯の自己管理)を通じて、運動促進をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%

■ 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	55.6	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	49.1	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	54.7	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.8	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	48.9	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	47.3	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	42.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	46.9	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	コロナ禍もあり働き方（特に出勤）に大きな変化が必要となった。また、労働時間（仕事）の偏りが著しく、一部の部署・社員が常に長時間労働となっている実態がある。業務内容上、負荷が高くなる傾向があり、十数年来の問題であるためすぐに解決は出来ないが、残業時間の低減を進めていく必要がある。
	施策実施 結果	テレワーク規定の制定、VPNを活用したリモート環境を整えることで在宅勤務時においても限りなく出社時と同様の働き方が出来る。また、毎月部長を集めた労務会議を行い検証を継続していく。
効果検証 結果	残業時間低減にもかなり効いている為、継続的に実施していく 2019年度 年間残業平均：32H 2020年度 年間残業平均：28H 2021年度 年間残業平均：26.4H 2022年度 年間残業平均：26.5H	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	大豊精機の喫煙率状況は、所属健保の喫煙率の平均に比べて、喫煙率が高い状況となっている。心身の健康づくりの取り組みとして、2022年度を喫煙率29.0%以下にすることを目標として、喫煙による健康リスクの低減と健康増進を更に推進する。
	施策実施 結果	2022年度の施策として、全社一斉定時の日（水曜日・金曜日）は、敷地内を終日禁煙とする取り組みを行った。その結果を含めて喫煙率を低減することができた。また、来年度も引き続き禁煙取り組みを実施する。
効果検証 結果	2020年度 全社喫煙率：33.9% 2021年度 全社喫煙率：32.9% 2022年度 全社喫煙率：30.2%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立テクノロジーアンドサービス

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

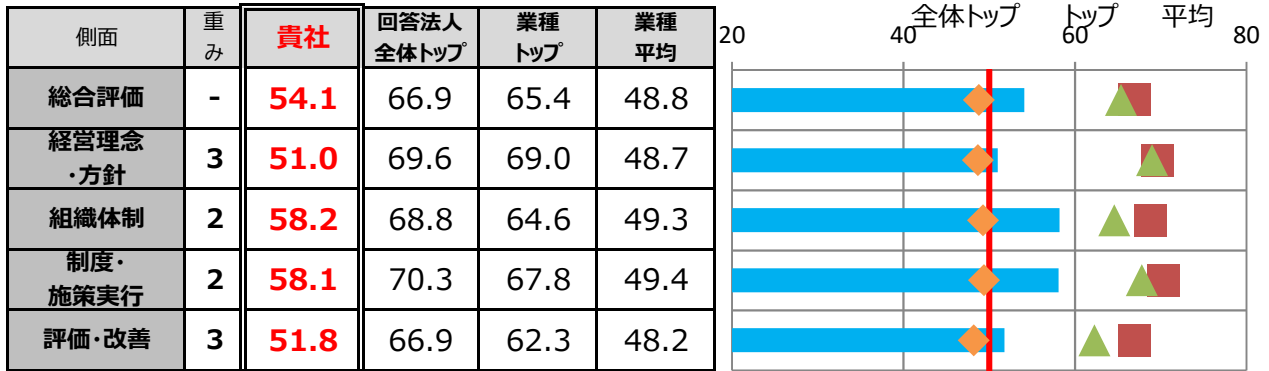
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.1** ↑3.8 (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



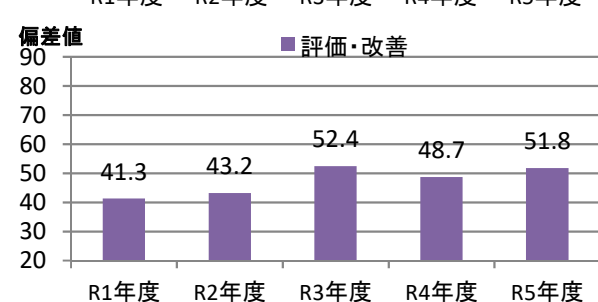
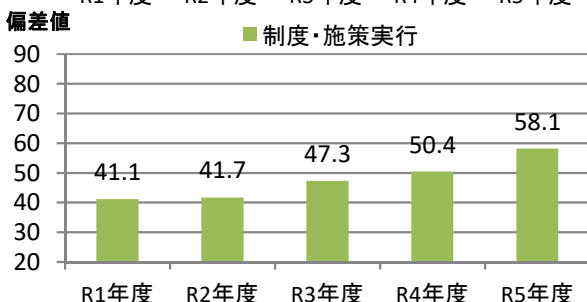
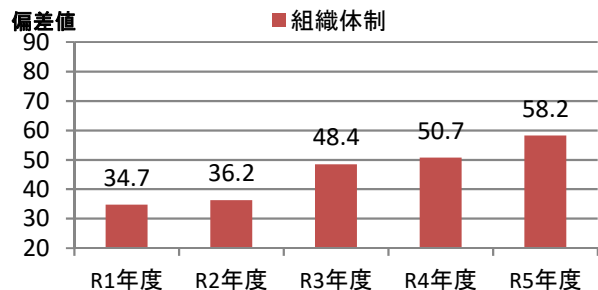
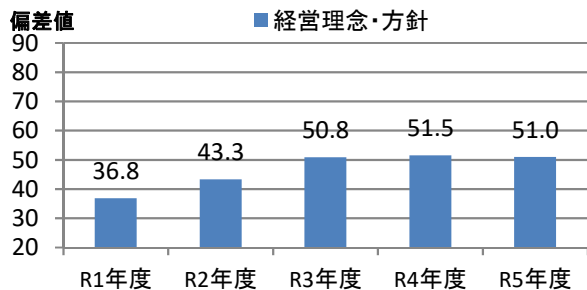
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

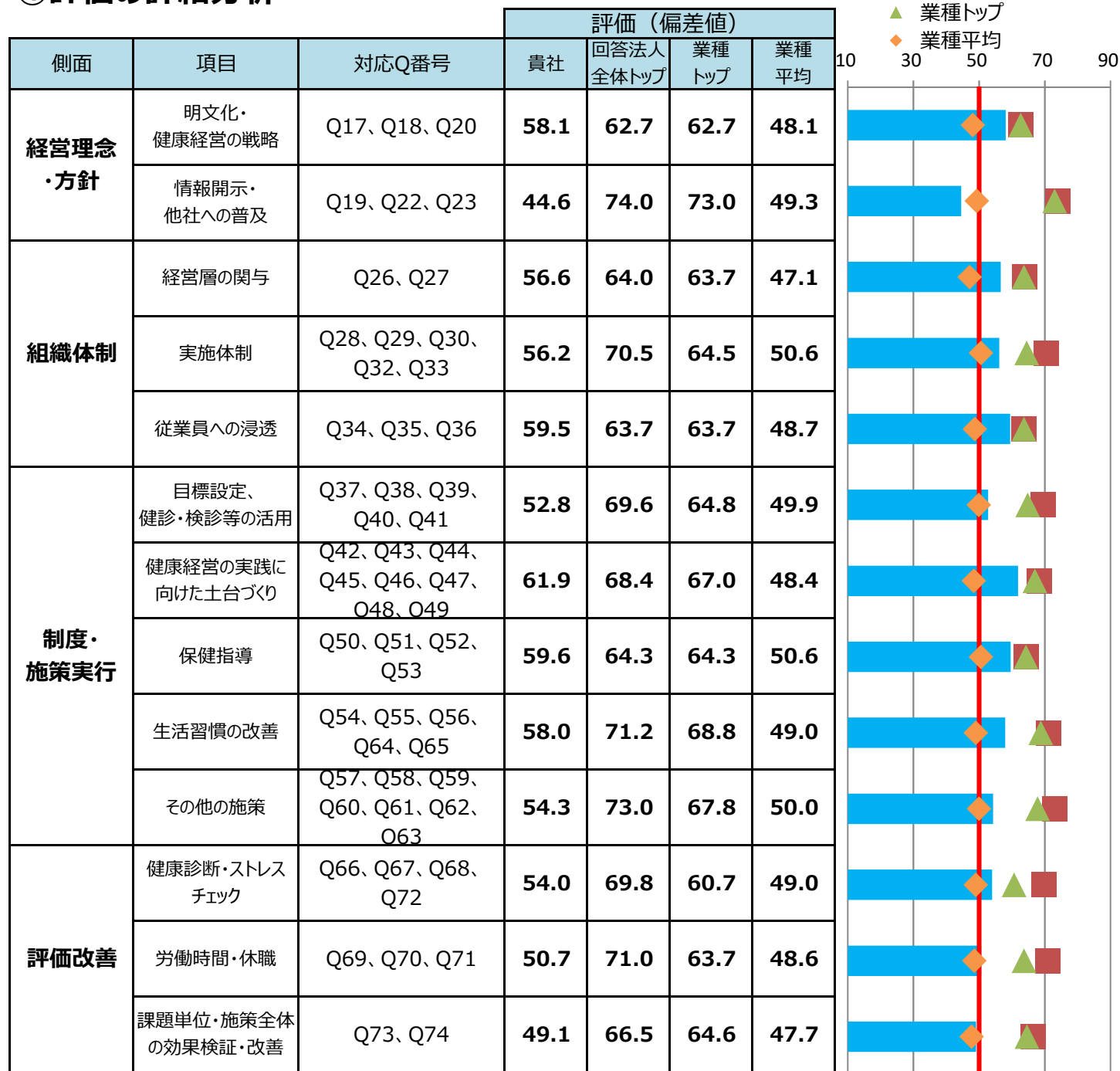
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1951~2000位	2001~2050位	1551~1600位	1601~1650位	1251~1300位
総合評価	38.6	41.5(↑2.9)	50.1(↑8.6)	50.3(↑0.2)	54.1(↑3.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	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	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	https://www.hitachi-ts.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	24	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	会社前の歩道の除草ボランティアを募り、除草作業を実施。参加者のコミュニケーション活性化と人脈				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	食堂委託業者へヘルシーメニューの提供依頼を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 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	歩数計やスマートフォンアプリを活用し、職場単位で参加可能なウォーキングイベント活動等を積極推進。				
(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	30.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	56.7	49.1	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	60.0	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.9	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.4	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	48.9	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	60.7	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	54.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.4	46.9	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	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	2022年度から女性特有の健康関連セミナーをスタートさせた。今回は、がんの早期発見に繋げて、従業員のエンゲージメントを向上させ、生産性向上をめざしたい。
	効果検証結果	2023年9月に性別不問の「がんを知る展」を開催。 現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、乳がん触診模型を活用した体験型の展示を実施した。本体験により、早期発見の一助となると考えている。 その他に胃がんが、どの様に見えるのか内視鏡映像を覗けるモニターを展示し、よりリアルな体験をしてもらい、健康意識の向上が図られると考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2018年度から働き方改革の取り組みをスタートさせた。KPIの3つ。①単月80時間超過者ゼロ化②原則、深夜労働ゼロ化③在宅勤務実施の推進を設定し取組んできたが、これまで達成できたことはなく、また、2021年度において過労死ラインの単月80h時間を超える労働者が前年からは減少したものの年26人発生する等、業務負荷が高く従業員がリフレッシュする時間が取れていなかった。
	効果検証結果	・80時間超は役員会議にて健康・業務状況を踏まえた対策を検討・実行し、4人(前年-22人)。 ・深夜労働は370日⇒244日に減少(前年-126日)と改善しているが、目標未達。 ・80時間超について、業務トラブルでやむを得ない場合もあったが、着実に減少しており、評価できる。年ゼロ人が最終目標であるため、継続して取組んでいきたい。

※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：ヤンマーホールディングス株式会社

英文名：YANMAR HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：ヤンマー健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

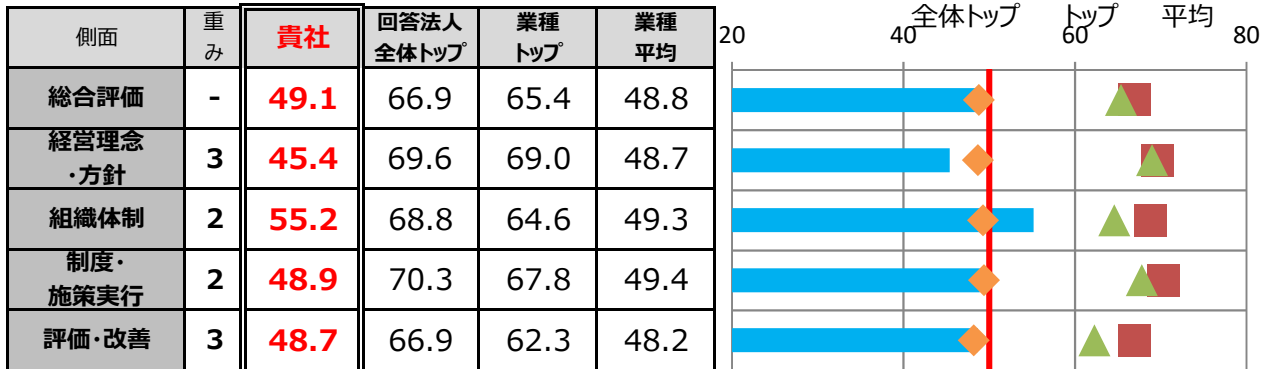
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↓0.1 (前回偏差値 49.2)

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

②評価の内訳



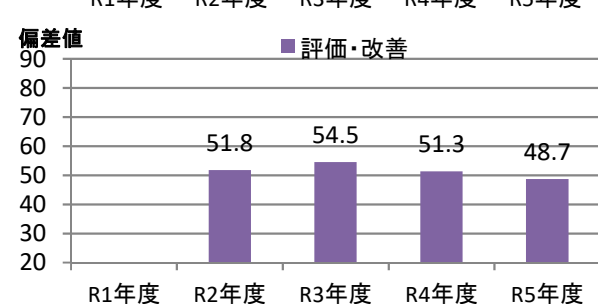
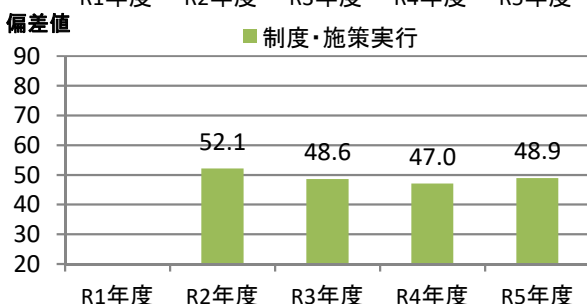
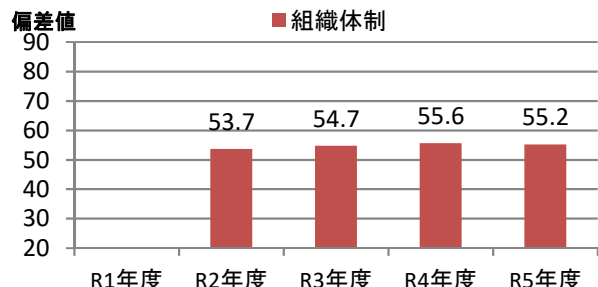
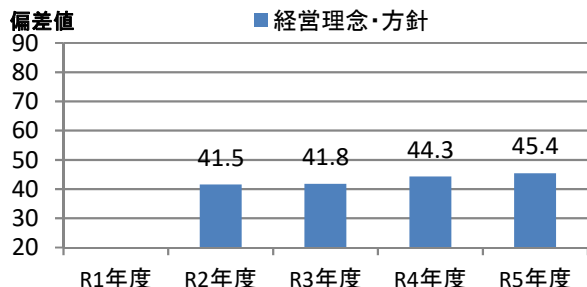
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

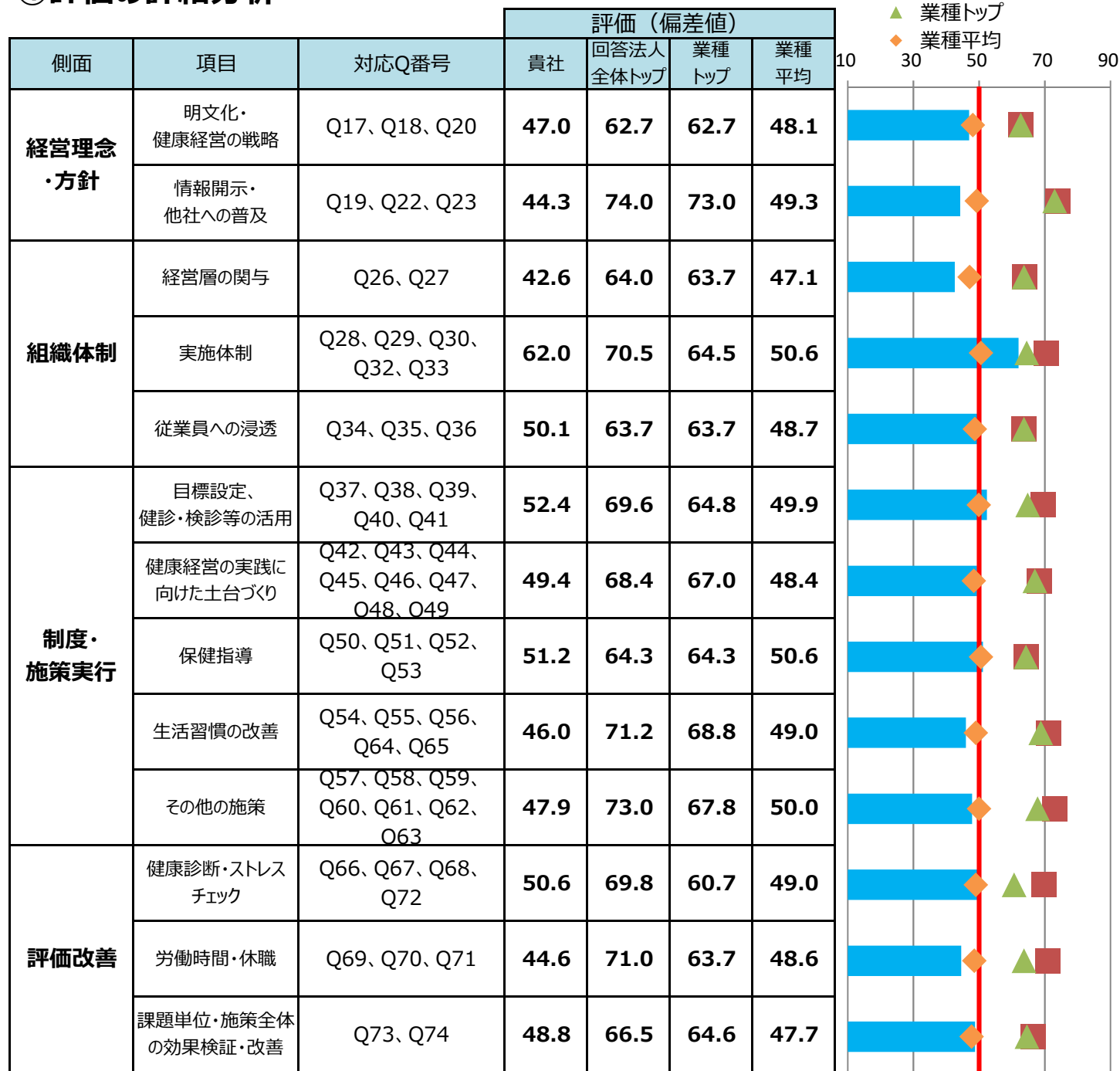
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1401~1450位	1601~1650位	1751~1800位	1901~1950位
総合評価	-	49.2(-)	49.6(↑0.4)	49.2(↓0.4)	49.1(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員がイキイキわくわく働くことは生産性向上のひとつの要素となる。従業員のエンゲージメントを把握し向上することは、従業員はもとより事業活動をするうえで大きな課題となる。社員ひとり一人が心身ともに健康で活躍できることを目的とし、経営上の課題として取り組むことが重要と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメントが向上することで生産性の向上と社員の心身における健康増進が期待できる。エンゲージメント向上のために効果的な様々な取り組みを実施していく必要があるが、効果検証の手段として年に2回のエンゲージメント調査を実施。一例として「私は、ワーク・ライフ・バランスを適切に保つことができている」といった質問項目があり、健康経営の実施により、ポジティブな回答数の増加を期待している。
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	CSR報告書
URL	https://www.yanmar.com/jp/about/csr/social/safety_health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	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	27.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コロナ禍でも、世界中で働く全従業員が交流でき、社員が一体感を感じられるようオンラインイベントを				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健診結果をもとにして注意が必要な食生活改善等の情報提供を含めたアプリの提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォークイベントをコラボヘルスにて年に2回開催。順位ごとにインセンティブを与え歩数を競い合う。				
(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	3.6	%

■ 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	79.1	%
限定しない	○	全従業員の	3.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.2	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	46.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.9	46.9	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	2次受診勧奨に対する受診率100%実施の未達。 コロナ禍において健診控えもまだ目立つ中、社員に対しいかに健診の重要性を理解していただくか、また有所見者への2次受診勧奨に対する受診率の100%未達に対し、早期発見早期治療の重要性をいかに伝え受診につなげるかという課題を認識している。
	効果検証結果	2次受診勧奨対象者の受診率は、2020年の70.6%に対し2021年度は94%、2022年度は100%を達成し、疾病の早期治療、早期発見につなげることができた。
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	女性の活躍推進を進めている中で、基盤となる女性の健康の保持増進は重要な課題であるが、女性が安心して活躍できる環境の調整や健康教育、相談窓口はまだまだ取組みについて検討が必要な現状である。優先順位として健康の保持増進に対する教育に視点をあてセルフケアへの意識の向上を優先課題として取り組みを実施する。
	効果検証結果	2021年度は、女性が健康を保ち活躍するための基本セミナーを実施。参加者より学びたい内容としてアンケート調査の結果、女性のメンタルヘルスについてが多数を占めていたため2022年度は本テーマで実施した。 セミナー満足度において、2021年度は75.0%、2022年度は76.0%であった。今後は、全体の参加率向上と女性の健康の理解を深めていただくことも含め、男性の参加率の向上にも努めて実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トキコシステムソリューションズ株式会社

英文名：Tokico System Solutions, Ltd.

■加入保険者：計機健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

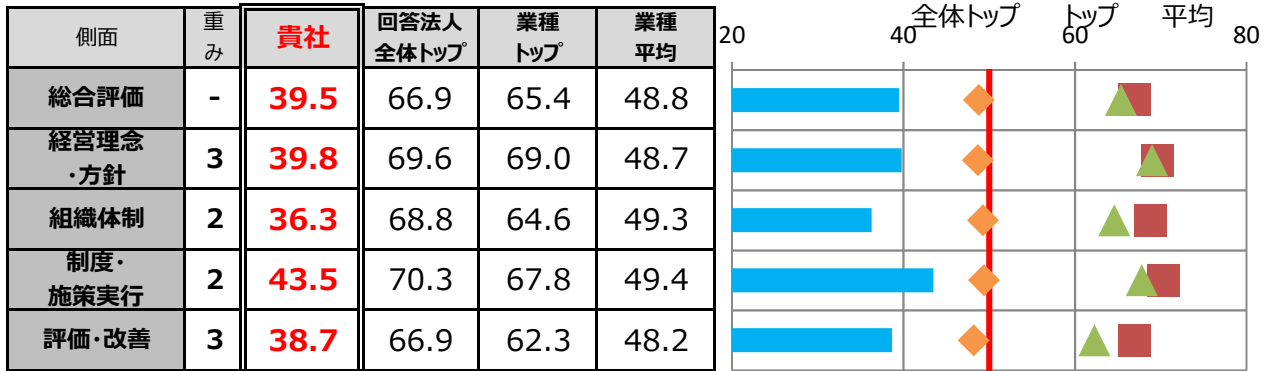
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.5** ↑1.4 (前回偏差値 38.1)

※「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



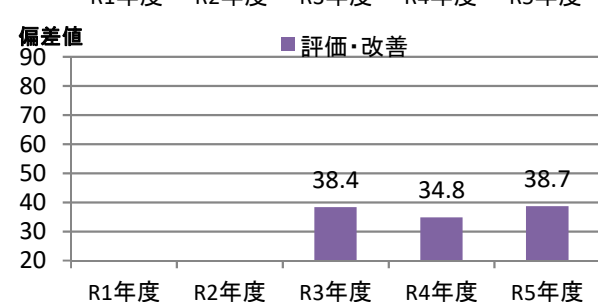
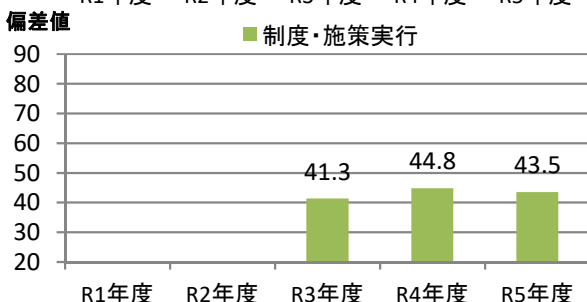
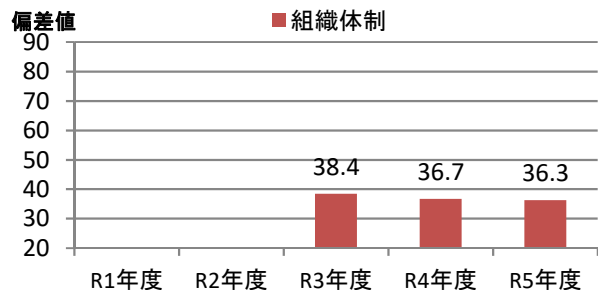
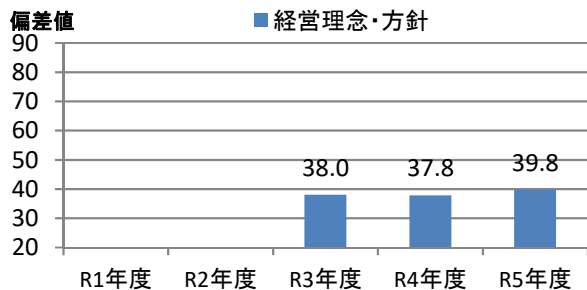
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

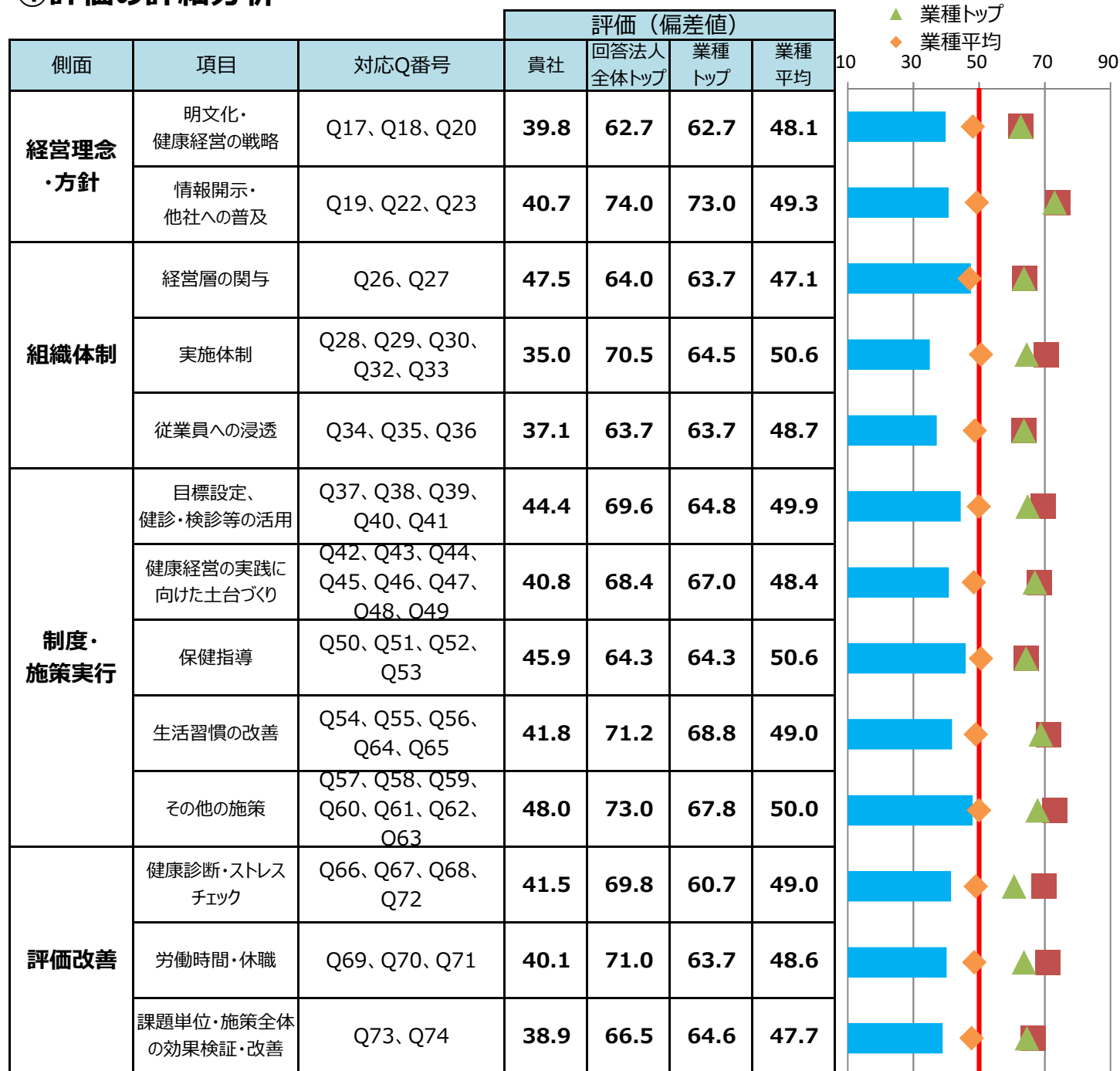
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2451~2500位	2751~2800位	3051~3100位
総合評価	-	-	38.9(-)	38.1(↓0.8)	39.5(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 組織力向上の為、更なる組織の活性化が必要。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の各種取組みにより、コミュニケーションの活性化、組織パフォーマンスの向上が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員が生き生きと働くことができるためには更なる企業価値の向上が必要。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践により、従業員のエンゲージメントを高め、結果、企業価値の向上が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokicosys.com/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	水源林トレッキングや森林交流会等の森林整備の支援及び環境保全に貢献できるイベントへの参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.5	%

■ 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	半年に1回ウォーキングイベント開催に併せて食生活改善アプリ導入の促進を実施している。				
(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	16.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキング大会を半年に1回実施している。				
(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	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	88.4	%

※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	41.9	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.2	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.9	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.2	48.9	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	40.9	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	42.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.3	46.9	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	従業員の喫煙率が加入している健康保険組合全体の値より高く、発病リスクや受動喫煙の影響を考え、喫煙率を低下させる必要がある。
	施策実施結果	喫煙による健康被害を題材としたe-learningを実施。 毎月22日を「スワンスワンデー」として、禁煙奨励を実施。 喫煙率：36.0%（2021年度）⇒32.0%（2022年度）
	効果検証結果	禁煙e-learningやスワンスワンデーの継続的な実施で一定の禁煙率の改善はできたが、更に禁煙率の改善を進めていくには継続的な取り組みが必要であるため、今後も定期的に禁煙施策を展開していくと同時に、禁煙を自発的に行えるよう新たな施策を検討し展開していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中西金属工業株式会社

英文名：Nakanishi Metal Works Co.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：機械

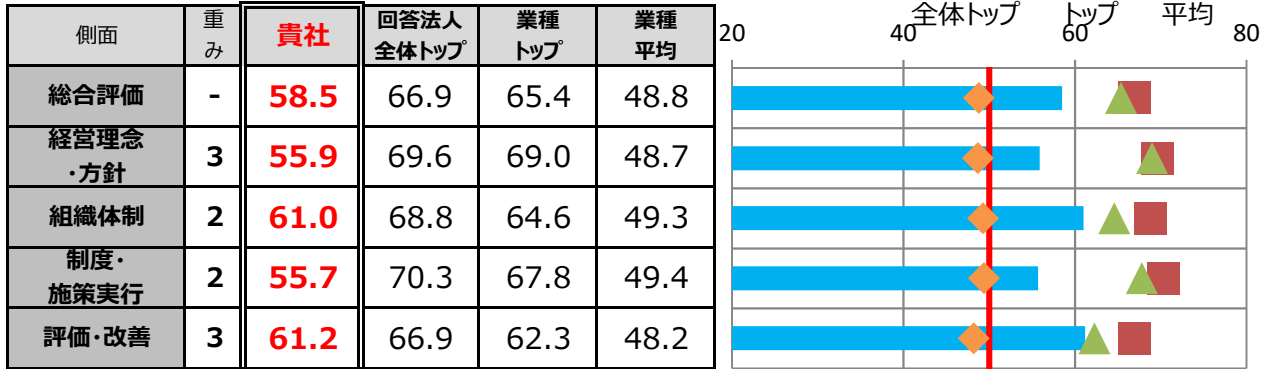
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.5** ↑0.2 (前回偏差値 58.3)

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

②評価の内訳



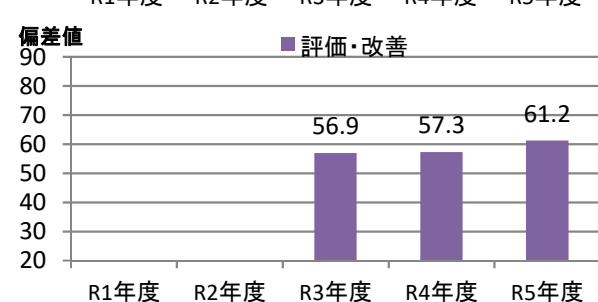
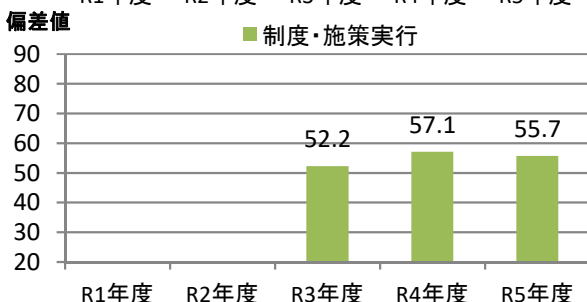
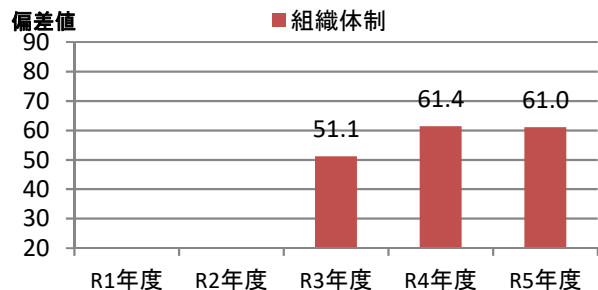
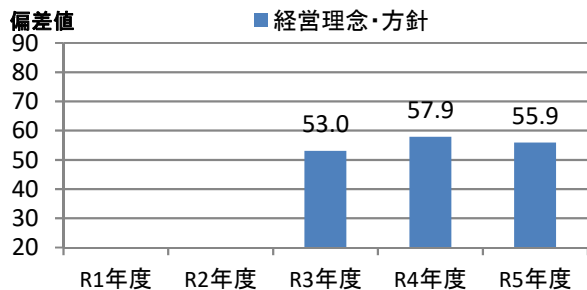
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

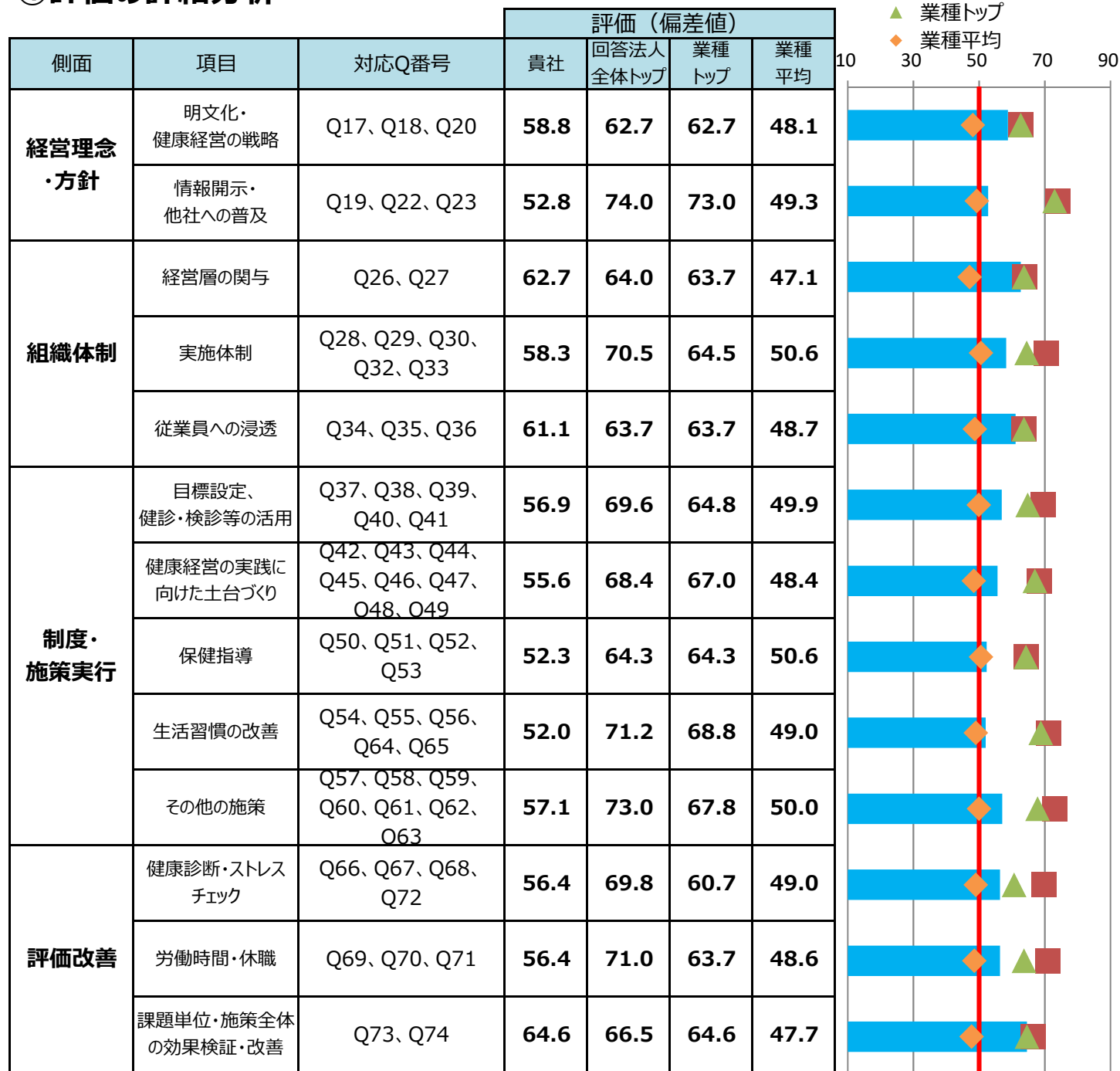
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1101~1150位	701~750位	751~800位
総合評価	-	-	53.6(-)	58.3(↑4.7)	58.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、人生100年時代を迎えるなか、（退職後も）一生涯を通して従業員が心身共に健康で充実した生活を送ることが重要であり、会社の生産性向上につながると考えている。そのため、働く人全員が個性と能力を大いに発揮し、やりがいを持って働くことのできる安全・安心で快適な環境づくり、および自律的な健康増進活動を推進していくことを課題とする。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康寿命を延ばすことを究極目標としている。そのため健康意識向上や健康増進行動習慣化、『ライフ・ワーク・バランス』につながる年間総労働時間短縮（最終目標1697時間）により、健康状態改善や生産性向上を目指す。具体的な目標としては、高ストレス者割合9%、有所見者率56%、運動習慣者比率（1週間に2回、1回当たり30分以上の運動実施者の割合）30%、体組成数値改善者90%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nkc-j.co.jp/eco_csr/health.html#healthPolicy

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	メールや掲示板として利用しているSLACK内に従業員が自由に投稿できる雑談チャンネル等を設けて				
(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	92.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	大阪府推奨のV.O.S.メニューに認定されたメニュー5品を社員食堂で提供している。（金額補助有）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.2	%

■ 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	毎年全社員を対象にウォーキングイベントを実施。リーフレットや歩数計を配布。参加促進動画配信有り。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.1	%

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

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

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.8	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	48.9	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	62.2	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	54.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.0	46.9	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	健康状況について従業員にヒアリングを行ったところ、「運動不足で太ってきた」「食生活が不規則だったり栄養バランスが偏っているので太ってきた」「肩こりや腰痛で悩んでいる」といった回答をする従業員の割合が高い結果となった。このままでは生活習慣病を発症させたり、労働生産性を低下させたりする懸念があるため、従業員各自の健康意識向上や健康生活習慣定着のための施策が必要である。
	施策実施結果	全社員を対象に、健康意識向上と健康生活習慣定着を主旨として、約3ヶ月間の『ウエルネスPDSAプログラム』に参加させ、体組成数値の改善を図っている。現在の参加率は約42%（2024年に100%達成予定）
	効果検証結果	参加者はプログラム開始時と終了時に、社内に設置している体組成計で体脂肪量と筋肉量を測定し事務局に報告している。初年度である2021年度は体組成改善率（筋肉量UP、体脂肪量DOWNの両方またはいずれかが改善した人）89.4%だった。プログラム後のヒアリングでは、肩こりや腰痛が改善されたという声や仕事をしていても疲れにくくなったという回答があった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トーヨーエイトック株式会社

英文名：Toyo Advanced Technologies Co.,Ltd.

■加入保険者：マツダ健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

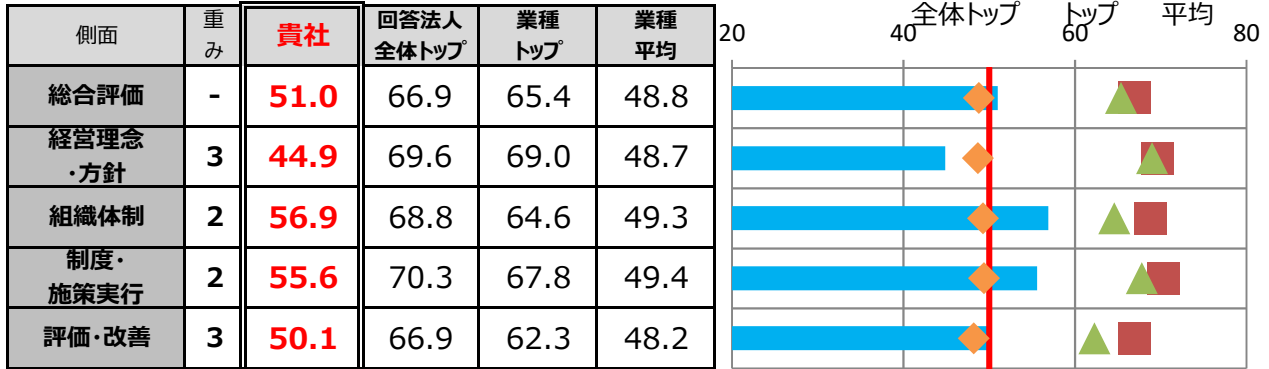
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.0** ↓2.5 (前回偏差値 53.5)

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

②評価の内訳



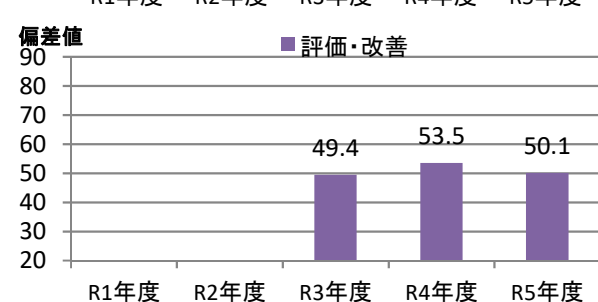
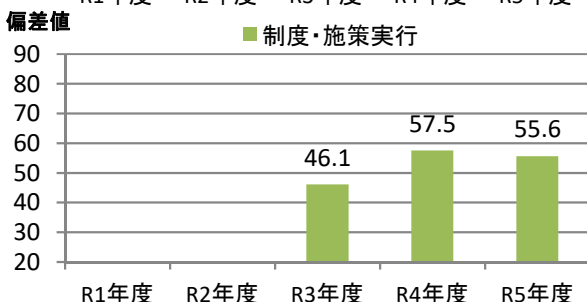
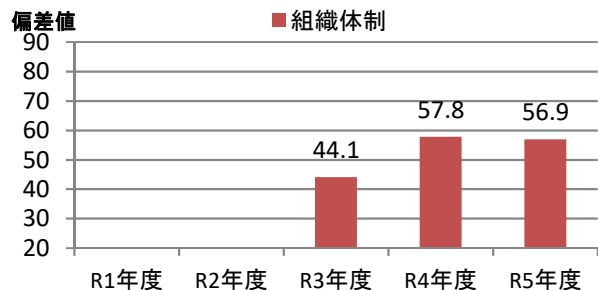
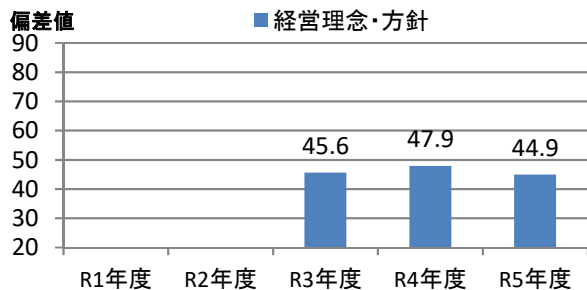
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

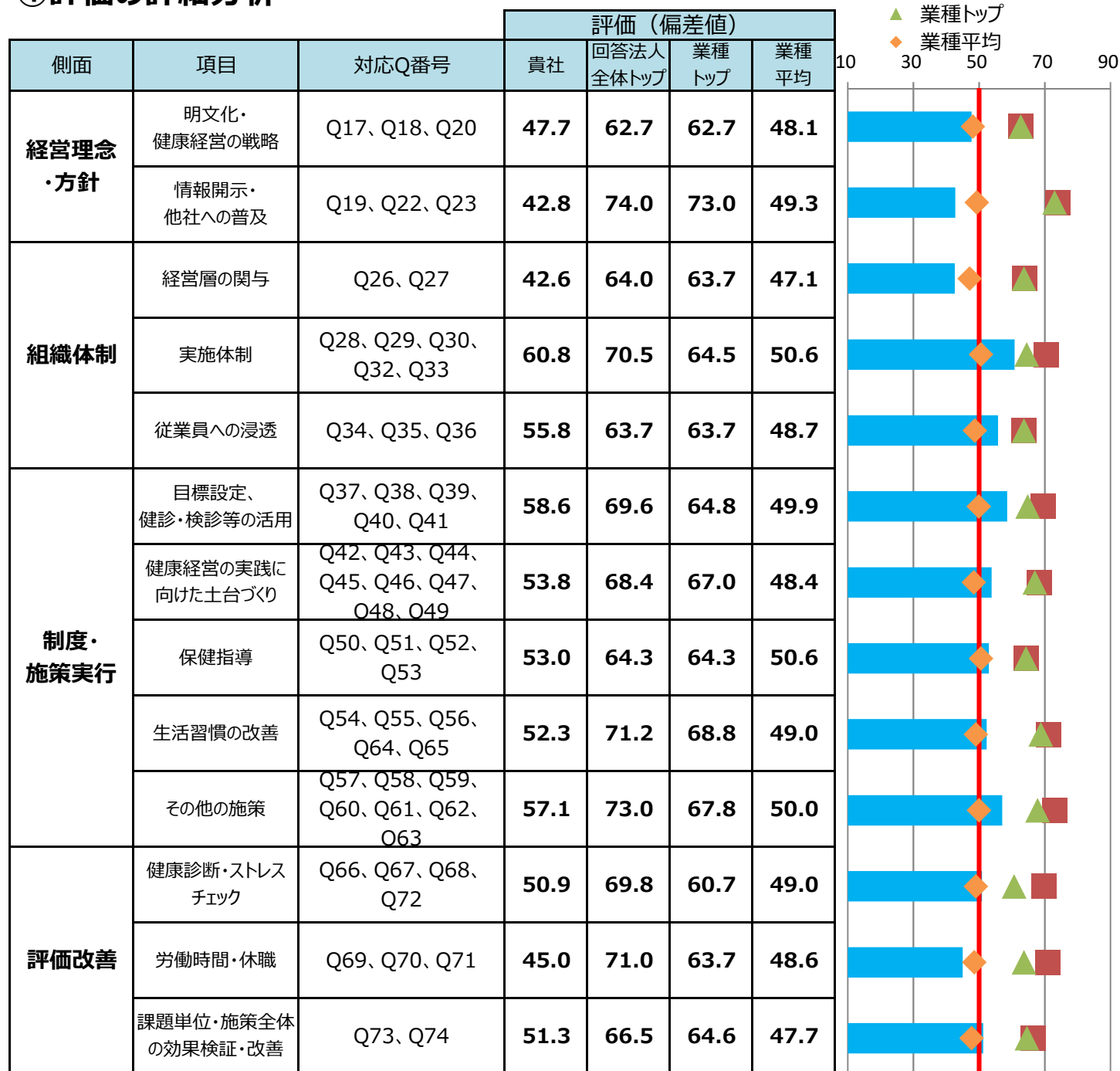
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1951~2000位	1251~1300位	1651~1700位
総合評価	-	-	46.5(-)	53.5(↑7.0)	51.0(↓2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 私たちはすべてのステークホルダーから信頼され、お客様から末永く選び続けていただける企業となるために、従業員とその家族が心身ともに健康であることが不可欠であると考え、事故の無い職場、風通しの良い職場、働きやすい職場の実現、治療と就労の両立支援を重要課題として取り組みます。
	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働き続けられることでエンゲージメントがさらに向上し、常に最高のパフォーマンスが発揮できることを目指します。具体的な取り組みとしては、災害ゼロ活動、感染症予防対策、健康診断結果の活用による健康保持増進活動、ストレスチェックによる不調者の早期発見、予防活動、生産性改善と業務の効率化活動による長時間労働のない環境・休暇取得推進、治療と就労の両立支援を進めていきます。
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 ストレスチェックの結果より、社員が仕事に対する意欲・モチベーションが低下していることが分かった。コロナの影響による半導体不足で受注生産に揺らぎが発生し、従業員の不安感が増したと考えられる。身体・心ともに、安心・安全・健康に就労できる心理的安全性の向上が必要であると考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が最大限のパフォーマンスを発揮することで組織力・生産性を向上させることに繋がること。コミュニケーションの活性化が進むことで活力ある働きやすい環境が整備されること。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyo-at.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	労使懇談会、風通し向上委員会、ワイガヤ会議				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	個人別のWebサイトメニューから運動量、カロリー記録が参照できるシステムを導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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、毎日のウォーキング記録が出来るアプリを導入。ポイント付与あり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	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	55.8	49.1	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	54.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.8	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	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	52.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.7	46.9	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	メンタル不調による欠勤・退職を防止するためには、未然に高ストレス者割合が低減することが理想である。社員自身が自身の異常に気付けるよう、セルフケア能力を高めていく。他、上司や同僚等が変化に気付くこと、専門スタッフなどに繋げることで、疾病の発症を未然に防ぐことができるよう、社内教育が必要である。又、職場環境の改善活動を同時に進めることで、心身ともに働きやすい職場づくりが重要と考えている。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・全社員のストレスチェックの実施 ・E-laringを活用したセルフケア研修を全従業員対象に実施 ・ラインケア能力を目的にメンタルヘルスセミナー教育の受講の推奨
効果検証結果	相談窓口の明確化、相談機会を増やす、全従業員面接及びストレスチェックのフィードバックを行った。相談しやすい環境が作られ、相談件数の飛躍的な増加と、新規の退職者数が増加した。また、従業員の生の声を聴く機会にもなり、既存の取組みと併せて検討することで、より精度の高い、職場環境課題を抽出することに繋がっている。パーソナルアプローチに焦点を当ててきたが、土台となる職場環境改善に次年度は取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断結果分析を行った結果、年代に関わらず有所見率が高い状態であることが分かった。以前は年代を重ねるごとに有所見率が増加していたが、今や年代に関係なく50%前後で推移をしていた。将来の弊社を担っていく、20-30代従業員に既に健康課題を抱えている状態であり、会社としての健康度も低下するため、個々の健康課題の抽出とアプローチが必要である。又、組織としての健康課題の抽出と取組みが必要であると考えられる。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・有所見者全員、健康診断結果事後措置面接実施 ・ストレスチェックの高ストレス者保健師面接の実施運用 ・管理職教育の一環として、ラインケアの実施と社内相談窓口の公表
効果検証結果	初めての保健指導を受ける従業員が多く、自分事として捉え、能動的に事後措置面接を受けられていた（97.9%実施）。結果、2022年の健康診断結果では、肥満率5.6%改善し、自動販売機の飲み物の選び方、運動習慣の見直し及び習慣化に繋がる従業員が多くいた。他、面接時に就労状況やメンタルの状態確認を行う機会となり、メンタル不調者の早期発見、早期介入に繋げることが可能となった。専門職の活用が進んでいる。	

※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: I H I 運搬機械株式会社

英文名: IHI Transport Machinery Co.,Ltd.

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 機械

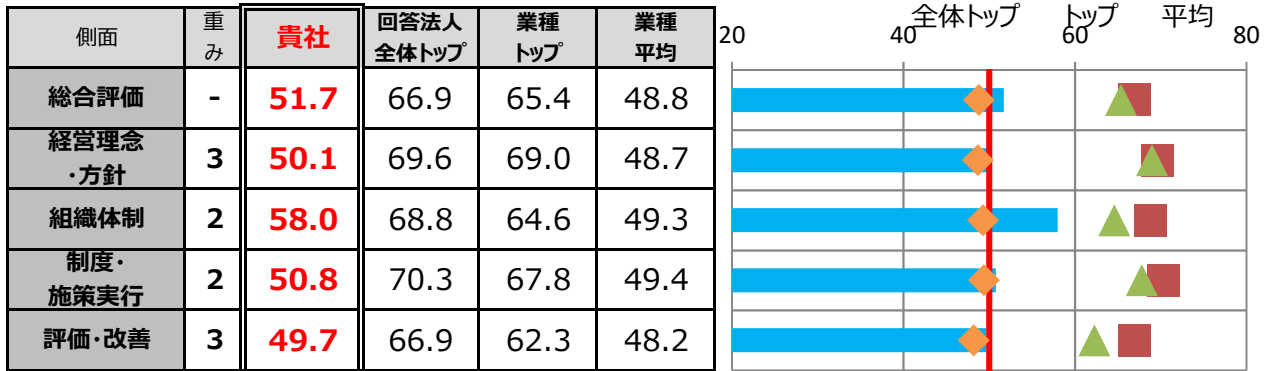
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価: **51.7** ↑0.3 (前回偏差値 51.4)

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

②評価の内訳



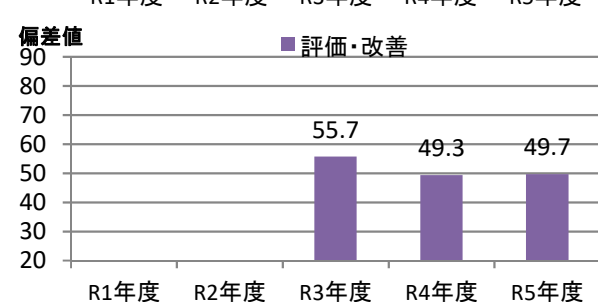
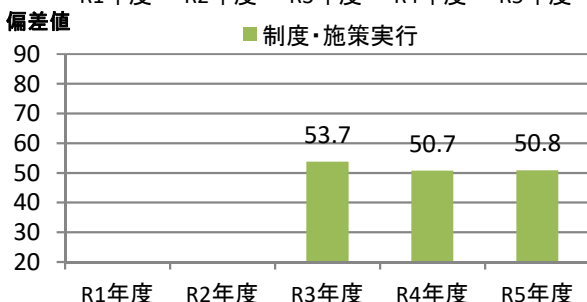
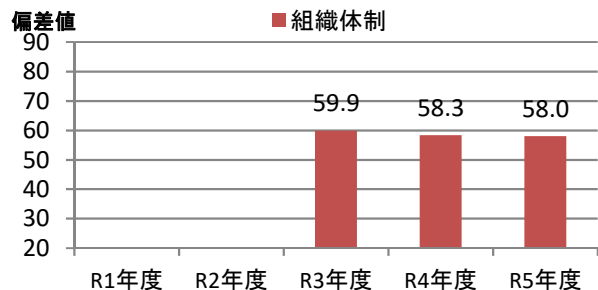
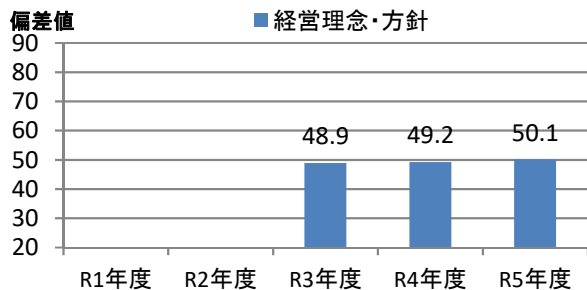
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

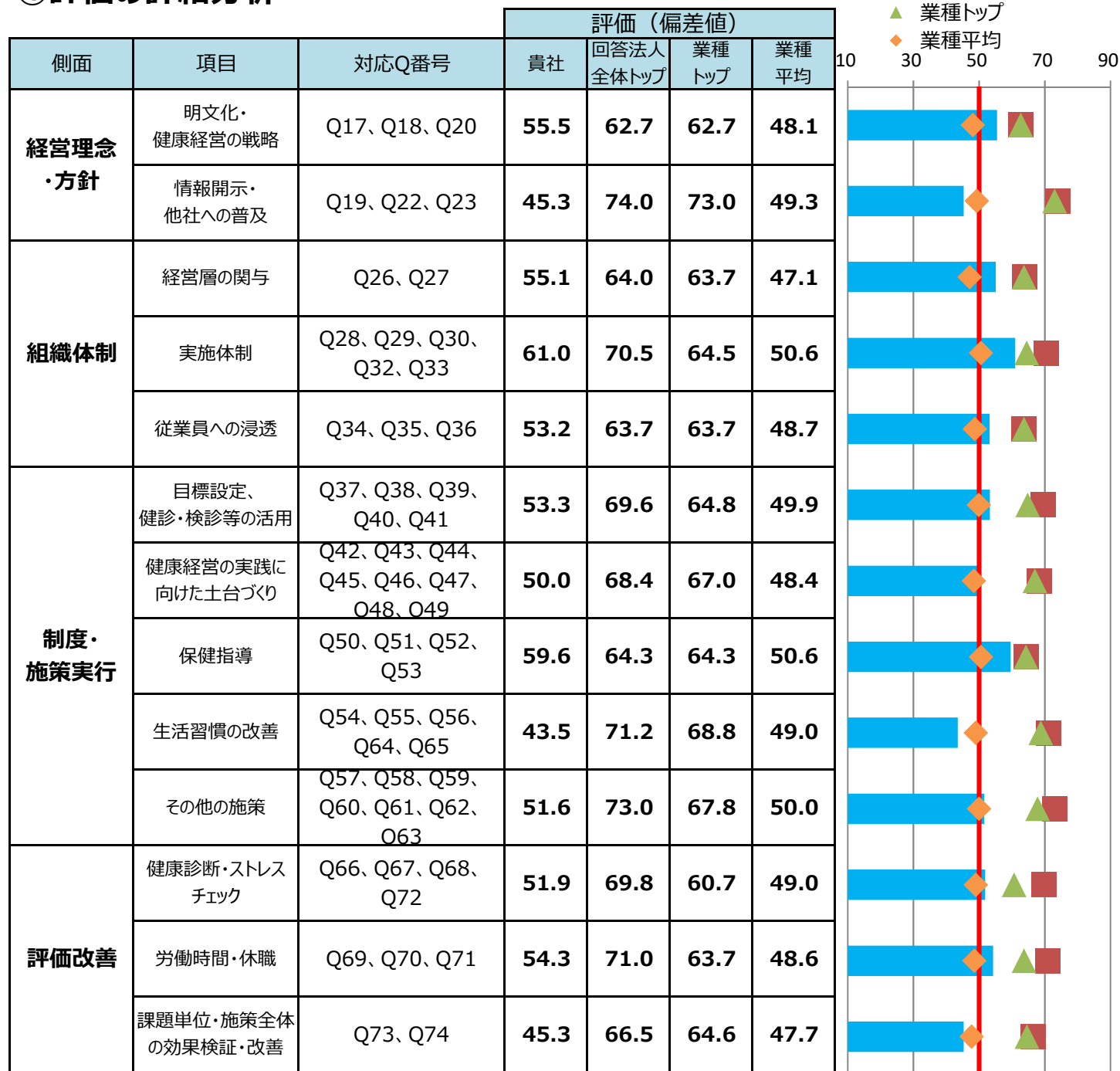
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1051~1100位	1501~1550位	1551~1600位
総合評価	-	-	54.1(-)	51.4(↓2.7)	51.7(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 人財リソースの確保が難しい中、フィジカル・メンタル問わず休業者が増加傾向である。また、各種サーベイの結果からも組織の活性化が高まっていかない現状が分かっており、組織活性化の阻害要因となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	すべての基盤である「心身の健康」の観点から、攻守両面で、「一人ひとりの活力向上」と「すべての人が働く喜びを感じられる職場づくり」に取り組むことで、個人および組織の活性化につなげる。また、(レジリエンス教育)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.iuk.co.jp/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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	95.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	設立50周年記念イベント（食事会）を各事業所にて実施し、リモート接続して一体感を高めた。				
(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		%

■ 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	アプリにより「朝食摂取の有無」を記録できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	アプリを活用した「健康チャレンジ」イベントを実施し、各自が定めた目標に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	6.9	%
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	48.2	49.1	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	59.7	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.6	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.8	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	48.9	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	54.5	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	52.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.7	46.9	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	喫煙率が依然として高く、一定の喫煙率から低下がみられない。また、喫煙者が多いことにより、非喫煙者を含む健康意識向上の妨げになっている点もあることから、改善が急務である。
	施策実施結果	経営会議で議論し、禁煙推進活動ロードマップを策定し、2025年度までに事業所内喫煙所の廃止を定めた。また、そのロードマップは各事業所の衛生委員会でも議論し、周知徹底を図った。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> 禁煙推進活動に対する経営の本気度が周知できた。 禁煙タイムは定着し、遵守されている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三井三池製作所

英文名：Mitsui Miike Machinery Co. Ltd.

■加入保険者：東京機器健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

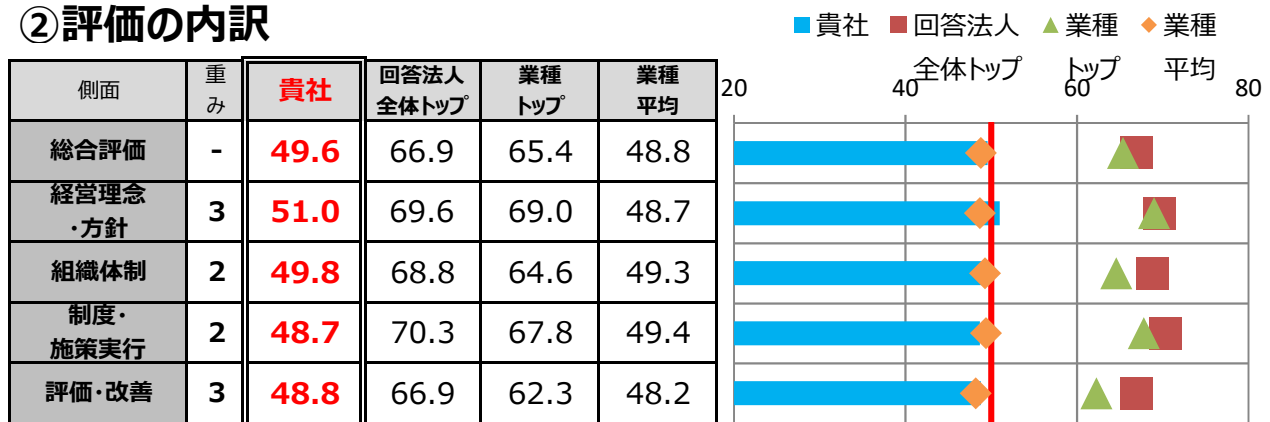
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.6** ↑0.7 (前回偏差値 48.9)

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

②評価の内訳



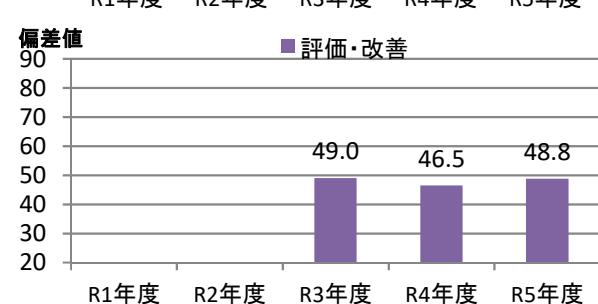
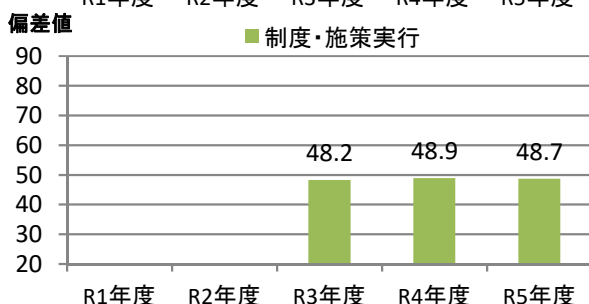
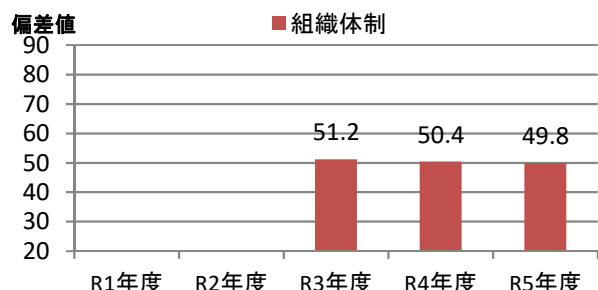
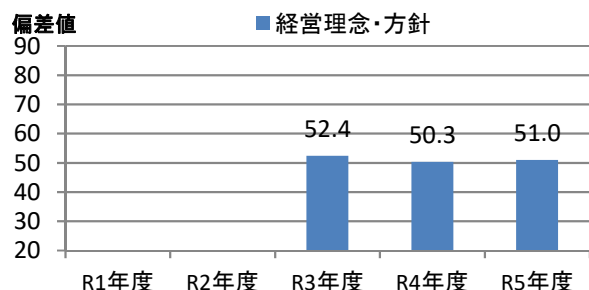
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

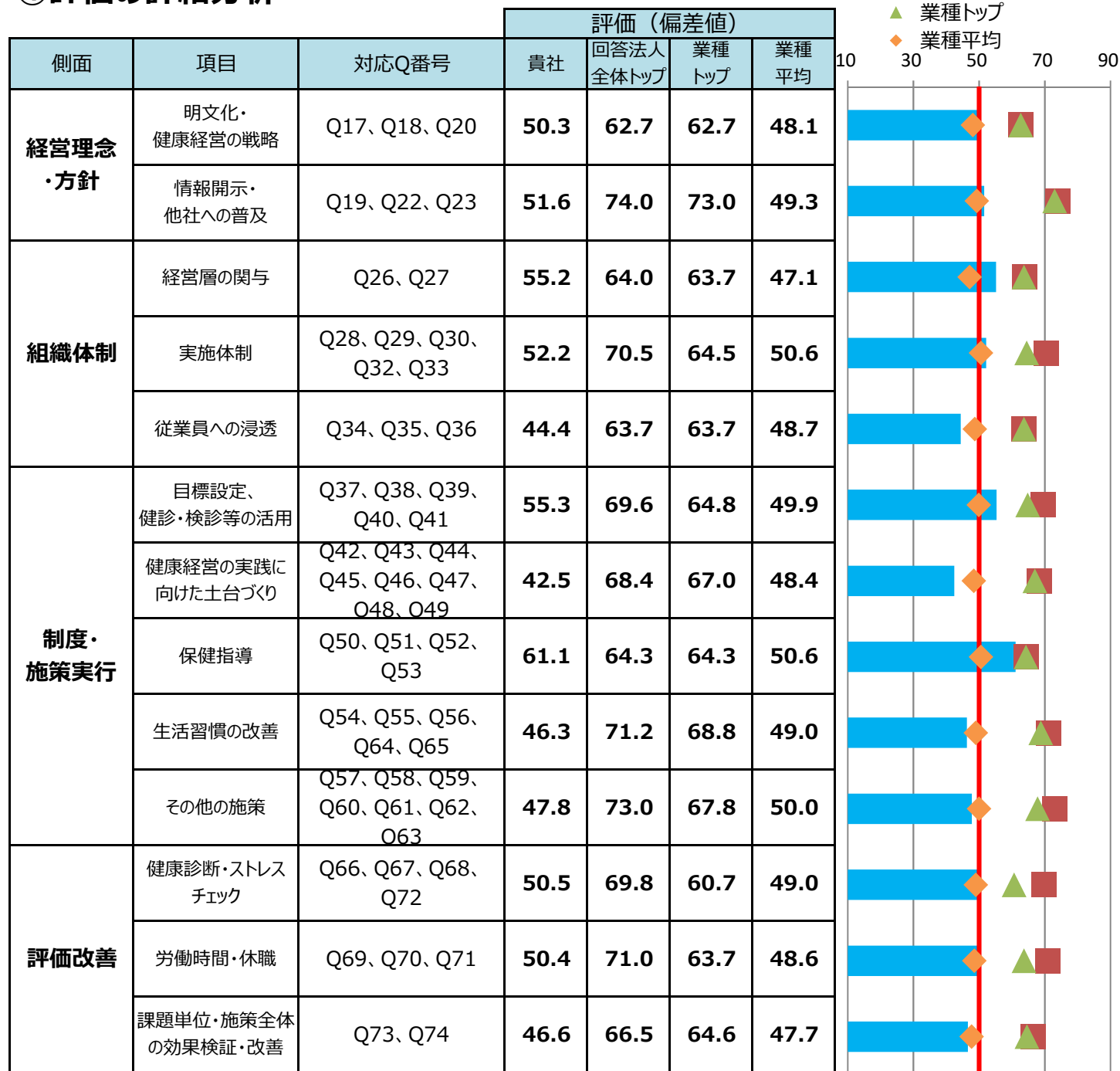
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1501~1550位	1801~1850位	1851~1900位
総合評価	-	-	50.3(-)	48.9(↓1.4)	49.6(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社主力商品の一つである石炭等のハンドリング設備は、顧客である電力・鉄鋼各社の脱炭素化の影響を受け、今後大幅な需要減少が予測される。いかに経営者および社員のパフォーマンスを最大化し、経営と技術の革新を行い、石炭等のハンドリング設備に代わる主力商品を確立するかが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のパフォーマンス最大化を図るための、プレゼンティーズム、アブセンティーズムの低減およびワークエンゲイジメントの向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	レクリエーション委員会を設置し、社員と家族が参加できる行事を実施（令和4年度はウォーキング）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食事のメニューの見直し等を実施している（カップサラダの提供等）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングチャレンジの開催（春季、秋季）年2回開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.1	%

■ 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	91.2	%
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	51.0	49.1	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	58.3	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.9	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	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	45.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.5	46.9	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、インフルエンザにて休業をする社員が多く、健康保険組合からの補助を使っでの予防接種を促してきた。
	施策実施結果	健康経営を開始するに当たり、諸施策の一環として九州事業所・神奈川事業所では集団接種を実施することとした。また、その他個人接種含め、個人負担額の全額補助を行うこととした。
	効果検証結果	会社負担を行うことにより、令和2年度の接種率45.6%の1.5倍の接種を目指していたが、令和3年度45.3%、令和4年度45.6%とほとんど横ばいの結果となっている。今後、社員の意見も取り入れ接種率アップを図って行きたい。
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IHI回転機械エンジニアリング

英文名：IHI Rotating Machinery Engineerig 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：機械

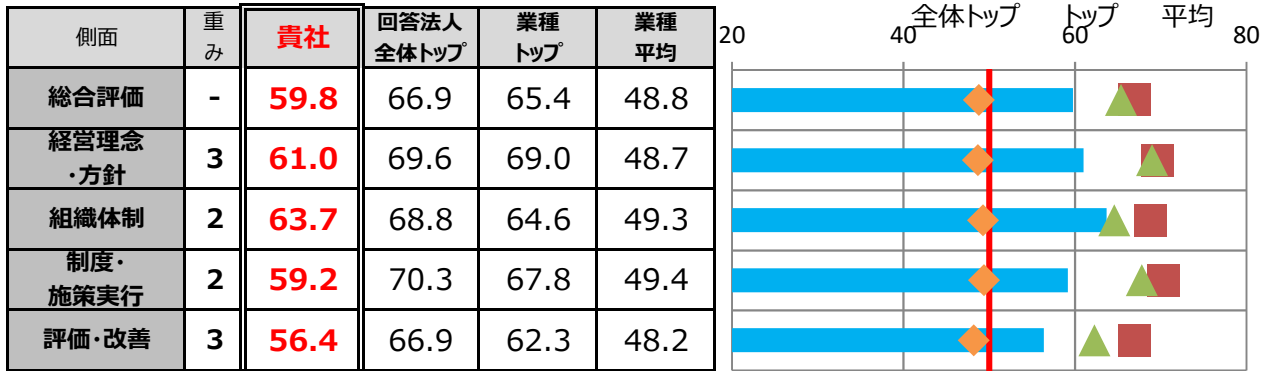
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.8** ↑0.7 (前回偏差値 59.1)

※「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



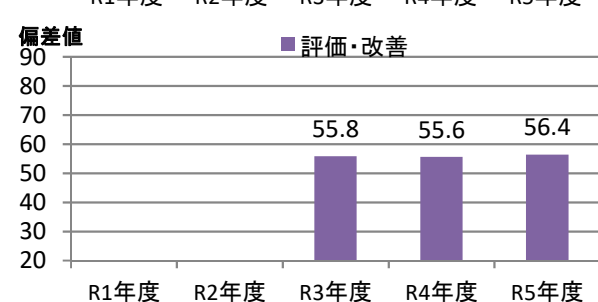
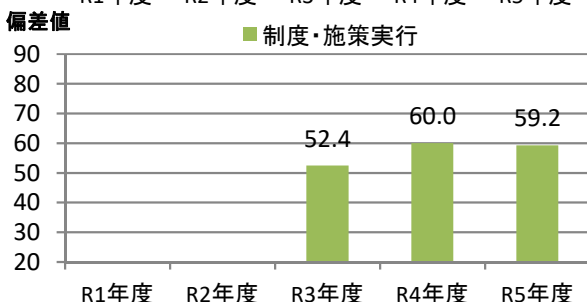
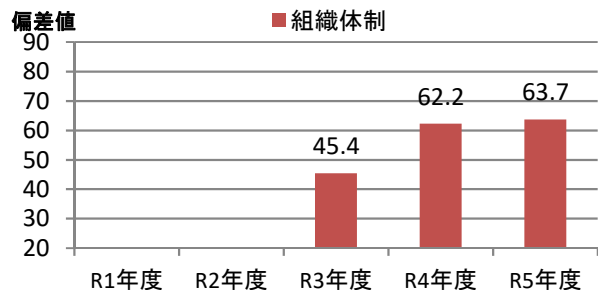
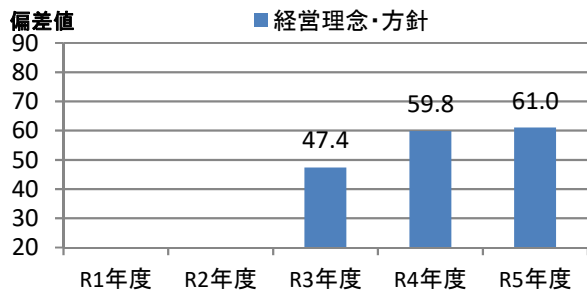
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

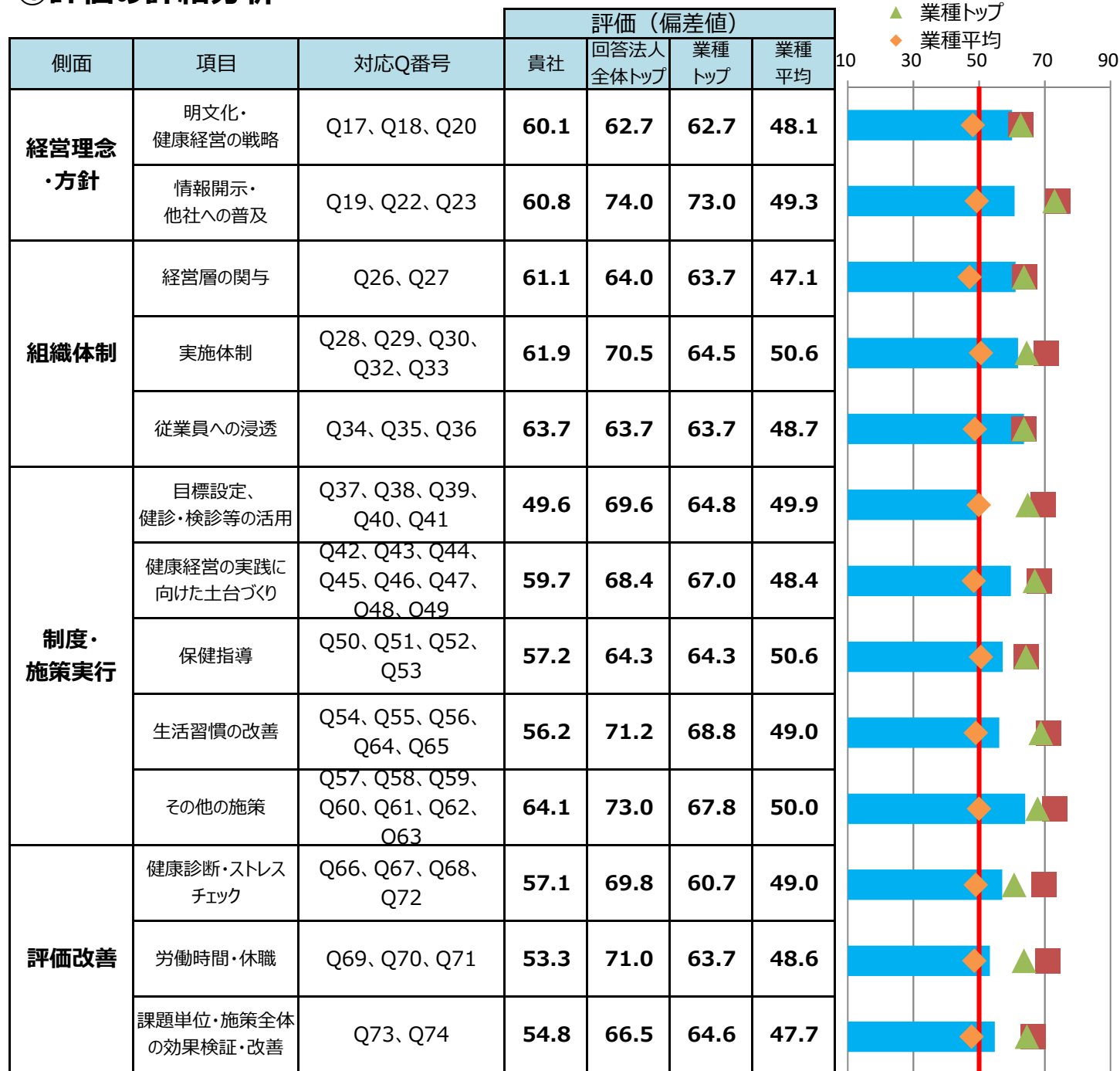
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1501~1550位	651~700位	651~700位
総合評価	-	-	50.5(-)	59.1(↑8.6)	59.8(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業変化の急速な変化の中で、メンタル不調をきたす従業員や持病の悪化などで就業上の制限が必要となるなど、本来のパフォーマンスを発揮できない従業員が存在する。職場環境の変化にも対応できる人づくりが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で生き生きと幸せに働くウェルビーングな従業員を増やし、その能力が遺憾なく発揮できる職場づくりを実現していくと同時に、従業員がやりがいをもって働ける職場をつくることで、個人と会社が継続的に成長できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の経営方針として、「健康な従業員による健全な事業運営を推進」するため、従業員の健康維持と向上に注力している。全従業員が、気持ちよく働きがいをもって個々の能力を発揮させることにより、ハラスメントやコンプライアンス違反等が発生しない、健康・健全な企業風土を作り上げる。その結果として、会社の業績向上に繋がるものと確信している。
	健康経営の実施により期待する効果	上述の風土醸成により、より良いものづくり・サービス品質の向上が図られることで顧客・社会とのつながりを深め、社会問題の解決に大きく貢献するとともに、従業員自らが積極的に日々の業務革新と更なる高度技術の探求に取り組む。また、業績向上による自社の価値向上は、従業員エンゲージメント向上にもつながる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ihl.co.jp/irm/company/health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	階層別のワークショップを実施し、他部門従業員との意見交換・交流の機会を作っている				
(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	76.0	%

■ 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	WEBサービスを利用して、食生活改善キャンペーンを10月から2か月間全社員に向け実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを活用したウォーキングイベントを実施し、歩数ランキング公表や上位者への表彰等を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.4	%

■ 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	21.2	%
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	54.8	49.1	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	57.8	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	48.9	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	60.6	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	63.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.9	46.9	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	ストレスチェック、グループ独自の組織健康度調査、社員意識調査などをふまえて、高ストレス職場（総合健康リスク120以上）および、エンゲージメントの低い職場を把握している。これらの職場は、同じ状態が慢性化することによって、メンタル不調の発生や、エンゲージメント低下につながるため、職場環境の改善につなげていく必要がある。
	効果検証結果	高ストレス職場へのヒヤリングを通して、ストレス要因を把握し、少しずつではあるが職場環境改善につなげるといふ文化が醸成され始めている。一方で、エンゲージメント向上につなげていくポジティブメンタルヘルスの観点からの活動は、2022年度よりスタートを始めたばかりであり、悪い結果を把握するだけでなく、職場の強みに注目して伸ばしていく活動も並行して必要だと考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方改革として、在宅勤務を含め多様な働き方を柔軟に選択できるようにし、業務プロセスや仕事のやり方を見直すことにより、労働時間の適正化と休暇取得促進に取り組んでいるが、業務内容や地域によって意識に差があるため、改善が必要。また、他の従業員への負荷を考慮し、なかなかリフレッシュ休暇（4日以上の連続休暇）を取得しにくい点なども挙げられる。
	効果検証結果	全社をあげて、自律的かつ計画的な休暇の取得を目指し周知したことにより、リフレッシュ休暇取得率は、2021年度31%、2022年度43%となり、男性の育児休暇取得率も45.8%と半数近くが取得できた。
	効果検証結果	休暇取得率の向上や従業員の声などをふまえると、個々人のワークライフバランス意識は高まってきている。管理者教育を引き続き実施し、柔軟な働き方および休暇取得しやすい環境整備を進めていく。2023年度は新たな試みとして、社長メッセージを発信し、従業員と管理職にリフレッシュを意識的に図ることの意義について経営トップの想いを伝え、労務管理の実行性を高める働きかけをしている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪中西金属株式会社

英文名：Osaka Nakanishi Metal Works Co.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：機械

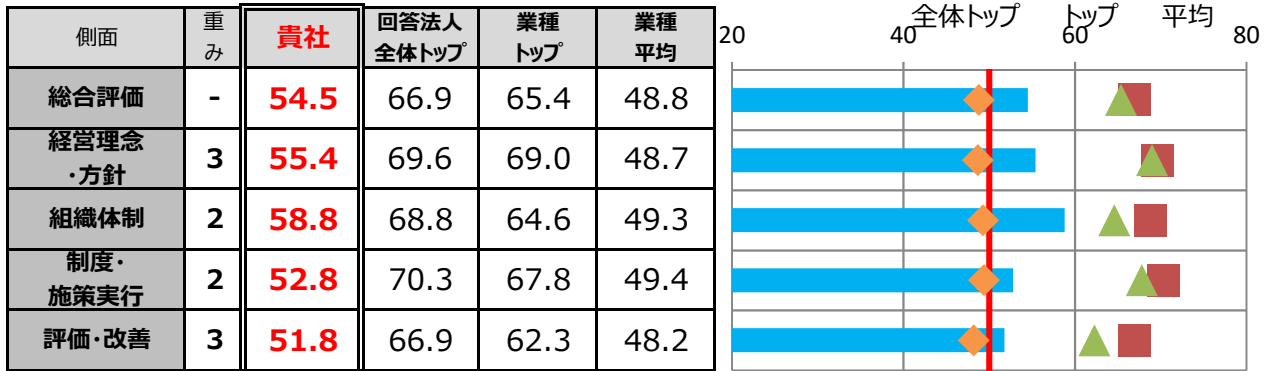
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.5** ↑0.2 (前回偏差値 54.3)

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

②評価の内訳



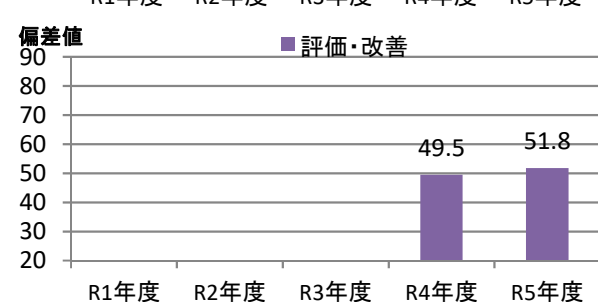
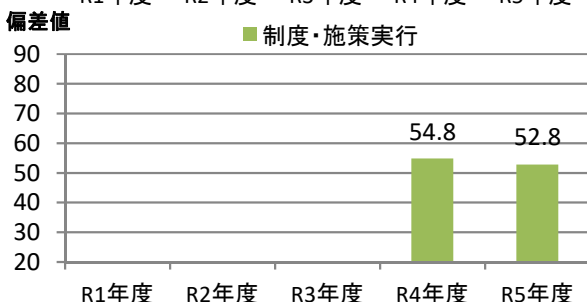
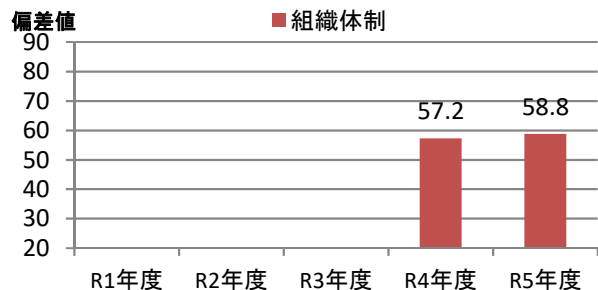
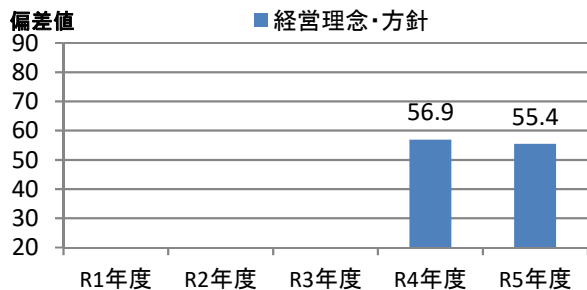
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

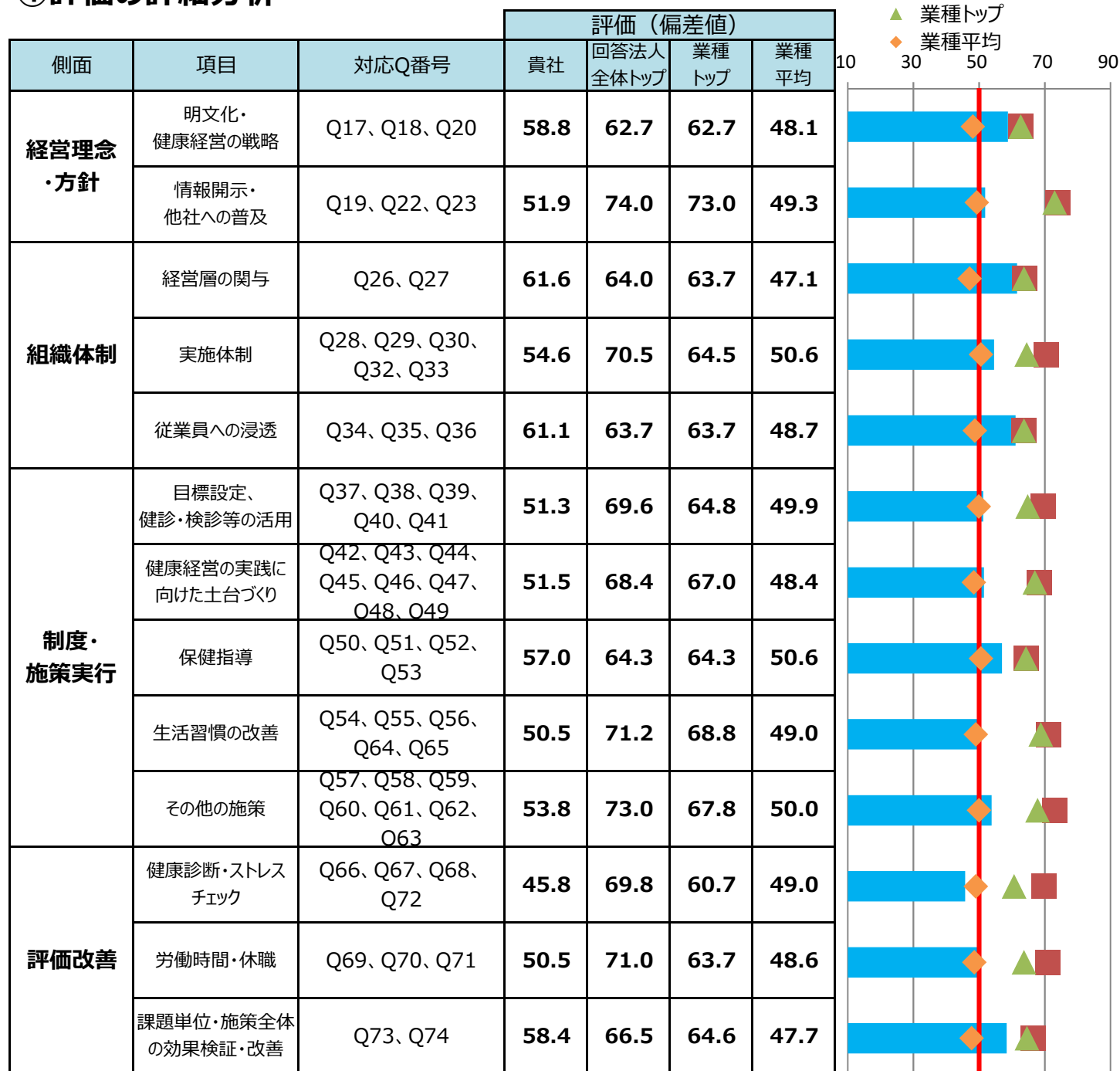
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1151~1200位	1201~1250位
総合評価	-	-	-	54.3(-)	54.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、人生100年時代を迎えるなか、（退職後も）一生涯を通して従業員が心身共に健康で充実した生活を送ることが重要であり、会社の生産性向上にもつながると考えています。そのため、従業員全員が個性と能力を大いに発揮し、やりがいを持って働くことのできる安全・安心で快適な環境づくりの推進、及び、従業員各自の自律的な健康増進活動を推進していくことを課題としています。
	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り、健康寿命を延ばすことを究極目標としております。そのため従業員の健康意識を向上させて、健康増進行動を習慣化する事により、従業員の健康状態の改善及び生産性の向上を目指します。当社従業員の有所見率が、75.93%（2022年度実績）だったので、具体的な目標としては、全国平均並みの58.7%を目指します。【全国平均：58.7%（中災防資料抜粋-2021年）】
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nkc-j.co.jp/eco_csr/group/osakanakanishi.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	年2回 従業員へ参加の呼びかけを行い、清掃活動を実施しています。（寝屋川市と美化活動の協）				
(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	8.0	%

■ 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	3カ月毎に参加者を募り、ウェルネスイベント（参加者に応じた運動及び食生活の改善）を実施しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.7	%

■ 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	毎年全社員を対象にウォーキングイベントを実施。リーフレットや歩数計を配布。参加促進動画配信有り。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	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	51.7	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	48.9	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	57.5	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	46.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.0	46.9	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	当社の有所見率は、全国平均の58.7%（中災防資料抜粋-2021年）と比較して、約29%ほど高い数値となっております。有所見率を全国平均程度迄に減少させるために、現在 有所見のある方には、保健師等による個別相談を実施し、その他の従業員については、健康意識を向上させて、健康増進行動を習慣化する様にキッカケを与える必要があります。
	施策実施結果	有所見者を、A~D、D+の5段階にランク分けし、保健師・看護師が有所見者に対して、健診フォロー面談を行い、昨年度同様、有所見者全員と健診フォロー面談を実施しました。
効果検証結果	2021年度健康診断結果の有所見者率：75.96%で、2022年度の有所見者（治療継続、要再検査、要精密検査、要経過観察者）率：75.93%と微減しましたが、全国平均は58.7%（中災防資料抜粋-2021年）に対して、依然 高い数値となっております。今後は、有所見者の予備軍を減少させるために、全従業員との面談実施率を向上します。（2022年度の全従業員対象の面談実施率：69.6%・目標：80%）	
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	当社では、人生100年時代を迎えるなか、一生涯（退職後も）を通して従業員が心身共に健康で充実した生活を送ることが、会社の生産性向上にもつながると考えており、自律的な健康増進活動を推進していく必要があります。健康意識の向上や健康増進行動習慣化を行う上で、『ライフ・ワーク・バランス』につながる年間総労働時間短縮をしていく事が重要となります。
	施策実施結果	有給休暇の計画的取得を促進する為、有給取得状況を毎月集計して、労使で共有しています。また、ワークライフバランス休暇制度の労使協定（所定労働時間の15分の短縮）を実施しました。
効果検証結果	年間総労働時間推移（平均）は、2019年度：2,040時間でしたが、2022年度：1,992時間となり、2000時間をきりました。また、年次有給休暇取得日数（平均）についても、2019年度：11.0日/年でしたが、2022年度：14.0日/年となっております。	

※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：株式会社 I H I アグリテック

英文名：IHI Agri-Tech Corporation

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

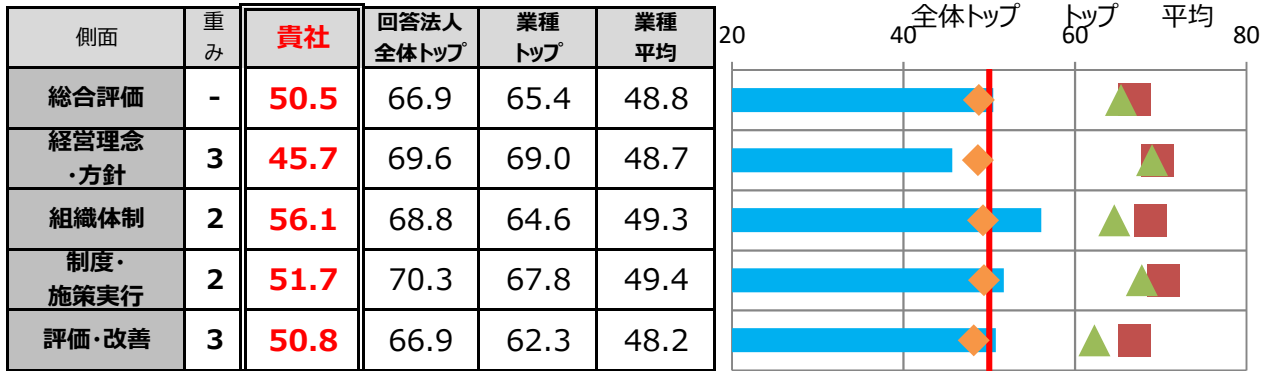
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.5** ↓1.8 (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



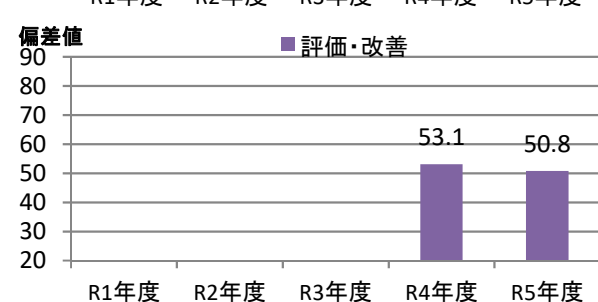
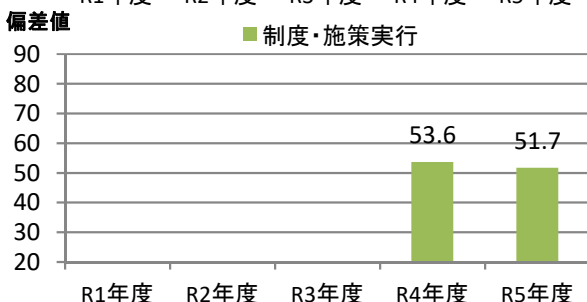
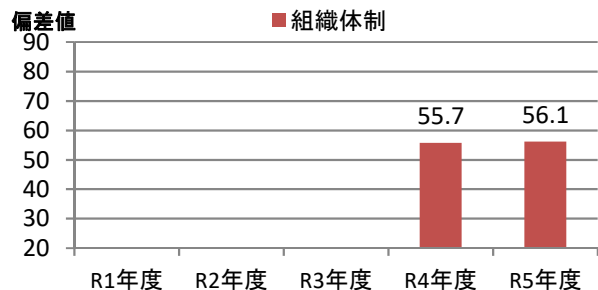
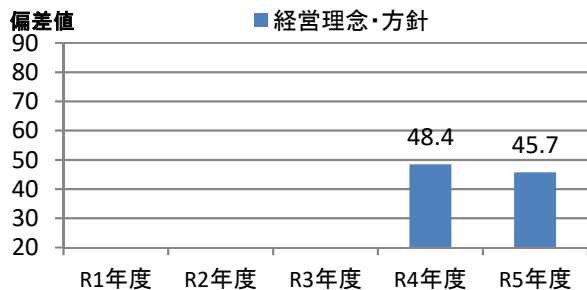
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

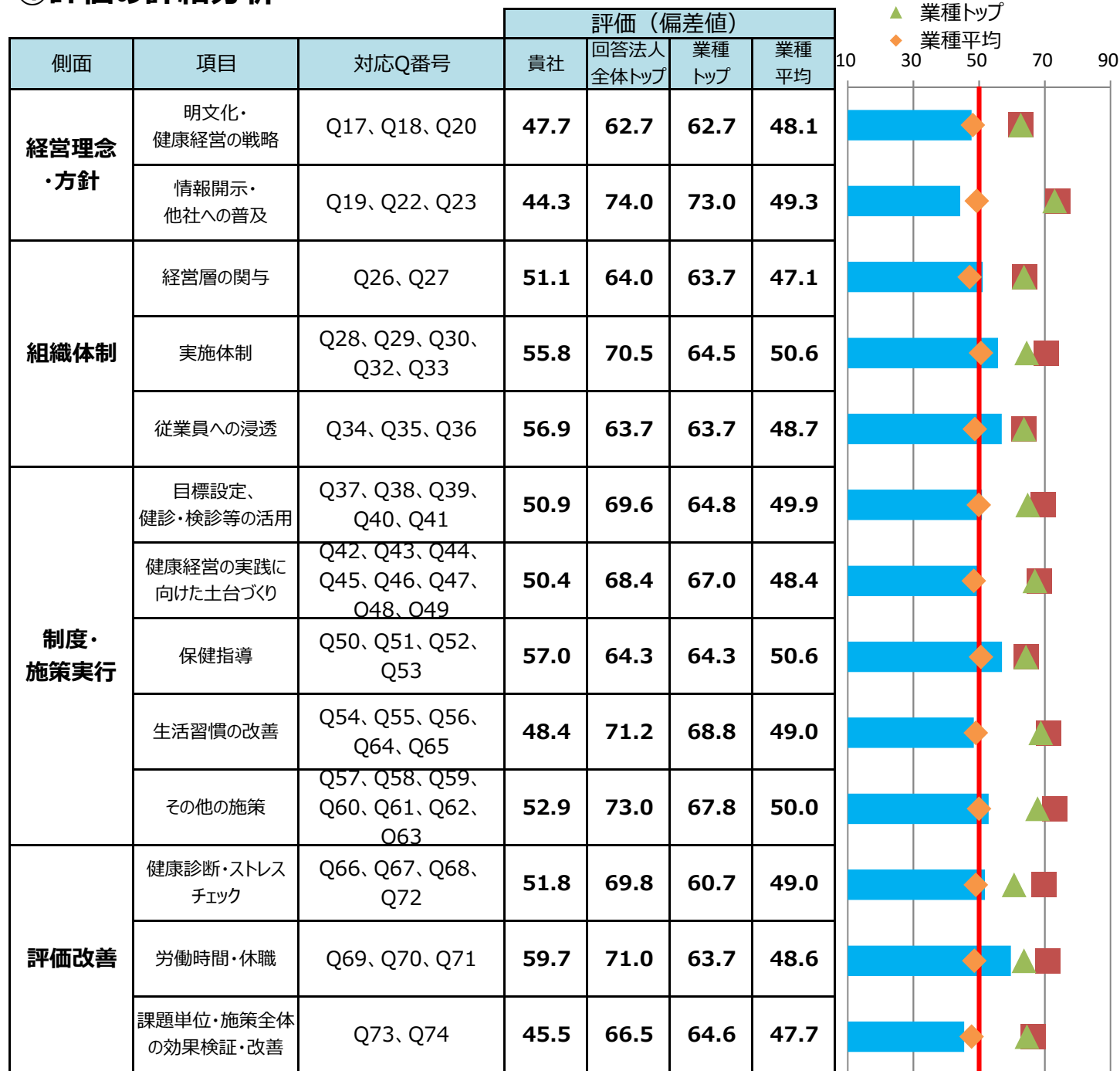
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1351~1400位	1751~1800位
総合評価	-	-	-	52.3(-)	50.5(↓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	中長期的な企業価値向上 「健康経営宣言」を実現するために黒字体質の定着と安全衛生管理の徹底が必要と考えているが、利益結果が不安定な事と完全無災害および高ストレス職場ゼロを目標に取り組むも未達となっているため、従業員に自社の価値を感じてもらおうと課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	安定した利益確保と完全無災害および高ストレス職場ゼロに向けて全社で取り組むことにより、チームワークやエンゲージメント向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ihl.co.jp/iat/company/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	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	12	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	78.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.1	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コンプライアンスアンケートの結果をもとに、組織の壁を越えたファシリテーターを定めて対話を行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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て、日々の記録による自主健康管理を推進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康チャレンジキャンペーンを実施して、結果に応じて表彰を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	6.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.6	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	48.9	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	55.8	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	46.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.3	46.9	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	毎年のストレスチェックで「高ストレス職場」が発生しており、高ストレス者率も横ばいとなっている。
	施策実施 結果	高ストレス職場に対して、結果フィードバックと職場改善活動のフォローを行い、高ストレス職場ゼロと高ストレス者率の低減（13.8%⇒11.6%）につながった。
効果検証 結果	生産性改善など定量的な効果は確認できていないが、ワークエンゲージメントの改善が見られた。引き続き職場改善への取り組みを進める。	
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	人員減少にともない管理職への業務集中が生じており、長時間労働の要因となっているが、業務の分散・標準化が進まない。
	施策実施 結果	月次労働時間を協定範囲内に抑制するよう注意喚起を行った結果、売上増加するも長時間労働発生は抑止、休暇取得日数は微増となった。（月平均時間外/12H⇒18H）（平均有給取得日数/15.3日⇒15.5日）
効果検証 結果	時間外労働の減少効果は限定的だが、36協定範囲内で時間外労働をコントロールすることができている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: UBEマシナリー株式会社

英文名: UBE MACHINERY CORPORATION, Ltd

■加入保険者: 全国健康保険協会山口支部

非上場

■所属業種: 機械

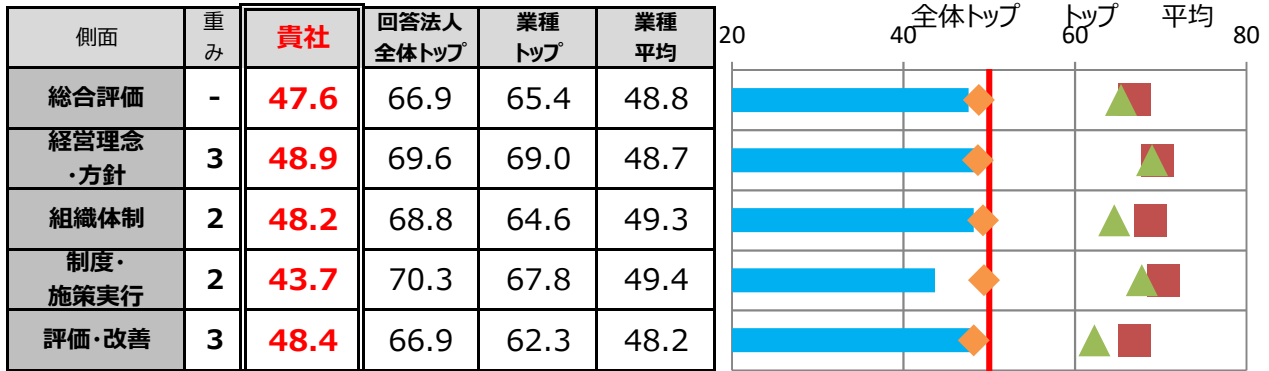
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価: **47.6** ↑14.4 (前回偏差値 33.2)

※「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



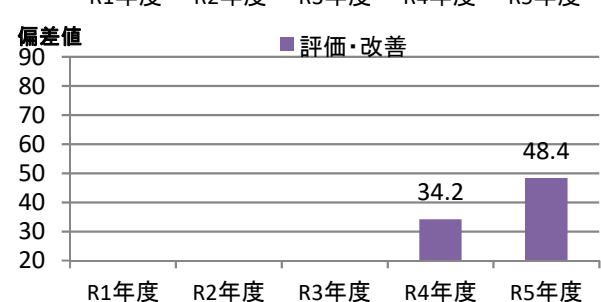
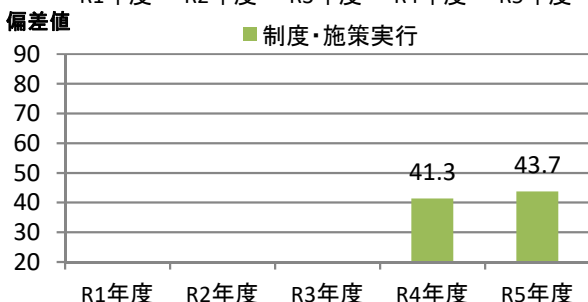
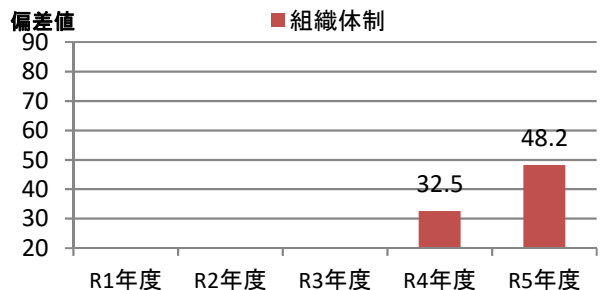
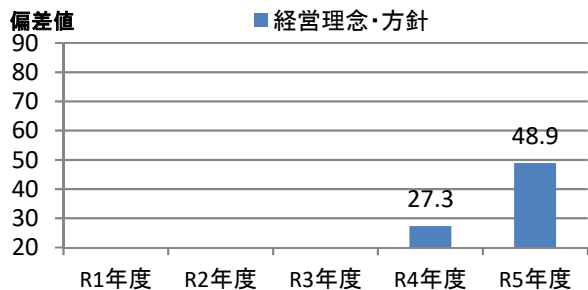
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

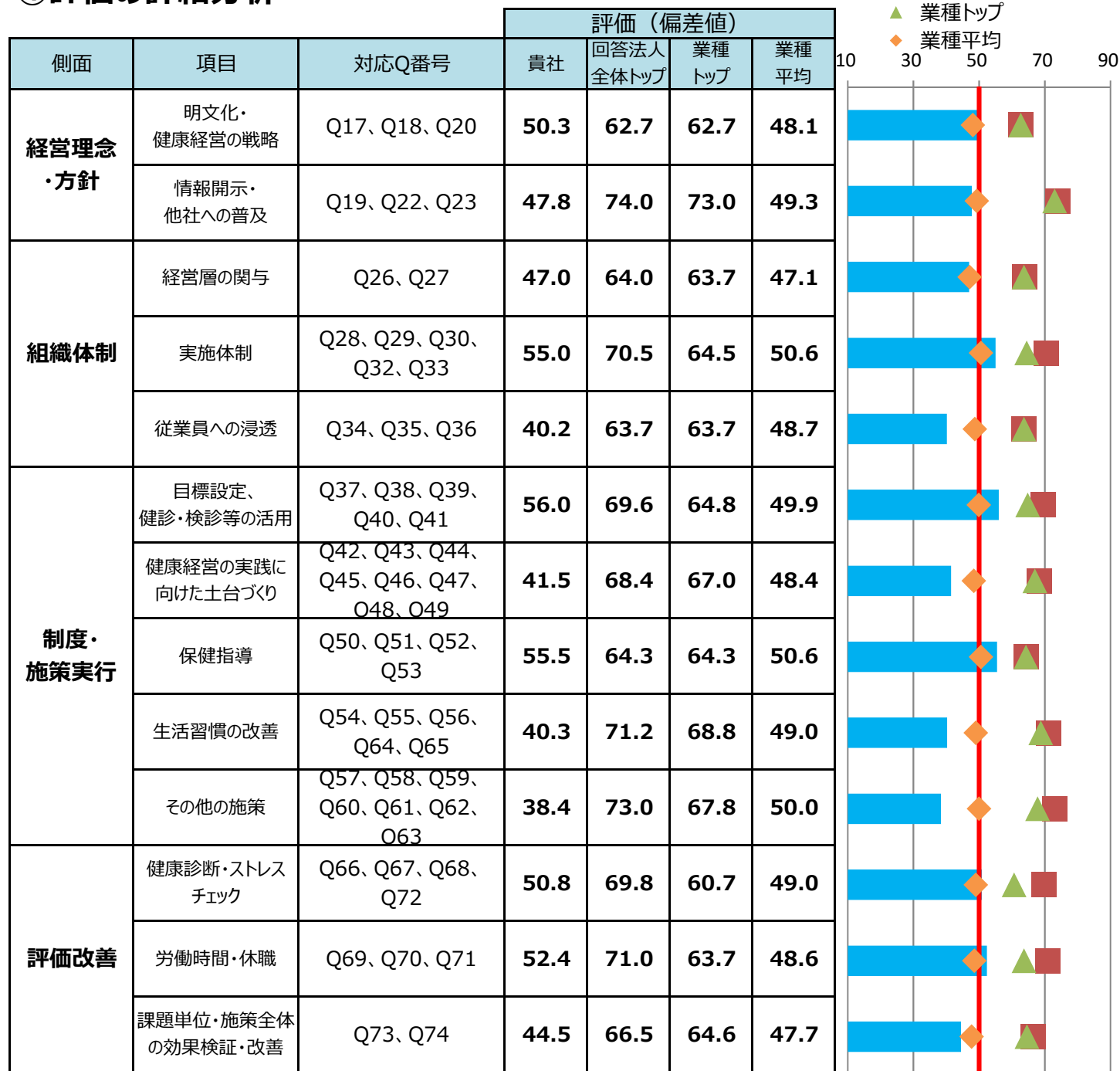
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	2951~3000位	2151~2200位
総合評価	-	-	-	33.2(-)	47.6(↑14.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>受注生産の大型産業機械製造業の特徴として、個々の従業員のパフォーマンスへの依存度が高い。健康診断受診率は100%であるが、全国各地の拠点や長期出張の多い業態であり、有所見者の2次検診受診率（2022年度46%）と5割以下で疾病発症のリスクが高い。また疾病による休業日数は、2021年度3005日、2022年度3474日となっており、パフォーマンス向上の阻害要因。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2次検診受診勧奨の強化や保健指導の充実で、2次検診受診率を現2022年度の46%から2025年度に60%に上げることを目標とする。それにより、未然に疾病や疾病の長期化を防止し、従業員のパフォーマンスを向上させて生産能力向上や製品の機能・品質の向上に繋げる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>健康経営に取り組むことが、従業員のパフォーマンス向上につながると考えている。まず第一に従業員への健康経営の認知度（2023年8月68%）やヘルスリテラシーの不足とそれらに関連した喫煙率（2022年度26%）の高さが課題となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営のeラーニングや健康情報の発信により、2024年度内に認知度95%を目標とする。</p> <p>また喫煙率は、2024年度内に20%達成を目標とする。これらの施策により従業員のパフォーマンスを向上させて生産能力向上や製品の機能・品質の向上に繋げる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ubemachinery.co.jp/sustainability/healthy.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	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	98.2	%	(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	近隣自治会と従業員、家族対象のUBE(株)ふれあい祭り(宇部市協賛)に当社のフードコーナー				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.4	%

■ 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	減塩の必要性を展示と社内ウェブサイトで連載で公開中 2023年度の実績 評価者数を参加者として記載				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	各拠点の立地や通勤形態に合わせたスポーツイベントを開催している(2023年度の実績を下記に記載)				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.9	%	(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	93.1	%
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	50.3	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.9	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.0	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	40.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.6	46.9	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	受注生産の大型産業機械製造業の特徴として、個々の従業員のパフォーマンスへの依存度が高い。健康診断受診率は100%であるが、全国各地の拠点や長期出張の多い業態であり、有所見者の2次検診について健診委託医療機関や保健師により勧奨するが結果受診しない従業員も多く見受けられ、疾病発症のリスクが高い。また疾病による休業日数は、2021年度3005日となっている。
	施策実施結果	全社会議での受診勧奨や保険者と連携した保健指導を実施した。また地区ごとの傾向をつかむ分析を実施した結果、本社地区53%、名古屋事業所地区38%、各地支店・サービス拠点25%、平均46%となった。
効果検証結果	疾病による延べ休業日数は、2021年の3005日から2022年度の3474日となり、施策による改善が見られない。今年度から、本社以外の拠点の保健指導全員実施や全所統一の生活習慣アンケートの実施等で、健診結果と生活習慣の双方から2次検診を勧奨する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の健康経営は、2022年度に本格的に始まり、まだ社員の健康経営に関する認知度や健康リテラシーは低い。
	施策実施結果	喫煙率低下に関して、受動喫煙防止の観点からも、2021年度から喫煙場所の指定と整備や喫煙時間の限定を進めている。2022年度の喫煙率は26%となったが、まだ高い喫煙率と判断している。
効果検証結果	現時点目に見えた効果（喫煙率の減少）は出ていないが、今年度から段階的に、喫煙場所の統廃合による削減、喫煙場所への禁煙推奨掲示物の掲示、就業時間中の喫煙時間の削減等を実施し、さらにタバコにアクセスしにくい環境を整備しており、喫煙率減少を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士精工株式会社

英文名：FUJISEIKO LIMITED

■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：機械

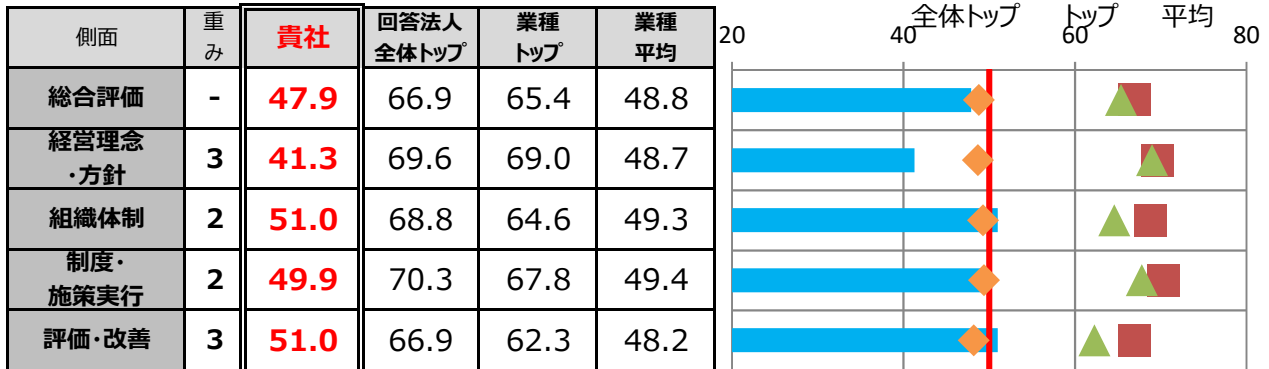
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.9** ↑5.5 (前回偏差値 42.4)

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

②評価の内訳



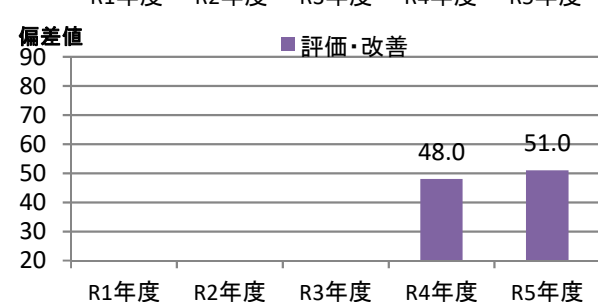
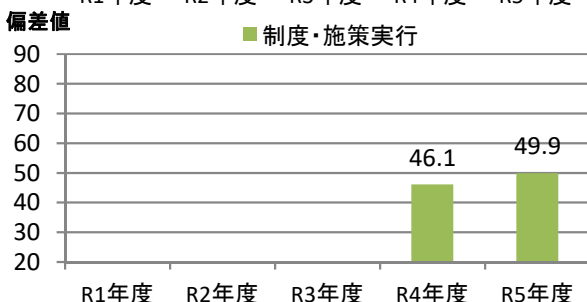
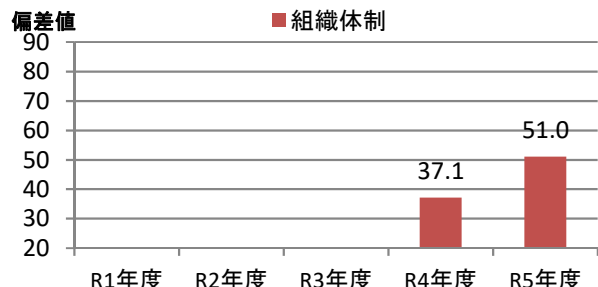
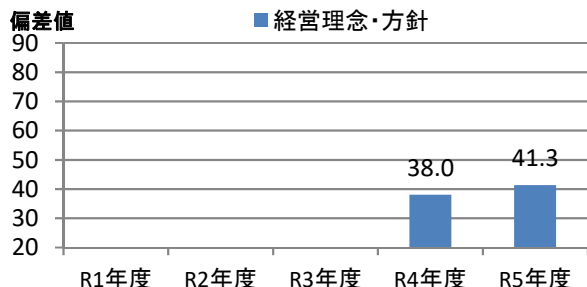
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

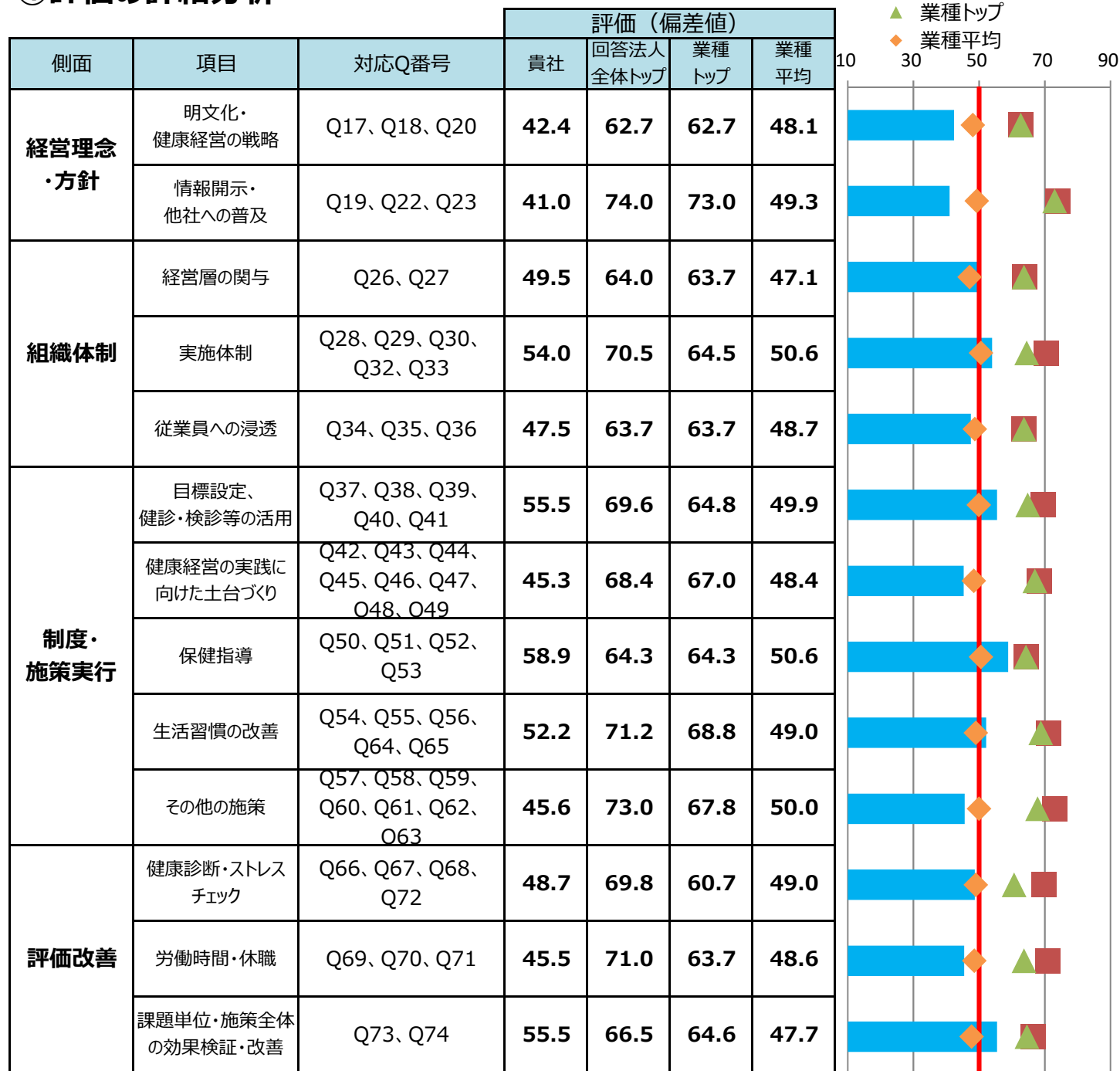
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2501~2550位	2101~2150位
総合評価	-	-	-	42.4(-)	47.9(↑5.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 労働環境の継続的改善 労働者が働き甲斐を感じて仕事ができる職場づくり（中期経営計画）
	健康経営の実施により期待する効果	会社の成長を支える従業員とその家族が心身共に健康であることが不可欠であると考え、戦略的、積極的に従業員の健康管理に取り組むことにより、組織の活性化が図られる。 健康診断の診断結果が改善することにより、心身ともに仕事に打ち込める環境が構築される。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.c-max.co.jp/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	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	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.2	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ 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	各クラブ活動の促進・年間費用補助の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	3ヶ月間の食習慣改善キャンペーン（ヘルスマチャレンジ）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	3ヶ月間の運動習慣改善キャンペーン（ヘルスマチャレンジ）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.8	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.3	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.5	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.6	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	43.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.0	46.9	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	各調査票および健康健診結果から低リスク者率が低く、糖代謝、肥満率などの割合が高い結果となっているため、改善が必要である。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・健保主催健康イベントの参加率向上の取組みを実施、参加率が2018年69.7%から2022年は90.4%に上昇 ・健診有所見者に産業医から再検査の促進 ・健診高リスク者に総務部から改善フォローを実施
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・現時点では、健康診断結果からの効果は確認できていないが、様々な施策を継続および検討、実施を進めていく。 ・有所見者昨年比 肥満 昨年 27.2% 今年 28.0%、血圧 昨年 28.5% 今年 32.3%、脂質異常 昨年 55.5% 今年 51.9%、糖代謝 昨年 48.3% 今年 51.7%
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：株式会社神鋼環境ソリューション

英文名：KOBELCO ECO-SOLUTIONS CO.,LTD.

■加入保険者：神戸製鋼所健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

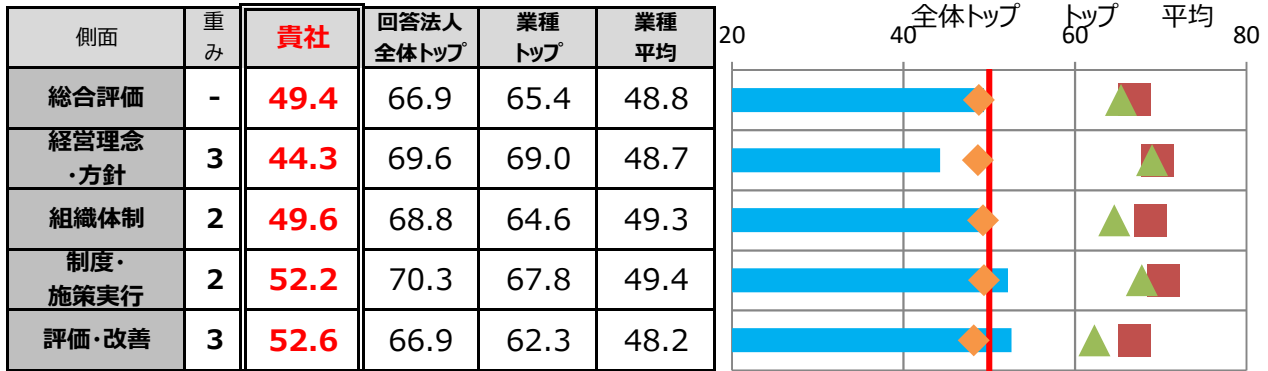
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.4** ↑5.4 (前回偏差値 44.0)

※「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



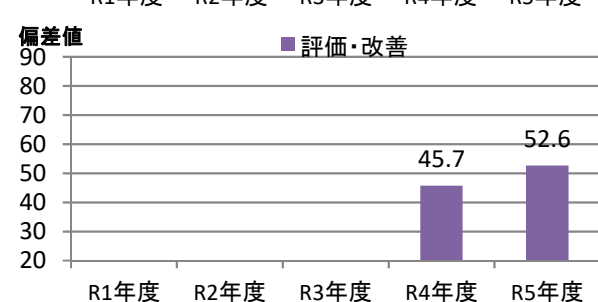
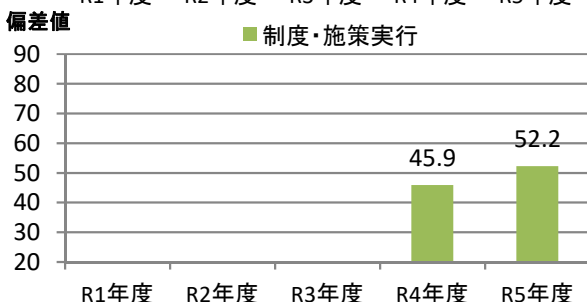
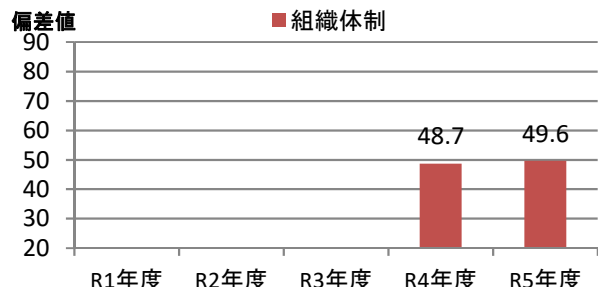
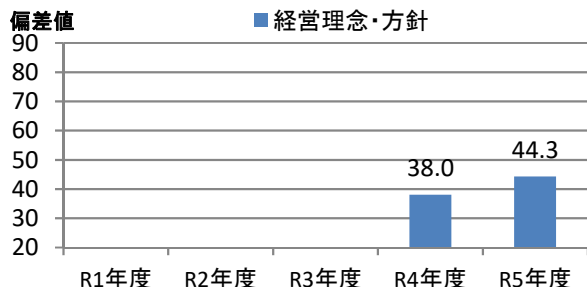
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

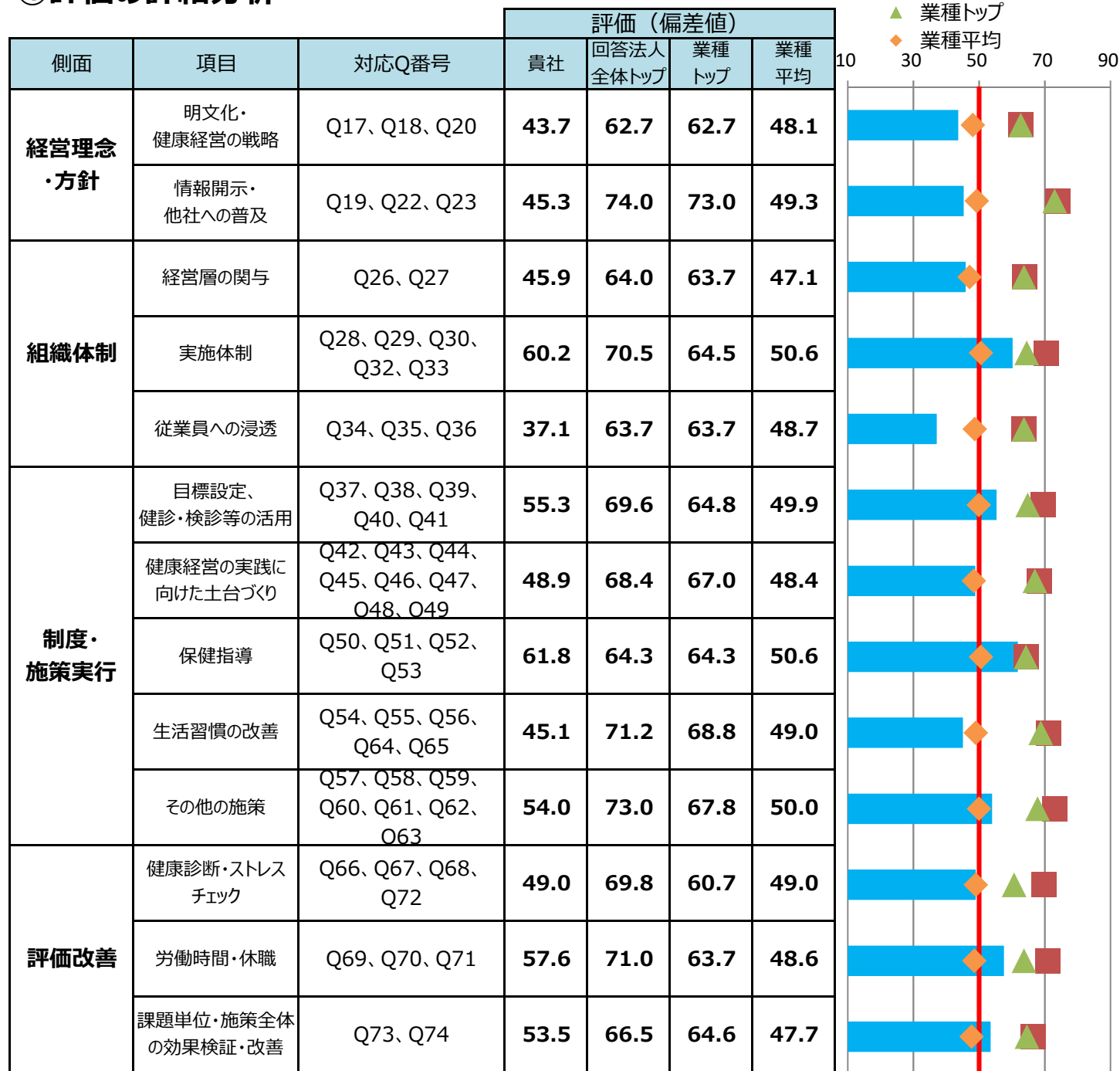
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2351~2400位	1851~1900位
総合評価	-	-	-	44.0(-)	49.4(↑5.4)
【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 65歳まで定年延長を実施し、労働人口も減少著しい中、社員が心身健康で生き活きと働いてくれることが事業活動の基盤であるため。
	健康経営の実施により期待する効果	私傷病で長期欠勤や離職者の発生を減少させることを期待している。また社員満足度が高まることも期待している。
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ESGについての独立したページ
URL	https://www.kobelco-eco.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	3	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部単位で困り事や悩み事を自由に発信し、コミュニケーションをとる機会を設けている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保の健康アプリを活用し、ウォーキングイベントを開催している。平均歩数に応じてポイント付与している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.8	%

■ 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	98.7	%

※ 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	49.7	49.1	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	60.9	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	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	46.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.4	46.9	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	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	高ストレス者率が年々増加し、睡眠とストレスの関係性を重視し、睡眠状態の改善を目指した。
	施策実施結果	「健やかな睡眠のために働く人の睡眠改善」の動画健康教室を開催した。アンケートにより視聴確認し、79.8%が参加した。
効果検証結果	睡眠健康教室開催前の「睡眠で休養が十分とれている」率は58.2%だった。健康教室後は58.8%に上昇した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者が増加しているが、高ストレス者面談申し込み者が減っている。
	施策実施結果	高ストレス者に対して保健師より直接産業医面談もしくはカウンセリングの案内を送付した。いつでも気軽に面談を受けられる旨を説明した。
効果検証結果	高ストレス者面談が1.4%から10.8%に増加した。カウンセリングを受けた人も含めると22.2%が医療職の面談を受けることができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社前川製作所

英文名：MAYEKAWA MFG.CO.,LTD.

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

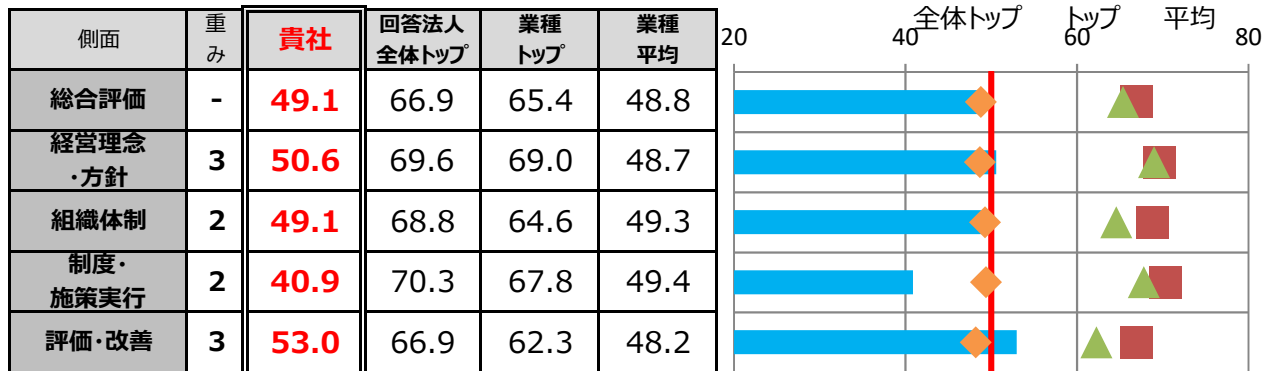
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↑8.5 (前回偏差値 40.6)

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

②評価の内訳



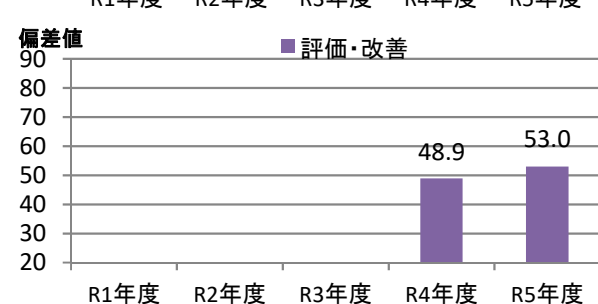
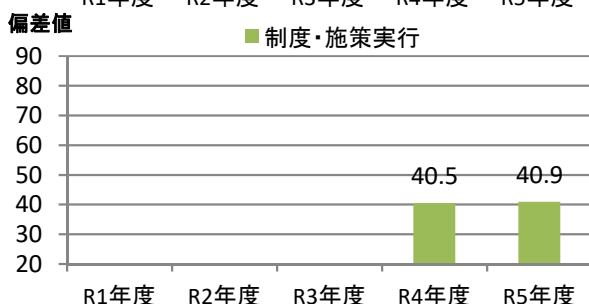
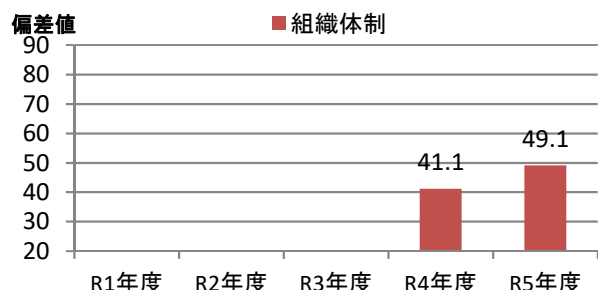
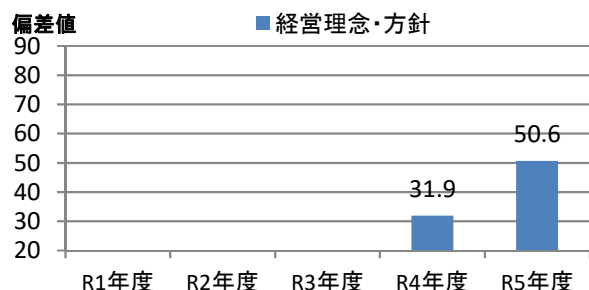
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

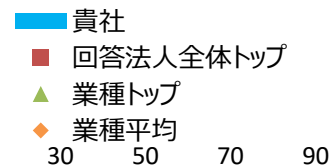
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2651~2700位	1901~1950位
総合評価	-	-	-	40.6(-)	49.1(↑8.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析

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	48.3	62.7	62.7	48.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q22、Q23	52.7	74.0	73.0	49.3
組織体制	経営層の関与	Q26、Q27	51.2	64.0	63.7	47.1
	実施体制	Q28、Q29、Q30、Q32、Q33	53.1	70.5	64.5	50.6
	従業員への浸透	Q34、Q35、Q36	43.3	63.7	63.7	48.7
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q37、Q38、Q39、Q40、Q41	45.5	69.6	64.8	49.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q42、Q43、Q44、Q45、Q46、Q47、Q48、Q49	40.6	68.4	67.0	48.4
	保健指導	Q50、Q51、Q52、Q53	47.6	64.3	64.3	50.6
	生活習慣の改善	Q54、Q55、Q56、Q64、Q65	37.8	71.2	68.8	49.0
	その他の施策	Q57、Q58、Q59、Q60、Q61、Q62、Q63	41.3	73.0	67.8	50.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q66、Q67、Q68、Q72	54.5	69.8	60.7	49.0
	労働時間・休職	Q69、Q70、Q71	55.5	71.0	63.7	48.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q73、Q74	49.1	66.5	64.6	47.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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高いことから、生活習慣病に関する健診項目での有所見者率が高い課題がある。当社は定年を超えて働き続ける従業員も多いことから、あらゆる年齢で心身共に健康で、活力を持って働くことができる職場環境を整えること、同時に生産性の向上を図っていくことが経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	不調・疾病の予防施策を徹底することで、従業員の健康度と生産性の向上を期待する。KGIとしては、①プレゼンティーズムの低減、②アブセンティーズムの低減、③医療費の抑制を設定している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ワーク・エンゲージメント指数等、モチベーション高く働いていることを示す指標の値が弱い状況にある。心理的安全性の高い、いきいきとした職場をつくり、社員が成長感と働きがいを感じながら、当社のミッションである「企業活動を通じて、人類奉仕」を実現できる人材を育成することが経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心理的安全性の高い、いきいきとした職場の中で、能力を発揮し、高い視座を持って仕事を推進していける人材が育つことを期待する。具体的な指標としてワーク・エンゲージメント指数の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mayekawa.co.jp/ja/about/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	敷地内のトレーニングルームや野球場などの場所の提供と活動費の支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.8	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	守谷工場ウォークラリーイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.7	%

■ 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	1.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	49.1	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	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	48.9	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	39.3	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	47.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.2	46.9	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	ストレスチェック集団分析結果において、数年間「不活性職場」や「疲弊予備軍職場」の象限に位置する組織から、職場環境を改善したいがどのように取り組めばよいかとの相談があった。
	施策実施結果	全社での集団分析結果フィードバック研修の他に、個別の部署に対する相談会を開催した。それぞれの組織に、状況分析と課題の抽出を行い、打ち手を検討、職場環境改善につながる内容での研修を行うなど対応した。
効果検証結果	1年を経て、個別相談会を受けた組織のうち、半数の組織で「不活性職場」「疲弊予備軍職場」を脱するか、「総合健康リスク」「いきいき度」の両方の指数が改善する結果を得ることができた。効果がみられたのは50%であったが、相談したり、新たな取組みを行ったりする改善のサイクルが続いていることも効果の一つと考える。	
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：名張中西金属株式会社

英文名：Nabari Nakanishi Metal Co.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

非上場

■所属業種：機械

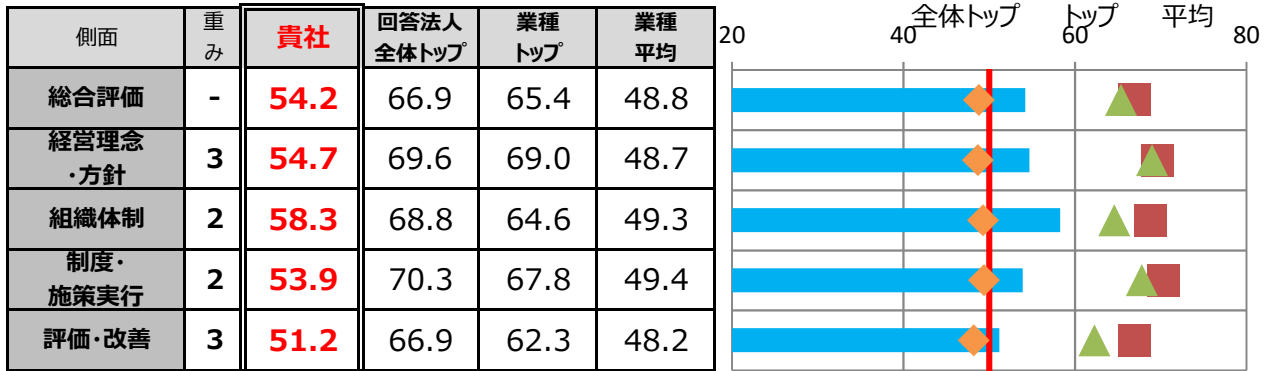
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価：**54.2** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



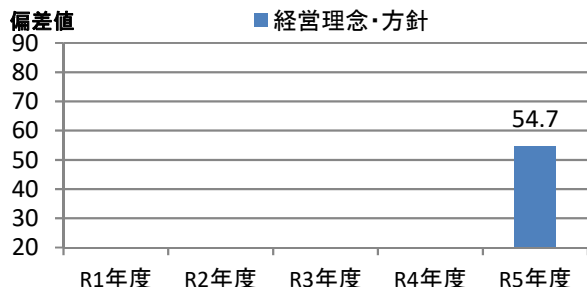
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

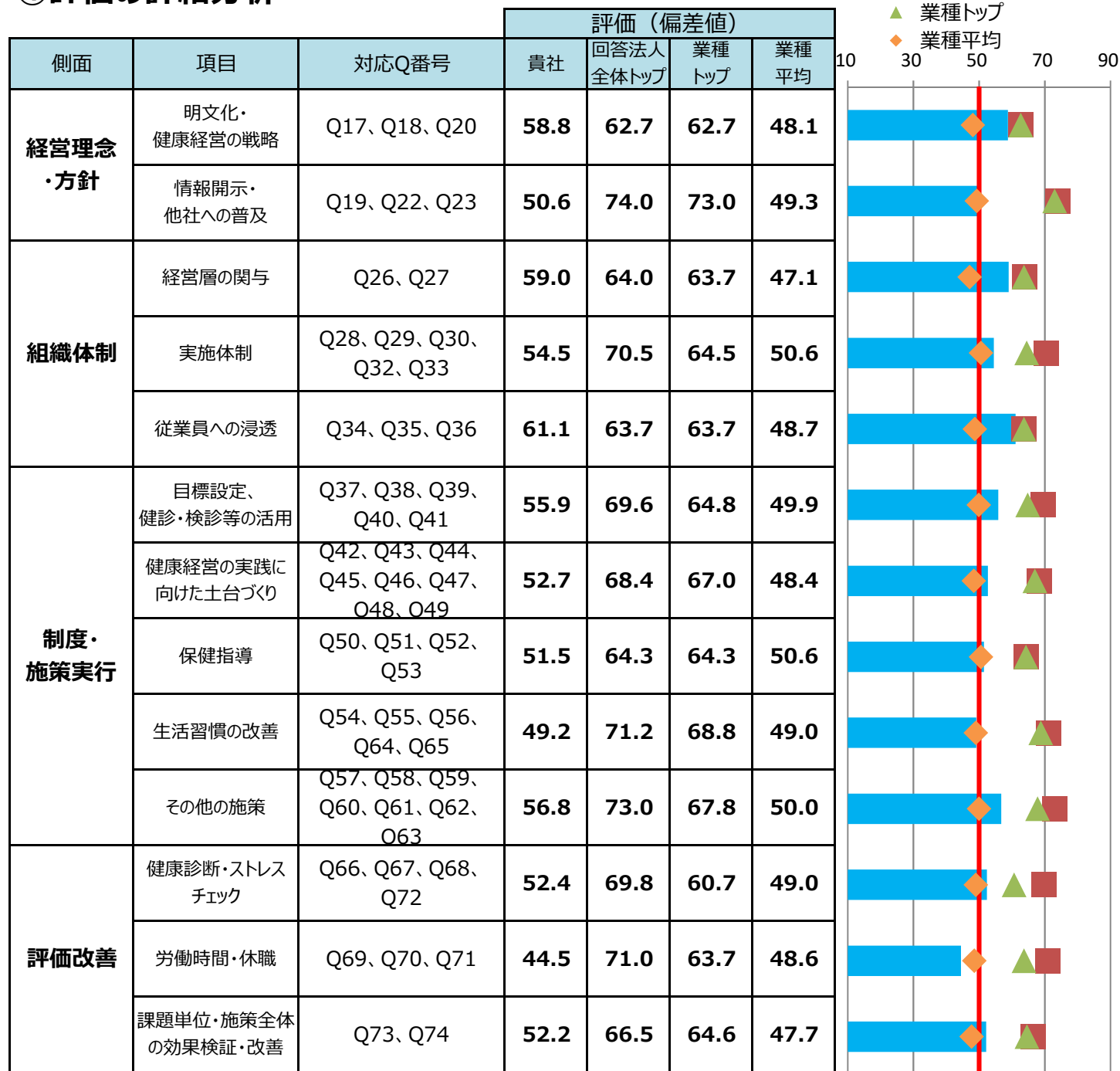
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1201~1250位
総合評価	-	-	-	-	54.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、人生100年時代を迎えるなか、（退職後も）一生涯を通して従業員が心身共に健康で充実した生活を送ることが重要であり、会社の生産性向上にもつながると考えています。そのため、従業員全員が個性と能力を大いに発揮し、やりがいを持って働くことのできる安全・安心で快適な環境づくりの推進、及び、従業員各自の自律的な健康増進活動を推進していくことを課題としています。
	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り、健康寿命を延ばすことを究極目標としております。そのため従業員の健康意識を向上させて、健康増進行動を習慣化する事により、従業員の健康状態の改善及び生産性の向上を目指します。 具体的な目標としては、 喫煙率を、現在の23.4%から22.8%を目指します。 高ストレス率においては、現在の13.5%から12.5%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nkc-j.co.jp/eco_csr/group/nabar_inakanishi.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の小中学校に対し正社員対象にて実施。各校の要望を聴取し、実施内容を決定し活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	3カ月毎に参加者を募り、ウェルネスイベント（参加者に応じた運動及び食生活の改善）を実施しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 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	毎年全社員を対象にウォーキングイベントを実施。リーフレットや歩数計を配布。参加促進動画配信有り。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	48.9	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	53.7	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	47.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.5	46.9	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	2021年度の喫煙率は、健康診断結果で25.3%となっており、全国平均の約22.0%に対して、約3%ほど数値が高い。喫煙することが健康寿命を縮めることになるので、喫煙率の低減が重要な課題となる。健康診断問診による喫煙率を毎年把握し、喫煙者に対して、喫煙による有害性を伝える等、禁煙活動を推進していく。（喫煙率の目標は、23.1%）
	施策実施結果	喫煙場所に、喫煙の有害性を示したポスターを掲示し、禁煙を促した。 又、禁煙セミナーのオリジナル動画を作成し、従業員に視聴するよう呼びかけを行った。 結果、喫煙率低減の傾向につながった。
	効果検証結果	2022年度の喫煙率は、2021年度から1.8%減少の23.4%となった。喫煙者の内訳として男性が80%を占め、年齢的には40代50代で全体の6割近くを占めていることが判明しており、それらをターゲットに看護師面談時に喫煙リスクの情報提供、禁煙に取り組む為の情報も含めたセミナー等開催を通じて、喫煙者の気持ちに届く取組みを推進する。
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：ヤンマーパワーテクノロジー株式会社

英文名：YANMAR POWER TECHNOLOGY CO.,LTD.

■加入保険者：ヤンマー健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

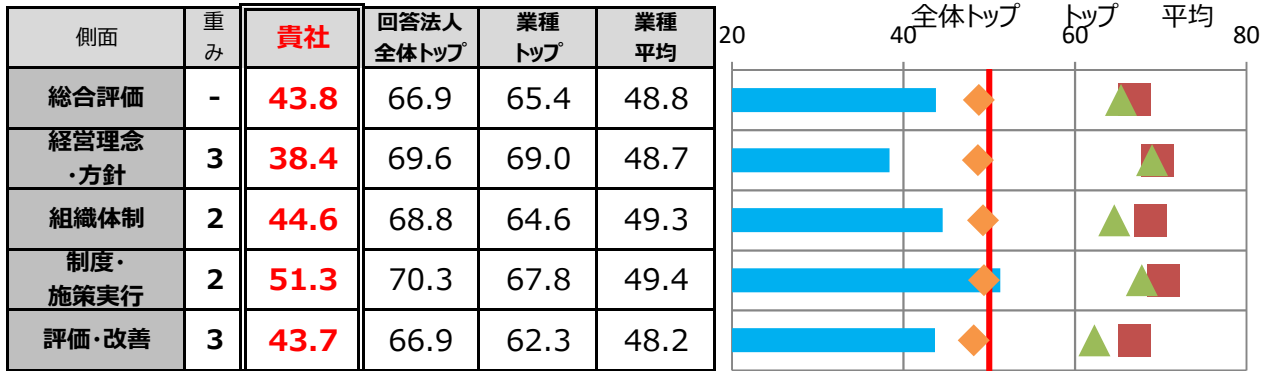
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.8** (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



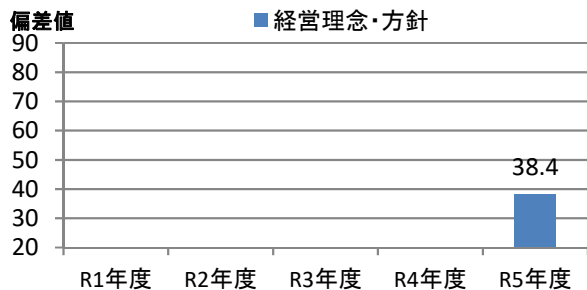
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

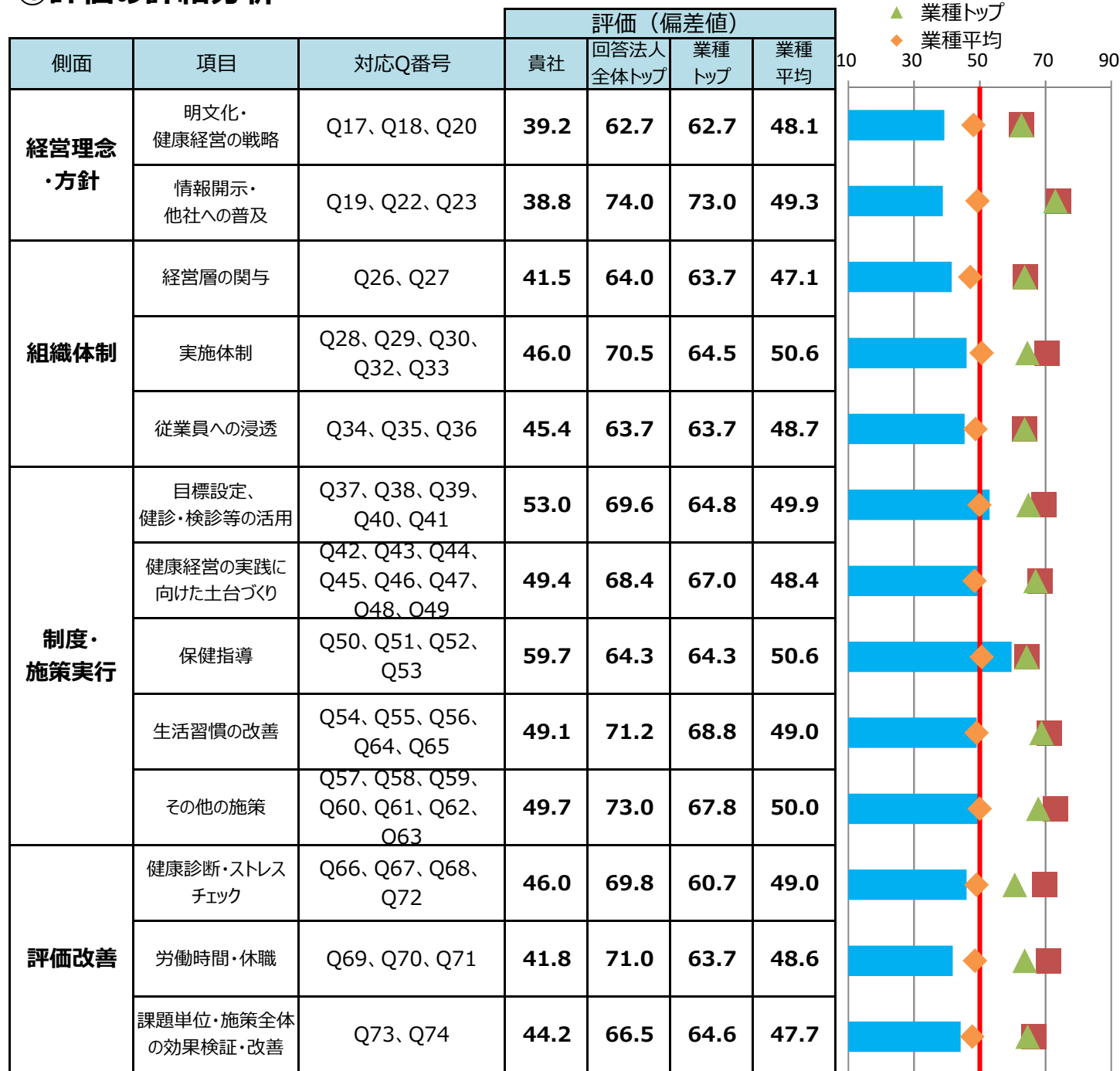
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	43.8(-)
【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 社員の心身の不調は、生産性低下、チャレンジ意欲の低下に加え、退職休職による業務負担増や技能・ノウハウの損失にもつながる為、いかにそれらを予防し、心身ともに健やかな状態を会社として支援できるかが、持続的な業績・企業価値向上を推進する上での課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康維持により、社員一人ひとりの業務パフォーマンス向上を実現し、社員がやりがいと誇りをもって新たな価値創造にチャレンジし続けることで、持続的な業績向上・企業価値向上を目指す
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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.yanmar.com/jp/about/company/power_technology/news/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■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	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	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	クラブ活動費補助				
(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		%

■ 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	健康面に配慮したヘルシーメニューの提供及び全メニューカロリー・塩分・脂質・炭水化物の表示を実施				
(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	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保が提供している個人向け健康ポータルサイトにて、スマホアプリを活用した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		%

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

	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	51.2	49.1	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	59.3	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.6	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	48.9	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	42.6	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	44.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.2	46.9	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	メンタルヘルス不調による休業者について、社員区別・新規/再発の経年変化を把握し、年代・休業期間・勤続年数との関係や生産状況との関係等の分析を行っているが、メンタルヘルス不調により休業となる従業員数が年々増加傾向にある。
	施策実施結果	管理職へのラインケア研修の実施に加え、メンタル不調者が多い年代へのセルフケア研修を実施。また全従業員へ不調が発生したら保健師へ相談するよう啓発を徹底した。
	効果検証結果	研修や啓発の効果もあり、保健師への相談件数は増加した。メンタル不調者への対応を早期に開始し対応していることから、休業者数の人員比率は低下傾向にある。
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：みのる産業株式会社

英文名：MINORU INDUSTRIAL CO.,LTD

■加入保険者：西日本プラスチック工業健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

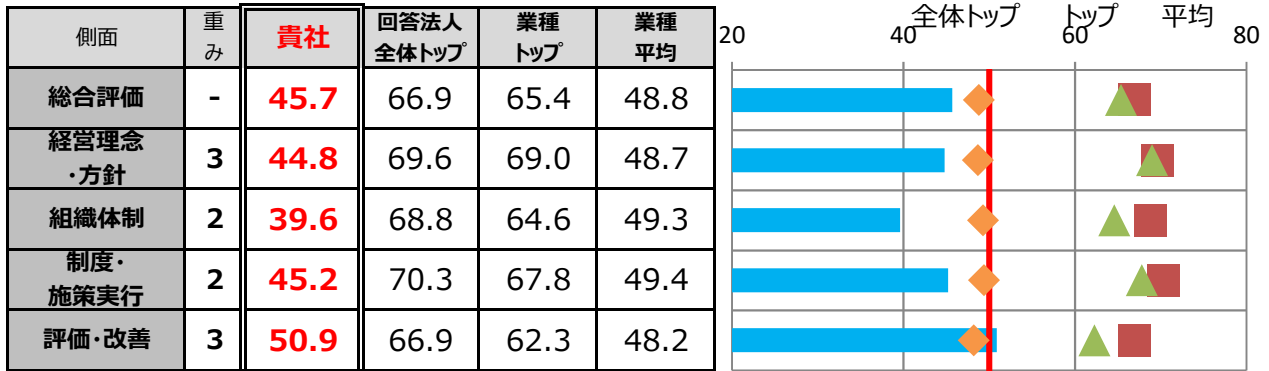
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.7** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



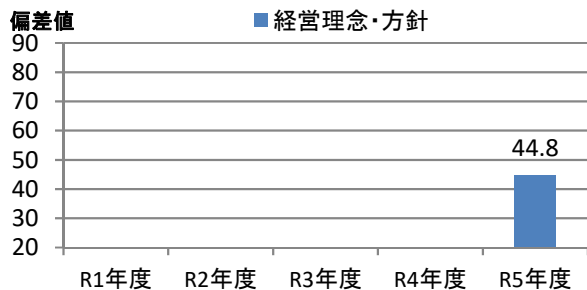
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

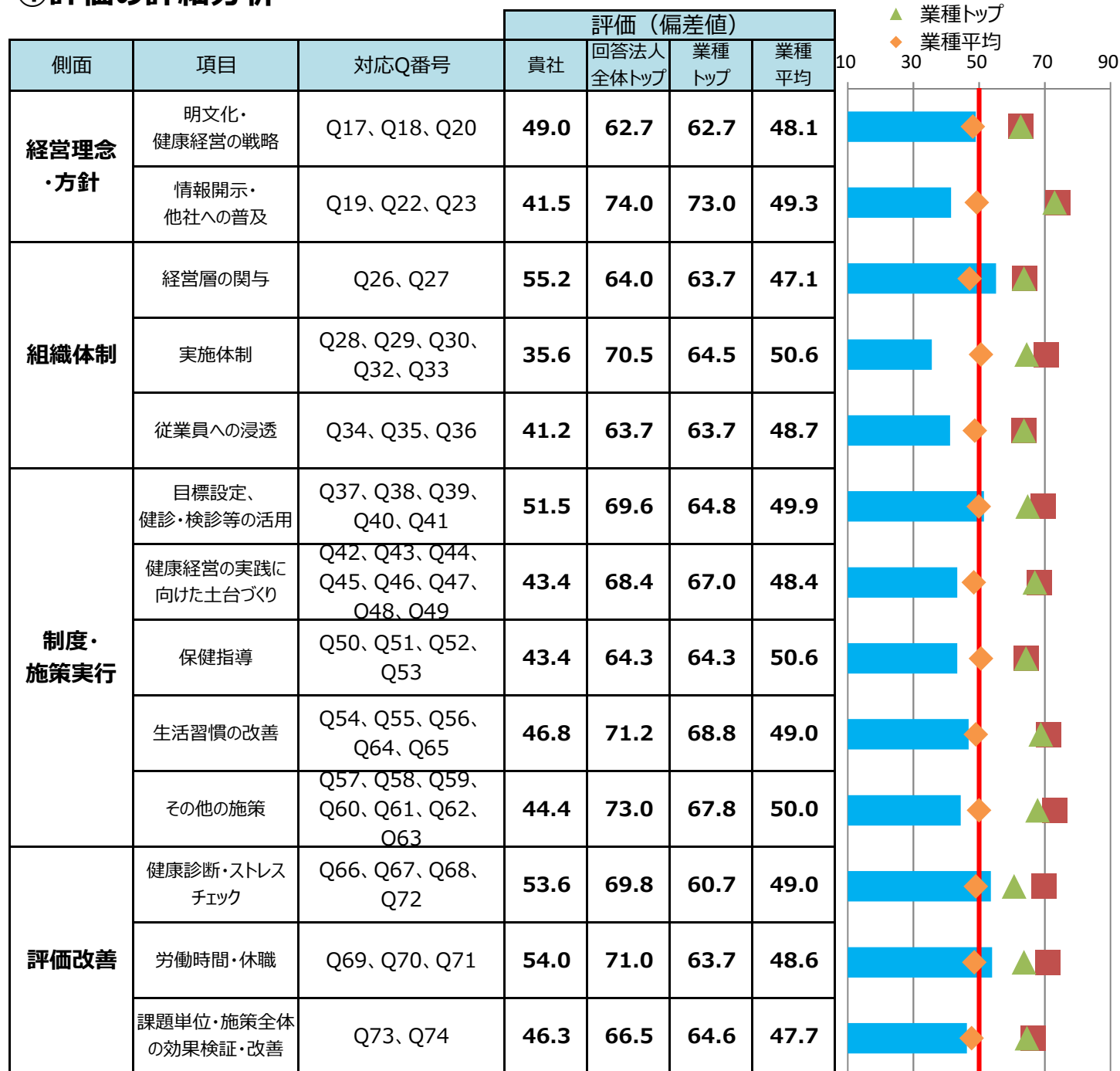
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	45.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営を進めているが、まだ各グループ会社毎の健康課題まで把握できておらず、グループ全体としての健康課題の抽出ができていない。
	健康経営の実施により期待する効果	グループ全従業員向けにアンケートを取り、経営層、健康経営推進委員会で課題を認識し、会社として取り組む課題を決定して、取り組み、PDCAを回していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 一人一人の健康に配慮した職場環境、設備が整備されていないため、社員の満足度が上がらず、離職の懸念がある状態であった。また、グループとして採用活動を行っているが、企業ブランドのイメージ戦略ができておらず、優秀な人材の確保が年々難しくなる状態であった。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員アンケートにより、各従業員、職場の課題を見つけ、解決していくことにより、従業員満足度が上がり、また健康で生き活きと働くことができ、離職率の低下につながる。また、健康経営をホームページ等でアピールすることで、働きやすい職場としての認知度があがり、優秀な人材を確保することができる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.minoru-sangyo.co.jp/company/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	80.0	%	(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	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンスカード制度を活用し、社内報や朝会などで多く送った人、もらった人、部署などを表彰している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(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	その他				
取組内容	社員食堂に関するアンケートを従業員に行っている。				
(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	60.0	%

■ 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	職場外のスポーツ施設等の利用費を月1000円まで補助している。				
(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	10.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	49.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.1	51.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	50.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.5	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	48.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	48.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	48.4	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	52.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.3	46.9	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	健康診断の受診率が低い部署があり、本人に受診をすすめるものの受診できていない状況が続き、本人としても企業としても健康課題の把握ができていなかった。
	施策実施結果	本人だけでなく、部署長への受診促進、受診予定日を決めてもらうようにした。
効果検証結果	予定受診日より遅れることはあったが、受診率の改善が見られた。86%から催促することによって、99.4%に上がった。	
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	感染症対策として、アルコール消毒、アクリル板設置、などを行ったが、ワクチンの接種後の副反応をおそれ、ワクチン接種率が上がらない状態であった。
	施策実施結果	ワクチン副反応休暇を設定し、ワクチンを接種後に副反応が出たものについては、有給休暇を付与することとした。
効果検証結果	ワクチンの接種率が上がり、コロナ・インフルエンザの集団感染率が下がった。	

※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。