

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：横河マニファクチャリング株式会社

英文名：Yokogawa Manufacturing Corporation

■加入保険者：横河電機健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

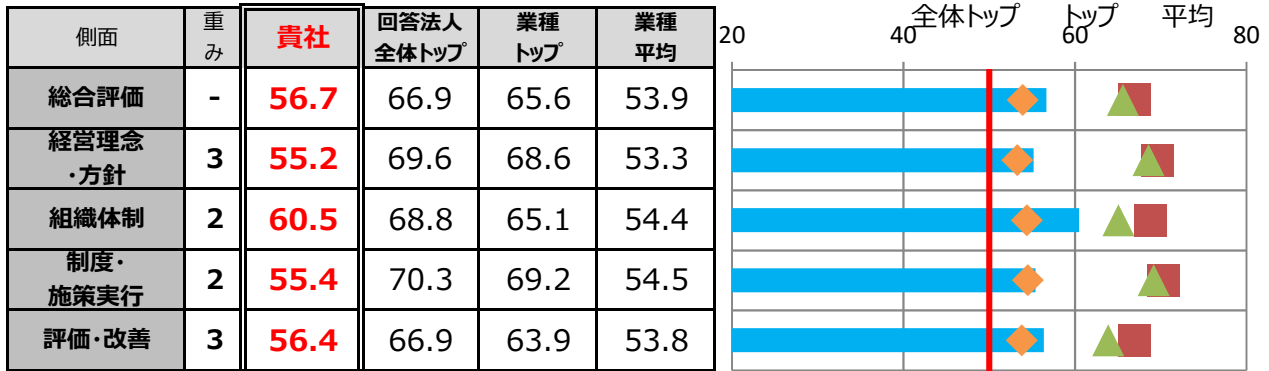
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.7** ↓1.7 (前回偏差値 58.4)

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

②評価の内訳



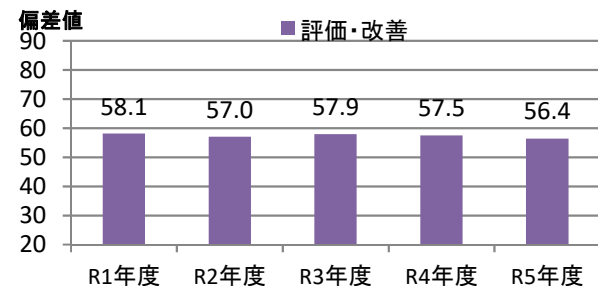
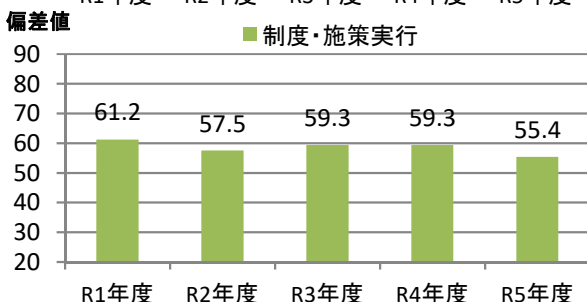
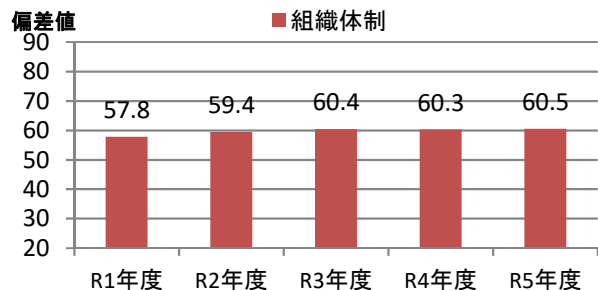
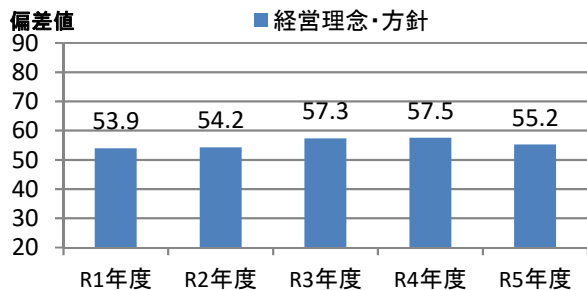
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

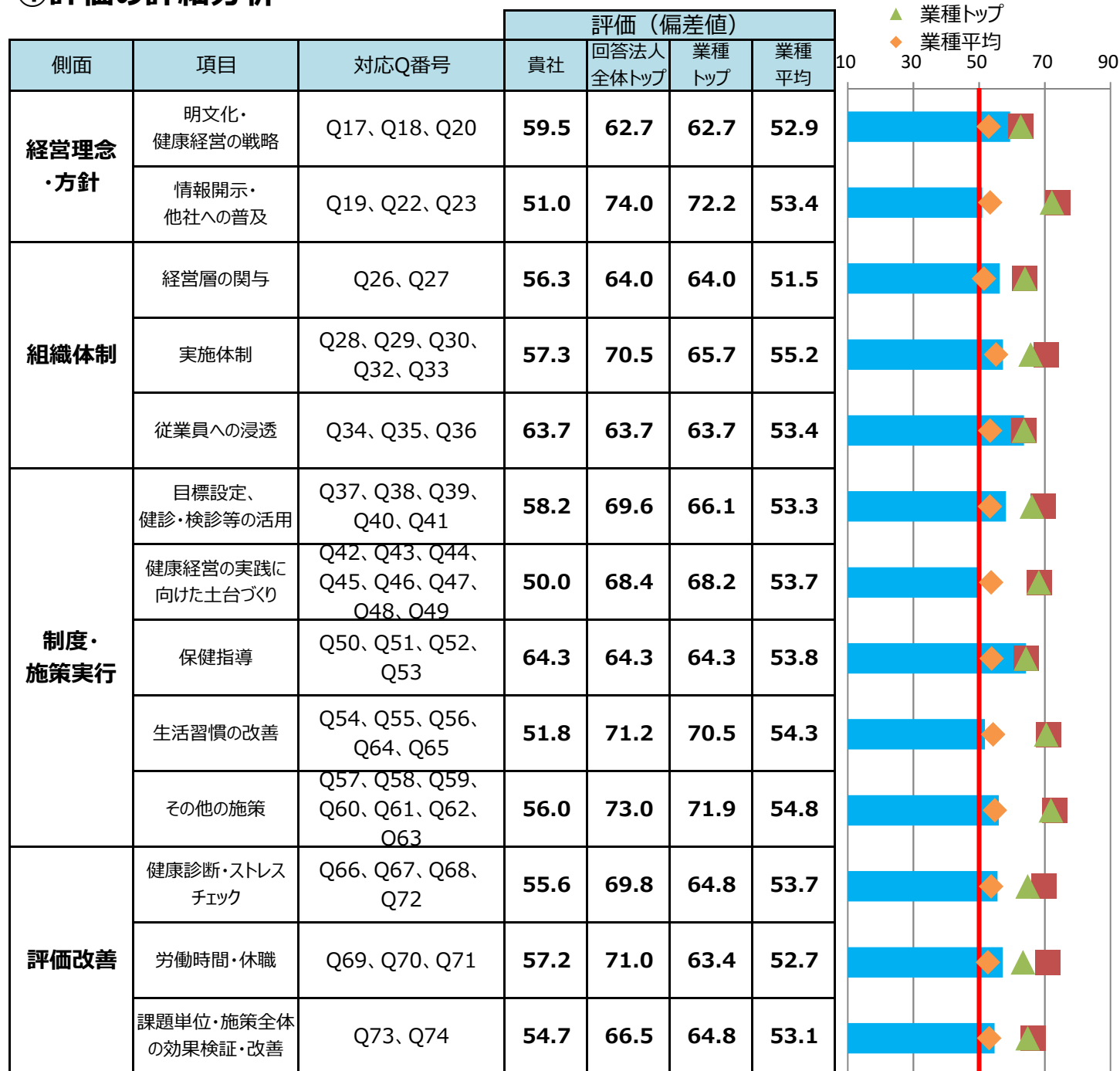
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	701~750位	601~650位	701~750位	951~1000位
総合評価	57.4	56.7(↓0.7)	58.5(↑1.8)	58.4(↓0.1)	56.7(↓1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 生産活動には健康が第一である。社員のやりがい、モチベーションの維持・向上のためには労使一体感が重要と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	トップ自らが社員との対話による協議、コミュニケーションツールからメッセージを配信することで、労使両輪でのパフォーマンス・ワークエンゲージメント向上、社内の風通しも期待する。協議内容についても中長期的な反映を目指す。
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 雇用期間の延長で、社員の平均年齢、高年齢層の割合が増加している。高年齢労働者が安全・安心して働ける環境づくり、心身の健康不安への支援は重要と位置づけている。
	健康経営の実施により期待する効果	職場環境改善推進は全年齢層に向けた効果にもなる。また高年齢労働者へのサポート体制の強化で、パフォーマンス維持、心身の健康不安への早期対応、解決に繋がることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.yokogawa.com/jp-yimg/about/safety/safety1/">https://www.yokogawa.com/jp-yimg/about/safety/safety1/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員間で感謝・賞賛を称え合うCoin！制度を使用し、利用率向上を目指して活動をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂ビュッフェ、週2回ヘルシーメニュー（魚や大豆等）提供。弁当提供の所はカロリーとバランスを考慮。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合主催のチャレンジウォーキングに参加している。				
(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	2.2	%

■ 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	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	53.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	高齢労働者数が増加している。シニア社員以降、アルバイト社員となった方(65歳以降)が2.5%在籍している。全国的にも高齢労働者の労災発生率が高まる傾向から健康保持への取組みが必要と考える。
	効果検証結果	初回の取組みであり数値化はされていない。労務課と協力し、対象者連絡を受け、産業医・産業保健スタッフが面談を行い、健康状態や健康面での不安について確認している。こうした取組みが、高齢者の安心・安全と災害の未然防止に繋がることを期待している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックでの高ストレス職場は低値を示してきているものの、点数に問題ない職場においても高ストレス者は存在し、改善点は存在する。集団分析を細分化し、情報共有することで、更なる職場改善に繋げる。
	効果検証結果	高ストレス職場は、2019年13職場、2020年3職場、2022年6職場であった。集団分析を細分化し、弱みの部分の傾向を把握できることで、ライン管理者がラインケアしやすいサポートを継続する。
施策実施結果	集団分析を敏速に行い、傾向を提供し、産業保健スタッフとのタイムリーな連携を行う。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友電装株式会社

英文名：Sumitomo Wiring Systems

■加入保険者：電線工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

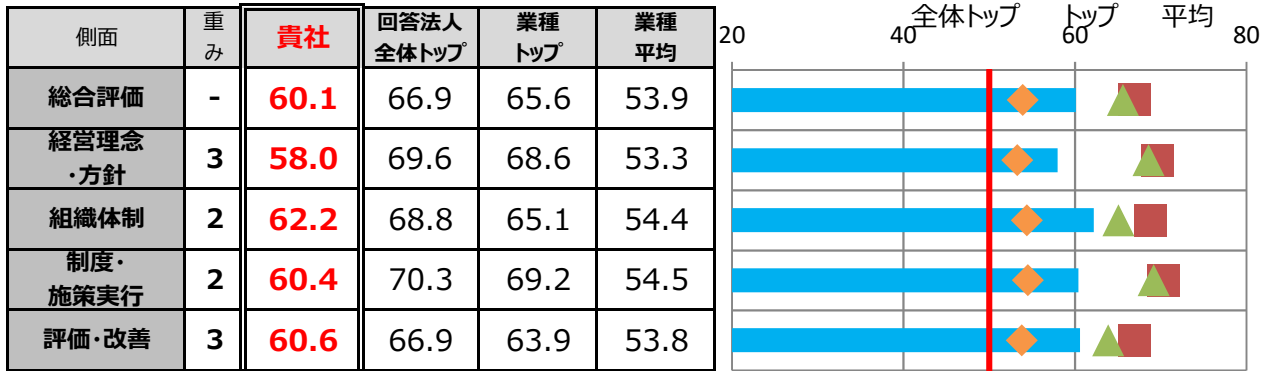
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.1** ↑4.1 (前回偏差値 56.0)

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

②評価の内訳



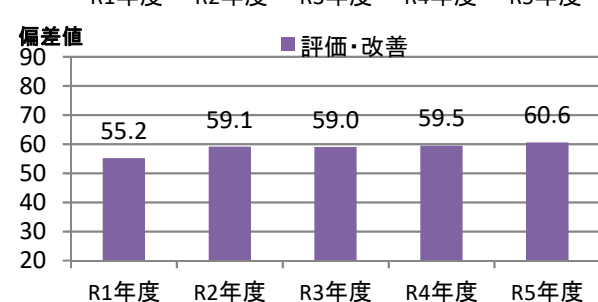
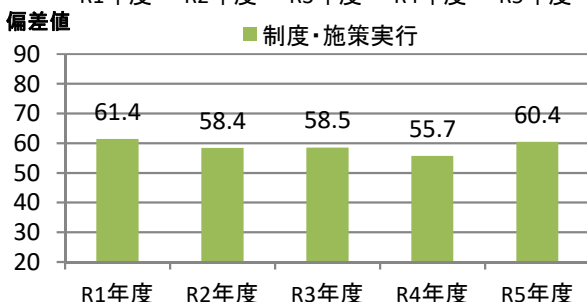
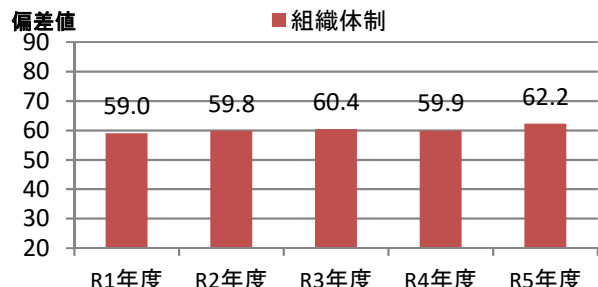
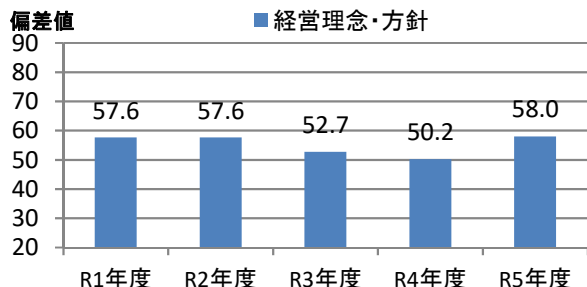
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

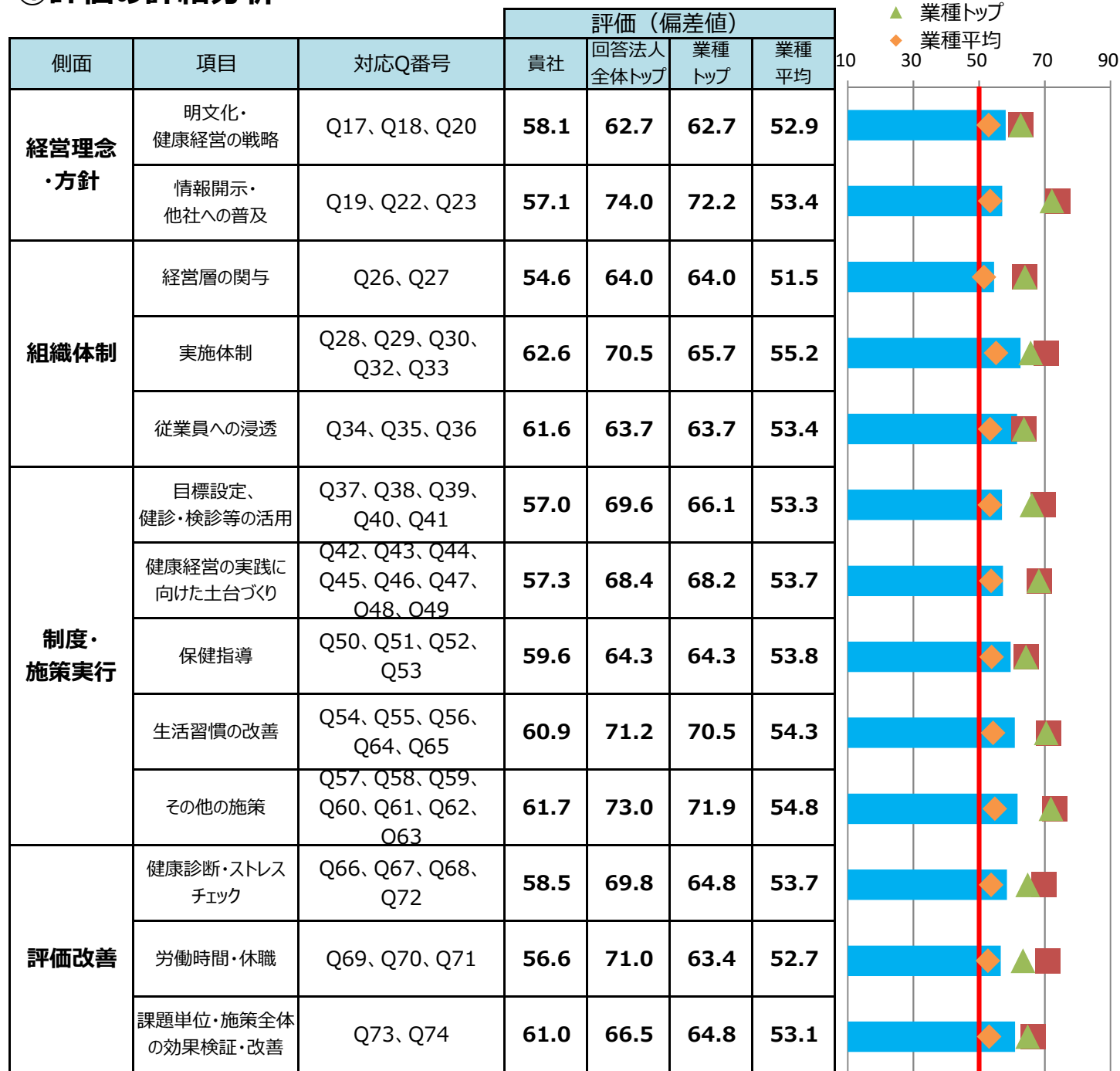
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	551~600位	701~750位	901~950位	601~650位
総合評価	57.9	58.7(↑0.8)	57.3(↓1.4)	56.0(↓1.3)	60.1(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社グループでは、製造業として過去よりモノづくりに関する取り組み（安全、品質）については徹底的に改善に取り組んできた。一方、従業員の健康については、健康診断、ストレスチェック、時間外労働削減等の取り組みは継続しているものの、「健康は個人の問題」という意識がまだ強い状況である。従業員一人ひとりが生き生きと長く働けるよう、会社が従業員の健康により積極的に関わり、従業員のパフォーマンス向上が急務である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の健康づくりを、安全や品質と同様に、企業が取り組むべき経営課題の一つとして捉え、企業全体で支援する企業文化の醸成を期待する。より良いモノづくり・企業の長期的な発展に繋げるため、具体的な指標としては、独自の7つの健康KPI（適正体重維持率、運動習慣保持者率、喫煙率、睡眠で休養保持者率、一般定期健康診断受診率、精密検査受診率、高ストレス者率）基準を設定し、中期計画である2025年度達成を目指す。</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>グローバル事業の持続的な発展のために、「全ての人が、働きがいに溢れ活躍する会社」を実現させることが、当社の経営課題の一つである。今後労働生産年齢人口が減少し、雇用の流動化が進む中、組織をより活性化させることで、解決の一助としたい。一人ひとりの従業員が働きがいを感し、生き生きと健康で長く働ける状態を、健康経営に基づく組織体制や、種々の取り組みによって実現させたい。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が生き生きと健康で働ける状態の実現を期待している。隔年実施の従業員意識調査結果から『働きがい・モチベーション』カテゴリの「働く誇り」「仕事のやりがい」の点数が低下傾向にあり、且つ他社と比べてもやや下回っている状態。同調査においては、制度面等の従業員の「働き易さ」は十分に評価が高いため、健康文化を醸成し、働きがい向上に全社一体で取り組み、これら数値の上昇及び他社水準を超えることを目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.sws.co.jp/csr/2022.html">https://www.sws.co.jp/csr/2022.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	<a href="https://www.sws.co.jp/csr/98747665131737be0894175a0387ec95fd4bc8f2.pdf">https://www.sws.co.jp/csr/98747665131737be0894175a0387ec95fd4bc8f2.pdf</a>			
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	<a href="https://www.sws.co.jp/csr/98747665131737be0894175a0387ec95fd4bc8f2.pdf">https://www.sws.co.jp/csr/98747665131737be0894175a0387ec95fd4bc8f2.pdf</a>			
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	グループ報をアプリ化し、会社と従業員双方の情報発信可能なプラットフォームとして、従業員へ周知している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎年アスリート社員考案の健康メニューを食堂施設のある拠点で提供し、食を通じた健康意識啓発を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(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	各地区にてワンデー～長期（234日）のウォーキングイベントを開催し、気軽な運動機会を定期的に設けている				
(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	7.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.8	%

※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	53.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.7	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社では従業員の働きがい向上を企業課題の一つとして捉え、様々な働き方見直し取り組みを行ってきた。一方、コロナ禍で通常以外の業務が増え、長時間労働が一部常態化し、2021年度は年間延べ1,085名が60Hを超える時間外労働をしている状況であった。従業員意識調査（隔年実施）からも、長時間労働と「働きがい」に相関があることが分かったため、健康障害防止と併せ、60H超過者削減の取り組みを実施した。
	効果検証結果	毎月役員会合で部門別時間外状況（時間外60H/月超過者状況）を報告し、トップダウンで業務改善を依頼。労働組合とも年3回時間外専門委員会で協議し、時間外抑制に加え、有休取得促進対策も労使一体で推進した。  60H/月超過者数は、2021年度1,085名→2022年度601名（約45%減）と大幅低減出来た。また有給休暇取得率も80%（16日取得）目標に対し、2021年度76.5%（15.3日）→2022年度85.0%（17日）に向上出来た。従業員の働きがい向上効果は、2023年度10月実施の従業員意識調査で検証する。今後も経営層・労働組合と一体になった働き方見直しを継続し、従業員の健康維持にも努める。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社は従来より全国平均よりやや喫煙率が高く、2020年の健康増進法改正に伴い、屋内喫煙所の廃止、喫煙場所の縮小等の受動喫煙対策及び啓発を行ってきた。しかしながら、特に製造拠点等においては、なお全国平均よりも高い喫煙率の状態にあった。そこで、健康経営の取組を進める中で、「従業員の喫煙率低下」を重点取組事項の一つとし、KPIの目標値を定め、全社取組・各製造拠点独自取組を毎年実施している。
	効果検証結果	世界禁煙デー全拠点全面禁煙、従業員喫煙意識アンケート、社長・産業医対話で禁煙対策の重要性を伝える取組を実施。また、受動喫煙対策として喫煙所閉鎖（3拠点）、加熱式煙草限定エリア設定（1拠点）を行った。  2022年度喫煙率は25.4%（前年度26.2%）と、2018年度と比較し2.7%（約200名程）の低減効果があった。また、2022年度の喫煙者内訳より、性差（男性：30.6%、女性5.9%）、拠点差（事務系：21.7%、製造系：34.2%）、年齢差（20代：19.0%、50代：29.6%）等があるため、禁煙導入効果の高い方への個別アプローチ、喫煙環境見直し等の全社アプローチを継続実施する。

※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：P H C 株式会社

英文名：PHC Corporation

■加入保険者：PHC健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

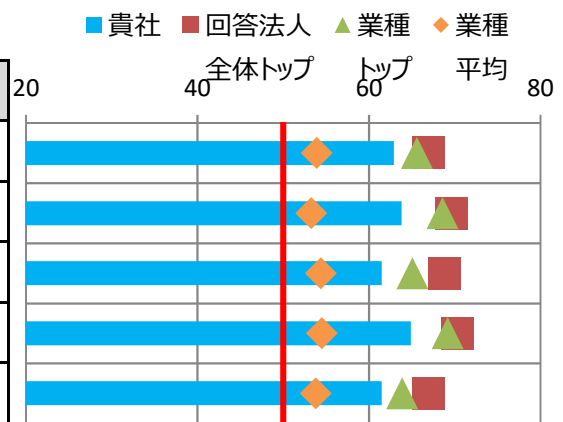
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.9** ↑1.6 (前回偏差値 61.3)

※「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	-	<b>62.9</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>63.8</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>61.5</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>64.9</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>61.5</b>	66.9	63.9	53.8



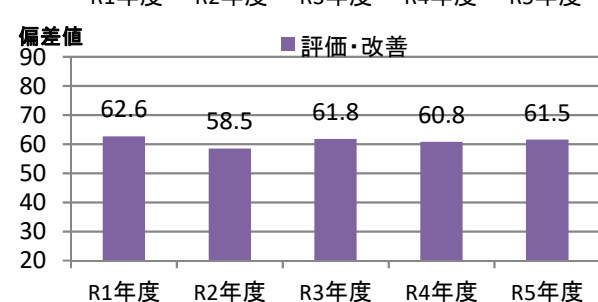
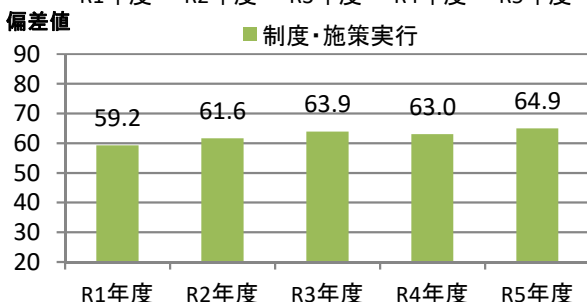
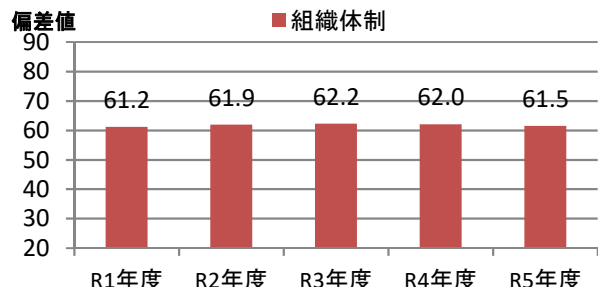
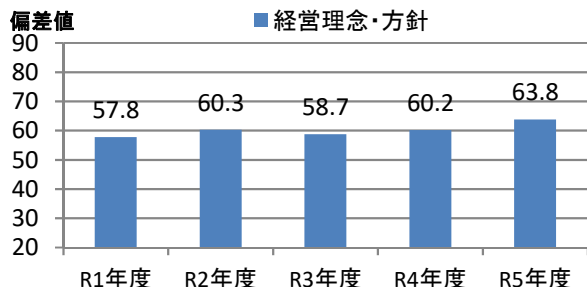
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

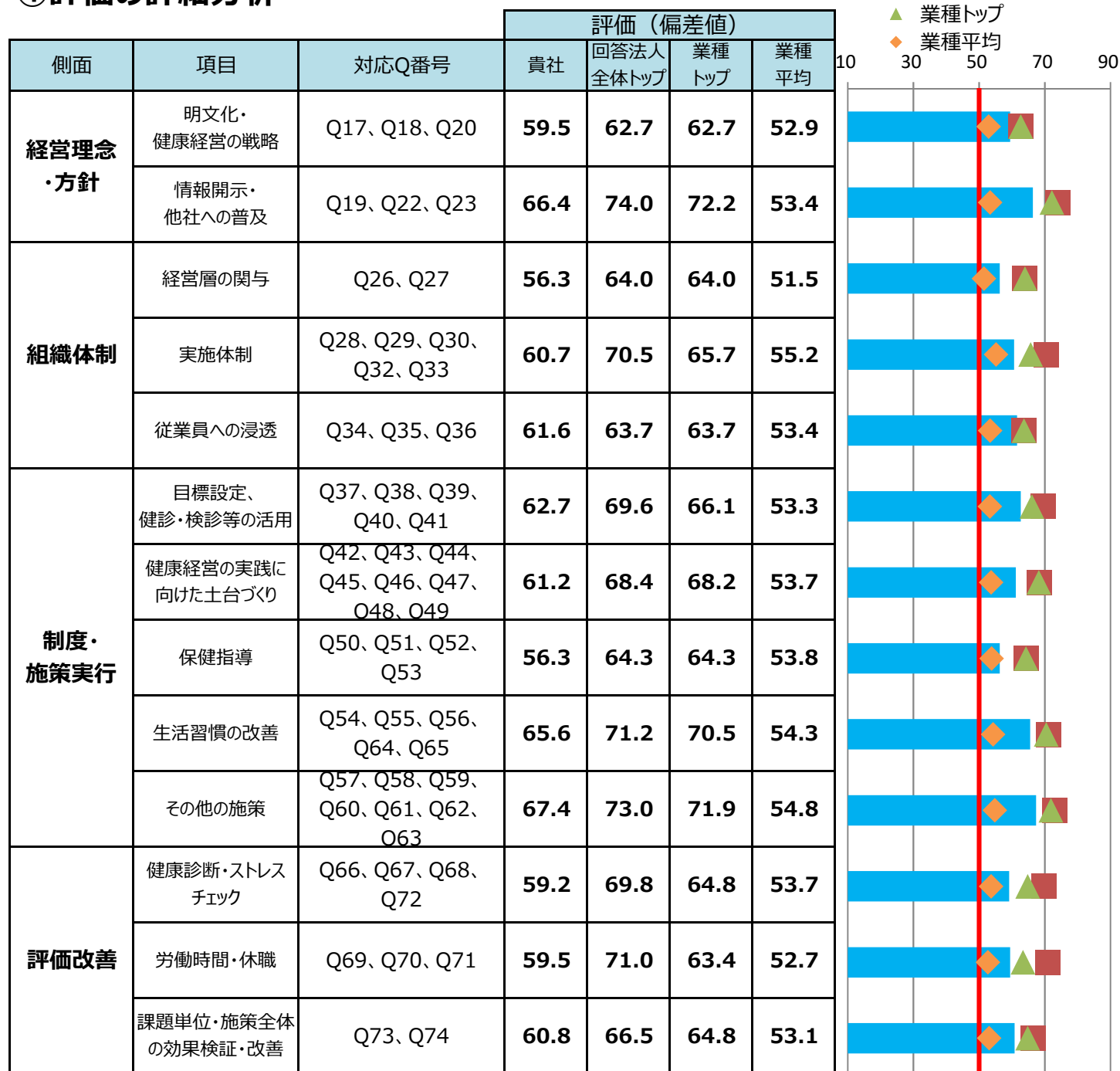
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	351~400位	251~300位	351~400位	201~250位
総合評価	60.2	60.3(↑0.1)	61.4(↑1.1)	61.3(↓0.1)	62.9(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 医療機器メーカーである当社は、製品・サービスの安定供給について社会的にも重い責務を有している。こうした中において従業員の平均年齢は年々上昇し、身体機能の衰えに起因すると思われる傷病休職・休業者が目立つようになった。対策を講じなければ製品不具合の多発や労働生産性の低下などを引き起こし、業績悪化及び当社企業価値の毀損に発展しかねない。ゆえに、従業員の健康増進は重要な経営課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	傷病休職・休業の減少による労働生産性向上、代替人員の確保に伴う人件費増の回避を期待している。具体的な指標は、従業員全体の総所定稼働日数に占める傷病休職者の所定稼働日数の割合（2022年度は0.46%、2,356日）を採用。これを2028年度までに0.4%以下としたい。また、疾病の早期発見・早期治療による傷病休職の防止と迅速な復職のため、精密検査受検率100%（2022年度は88.1%）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 具体的にはプレゼンティーズムの改善である。当社の競合相手は基本的に欧米の巨大企業であり、彼らとの競争を勝ち抜くにはこれまで以上に効率的な働き方と高い成果の発揮が求められる。業務効率が低く成果に乏しいとしても、従業員が出社していれば賃金支払いの義務が生じる。これは経営目線での“費用対効果”が悪いと言わざるを得ない。プレゼンティーズムの改善は傷病休職・休業の削減にもつながるので、積極的に取り組みたい。
	健康経営の実施により期待する効果	短期・直接的には、就業時の集中力向上や残業時間の削減を期待している。様々なデータや資料から総合的に判断すると、当社従業員は睡眠、飲酒、食生活、運動習慣、肥満の項目で問題を指摘される傾向がある。一例として、過度の飲酒により睡眠の質と量が低下、寝不足のため仕事に集中できないケースが考えられる。睡眠改善プログラムの導入により、睡眠で十分な休養がとれている人の割合を5年以内に80%まで引き上げたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.phchd.com/jp/phc/corporate/health">https://www.phchd.com/jp/phc/corporate/health</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.phchd.com/jp/phc/corporate/health">https://www.phchd.com/jp/phc/corporate/health</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.phchd.com/jp/phc/corporate/health">https://www.phchd.com/jp/phc/corporate/health</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.phchd.com/jp/phc/corporate/health">https://www.phchd.com/jp/phc/corporate/health</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	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	83.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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SNSとして「Viva Engage」を提供。当社グループの国内外従業員の全員が投稿・閲覧可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	日常の食事についてアプリに登録すると健康ポイントが付与される。食生活のセルフチェックなども可能。				
(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	2.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	社内での体力年齢測定会、年2回のウォークラリーイベント（達成度等に応じて健康ポイントを付与）の開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	84.5	%

※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	62.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	様々なデータや資料から総合的に判断すると、当社従業員は睡眠、飲酒、食生活、運動習慣、肥満の項目で問題を指摘される傾向がある。一例として、過度の飲酒により睡眠の質と量が低下、寝不足のため仕事に集中できないケースが考えられる。運動習慣が定着していないことが肥満の一因となっている可能性もある。こうした状況を放置すれば従業員の生産性低下や転倒事故の増加を引き起こすため、改善に向けた取組みが必要である。
	効果検証結果	運動習慣定着のため、体力測定会や年2回のウォークラリーイベントなどを開催。参加すると健康ポイントがもらえるウォークラリーの場合、2022年度に1回以上参加した従業員は368人だった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	新型コロナウイルスの世界的な流行が始まるまでは7割前後で安定していた年次有給休暇の取得率が、2020年度は61.8%と急激に悪化した。原因として、新型コロナ流行に伴う各種対応の発生、ならびにコロナワクチン保管用の超低温フリーザーの緊急・大量生産が考えられる。
	効果検証結果	従来は年10回だった半日年休の取得回数上限を年14回に引き上げるとともに、年休取得状況の定期的な確認や取得日数が少ない社員への取得勧奨を行った。このほか、在宅勤務やオンライン会議の推進などがある。
	効果検証結果	2022年度の年次有給休暇取得率は76.8%であり、新型コロナウイルス出現前の取得率を上回る良好な結果となっている。2019年度に17.0日だった年間平均取得日数も、2022年度では19.2日に増加した。その一方で、月間所定外労働時間は増えていない。在宅勤務やオンライン会議が当たり前の環境になったことで、自然と業務効率化や労働時間の適正化が図られ、年次有給休暇の取得促進につながったと思われる。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：プライムアースEVEナジー株式会社

英文名：Primearth EV Energy Co.Ltd

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

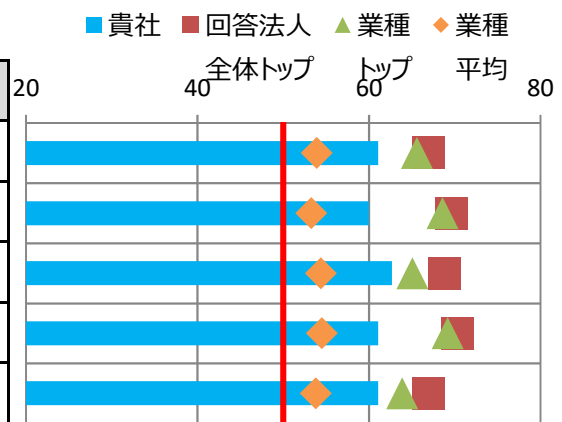
■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.1** ↑3.7 (前回偏差値 57.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>61.1</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>60.0</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>62.7</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>61.1</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>61.1</b>	66.9	63.9	53.8



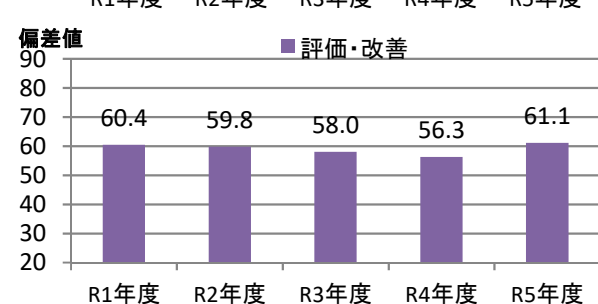
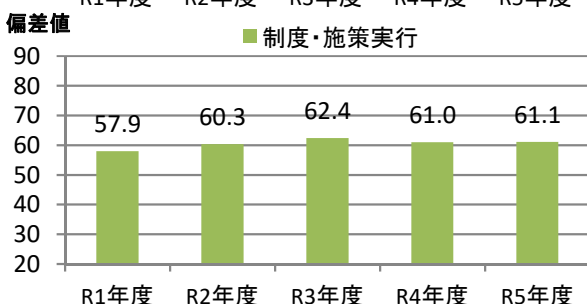
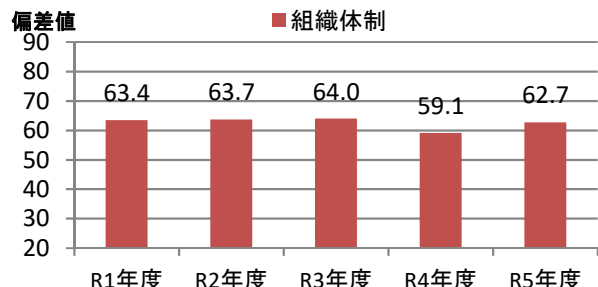
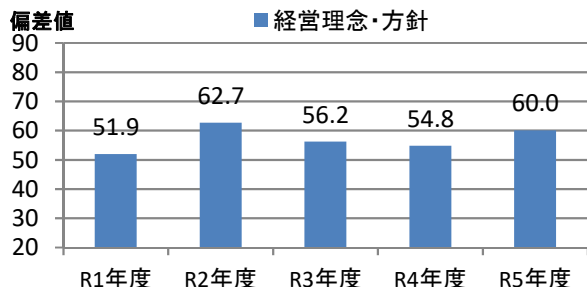
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

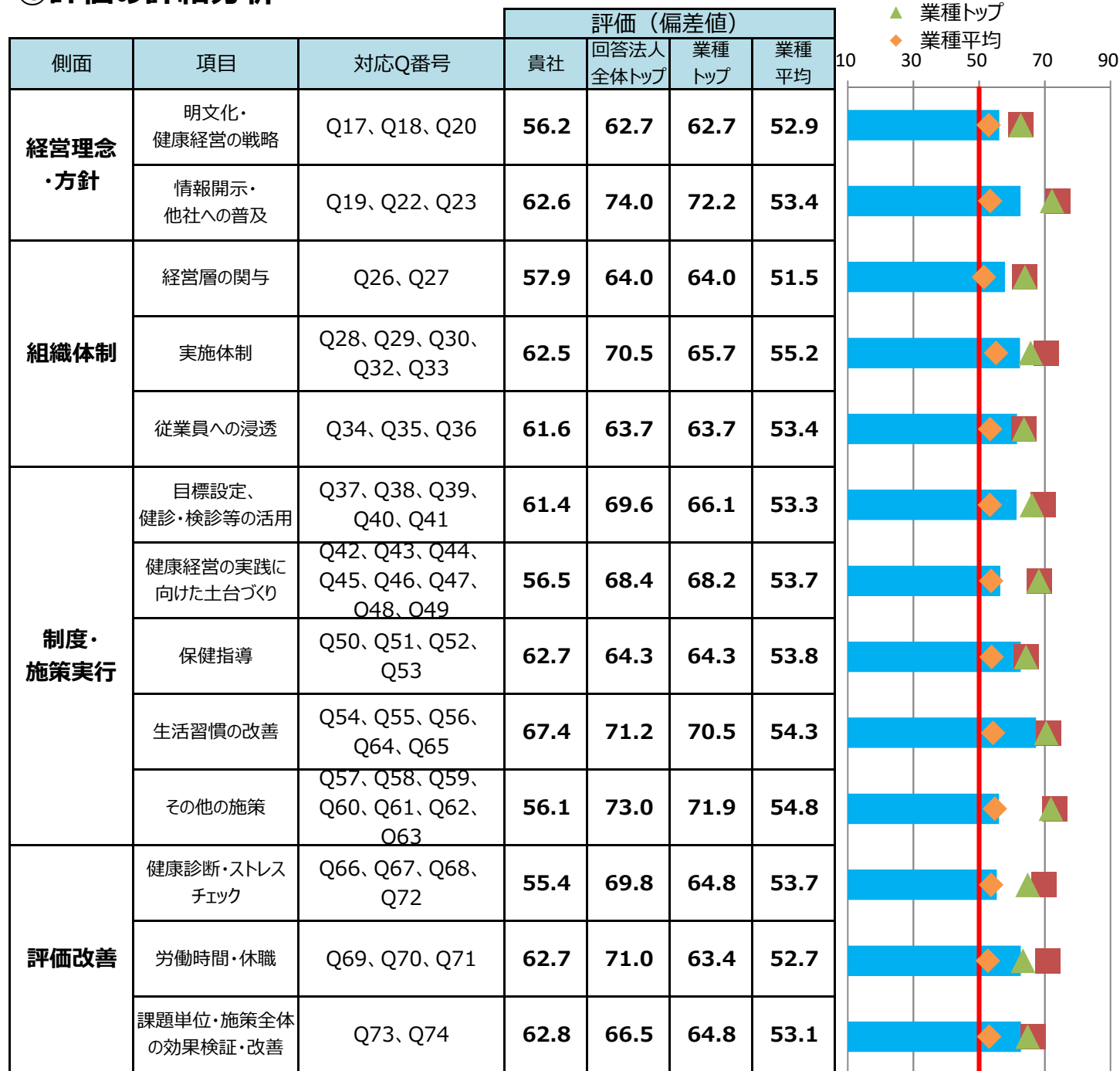
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	201~250位	451~500位	801~850位	501~550位
総合評価	58.0	61.6(↑3.6)	59.5(↓2.1)	57.4(↓2.1)	61.1(↑3.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社が持続的な発展をしていくには、社員一人ひとりが心身ともに健康で、個々の能力を発揮できる環境を整え、業務パフォーマンスを向上させる事が重要であると考え、課題認識をしている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を進める事で、従業員の健康状態が改善される事を期待。 具体的な指標：適正体重維持者率（BMI 18.5～25未満の従業員比率）の改善（2026年度：社員の適正体重維持者率68%を目標）。 従業員のBMIの改善を図る事で、生活習慣病やさまざまな病気のリスク軽減効果を期待。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.peve.jp/sustainability/health/">https://www.peve.jp/sustainability/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	健康イベントの中で、「家庭や職場などで感謝の言葉を伝える」という目標を定め、達成者にはポイントを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.1	%

■ 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	健康イベントの中に「食生活改善部門」があり、毎日野菜を食べる、朝食を毎日とる、などを目標に実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康イベントの中に「運動不足解消部門」があり、1日8,500歩を歩くなどを目標にし実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.8	%

■ 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	26.7	%
限定しない	○	全従業員の	9.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	現状把握：2020年度 ・特保対象者率 9.6% ・特保対象者平均BMI 26.5⇒特保完了時平均BMI 26.2 (0.3改善) ・特保実施完了時のBMI改善者率 41.8% 課題：特定保健指導の改善効果は認められたので21年度は更なる改善が課題。 分析する中で支援回数と体重減少に相関性があるのではと意見が出たことから、21年度は支援回数を増やした 集団の体重減少の定量的な効果確認を実施。
	施策実施 結果	実施内容：特保対象者の内、PCを普段利用する従業員に対し特保面談以外に保健師より支援メールを送信 平均体重の変化：支援メール送信者▲1.8kg減少（特保対象者平均▲0.8kg減少）
	効果検証 結果	支援回数増加と体重減少に相関性があると、定量的に効果確認ができたため（支援回数増加効果：▲1.0kg 減少）、次年度以降はPCを利用しない従業員に対する効果的な保健指導を検討していく予定。 2021年度 ・特保対象者率 9.6% ・特保対象者平均BMI 26.5⇒特保完了時平均BMI 26.3 (0.2改善) ・特保実施完了時のBMI改善者率 56.9%（20年度より15.1%改善者率向上）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サン電子工業株式会社

英文名：Sun Electronic Industries Corp.

■加入保険者：サンヨー連合健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

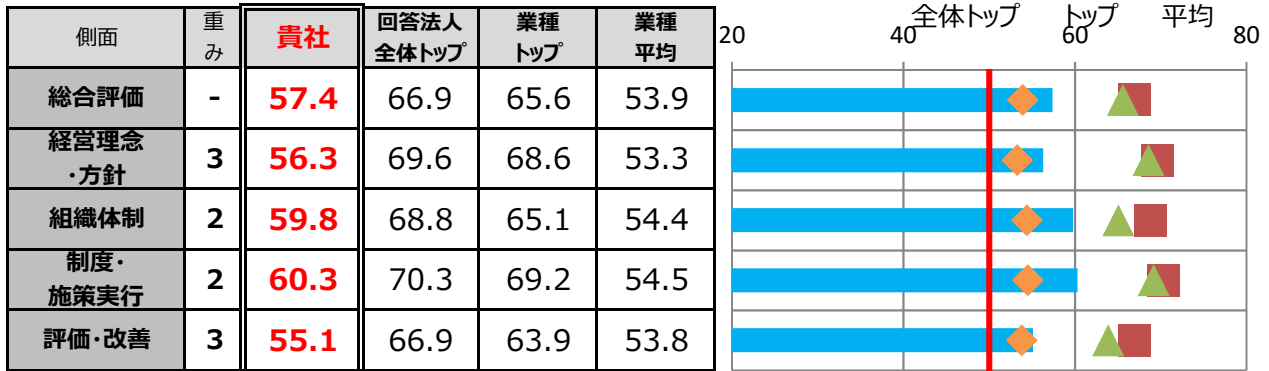
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.4** ↓0.4 (前回偏差値 57.8)

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

②評価の内訳



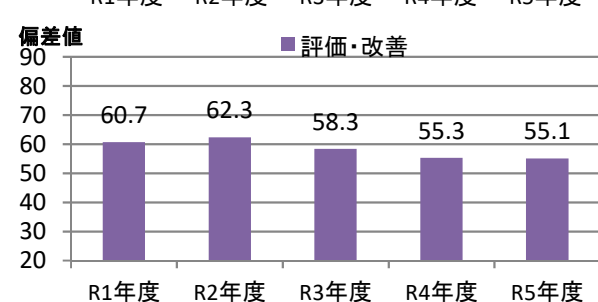
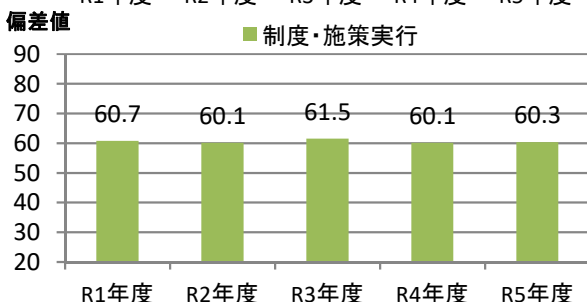
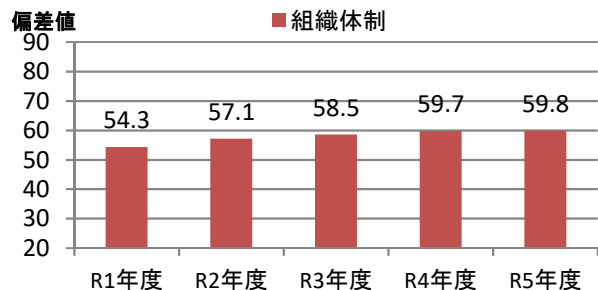
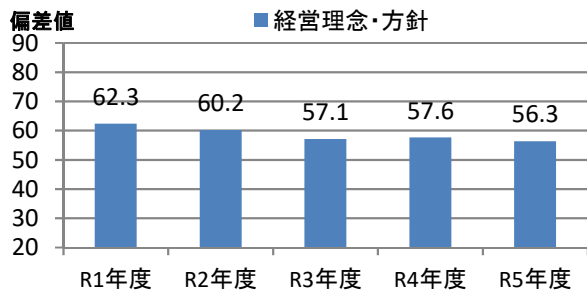
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

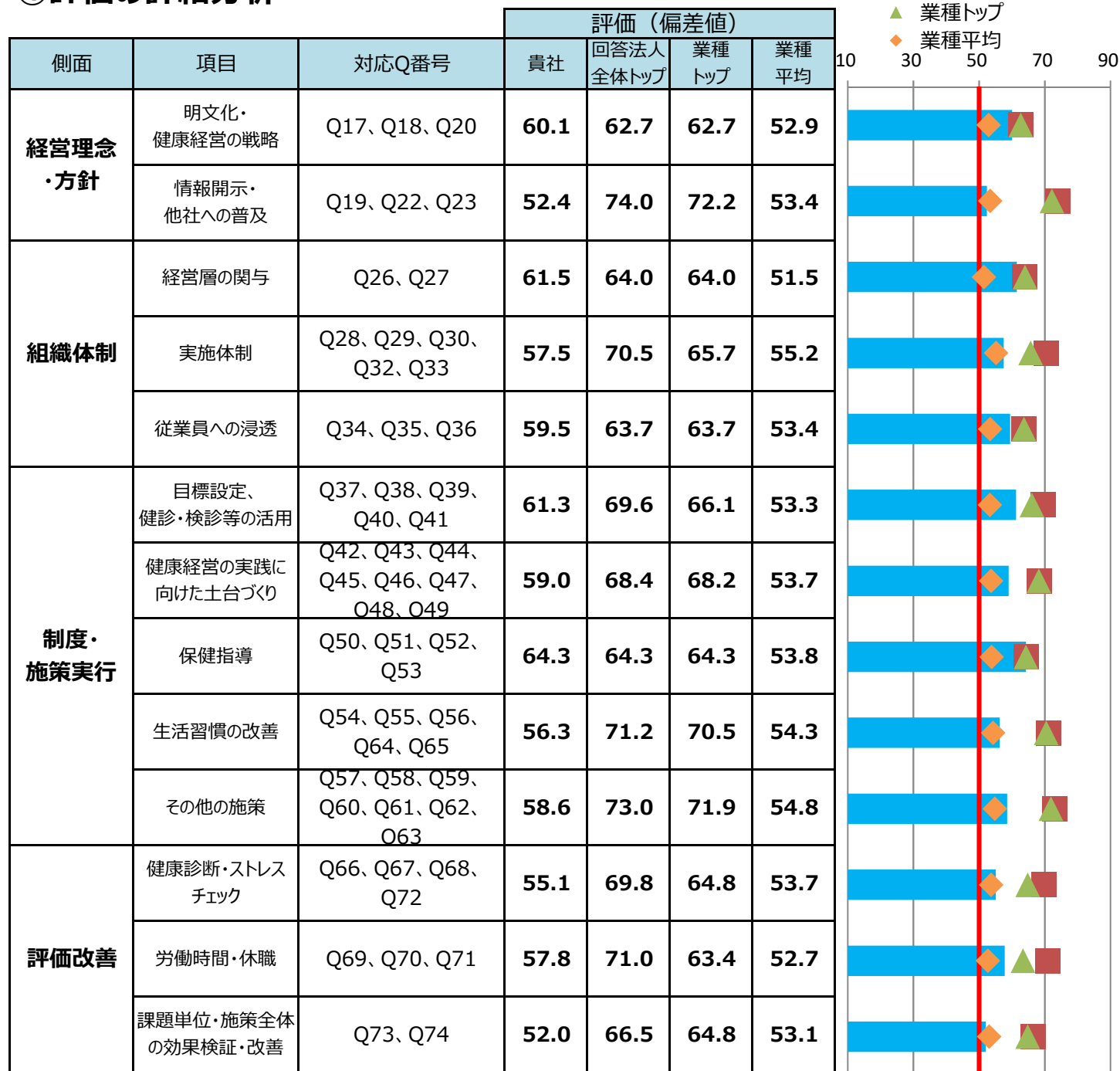
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	351~400位	551~600位	751~800位	851~900位
総合評価	59.9	60.2(↑0.3)	58.6(↓1.6)	57.8(↓0.8)	57.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>疾病・症状を抱えながら出勤もしくは就業できない社員が増加傾向にある。不調者の周りの社員がフォローするために仕事の負担が増加し、疲労の蓄積といった二次的な影響がでている。これにより、業務遂行能力や労働生産性の低下を招いており、改善が必要である。</p> <p>傷病による体調不良での能力低下があると感じた比率が1年間で73.7%おり、比率を下げるのが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康課題の知識向上の時間を設け啓蒙活動の実施や残業時間を把握し社員が健康を害する前にセルフケアを行い、心身ともに健やかに働くことができる環境を整えたい。</p> <p>健康な社員が増加すると組織が活性化し、仕事の効率・生産性が向上するという好循環を生み、最終的には業績がアップし、事業の安定に繋がる</p> <p>目標としては傷病による体調不良での能力低下があると感じた比率が60%以下を目指す</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>体調不良やメンタルヘルス不調で離職する社員が一定数おり、人材定着についての課題の一部としてある。</p> <p>社内アンケートでの健康経営の施策に対する満足度は70.6%で、満足度向上によって在籍者の定着率を上げることが期待できる。</p> <p>2022年度の新卒定着率は72%であり、定着率を上げることが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営で施策を実施し、在籍社員の心身の健康を保持増進できることを期待する。</p> <p>また、健康経営を実施している企業というのはプラスに繋がり、在籍社員や求職者の満足度が向上する。</p> <p>最近では健康経営優良法人を取得している企業特集等が生まれ、在籍者、求職者のみならず社会的な好感度が上がり、社員の定着率上昇が期待できる。</p> <p>健康経営の施策満足度80%以上・今後の新卒定着率80%を目標とする。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.sunelec.co.jp/jp/company/health/">https://www.sunelec.co.jp/jp/company/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	毎日の近隣の清掃活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保加入者に食事等に関する情報を見たり、食事の記録を付けることができるアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(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	健保加入者には歩数でポイントが溜まったり、運動に関する情報を見ることができるアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	繁忙期に残業時間過多になってしまい、心身に不調が出る社員がいた また近年健康経営を進めるにあたり、プライベートを充実させてワークライフバランスを保つためにも長時間労働の減少が課題である
	施策実施結果	管理職へ部署内の残業時間を知らせたり、適正な人員配置の為に配置転換を行った その結果、2021年度は45時間以上の長時間労働者が45名いたところ、2022年度は11名まで減少した
効果検証結果	結果として長時間労働は減少傾向にある 長時間労働が減少した結果、プライベートの時間が多く取れるようになり社内アンケートでの生きがいや趣味がありますかの項目が76.4%から79.0%へ向上した それによる心身の不調を訴える社員が減少することを今後期待したい	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康保険組合内でみて喫煙率が高い 病気等へ繋がる可能性があるものは極力無くす必要がある 喫煙率の目標が25%以下を目指して毎年施策を行っているが、昔からの習慣で喫煙を続けている社員が多く、中途入社で元々喫煙している人が入社することも多く、喫煙率上昇の原因にもなっている為、継続的に喫煙セミナーの実施が必要である
	施策実施結果	喫煙場所及び喫煙時間を社員に周知。セミナーを行い参加できない社員ヘントラ内・食堂でセミナー動画を流して全社員が参加できるよう環境整備した結果喫煙率2021年度30.8% 2022年度29.4%と減少
効果検証結果	今年度は健康経営アンケート内に直近1年間で禁煙を開始したかの設問を導入、現在禁煙に挑んでいる社員数が分かり、施策の効果が出ているかが分かるようになった また、喫煙率が高い傾向の一つに中途入社で元々喫煙者だった人も多いことが分かった 継続的に喫煙に関するセミナーを実施し少しずつ喫煙者が減少傾向にある	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立アイイーシステム

英文名：Hitachi IE Systems Co.,Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

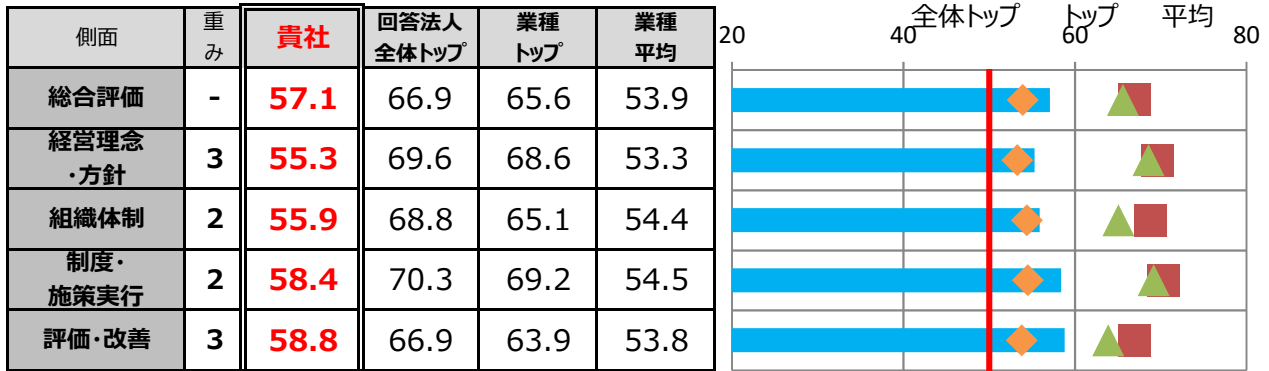
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.1** ↑5.3 (前回偏差値 51.8)

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

②評価の内訳



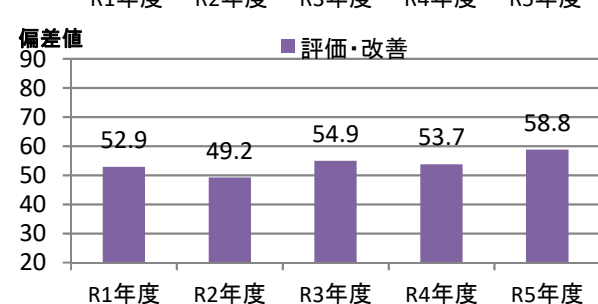
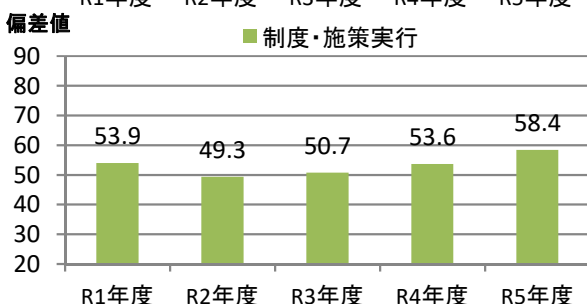
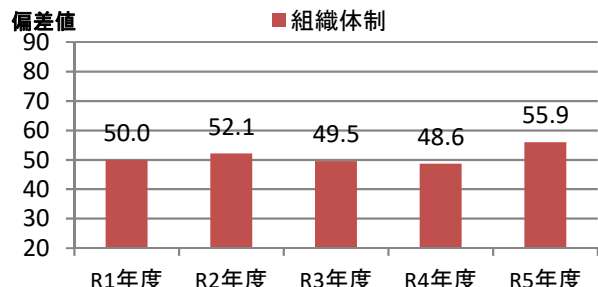
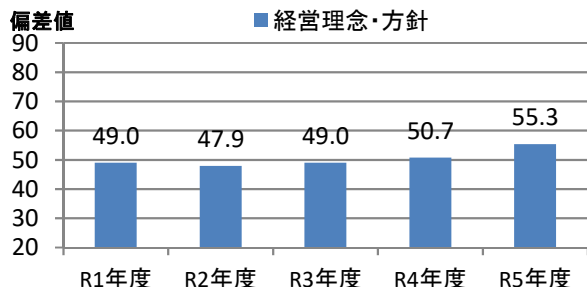
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

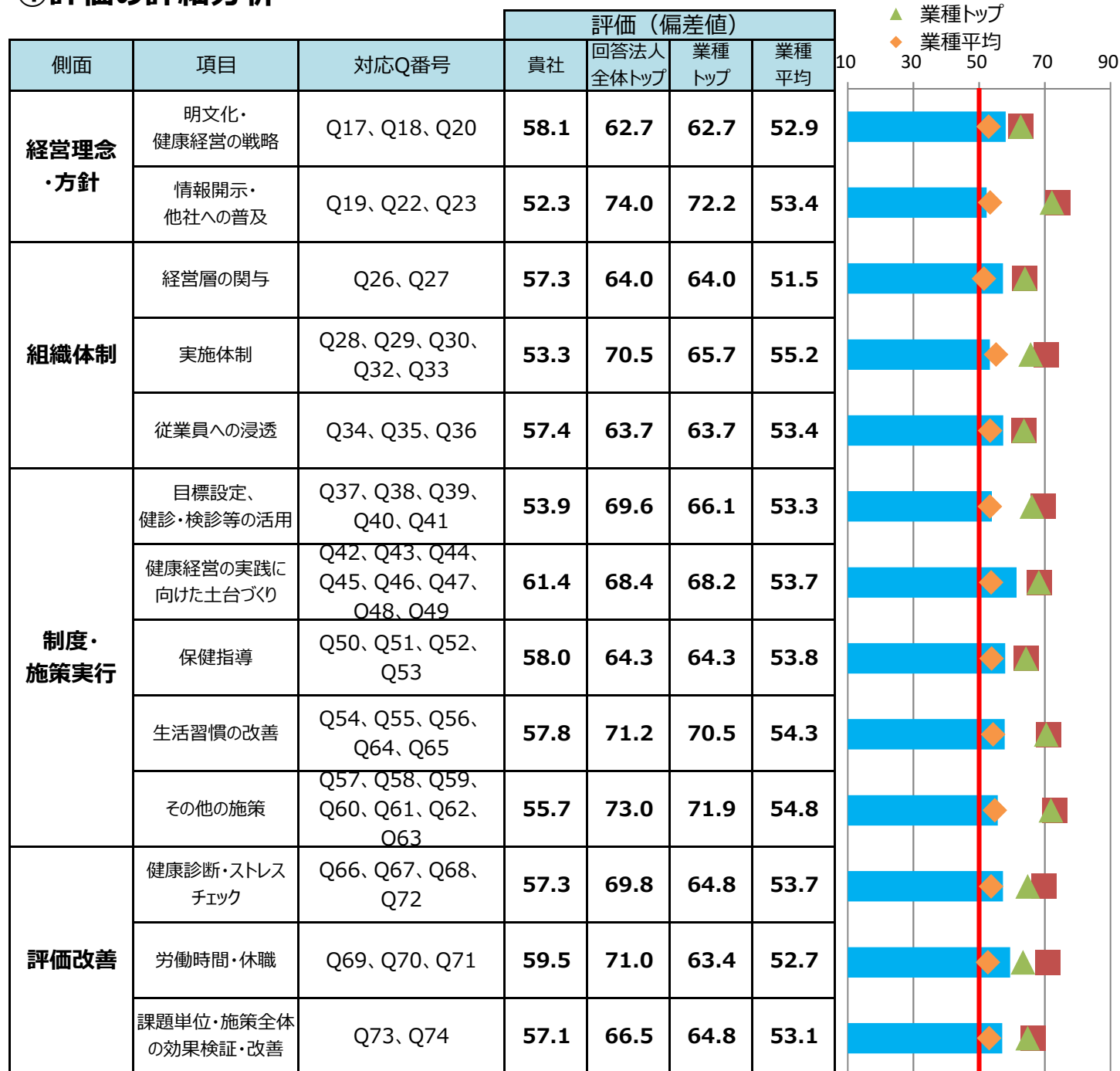
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	1401~1450位	1451~1500位	1451~1500位	901~950位
総合評価	51.4	49.4(↓2.0)	51.2(↑1.8)	51.8(↑0.6)	57.1(↑5.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>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。 従業員が充実した社会生活を送るためには、安全と健康が何よりも大切であり安全と健康を重視した経営活動を推進し、心身ともに健康で働ける会社をめざす。 また、ワークライフバランスの推進による働きやすい職場環境の構築により職場の活性化を図り、より一層の健康経営の取り組みの推進が必要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康管理・増進の推進により、従業員の健康意識向上に伴い、疾病発生率低下に伴う生産性の向上が図られる。 また、メンタルヘルスケア施策により職場環境の改善やメンタル疾患発生率の低下を図ることが出来る。 健康経営を推進し、より一層安全で健康に働ける会社をめざす。 ・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>企業が継続的な成長をめざす上では、組織活性化を図り、仕組みの上から力強い組織づくりを実現することが必要であり、また、共通の理念に基づいて社員が主体的に活動できる状態をつくる必要がある。 経営理念や経営ビジョンの共有、従業員の自発的な行動、円滑なコミュニケーション及び生産性向上を図る必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員全員が組織の目標と自身の業務目標を的確にとらえ、一人ひとりが自律的に活動し、協働出来る組織づくりが可能となる。 また、社内で円滑なコミュニケーションを図ることにより、個人間や部門間でスムーズな意思疎通が図られ、立場に関わらず主体的な意見が出ることにより、迅速な問題解決が図られる。</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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.hitachi-ie.jp/company/kenko.html">https://www.hitachi-ie.jp/company/kenko.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員間のコミュニケーション向上並びに健康増進施策としてモルック大会を開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(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	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	専門業者の栄養士による健康に配慮した弁当メニューへのカロリー表示など、健康意識の向上を図っている。				
(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	40.0	%

■ 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	健康組合提供のウォーキング行事に参画して、運動機会の促進を行い健康増進を推進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%

■ 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	57.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.7	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル疾患により退職し、職場復帰するも1年以内に1カ月以上再療養してしまう従業員は、その後も退職・復職を繰り返す傾向で、それを防止することが必要である。
	施策実施結果	復職の際、及びその後定期的に対象者（場合により上司含め）と産業医面談を行い、体調・治療状況・業務進行状況の確認をし、就業制限・就業配慮を行っている。
効果検証結果	2021年度の復職後1年以内の再療養率は50%だったが、2022年度は25%と減少している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染予防の観点より、インフルエンザの感染予防対策が必要である。
	施策実施結果	インフルエンザ対策の1つとして、事業所内で職域接種を実施。事業所内実施が困難な方については、接種費用補助を行い接種率向上を図った。
効果検証結果	費用補助の効果もあり、2022年度のインフルエンザの感染予防接種人員は193名で2019年度の20%増加となり、インフルエンザの感染者は発生したものの、職場内クラスターを起こすことなく、事業継続が出来ている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立産業制御ソリューションズ

英文名：Hitachi Industry & Control Solutions, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

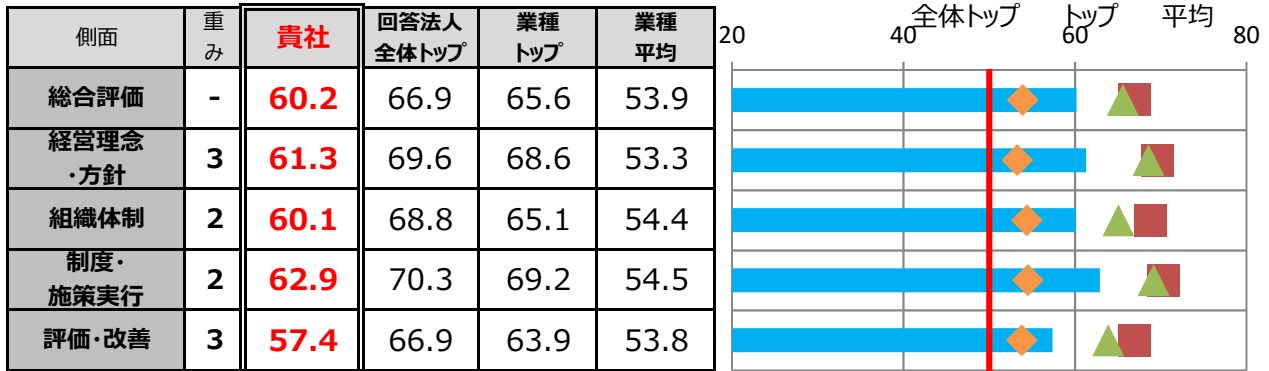
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↑0.0 (前回偏差値 60.2)

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

②評価の内訳



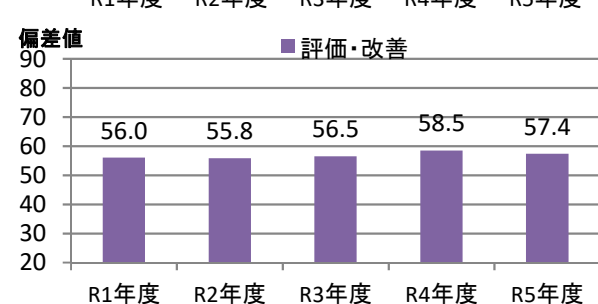
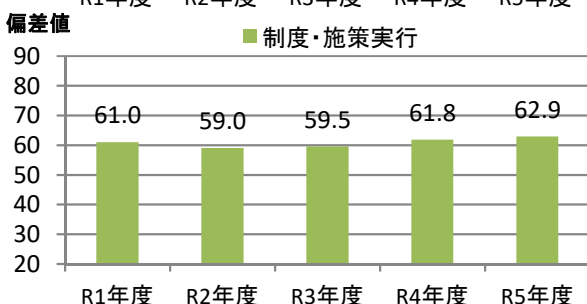
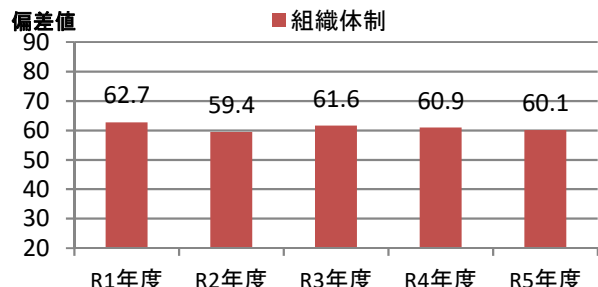
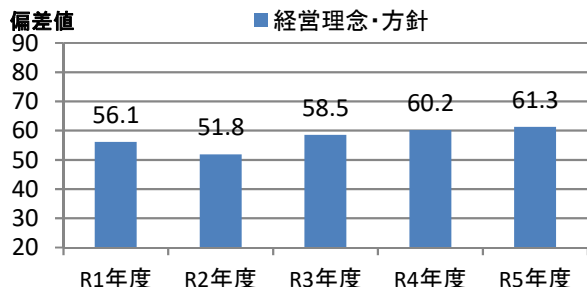
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

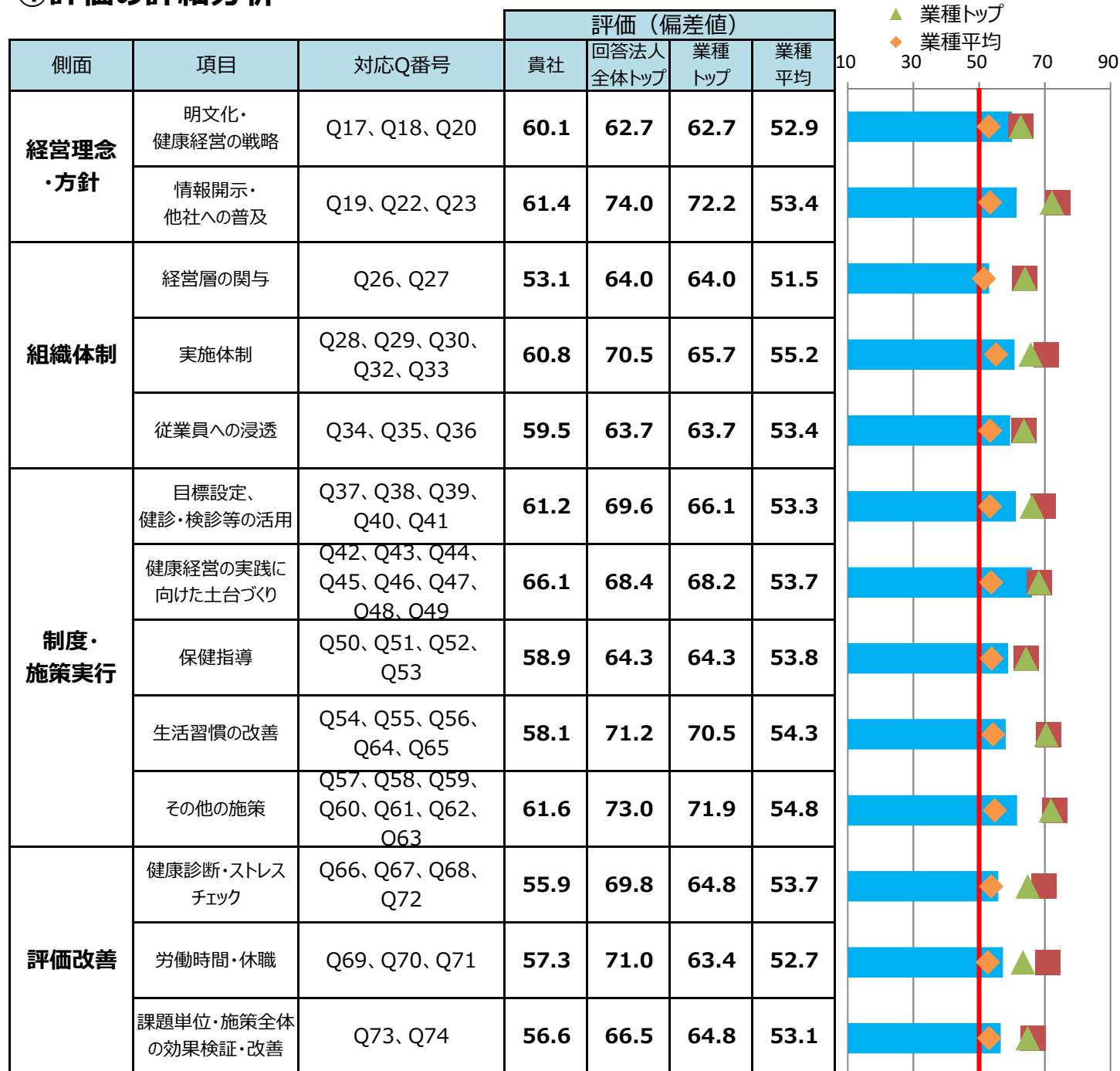
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	801~850位	551~600位	501~550位	601~650位
総合評価	58.4	56.0(↓2.4)	58.7(↑2.7)	60.2(↑1.5)	60.2(↑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 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより、心身両面の健康意識の醸成を図り、また社員のヘルスリテラシーを強化し、一人ひとりが自分の健康は自分で守るための行動に繋げ組織として生産性向上、活性化により事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	職場、産業医療スタッフと連携しながら、心身両面の健康維持を図り精神疾患罹患率0.70を目標に各種対策を実施する。また保健指導等の生活習慣病対策によるリスク保有者割合の低減を行い、プレゼンティーズム向上、生産性向上を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員のメンタル・フィジカル両面のヘルスリテラシー向上を推進し休職や退職による人財流出を防ぎ人財の定着向上につなげ事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	職場、産業医療スタッフと連携しながら、各種施策を実施し生活習慣病他身体疾患の予防と精神疾患罹患率の低減を図ることで心身の不調による退職者の発生を抑制し人財の定着を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://info.hitachi-ics.co.jp/csr/foundation/sustainability.html">https://info.hitachi-ics.co.jp/csr/foundation/sustainability.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	
URL	<a href="https://info.hitachi-ics.co.jp/csr/foundation/sustainability.html">https://info.hitachi-ics.co.jp/csr/foundation/sustainability.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	<a href="https://info.hitachi-ics.co.jp/csr/foundation/sustainability.html">https://info.hitachi-ics.co.jp/csr/foundation/sustainability.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://info.hitachi-ics.co.jp/csr/foundation/sustainability.html">https://info.hitachi-ics.co.jp/csr/foundation/sustainability.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	7	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	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	98.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	普段直接話をする機会が少ない、上位上長と接する場を設け、コミュニケーションの活性化を推進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 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	特定曜日を健康を考えるためノンフライ日としカロリーを控え揚げ物ゼロとしている。利用者については未集計				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	健保システムを利用し歩数など携帯電話から連携できるアプリを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

■ 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	70.2	%
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	63.4	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.0	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方改革関連法が2019年4月1日に施行となり、全従業員の労働時間を把握が課題であった。社内管理基準（原則禁止残業70時間以上/月、残業45時間超過回数5回以上/年、深夜労働4回以上/月。いかなる場合も禁止残業12時間45分超過/日、残業80時間以上/月、残業45時間超過回数7回以上/年）を設けたり、PCのON/OFF時刻のログ確認、定期的に自己監査をすることで、実労働時間を厳格に管理を行った。
	施策実施結果	上記の施策を実施することにより、働き方改革関連法の上限規制を守ることができた。
効果検証結果	2021年以降80時間/月残業者は0人となり、従業員に対して、労働時間管理の意識を浸透することが出来た。今後も継続的に本基準の理解を深めていくため、管理者教育等を活用することにより、継続的に徹底を行っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙により健康リスクも高まり、喫煙による受動喫煙も健康リスクを高める大きな要因であるため、禁煙セミナーや健保と連携した禁煙サポート（2回/年）を行った。
	施策実施結果	喫煙率は2021年度平均（26.0）と比べ2022年度平均（24.2）と減少している。
効果検証結果	禁煙セミナーや禁煙サポート、社内喫煙所への禁煙を促す案内等を実施し喫煙率の減少につながった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立産機システム

英文名：Hitachi Industrial Equipment Systems Co.,Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

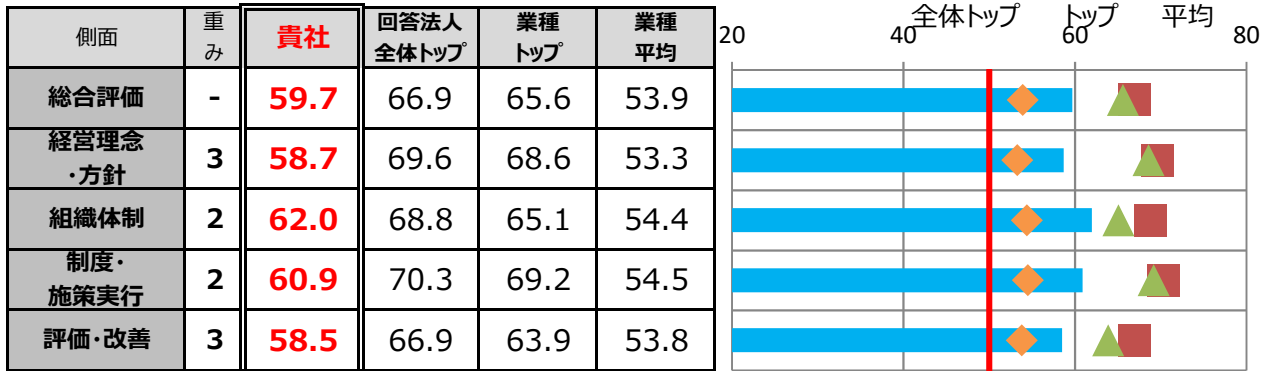
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.7** ↑4.4 (前回偏差値 55.3)

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

②評価の内訳



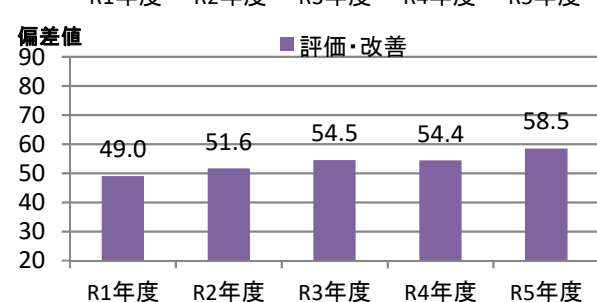
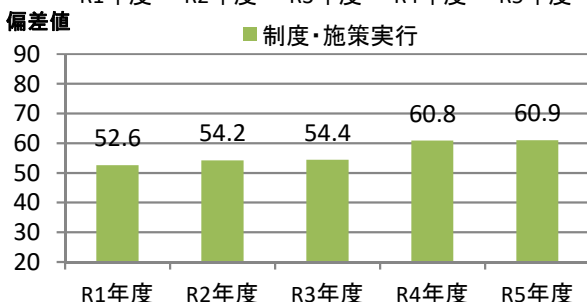
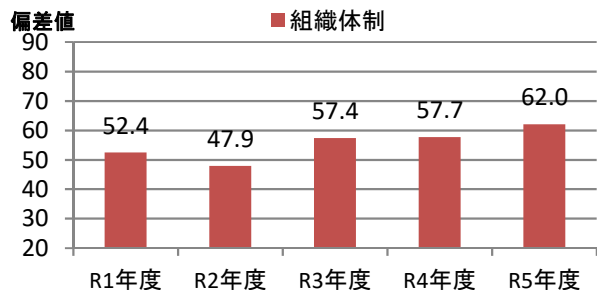
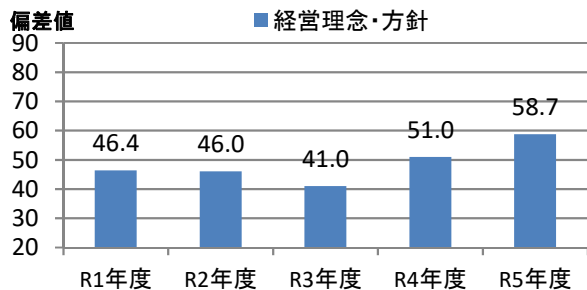
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

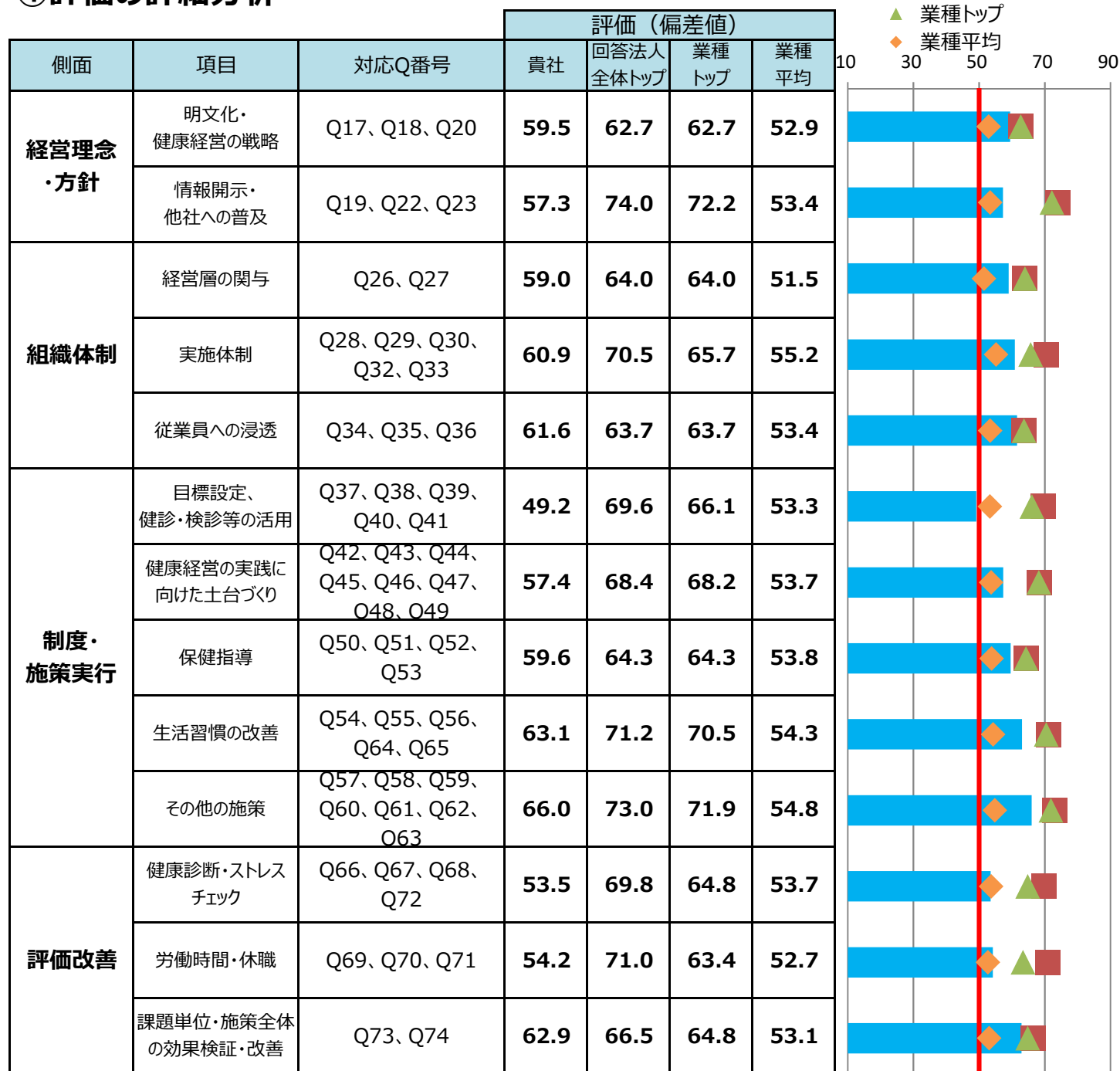
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1401~1450位	1451~1500位	1001~1050位	651~700位
総合評価	49.6	49.7(↑0.1)	51.0(↑1.3)	55.3(↑4.3)	59.7(↑4.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員が生き活きと前向きに働き、多様な個性や能力を発揮できる職場を実現するため、従業員の健康状態および健康に関する意識の改善・向上を図る。 この経営課題解決により、成長を支えるサステナブルな経営基盤の強化を実現し、お客様の価値を向上させ、グローバル社会の発展と環境に貢献することが期待できる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康投資により「自律的に血圧・血糖・喫煙等の改善に取り組む従業員の増加」「コミュニケーション活性化」「自律的にセルフマネジメントやメンタルコントロール」「自律的キャリア意識醸成」等の意識・行動の変容を促し、「従業員の主観的健康観の向上」「エンゲージメント指数の向上」が期待できる。</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>社員が生き活きと前向きに働き、多様な個性や能力を発揮できる職場を実現するため、生活習慣や病気・ケガ、メンタルヘルス不調による生産性低下の防止を図る。 この経営課題解決により、成長を支えるサステナブルな経営基盤の強化を実現し、お客様の価値を向上させ、グローバル社会の発展と環境に貢献することが期待できる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康投資により「自律的に血圧・血糖・喫煙等の改善に取り組む従業員の増加」「コミュニケーション活性化」「自律的にセルフマネジメントやメンタルコントロール」「自律的キャリア意識醸成」等の意識・行動の変容を促し、結果として「メンタル・フィジカル不調者率の低減(プレゼンティーズム)・休職者率の低減(アブセンティーズム)」が期待できる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.hitachi-ies.co.jp/kaisha/gaiyou.html">https://www.hitachi-ies.co.jp/kaisha/gaiyou.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	タウンホールミーティングの実施（社長や部門長が経営方針や行動指針等について従業員と直接の対話を実施）				
(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	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	89.5	%

■ 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	健保の健康ポータル(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	89.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	29.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.3	%

※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	58.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.6	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	精神疾患罹病率は2年連続で低下したものの、2022年度平均罹病率は0.85%と日立グループ目標値0.70%を未だ上回っている状況。 特に退職者全体に占める30歳未満層の割合は27%と2020年からほぼ倍増、新規退職者も全体の7割となっている。 2022年度ストレスチェック結果においても、仕事のストレス度が全国平均を上回る個別職場もあり。高ストレス者比率も前年度比微増と改善に繋がっていない。
	効果検証結果	新入社員・社員任用者にメンタルヘルス個別カリキュラムを実施。メンタルヘルス専門研修は若手社員向けを実施(87名参加)・セルフケア(睡眠)研修を予定。管理職向け・全従業員向け各eラーニングを実施中  直近の精神疾患罹病率は2023年9月で0.88%と数値改善は未だしであるが、個別対応により退職者は今後減少する見通し。30歳未満の新規退職者は2022年度6名に対し2023年9月時点1名と改善傾向。 実施済研修の満足度は100%。 2023年度ストレスチェックは10-11月で実施中であり、回答結果を分析のうえ継続的に改善施策に取り組む。
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	2022年度の従業員サーベイ(Hitachi Insights)におけるエンゲージメント指数は61.5と前年度比で改善したが、日立グループ内同一セクター平均を下回る。その他カテゴリでは、リーダーシップ、コミュニケーション等も継続的改善が必要であり、安全衛生面では、「心身の充実への配慮」「心身充実して仕事に取り組んでいる」のいずれも肯定的評価が5割を下回る状況。
	効果検証結果	精神疾患罹病率・健康意識改善への取り組みに加え、コミュニケーション、働き方等を包含したカルチャー変革「Working Together」に組み込み。トップタウンホールミーティングや意見交換会を計47回実施  精神疾患罹病率は現状対2022年度比で横ばい。コミュニケーション向上・健康意識改善に向けたウォーキングラリーは参加者679名と前年比+328名。 トップタウンホールミーティングは95%が「良かった」「非常に良かった」と回答。特にQ&A等双方向コミュニケーションを増やした回次が肯定的回答に繋がっていると考えられ、今後も開催方法のトライアルを継続する。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オムロンヘルスケア株式会社

英文名：OMRON HEALTHCARE CO.,Ltd.

■加入保険者：オムロン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

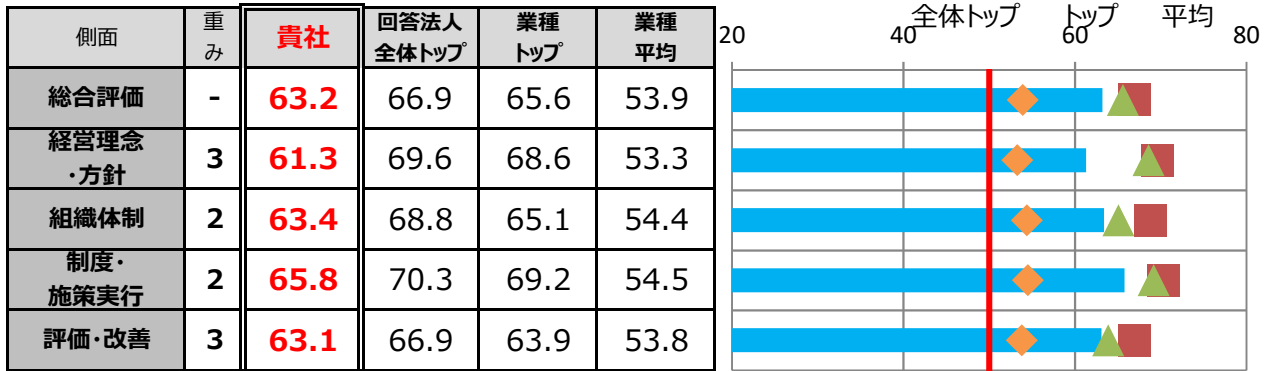
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↑1.2 (前回偏差値 62.0)

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

②評価の内訳



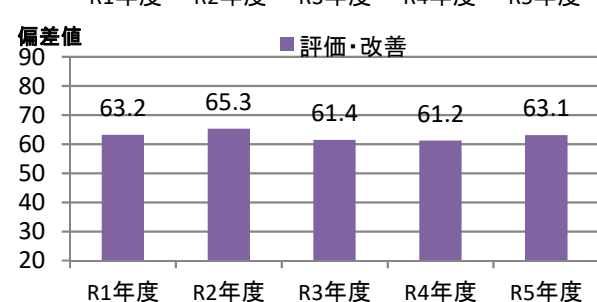
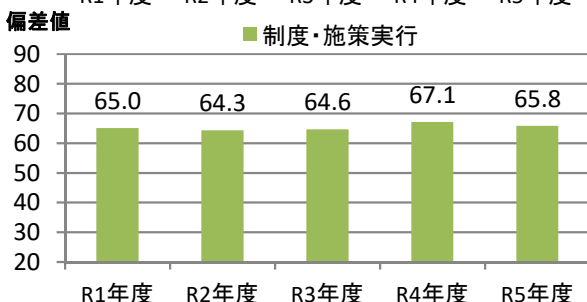
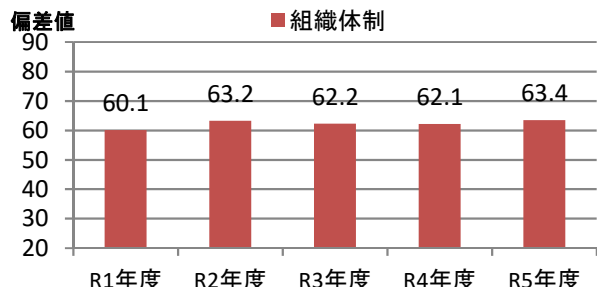
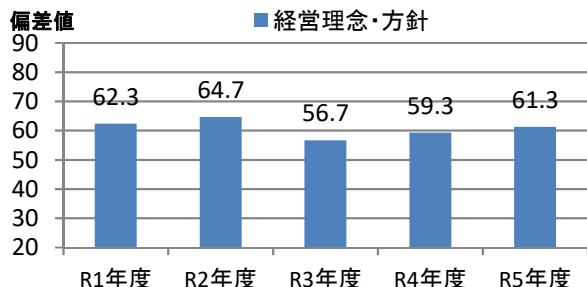
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

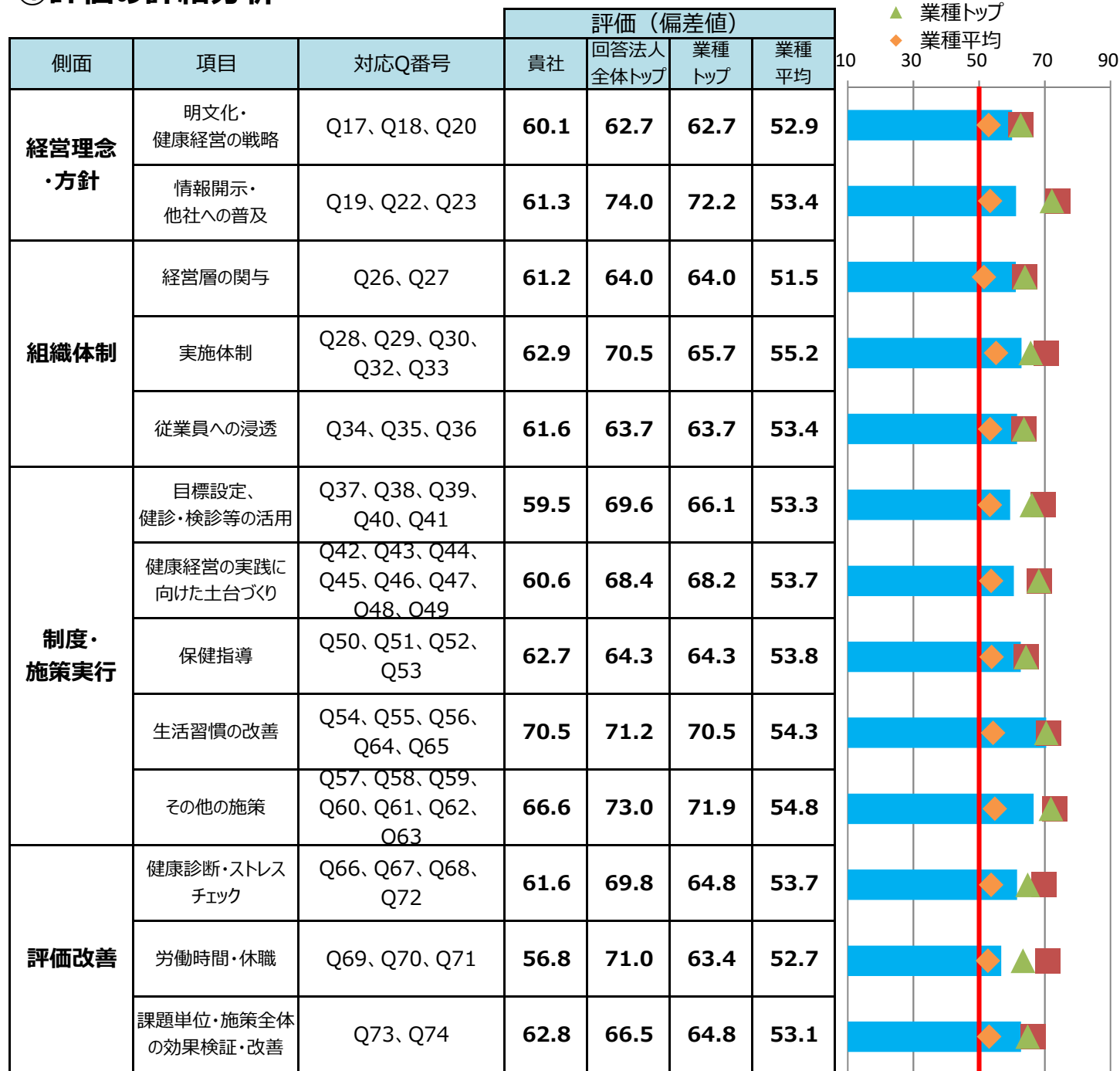
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	1~50位	301~350位	251~300位	151~200位
総合評価	62.7	64.5(↑1.8)	60.8(↓3.7)	62.0(↑1.2)	63.2(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は「Going for ZERO 予防医療で世界を健康に」を長期ビジョンとして掲げ、健康寿命の延伸という社会的課題の解決を目指している。この実現のためにまず従業員自身が健康ですやかな生活を実践することが「自律的生活習慣改善行動の定着」「健康リスク低下」等に結びつき、さらに伝えることが予防医療という健康文化の創造、ひいては社会の健康に繋がると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりまた、会社全体で健康経営に取り組むプロセスを通じて、従業員の「パフォーマンス」や「エンゲージメント」の向上、「チャレンジ風土の醸成」を期待し、中長期的な視点で進捗を経年で確認する。同時に健康を願い当社製品・サービスを愛用してくださるお客様の気持ちや行動を体感し開発や販売に活かし、長期ビジョン実現を目指していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/health-and-productivity.html">https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/health-and-productivity.html</a> <a href="https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/sustainability.html">https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/sustainability.html</a> <a href="https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/recruit/welfare/">https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/recruit/welfare/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	ファミリーデー開催。会社に社員の家族を招き、職場訪問や健康施策の紹介体験を通じた交流機会。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.1	%

■ 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	社食では減塩・高K等の独自メニュー提供、社食無拠点ではヘルシーフードステーション設置での健康食品配布				
(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	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	全従業員に活動量計配布。アプリでチーム、個人ランキングを表示。ミッション達成型ウォーキング企画実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.7	%

■ 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	15.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	18.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	68.1	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	脳・心血管疾患ゼロ（ゼロイベント）を循環器事業のミッションに掲げ、ゼロイベントを目指す会社として、それを実現する従業員は自らが健康維持改善に向けて努力している心と姿勢がとても大切であり、会社として各種取り組み・支援を行っている。疾病の原因であることが明らかな喫煙については環境整備と共に従業員の主体的な行動変容を促し、段階を経ながら喫煙率ゼロを目指す。
	施策実施結果	・ 敷地内休憩時間含む就業時間内禁煙 ・ 採用条件に非喫煙 ・ 問診で禁煙意思確認 ・ 喫煙者全員保健師個別面談 ・ 禁煙成功時治療費用全額補助 ・ チーム型卒煙チャレンジ/成功時インセンティブ ・ 小学校出前授業
効果検証結果	喫煙率は国の2022年度目標12%を大幅に下回る5%台を達成。上記施策実施、トップからの禁煙推進を発信し続けることで喫煙率は21年7月8.9%→22年7月6.4%→23年7月5.1%と確実に低下している。禁煙成功者アンケートでは106名から延310件の禁煙してよかった理由や76件の応援メッセージが集まり全社で共有。残る岩盤層への働きかけを継続して行き、禁煙ゼロを目指して取り組みを継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	リモートワークが常態化する環境下やコロナ禍による運動不足などにより、BMI適正者率20年度67.9%→21年度64.6%と低下。従業員の平均年齢は上昇しており、加齢に伴う体重の増加・運動不足が悪化の一因として考えられる。
	施策実施結果	会社が体組成計を貸与し、健診前3か月間の減量企画を企画。81名が参加。 ・ 参加は拳手制だが課題のある層に社内医療職が声かけ ・ 体重適正化を目指して保健師や管理栄養士がメルマガ配信や個別相談を展開
効果検証結果	取り組み期間に朝晩2回の体重測定を実施。参加者38%が1kg以上の減量に成功した。朝晩測定継続（月15回以上）の達成群、未達成群で比較すると達成群の40%が1~3kg以上の減量に成功し23%が現状維持、一方未達成群で1kg以上の減量成功者は23%に留まり現状維持が35%だった。減量企画の効果に伴い22年度のBMI適正者率は66.9%に改善した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日清紡ホールディングス株式会社

英文名：Nisshinbo Holdings Inc.

■加入保険者：日清紡健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

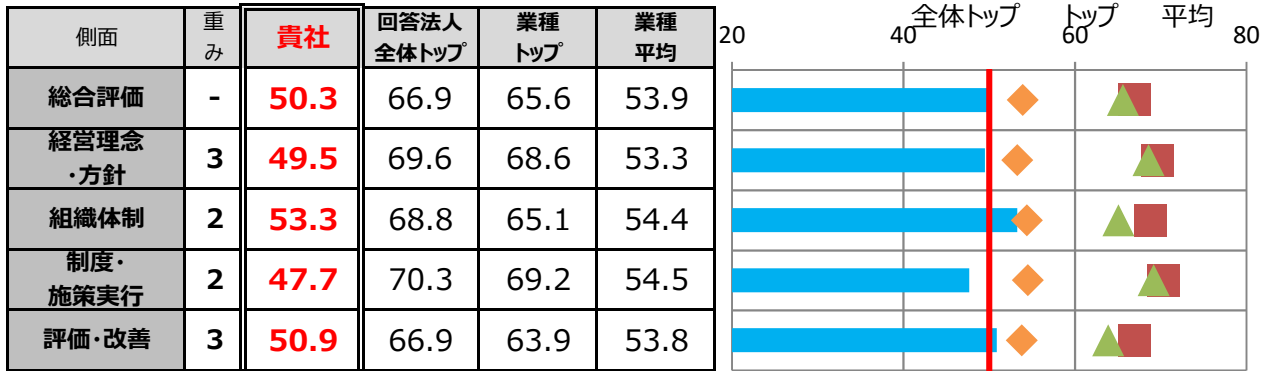
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** ↓2.0 (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



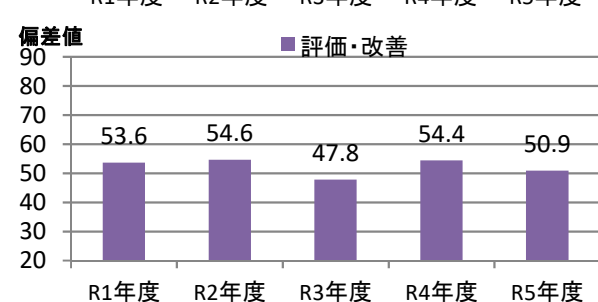
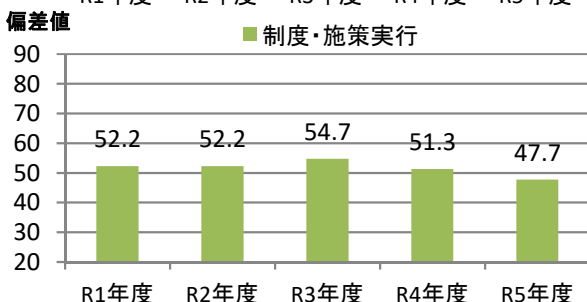
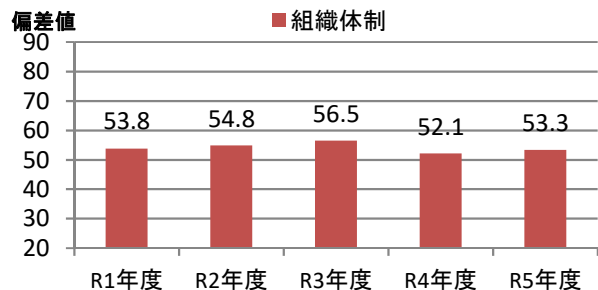
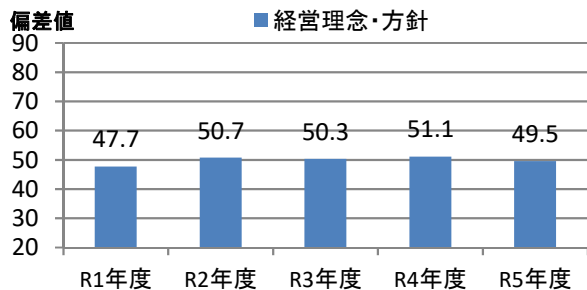
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

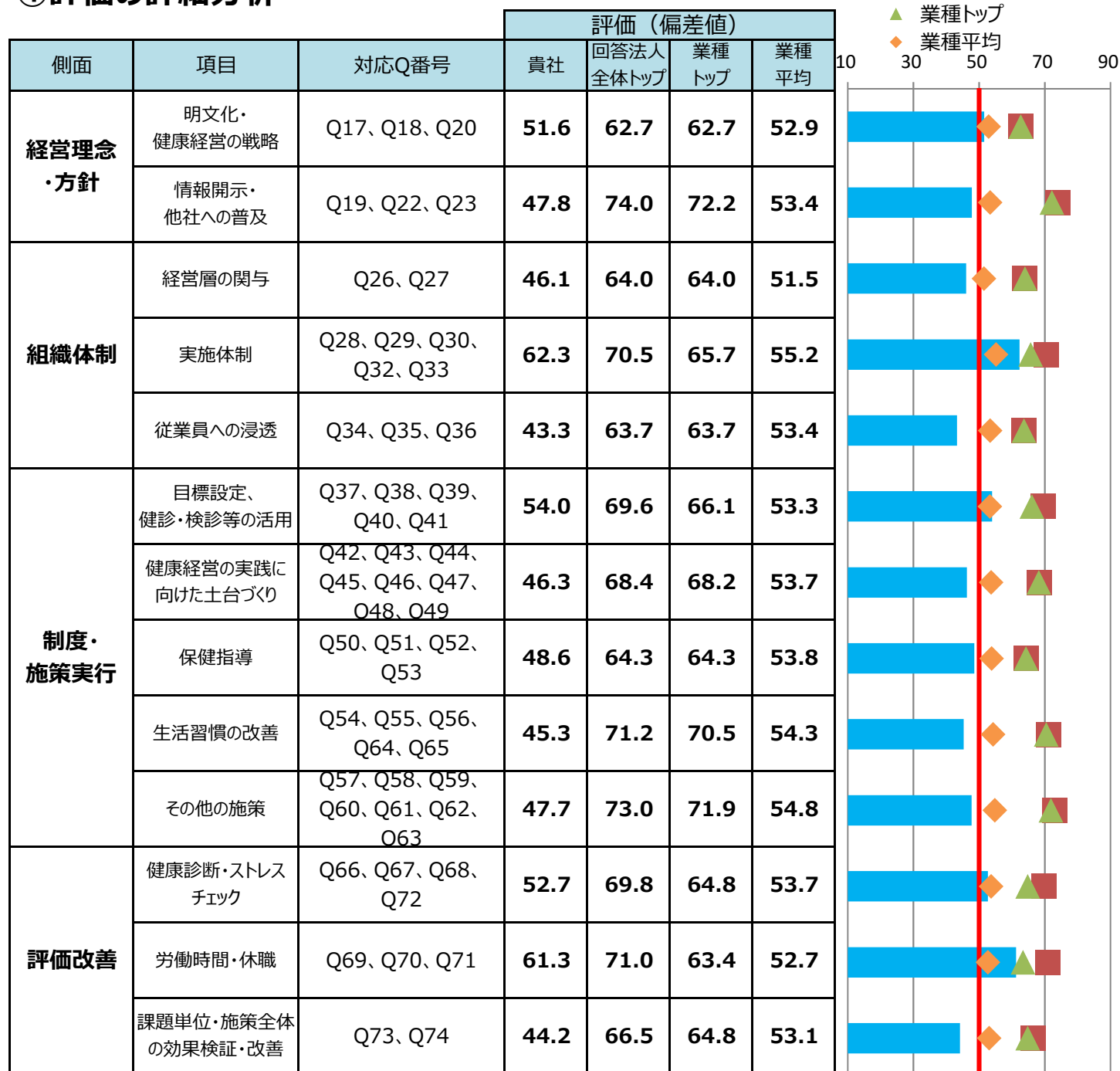
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151~1200位	1051~1100位	1351~1400位	1351~1400位	1751~1800位
総合評価	51.6	53.0(↑1.4)	51.7(↓1.3)	52.3(↑0.6)	50.3(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 改定「第5期サステナビリティ推進計画」では、社員の健康づくりを重点活動項目とし、健康経営の推進に取り組んでいます。「新型コロナウイルス感染症の影響という大きな環境変化の下で職場と社員の健康を守り、生産性を高める基盤としての健康経営施策の推進」との考え方に基づいて、諸活動を推進しています。
	健康経営の実施により期待する効果	「定期健康診断後の精密検査受診率85%以上」をKPIとしてPDCAを回しながら目標達成に向け活動を進めています。（達成年度2024年度）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 改定「第5期サステナビリティ推進計画」では、社員の健康づくりを重点活動項目とし、健康経営の推進に取り組んでいます。「新型コロナウイルス感染症の影響という大きな環境変化の下で職場と社員の健康を守り、生産性を高める基盤としての健康経営施策の推進」との考え方に基づいて、諸活動を推進しています。
	健康経営の実施により期待する効果	「ハイリスク者への保健指導実施率100%」をKPIとしてPDCAを回しながら目標達成に向け活動を進めています。（達成年度2024年度）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	3	回	3	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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球・サッカーなどの同好会への支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	保健師による資料の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントの開催(10/1～11/30)。対象者1,552名、参加者194名。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	86.7	%
限定しない	○	全従業員の	18.6	%

※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	52.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	喫煙率1ポイント以上の改善
	施策実施 結果	禁煙の啓蒙活動。
	効果検証 結果	喫煙率1ポイント以上の改善達成。目標達成したが、施策の効果が得られ無かった。次年度は効果検証が出来る施策を検討する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イビデン株式会社

英文名：IBIDEN CO.,LTD.

■加入保険者：イビデン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

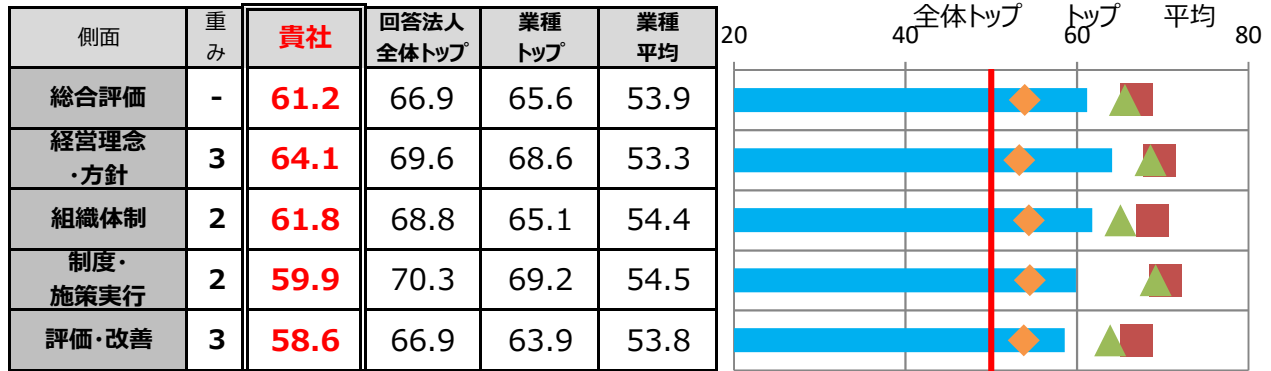
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** ↑0.5 (前回偏差値 60.7)

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

②評価の内訳



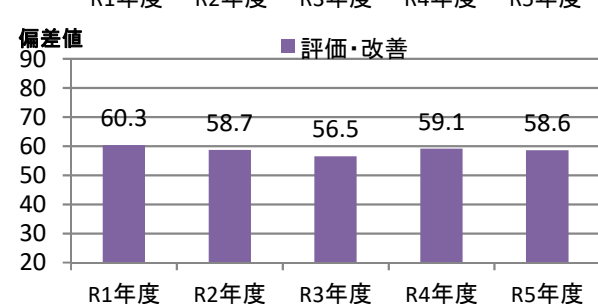
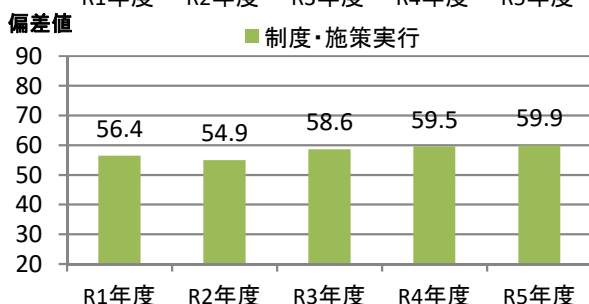
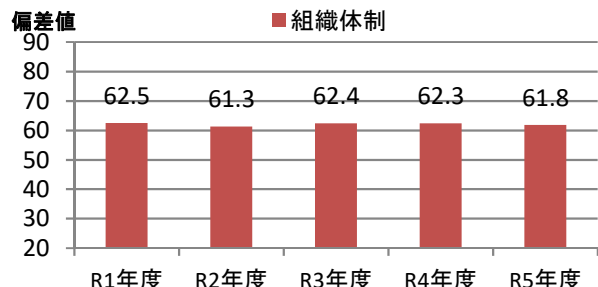
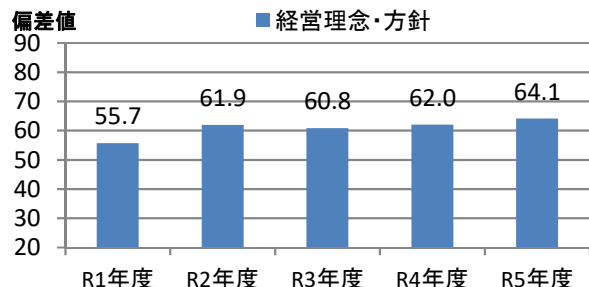
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

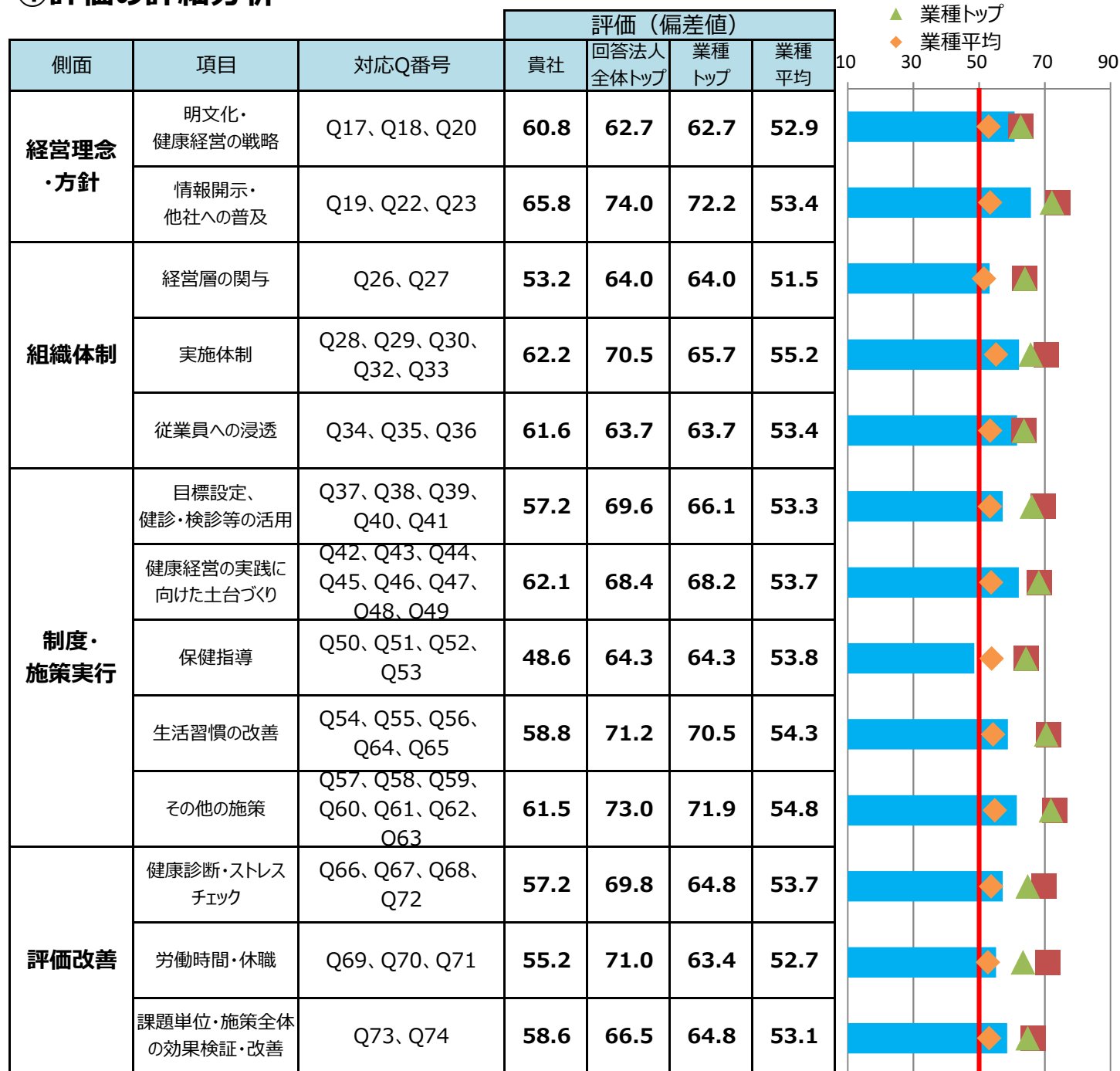
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	451~500位	501~550位	451~500位	501~550位
総合評価	58.6	59.4(↑0.8)	59.4(↑0.0)	60.7(↑1.3)	61.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全従業員が心身ともに健康で元気に長く活躍することにより、企業が健全に成長し続けることができる。1人ひとりの健康意識を向上させ、行動変容を促し、健康寿命を延伸させるために、高リスク者の対応含めプレゼンティーイズムの改善が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	毎月実施しているパルスサーベイや毎年実施する健康アンケート等でプレゼンティーイズムを把握し、予防に重点を置いた活動を積極的に展開することで一人ひとりが十分なパフォーマンスを発揮できるようにする。高リスク者への対応と、年齢を重ねても活躍し続けることができるようPDCAを回し、全従業員の生産性向上を期待する。
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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.ibiden.co.jp/esg/social/talent-management/">https://www.ibiden.co.jp/esg/social/talent-management/</a> <a href="https://www.ibiden.co.jp/esg/data/social/">https://www.ibiden.co.jp/esg/data/social/</a> <a href="https://www.ibiden.co.jp/esg/social/healthandsafety/">https://www.ibiden.co.jp/esg/social/healthandsafety/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン TEEイズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.ibiden.co.jp/esg/items/kenkoukeieireport2023.pdf">https://www.ibiden.co.jp/esg/items/kenkoukeieireport2023.pdf</a>				
b.プレゼン TEEイズム	○				
URL					
c.ワークエン ゲイジメント	○		○		
URL	<a href="https://www.ibiden.co.jp/esg/social/talent-management/">https://www.ibiden.co.jp/esg/social/talent-management/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員同士がメッセージカードやメールを送り合い、日頃の感謝を伝え合うイベント。参加特典あり。				
(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	36.6	%

■ 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	15年前から保健師と食堂業者が協業し、食生活に関するイベントを毎年実施。（ヘルシー・減塩メニュー等）				
(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	26.0	%

■ 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	健康情報の提供や、ウォーキングイベントの開催、健康診断結果と運動している有料アプリを無償提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 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	34.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	24.3	%

※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	62.1	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.7	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康スコアリングレポート等から、運動習慣リスク・食事習慣リスク・血糖リスクが高くなっており、適正体重維持者が減少している。まずは特定保健指導の対象者比率を減少させるために、高リスク者への重症化予防対策が必要である。
	施策実施結果	主にメタボ・メタボ予備軍に対し2種類のダイエット企画を実施。①知名度ある企業の社外ダイエットプログラム活用、②社員の健康状態を熟知している保健師サポート。結果①②ともに8割以上の社員が各自目標達成。
効果検証結果	参加者の同意を得て、途中経過や取組状況を社内イントラネットで公表したことで、目標達成意欲向上に繋がりが、概ね良い結果が得られた。ただし、一部リバウンドしている社員が発生しているため、リバウンド防止を目的のひとつとし、次回参加者との交流会を開催してフォローアップを実施予定。ダイエット企画参加者の輪を繋ぎ、相乗効果を狙う。	
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	①全社員の平均年齢が年々上昇しており、現時点で50歳以上の従業員数が約1,000人（26%）いる。加齢に伴う運動機能低下と転倒等の労災発生率が今後ますます高まると予測。 ②腰に違和感を感じている従業員が7割を超えており、十分なパフォーマンスが出せていない。
	施策実施結果	①50歳以上の従業員に体力測定実施。結果、転倒リスクが高い人を中心にインストラクター運動指導会実施。評価が改善した人は表彰し意欲向上に繋げている。 ②産業医が各事業場に出向き、腰痛予防体操を実践指導。
効果検証結果	①体力テストに参加した従業員からは『予想以上に体力が落ちていることを知ることができ、良い機会』『無理のない範囲でできる正しい運動方法を教わることができた』と好評。低評価項目を改善することでパフォーマンス維持・向上と労災防止に繋げる。（60歳以上の労災21年度：5件、22年度：3件→0件へ） ②腰痛予防体操の認知度が昨対比25%UP。一部の事業場では毎朝恒例の体操になり、腰痛予防体操の実践が常態化。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コニカミノルタ株式会社

英文名：KONICA MINOLTA, INC.

■加入保険者：コニカミノルタ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

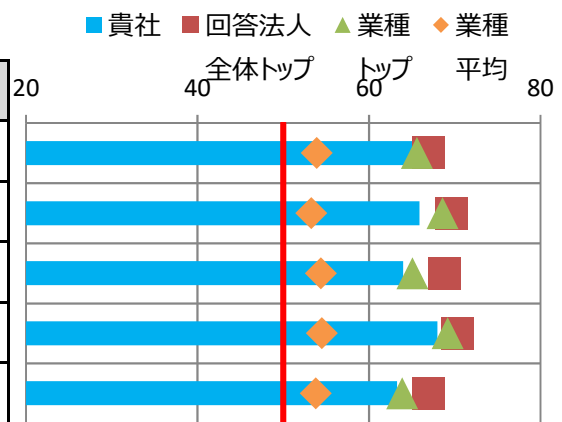
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.2** ↓0.5 (前回偏差値 65.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>65.2</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>65.9</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>64.0</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>68.0</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>63.3</b>	66.9	63.9	53.8



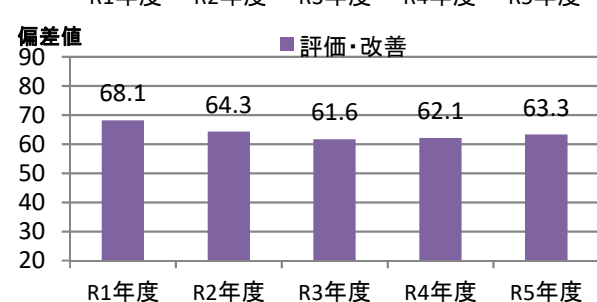
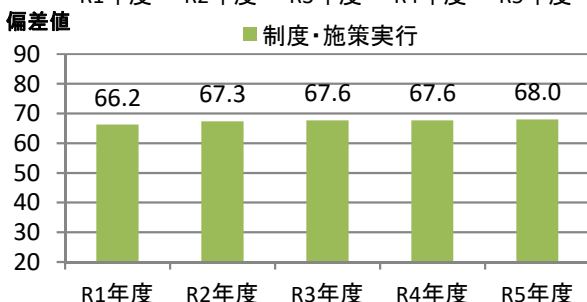
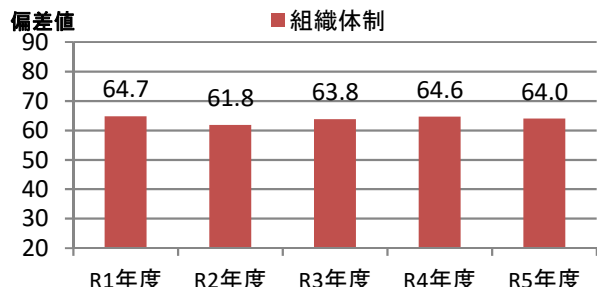
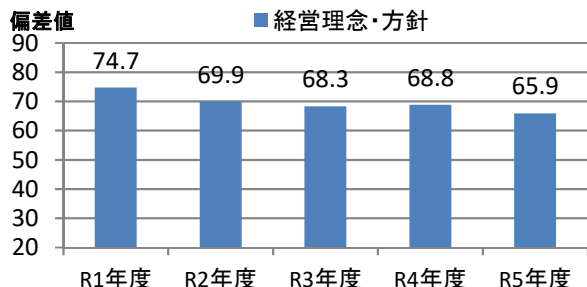
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

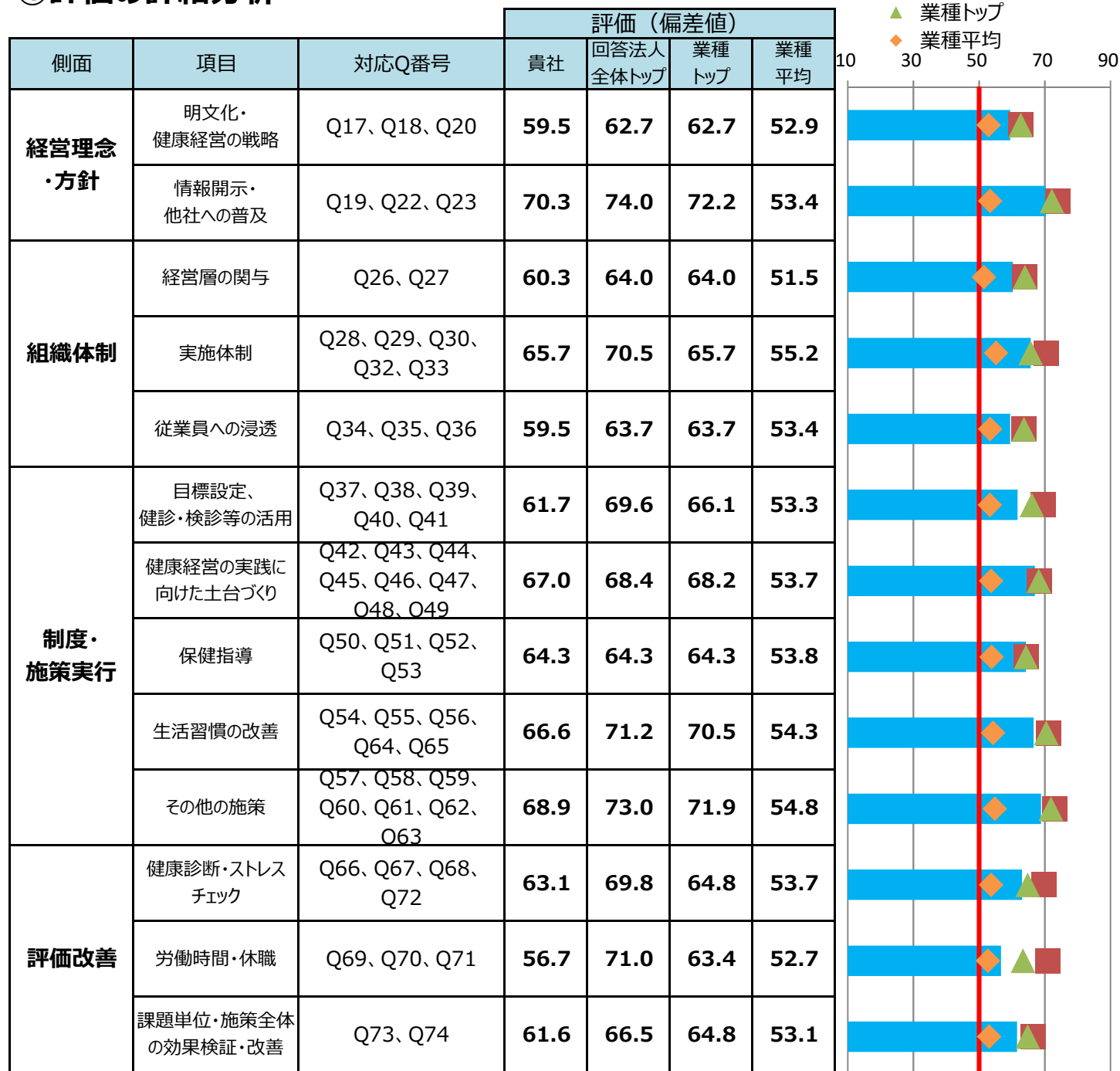
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	69.0	66.1(↓2.9)	65.3(↓0.8)	65.7(↑0.4)	65.2(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、ウェルビーイングを高めること、また、生き生きと働き続けられる職場づくりを通して人財力を高め、生産性と活力を向上させることによって個人と組織のPeak Performanceを実現し、グローバルでの戦いに打ち勝ち、サステナブルな成長を続けること。
	健康経営の実施により期待する効果	無形資源である「知覚された組織的支援(=POS-H)の高さは業績に正の相関がある」という理論に基づき、会社、経営層、上司の支援に関する生産性と相関のある3つの設問における肯定的な回答率を計測。独自に中期の目標値を設定し達成を目指すことで、従業員のパフォーマンスと会社業績の向上を期待する。※健康中計FY25年目標値(肯定的回答比率)：Q1-83.6%、Q2-87.5%、Q3-82.8%
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 コロナ禍で顕著となったテクノロジーや人々の働き方の大きな変化の中、主力の情報機器事業（特にオフィスで使用されるMFP事業）を取り巻く環境（物流費や人件費の高騰など）が著しく悪化し会社業績は厳しさを増している為、従業員が高い目標にチャレンジし、その過程で自らの成長を実感できる職場環境を創出することで、組織全体の活力アップと生産性の向上を図り、中長期的な企業価値向上につなげることが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	コニカミノルタグループで統一したグローバルエンゲージメントサーベイを1回/年実施している。会社の競争力強化の為に、従業員のエンゲージメントの状況を把握し、改善アクションを実行することで、組織・個人の成果を最大化することを期待している。2022年度のエンゲージメントスコア実績はグループ全体で6.6点（10段階評価）であった。2025年には7.7点、2030年には業界上位25%レベル入りを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.konicaminolta.jp/about/csr/social/human-capital/health-improvement.html">https://www.konicaminolta.jp/about/csr/social/human-capital/health-improvement.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.konicaminolta.jp/about/csr/esg/index.html">https://www.konicaminolta.jp/about/csr/esg/index.html</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	○
URL	<a href="https://www.konicaminolta.jp/about/csr/esg/index.html">https://www.konicaminolta.jp/about/csr/esg/index.html</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.konicaminolta.jp/about/csr/social/human-capital/communication.html">https://www.konicaminolta.jp/about/csr/social/human-capital/communication.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	43	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	15.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	歩け歩け運動登録者に対し「チーム戦」への参加を促し、従業員同士の交流を深める機会を提供し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事習慣の悪い従業員を対象に食事習慣改善アプリ&サイト「あすけん」の活用と特別イベントへの参加を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣がない方に対し健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を推奨。歩数計・スマホアプリ無料展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.1	%

■ 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	2.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.1	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.1	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.2	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	リモートワークの普及で顧客企業での出勤率が低下し、主力のオフィス機器事業を取り巻く環境が厳しさを増す中で、当社が持続的な成長を成し遂げていくためには、従業員の生産性、創造性、エンゲージメントの向上が不可欠である。中でも生産性への影響要因上位にある首・肩痛、眼の不調に於いては、継続支援により有訴者率は減少したが、一人当たりの損失額は上昇し、症状が重い従業員への対策が必要。
	施策実施結果	首・肩痛対策として、柔整頻回受診者および有訴者に対し「ICTを活用した支援プログラム」、眼の不調対策として、全従業員およびそのご家族まで対象を広げ「眼精疲労解消セミナー&マンスリープログラム」を展開。
効果検証結果	各症状の有訴者数の変化として、首・肩こりの有訴者数20%減少、腰痛の有訴者数24%減少を実現。各症状の程度の改善効果として、首・肩痛の症状の緩和14%、腰痛の症状の緩和38%、目の疲れの症状の緩和15%、頭痛の症状の緩和32%が認められ、有症状日数は平均して1.8日減少。関連する効果として、運動不足12%減少効果も認められた。	
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	女性社員はライフステージごとに女性特有の健康課題に直面し、パフォーマンスの低下やキャリア形成の阻害要因となっている可能性があり、女性社員の健康課題を組織・会社の課題として捉え、心身の健康確保と働きやすい職場環境整備が急務。健康課題に関する実態調査を実施したところ、月経不調による仕事への影響については全体の92.3%、更年期症状による仕事への影響については40歳以上の79.1%が「ある」と回答。
	施策実施結果	男女問わず、全従業員およびそのご家族に対し、女性のカラダやココロに関する婦人科医によるセミナーへの参加を促すとともに、女性従業員にはICTを活用した婦人科への受診による症状改善プログラムを展開した。
効果検証結果	プログラム利用者に対し中間(6ヶ月後)アンケートを実施したところ、月経による生活影響度(中・重症度)が23.3%改善し、それに伴うプレゼンティーズムは23.5%、アブセンティーズムは0.3日それぞれ改善。更年期による生活影響度(中・重症度)は27.4%改善し、それに伴うプレゼンティーズムは6.2%改善し、アブセンティーズムは0.1日増加した。今後、事業評価も含め継続的に効果検証を行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ブラザー工業株式会社

英文名：BROTHER INDUSTRIES,LTD.

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

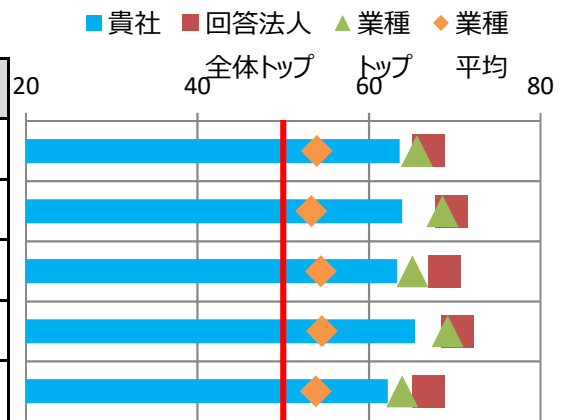
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↓0.2 (前回偏差値 63.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.6</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>63.9</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.3</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>65.4</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>62.2</b>	66.9	63.9	53.8



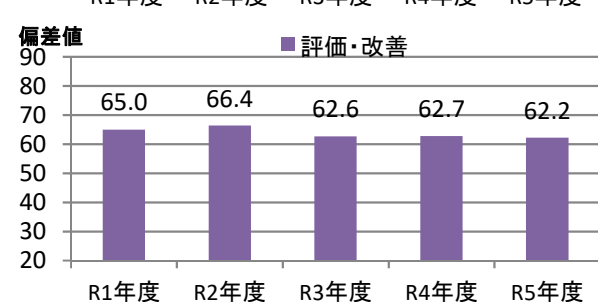
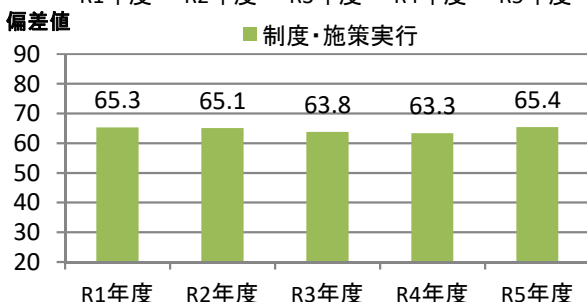
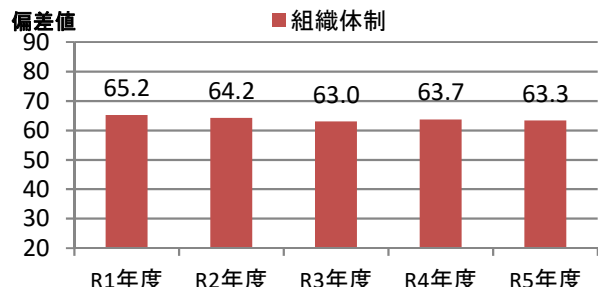
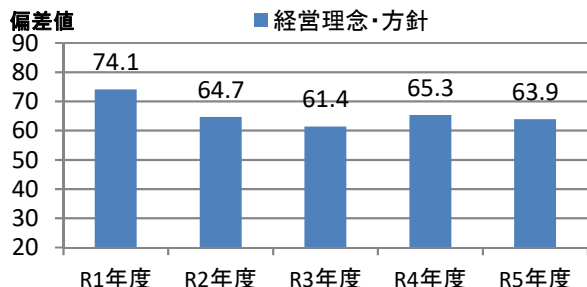
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

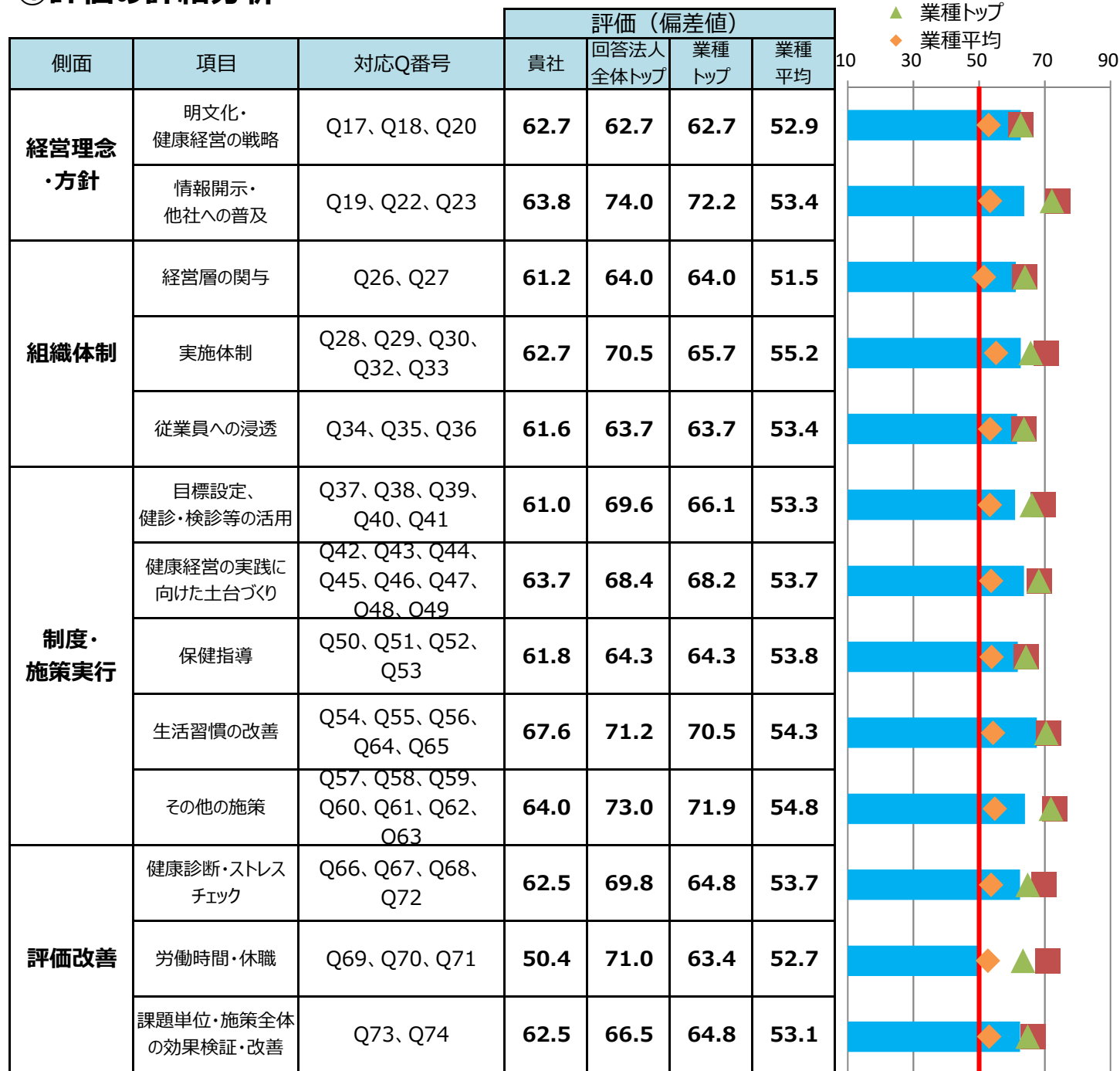
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	101~150位	51~100位	101~150位
総合評価	67.8	65.2(↓2.6)	62.6(↓2.6)	63.8(↑1.2)	63.6(↓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 出社はできているが、十分なパフォーマンスが発揮できていない、所謂プレゼンティーズム（疾病就業による生産性損失）が課題である。従業員が身体的、精神的、社会的に健康を維持しプレゼンティーズムを低減させる。
	健康経営の実施により期待する効果	様々な健康経営施策を実施することで、従業員が健康になり、結果として生産性の損失が回避されパフォーマンスの向上につながることを期待する。具体的な指標としてプレゼンティーズムの状況を表すWfunが21以上の割合を2025年に10%以下とすることを目標に個人および職場環境の改善を進める。2022年度は24.1%。
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 定年延長を見据え、従業員が延長した定年を健康に迎えられ、会社で働くことで健康を維持し続けられる、ことを目指す。このような職場環境が貴重な人材の定着と企業の魅力向上へつなげる。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康には運動が最も効果的であるため、具体的な指標として、運動習慣保持者率（週1回、30分以上の運動を行う）を2025年に全従業員の60%以上となることを目指し、手軽な運動習慣の場の提供や健康に関するリテラシー教育を行う。2022年度は48.5%。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://global.brother/ja/sustainability/social/health">https://global.brother/ja/sustainability/social/health</a> <a href="https://global.brother/ja/sustainability/report-archive/download">https://global.brother/ja/sustainability/report-archive/download</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://global.brother/ja/sustainability/social/health">https://global.brother/ja/sustainability/social/health</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://global.brother/ja/sustainability/social/health">https://global.brother/ja/sustainability/social/health</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://global.brother/ja/sustainability/social/health">https://global.brother/ja/sustainability/social/health</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司との定期的な1on1を、職場の状況に合わせ数週間から数か月の頻度で実施。1on1基本スキ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	毎年秋に健康生活月間を開催。食に関するチャレンジコースを設け個人目標宣言による食への意識づけを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数管理アプリの利用を推奨。歩こうフェスなどを開催し、楽しく歩く意識づけや健康タスク推進を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.7	%

※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	65.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病の高リスク者であるBMI30を超える従業員に対し、保健師による個別の減量指導を行っていたが、思うような成果が出ていなかった。
	施策実施結果	BMI30以上の従業員を対象に生活習慣を見直し「3か月で体重3%減」を目標にした、オンライン集団指導を実施。対象者を164人に案内し、19人が参加。
効果検証結果	参加者19人中、3か月後に17人が減量し内11人が目標であった体重3%減を達成（平均3.6kg減）。ツールとして活用した食行動ダイアグラムにおいても介入前後で改善が見られた。終了後のアンケートの満足度が高く、生活習慣の改善につながるプログラムとなった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	睡眠を十分とれている従業員は6割に留まり、全国平均と比較しても低いだけでなく、経年的に悪化傾向が見られた。一方メンタルヘルス不調者の多くに睡眠障害が見られ、睡眠に介入することでメンタル不調の発生予防につながると考えた。
	施策実施結果	認知行動療法をもとにしたアプリの利用、睡眠の質向上に作用する食品の利用、セミナーによる睡眠改善知識の獲得、などのコースを用意し実施。320人の従業員が参加。
効果検証結果	コース開始前に睡眠課題あり者の改善率70%以上を目指したが、68%に改善が見られた。プログラムの満足度をアンケートにて測定したが、コースにより差があるものの高いもので88%、低いもので52%が満足と回答した。	

※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：ミネベアミツミ株式会社

英文名：MinebeaMitsumi Inc.

■加入保険者：ミネベアミツミ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

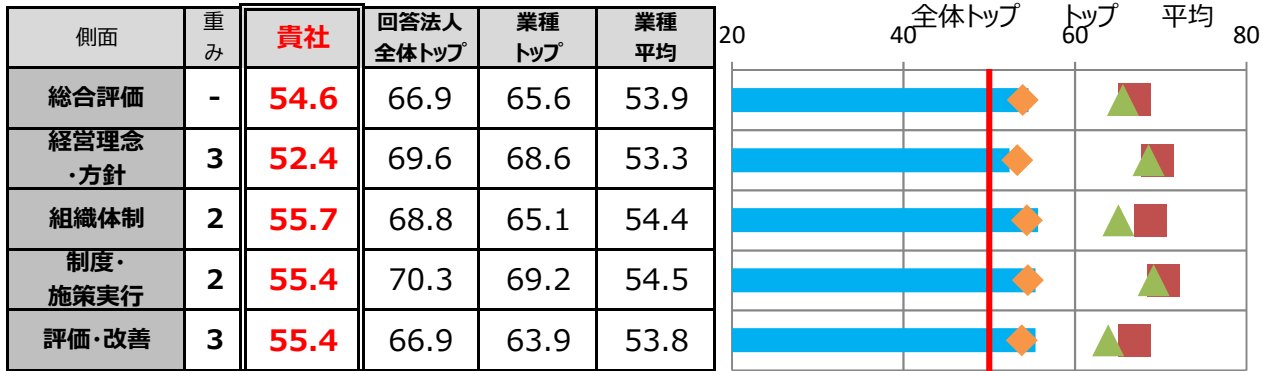
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.6** ↓0.3 (前回偏差値 54.9)

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

②評価の内訳



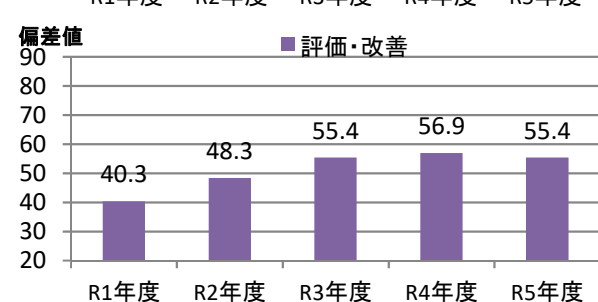
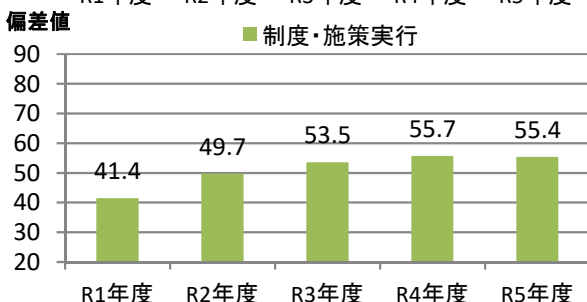
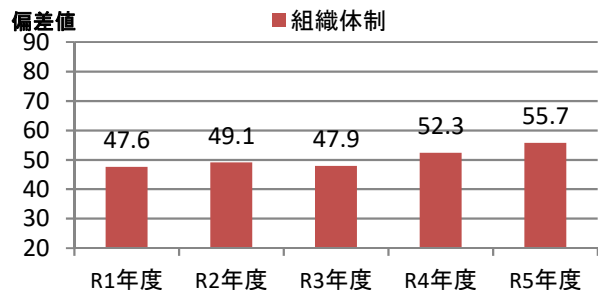
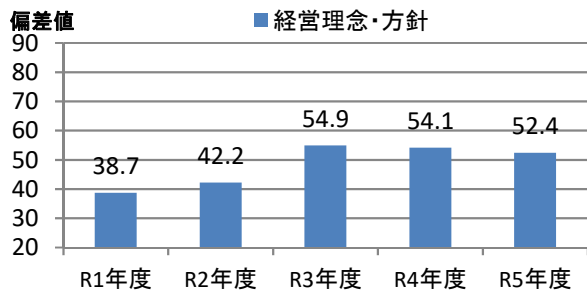
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

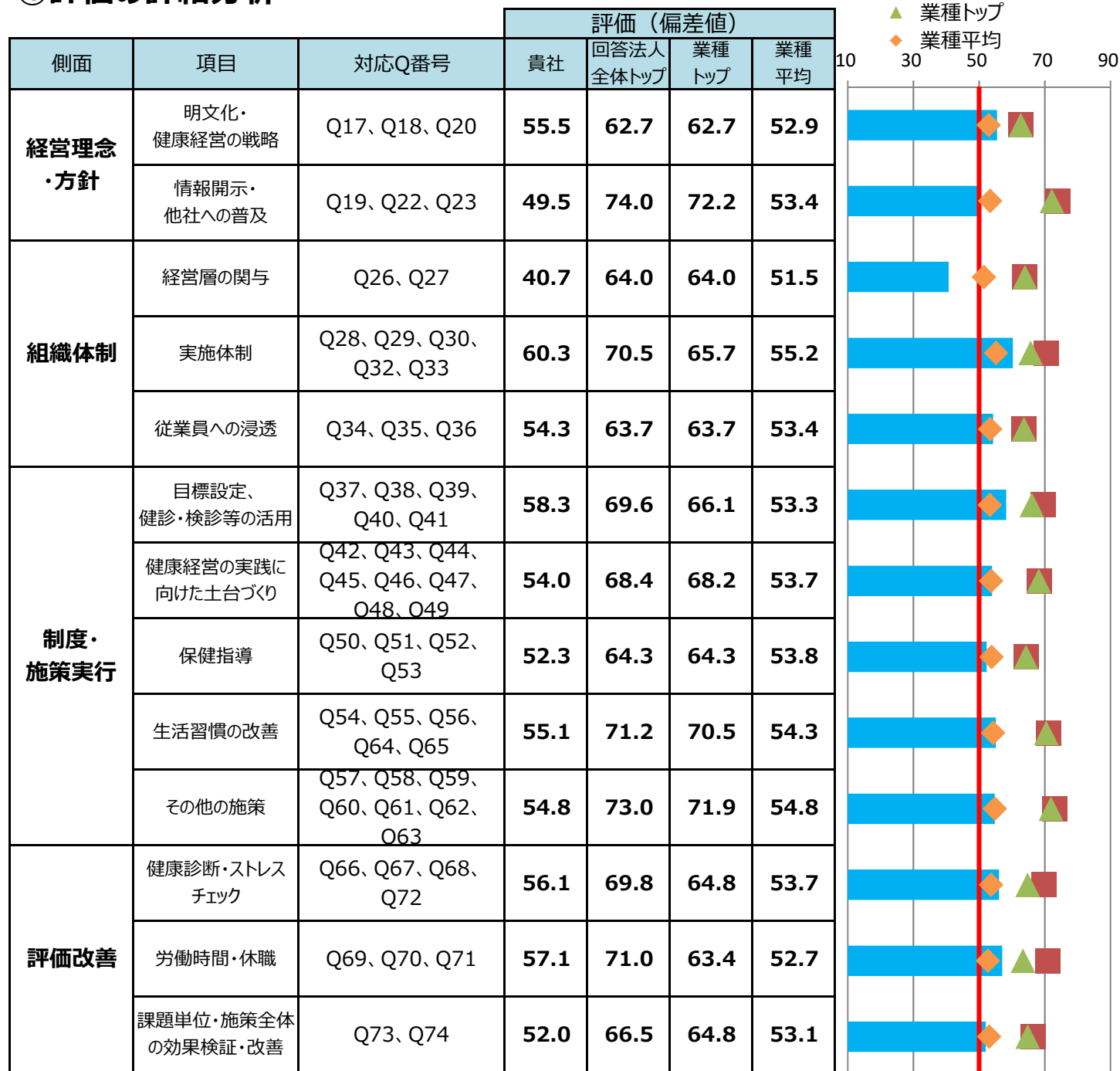
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	1601~1650位	1151~1200位	1051~1100位	1151~1200位
総合評価	41.5	46.9(↑5.4)	53.4(↑6.5)	54.9(↑1.5)	54.6(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 労働災害ゼロを目指し、労働災害未然防止の為に体制強化及び教育を推進するとともに、健康管理・メンタルヘルスケアの徹底を経営上の課題として認識しています。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員ひとり一人が誇りを持ち、健康で生き生きと活躍し、能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組むことで、創業100周年に向けたサステナブルな組織を目指します。
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 会社と従業員が一体となって、従業員が働きがいを感じ、長く安心して働ける企業文化の拡大が経営上の課題と認識しています。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のワークライフバランスを促進、当社の強みである多様な人材の相合の活性化により、生産性の向上や、企業イメージの向上にともなう採用力強化（労働力確保）などの相乗効果を期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.minebeamitsumi.com/csr/social/employees/2023/">https://www.minebeamitsumi.com/csr/social/employees/2023/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	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	29.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の花火大会への協賛・ボランティア活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	「ヘルシーメニュー」を設置したり、健康米を導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを使い、30日間のウォーキングイベントを、春と秋に実施している。（目標達成者には賞品も授与）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.7	%

■ 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	75.7	%
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	59.1	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.9	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍で運動する機会が減る社員が多く、健康の保持・増進のために、運動量の確保の対策が必要だった。
	施策実施結果	2021年度から年2回、アプリを使ったウォーキングイベントを実施した。1日の平均歩数が目標に達すると商品券のインセンティブをつけていた。最近では13%の社員が参加している。
効果検証結果	30分以上の運動をしている者の割合が、2020年度は22.6%、2021年度は24.1%、2022年度は25.0%と増加傾向がみられた。	
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	肥満傾向の社員が多く、生活習慣病のリスクが高まっているため、生活習慣の改善や受診が必要な社員への対策が必要である
	施策実施結果	健康診断結果について産業医に就業判定の他、保健指導・受診勧奨について判定をしてもらい、産業医・看護職面談やメールにて3か月以内に保健指導を実施し、精密検査受診率は51.9%となった。
効果検証結果	フィジカルでの退職者数は増加しておらず、現状維持ができています。今後も、健康診断結果に基づく、従業員への保健指導・受診勧奨を継続していきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東芝

英文名：Toshiba Corporation

■加入保険者：東芝健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

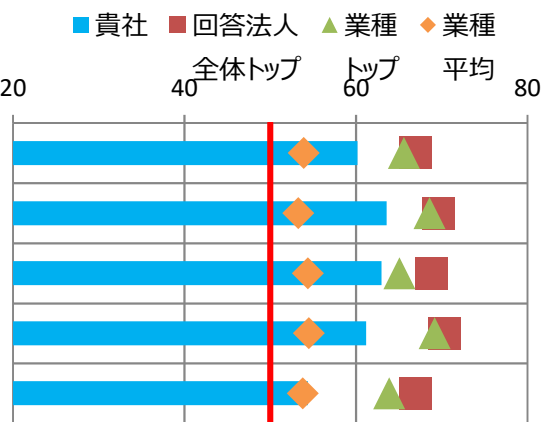
■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↓0.9 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>60.2</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>63.6</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.0</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>61.2</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>54.4</b>	66.9	63.9	53.8



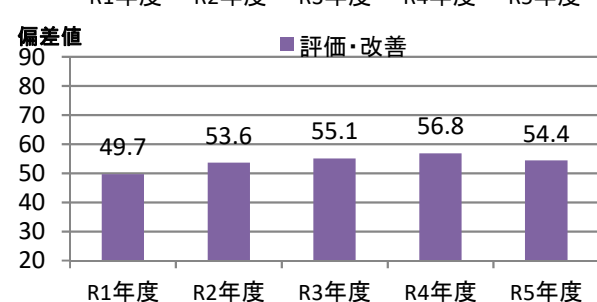
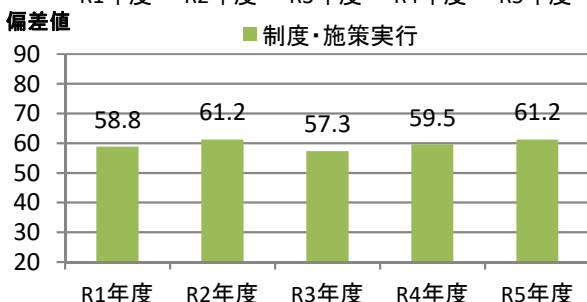
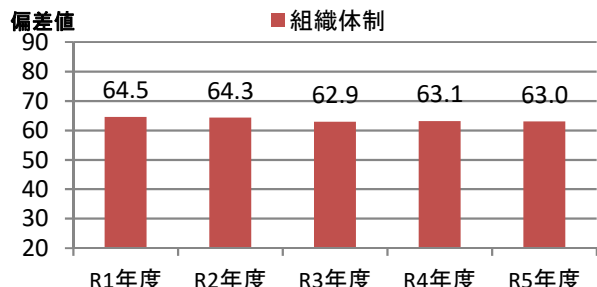
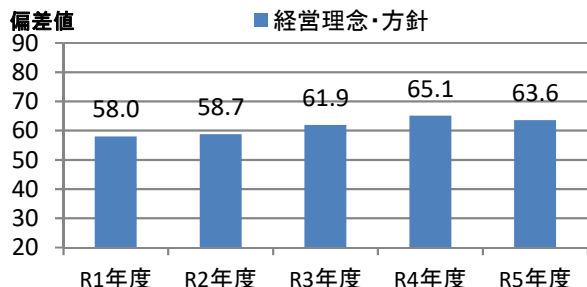
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

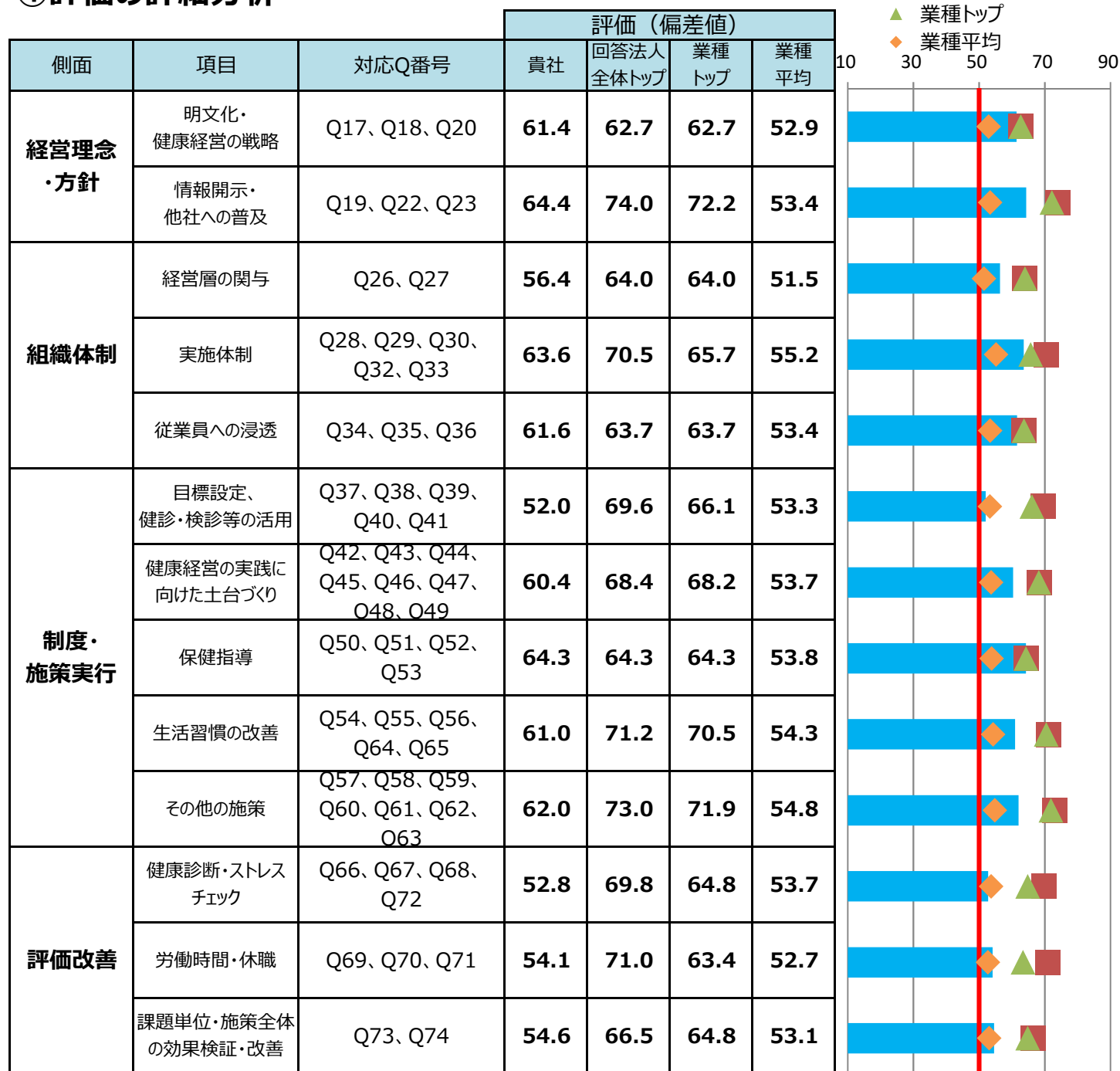
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	501~550位	501~550位	401~450位	601~650位
総合評価	57.0	58.8(↑1.8)	59.1(↑0.3)	61.1(↑2.0)	60.2(↓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	従業員のパフォーマンス向上 社会の発展に貢献するサステナビリティ経営のマテリアリティとして「従業員の安全健康(安全健康経営)」を位置づけている。グループ従業員一人ひとりが充実感と誇りを持ち、高い技術力と創造力でビジネスパートナーとともに豊かな価値を創造するために、業務上災害が発生していない安心・安全な職場環境の実現と、従業員の心身の健康が保たれ、本来のパフォーマンスを発揮できる状態の実現を経営課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	社内で定めたグループ統一指標(安全健康KPI)で、安全管理の取組み状況と従業員の生活習慣(プロセス)と健診結果(アウトカム)が見える化し、具体的な目標値を定め、安全健康経営の推進状況をモニタリングすることを通し、従業員が健康で安全に仕事ができる状態を実現させ、従業員がパフォーマンスを最大限発揮し、「企業価値向上」と「従業員やその家族のいきいき人生」の実現を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.global.toshiba.jp/sustainability/corporate/performance/social/safety.html">https://www.global.toshiba.jp/sustainability/corporate/performance/social/safety.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.global.toshiba.jp/sustainability/corporate/performance/social/hrd.html">https://www.global.toshiba.jp/sustainability/corporate/performance/social/hrd.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>99.1</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	毎年12月をサステナビリティ月間と定め、全従業員へのメッセージ配信、イベント、社会貢献表彰等を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	構内食堂でのヘルシーメニューの提供と各種機会（安全衛生委員会や健康イベント等）での積極的利用の周知				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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、グループ一斉に実施するウォーキングイベントの開催（春秋の2回/年）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>47.2</b>	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.4	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	重大な脳・心臓疾患の発症リスクが高い従業員に着目した重点支援や就業制限等を行っていたが、全国の各拠点間で対応方法に差があり、職場異動や転籍があると、職場での安全配慮が継続できない状況であった。
	施策実施結果	グループで統一した基準による、健康診断結果と既往歴を基にした就業区分判定の実施。事業場間での運用差を無くすことで、統一した管理（確実な安全配慮と必要な保健指導の実施）を実現。
効果検証結果	グループ内の健康経営KPIである高血圧や高血糖の有所見率は制度導入以降で低減しており、厚生労働省発表の国民健康栄養調査と比べても低い有所見率となっているため、施策をさらに推進していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調の従業員が発生した際の対応として、全国の各拠点間で対応方法に差があり、職場異動や転籍があると、職場での安全配慮が継続できない状況であった。
	施策実施結果	グループ統一の職場復帰プログラム、拠点間での運用差がなくなり、新任の医療職や管理職でも漏れのない対応が可能となった。また、予防的な側面としての休職に入る前の段階での従業員や管理職から相談が増えた。
効果検証結果	グループ内の健康経営KPIである従業員睡眠状況は、厚生労働省発表の国民健康栄養調査と比べても良い値となっているため、施策をさらに推進していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋電機製造株式会社

英文名：TOYO DENKI SEIZO K.K.(TOYO ELECTRIC MFG. CO., LTD.)

■加入保険者：東洋電機健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

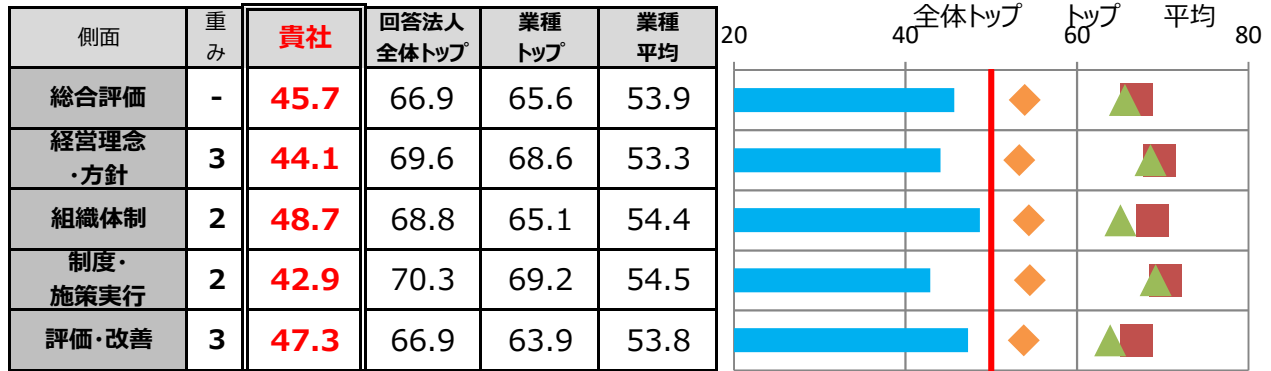
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.7** ↓1.9 (前回偏差値 47.6)

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

②評価の内訳



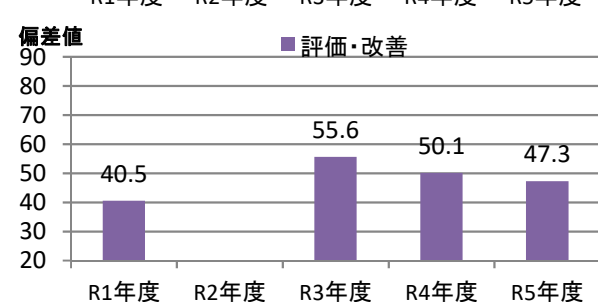
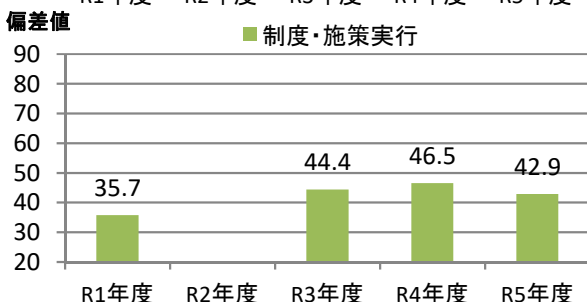
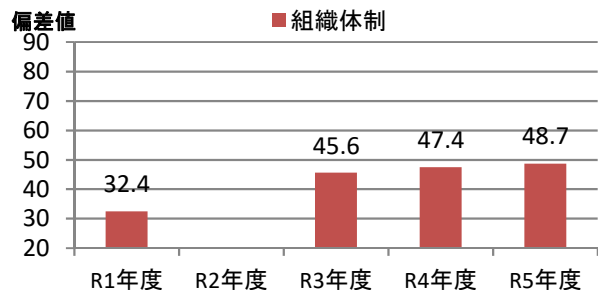
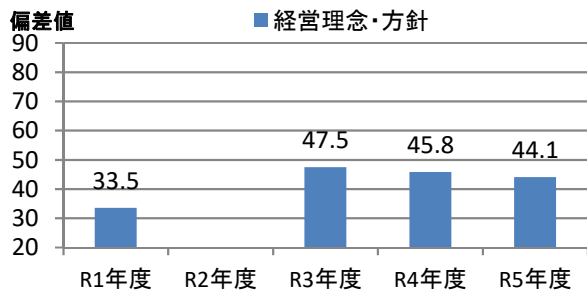
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

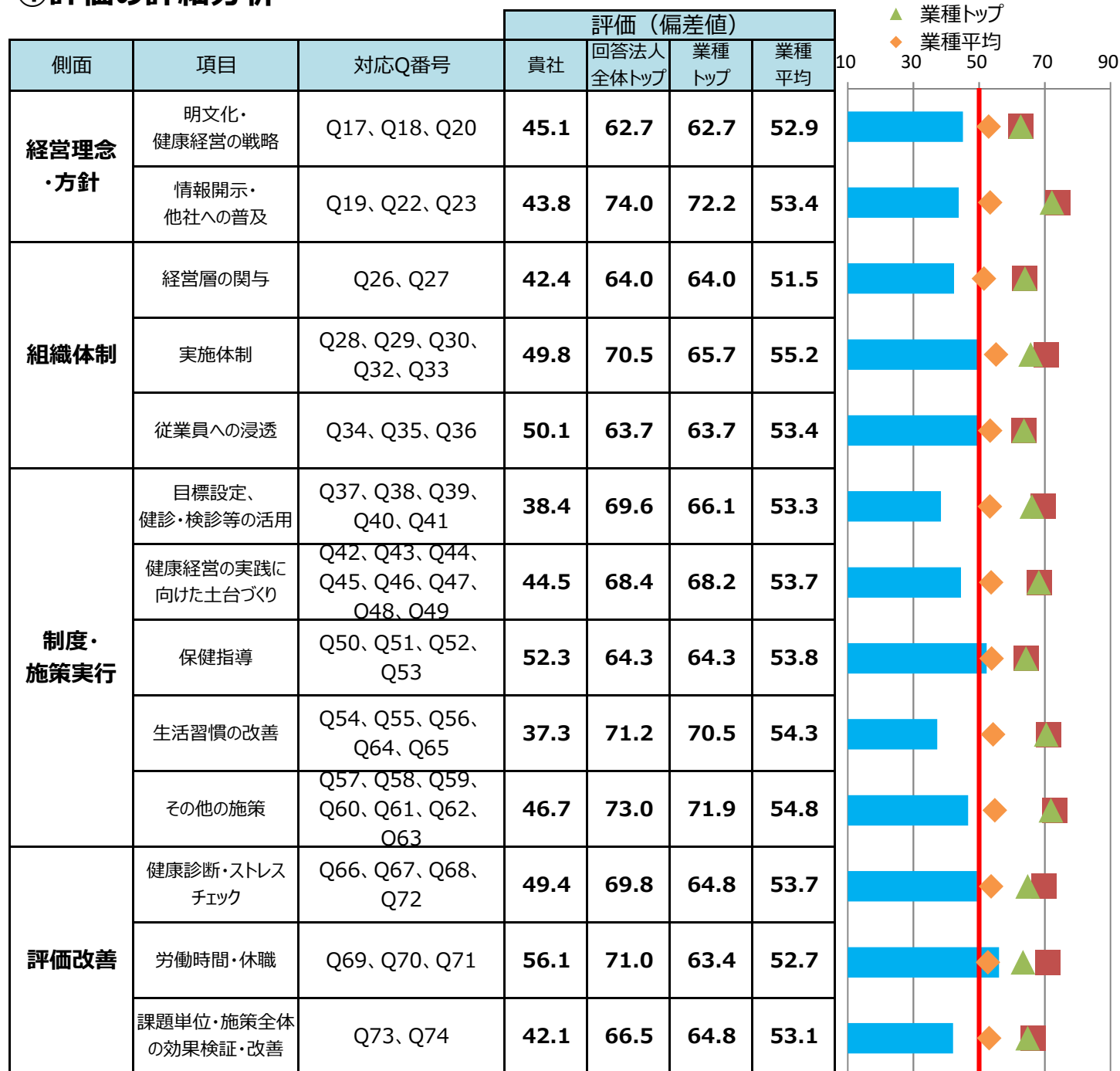
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2101~2150位	-	1701~1750位	1951~2000位	2401~2450位
総合評価	35.8	-	48.9(-)	47.6(↓1.3)	45.7(↓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	中長期的な企業価値向上 社員一人ひとりが心身ともに健康で生き活きと活躍できることが必要であると認識し、社員の健康づくりを推進していく。
	健康経営の実施により期待する効果	「社業を発展させ株主及び関係者各位の付託と理解に応え社員と喜びを共にする」という経営理念実現により企業価値の増大が図れる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.toyodenki.co.jp/esg_csr/">https://www.toyodenki.co.jp/esg_csr/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	18	回	7	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	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	79.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	社内サークル活動への補助金支援、社内広報等での周知。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合・労働組合と共催で、ウォーキングイベントをアプリ提供により開催した				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	75.0	%

※ 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	43.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.4	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.7	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の初回受診率（参加率）が低い状態であるので、確実に受診完了する様にフォローをする。
	施策実施結果	①就業時間中に初回面談を実施②事業場内での初回面談実施③受診者へのリマインドメールを送付の3点を行ったが、当初目標値80%に届かず67.6%だった。
効果検証結果	対象者数は減少しているが、初回受診率を上げるため、上長へ受診者の健康のために受診する様に勧奨メールとフォローをさらに行う。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	健保組合・労働組合と共催で、ウォーキングイベントをアプリ提供により開催し、運動習慣の維持継続をする。
	施策実施結果	参加への勧奨を行い、参加率が30.6%→39%に向上した。
効果検証結果	健康診断での問診分析で、1回30分以上の運動を週2日以上、1年以上実施が18%→24%になった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社明電舎

英文名：Meidensha Corporation (MEIDEN)

■加入保険者：明電舎健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

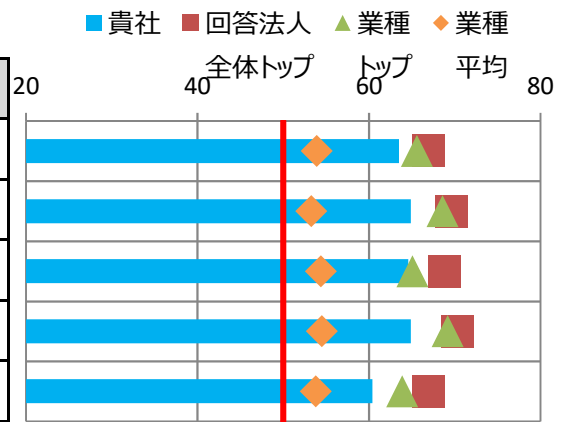
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑0.9 (前回偏差値 62.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.5</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>64.9</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>64.6</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>64.9</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>60.4</b>	66.9	63.9	53.8



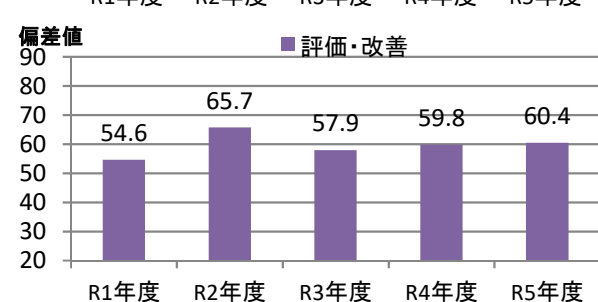
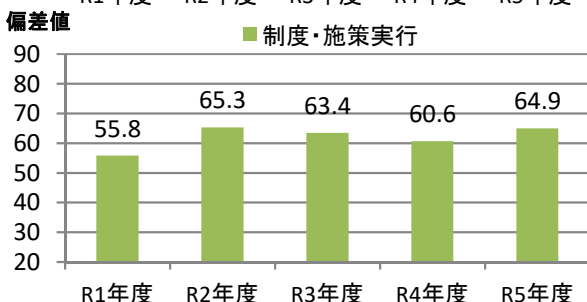
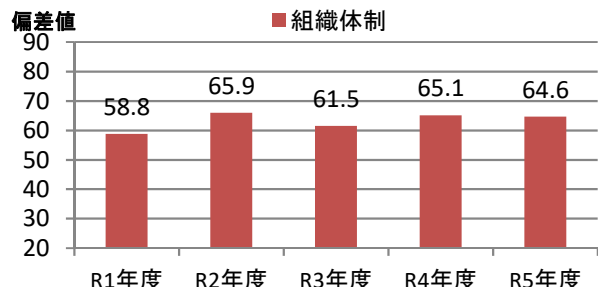
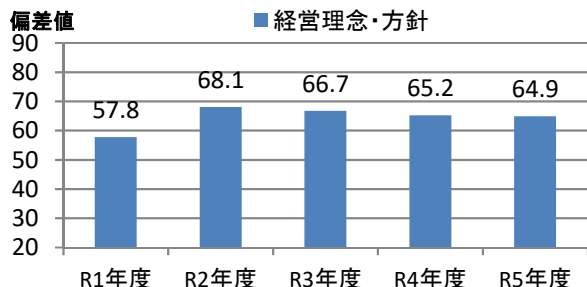
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

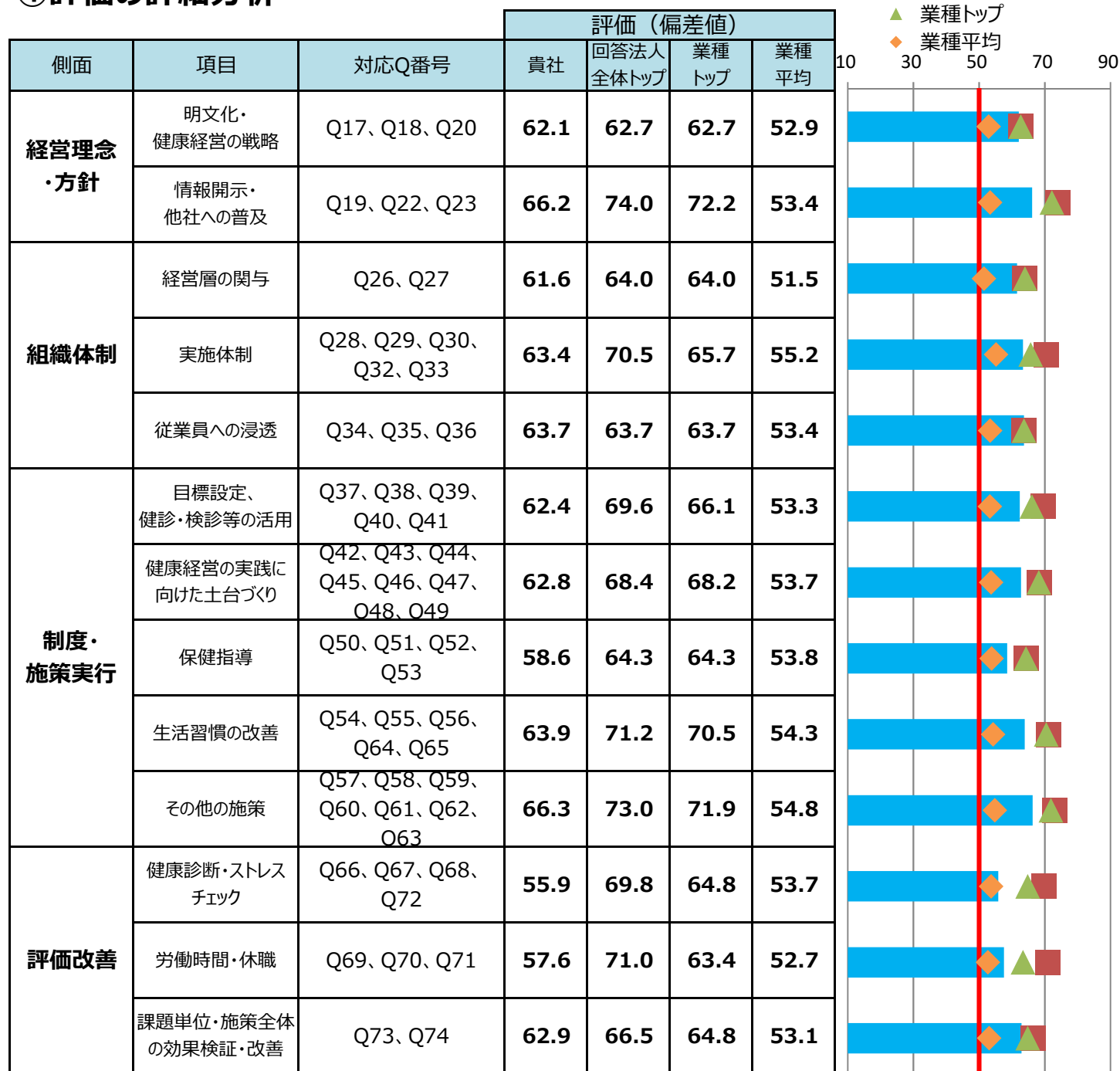
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	1~50位	151~200位	201~250位	101~150位
総合評価	56.6	66.4(↑9.8)	62.4(↓4.0)	62.6(↑0.2)	63.5(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>経営課題（社会的価値としての在りたい姿）として、「安心かつ豊かさ・ワクワクを感じられる社会の実現に貢献」を設定しており、健康経営上の課題として、いきいき職場を増やすことが必要と考えている。</p> <p>仕事の充実度（ワークエンゲージメント）と会社への帰属意識（エンプロイーエンゲージメント:eNPS）の両エンゲージメントの向上。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>会社や仕事に対するエンゲージメントが高ければ、意欲的に安心かつ豊かさ・ワクワクを感じられる社会の実現に貢献する、サステナビリティ・パートナーとしての役割を担えることを期待し、会社への帰属意識（エンプロイーエンゲージメント:eNPS）を2024年度までに2021年度比10%改善を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員がウェルビーイング（健康で幸せ）を感じていれば、自分たちに仕事を通じて、社会にウェルビーイングが伝わることを期待し、休職による労働損失（アブセンティーズム）、体調不良による労働損失（プレゼンティーズム）の低減による、従業員のウェルビーイングの向上。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>休職による労働損失（アブセンティーズム）や体調不良による労働損失（プレゼンティーズム）に相関が予想される「生活習慣病（肥満）の予防」。</p> <p>30歳代肥満者割合実績：2021年度 33.8%、2022年度 33.5%、目標:2024年度30.0%</p> <p>特定保健指導対象者率実績値：2021年度 24.2%、2022年度、24.0%、目標:2024年度 22.0%</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	CSR報告書
URL	<a href="https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/141">https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/141</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/141">https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/141</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/141">https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/141</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/141">https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/141</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	入社3年目まで若手社員に対し、入社6年目までの先輩社員がメンターとなり若手社員の成長支				
(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	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	現在だけでなく、将来の肥満予備軍に対しても、ICTを利用した健康指導プログラムの提供を継続的に実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.3	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベント歩活（あるかつ）を開催し、広く参加を呼びかけ、達成度に従いインセンティブを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.4	%

- 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	16.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.5	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.0	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度に課題設定をした以下の根拠を基に、2022年度も30代以上に対し、肥満対策を継続した。 「生活習慣病と関連の深い適正体重維持者率は、他健保平均に比べ全年代で低い。特に30代は10%以上低く、将来的な健康維持・生活習慣病の予防には、40歳未満の若年層への肥満予防が不可欠。また、特定保健指導対象者の75%が、「20歳時の頃よりも体重が約10kg増加している」と回答(2018年度)」
	施策実施結果	2022年度は健康指導プログラムを3種類とし、保健師の保健指導も開始。40歳未満の参加者は前年度より減(158名から117名)となったが、40歳以上について、参加者が増加(200名から270名)した。
効果検証結果	全体的に肥満の割合と血糖リスクについて前年度より改善した(BMI25以上が前年34.6%から33.9%、血糖リスクの割合が0.5%から0.4%) 40歳未満の肥満対策では、参加者の体重が-0.5Kg、腹囲で-0.1cm改善した。40歳以上の健康指導プログラム参加者270名のうち、95.6%の参加者が完了し、体重、腹囲の改善はなかったものの、食事習慣の改善91.2%、運動習慣の改善85%の結果となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度に課題設定をした以下の根拠を基に活動を継続。 2021年度病欠・休職者の69%がメンタル不調が原因であった。集団分析の結果より「健康リスク値の高い職場(100以上)ほど高ストレス者及びメンタル休職者が多い」ことから高健康リスク職場に対しての職場改善が必要であった。ヘルスリテラシー調査より、メンタルヘルスに対する自身の行動・対応が難しいと答えた人が多かったため幅広い啓蒙を課題とした。
	施策実施結果	ストレスチェックの受検勧奨・制度の目的についての啓蒙をe-ラーニング等を通じて、積極的に行った。受検率は高位を維持(前年97.8%→97.5%)し、高ストレス者面接率が、前年度5%から7%に上昇した。
効果検証結果	高ストレス者率(前年13.9%→13.8%)、ワークエンゲージメント(前年2.4→2.4)、アブセンティーズム(前年1.5%→1.6%)はほぼ横ばい、プレゼンティーズムは、前年度27%から29%に悪化した。職場の健康リスク値は、過去4年で会社全体では、平均を下回る(97)で推移しているが、製造拠点では平均を上回っており(101~7)、セルフケアを中心とした啓蒙・教育の効果は限定的であった。	

※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：株式会社オリジン

英文名：Origin Co., Ltd.

■加入保険者：オリジン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

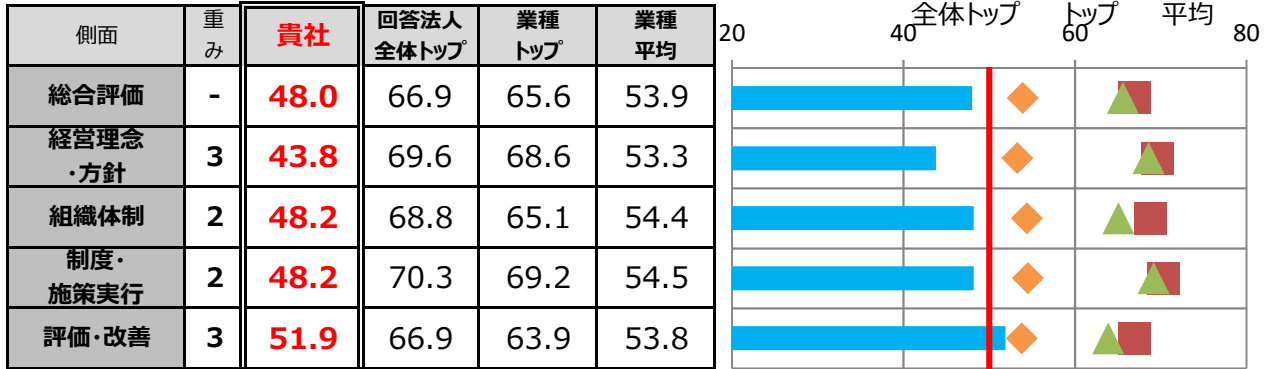
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.0** ↑5.7 (前回偏差値 42.3)

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

②評価の内訳



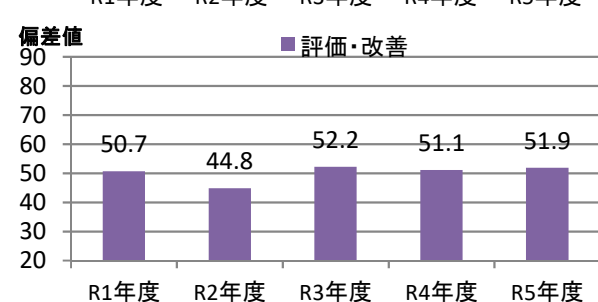
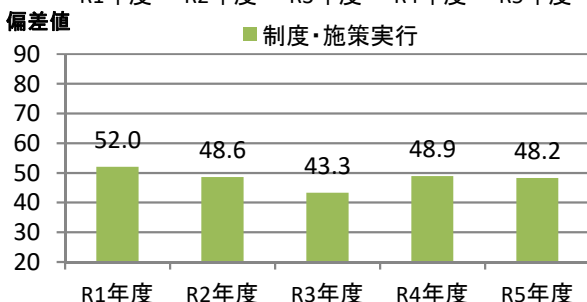
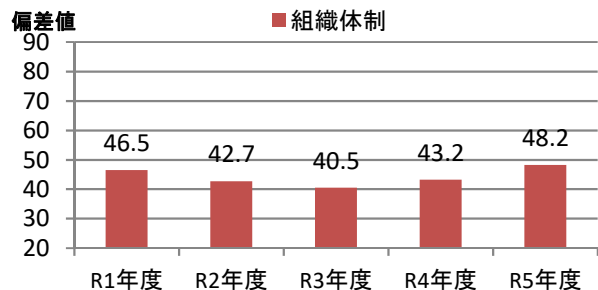
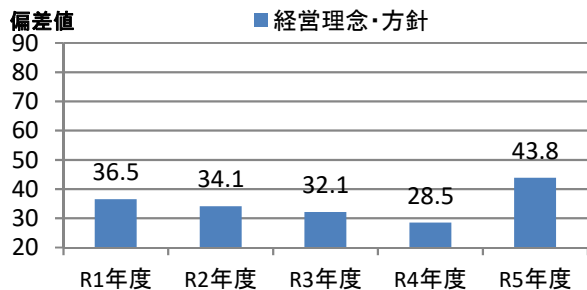
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

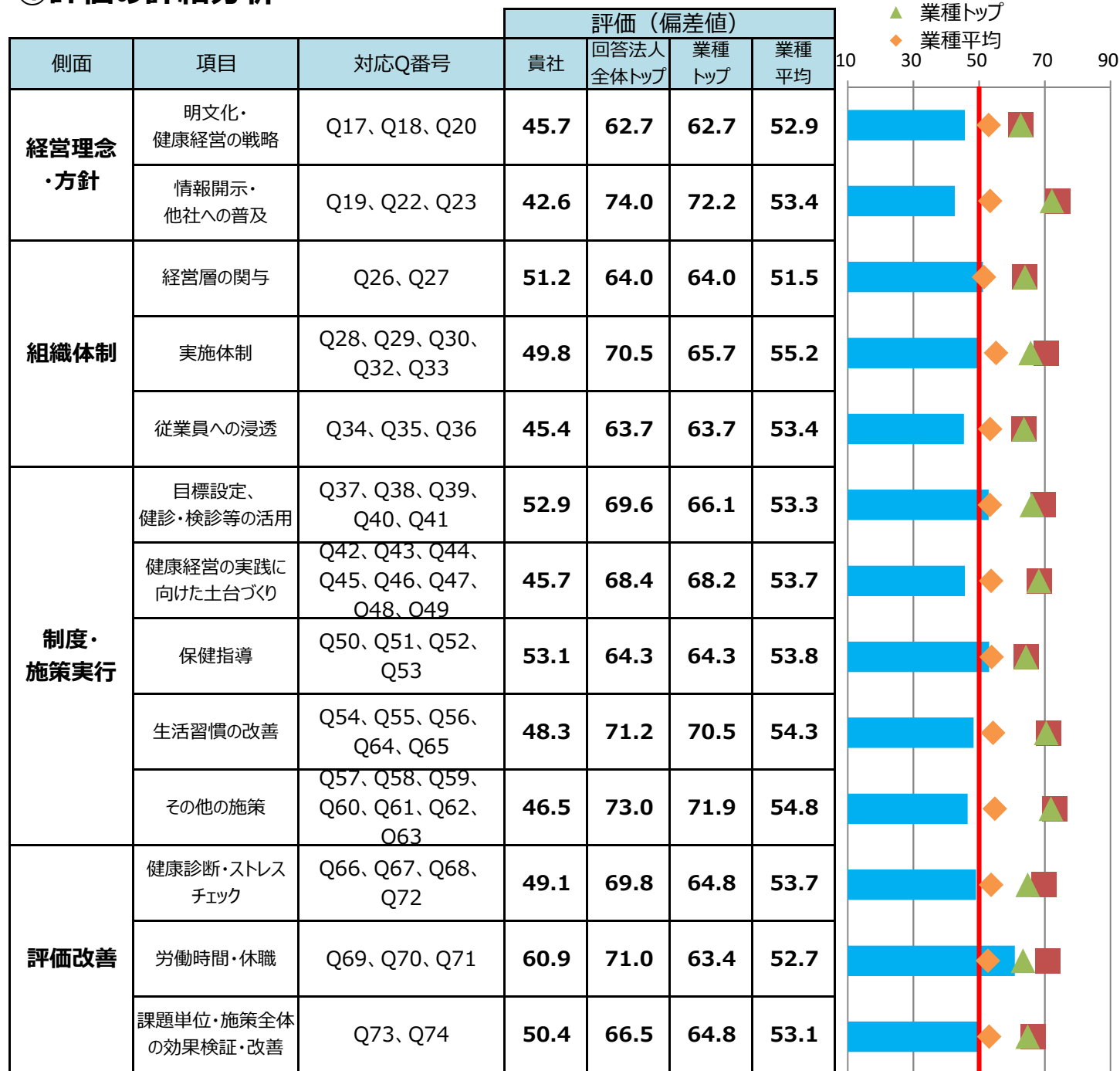
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1951~2000位	2301~2350位	2501~2550位	2051~2100位
総合評価	45.9	41.9(↓4.0)	42.1(↑0.2)	42.3(↑0.2)	48.0(↑5.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 健康を害したことによる従業員の長期離脱者を出さないことが事業活動を推進する上での大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康意識を醸成することにより健康状態にかかわらず、従業員の疾病を予防し従業員が健康で長く働けることを期待する。具体的な指標として2023年度に健診受診率100%を目指す。その後も毎年、健診受診率100%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.origin.co.jp/sustainability/social/engagement/employee">https://www.origin.co.jp/sustainability/social/engagement/employee</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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	異職場間・世代を超えた交流を目的に金銭支援及び場所の提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康的な食材・食事の宅配や食事管理のアプリを紹介してサポートしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	秋季に2か月間、専用サイトに毎日の歩数を記録。参加賞他を進呈。サイト内で正しい歩き方などを確認可能。				
(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	32.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	68.7	%
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	50.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	法令遵守を目的とした「年5日以上の有休取得」とともに「2026年度までに一人あたりの有休取得日数を10日以上」とすることを目標に取り組む。 政府が2025年までに有休取得率70%とすることを目標にしているが、当社の直近5年間の有休取得率平均は65%である。このため、2026年度までに一人あたりの有休取得日数を10日とすることを最終目標とし、2022年度は6日を目標とする。
	施策実施結果	①有休の計画的付与の実施（年2日）②各職場で有休取得計画を作成し、年度残り3か月の時点で有休取得5日未満の従業員と上司に連絡。残り1か月の時点で有休取得5日未満の場合は、有休取得計画を見直し、再提出。
効果検証結果	法令遵守である年5日以上の有休取得義務は達成し、2022年度当社目標である年6日有休取得達成率は95.88%だった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社は他社に比べ「高血圧リスク保有者」が多いため、事業所看護師による毎日の血圧測定の奨励、生活習慣改善等の保健指導を行い重症化を予防する。
	施策実施結果	2022年度の定期健康診断において収縮期血圧145mmHg以上又は拡張期血圧95mmHg以上で問診票で高血圧治療の服薬をしていない人46人のうち、指導希望者22人に保健指導を実施した。
効果検証結果	対象者の2022年度定期健康診断の血圧数値と2023年度の数値を比較したところ、11人の結果が改善した（50%）。改善した人の結果数値は平均で拡張期血圧が-23.2mmHg、拡張期血圧が-11.1mmHgであった。	

※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：山洋電気株式会社

英文名：SANYO DENKI CO., LTD.

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

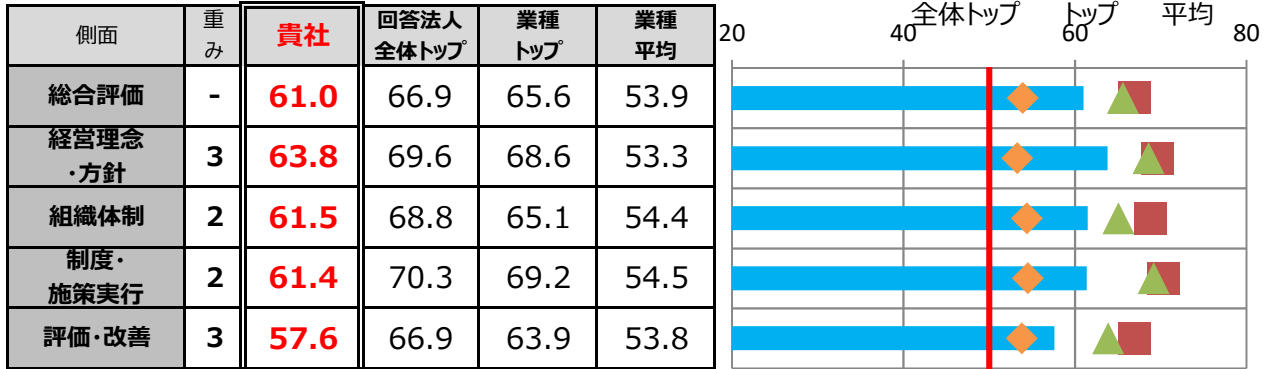
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.0** ↑0.5 (前回偏差値 60.5)

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

②評価の内訳



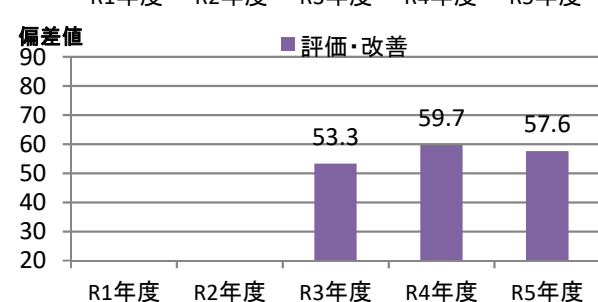
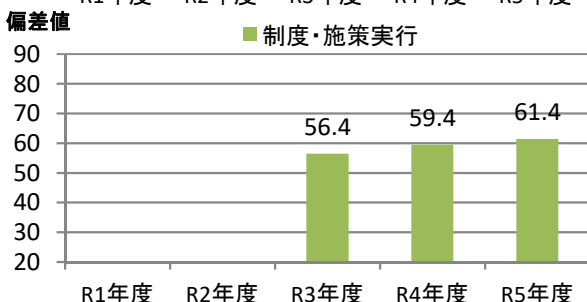
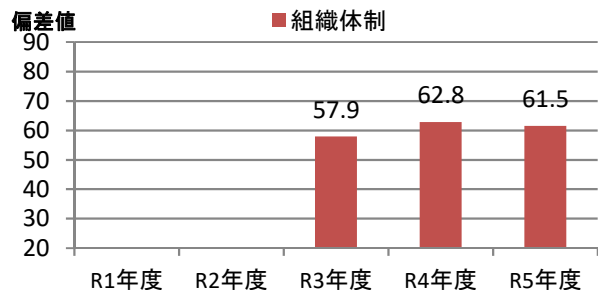
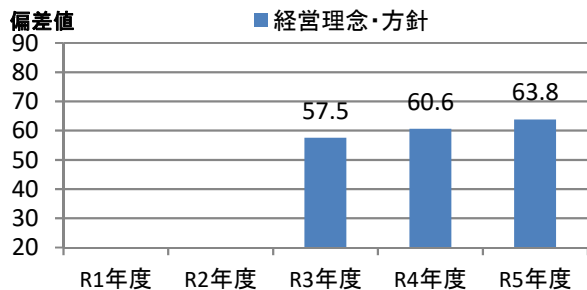
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

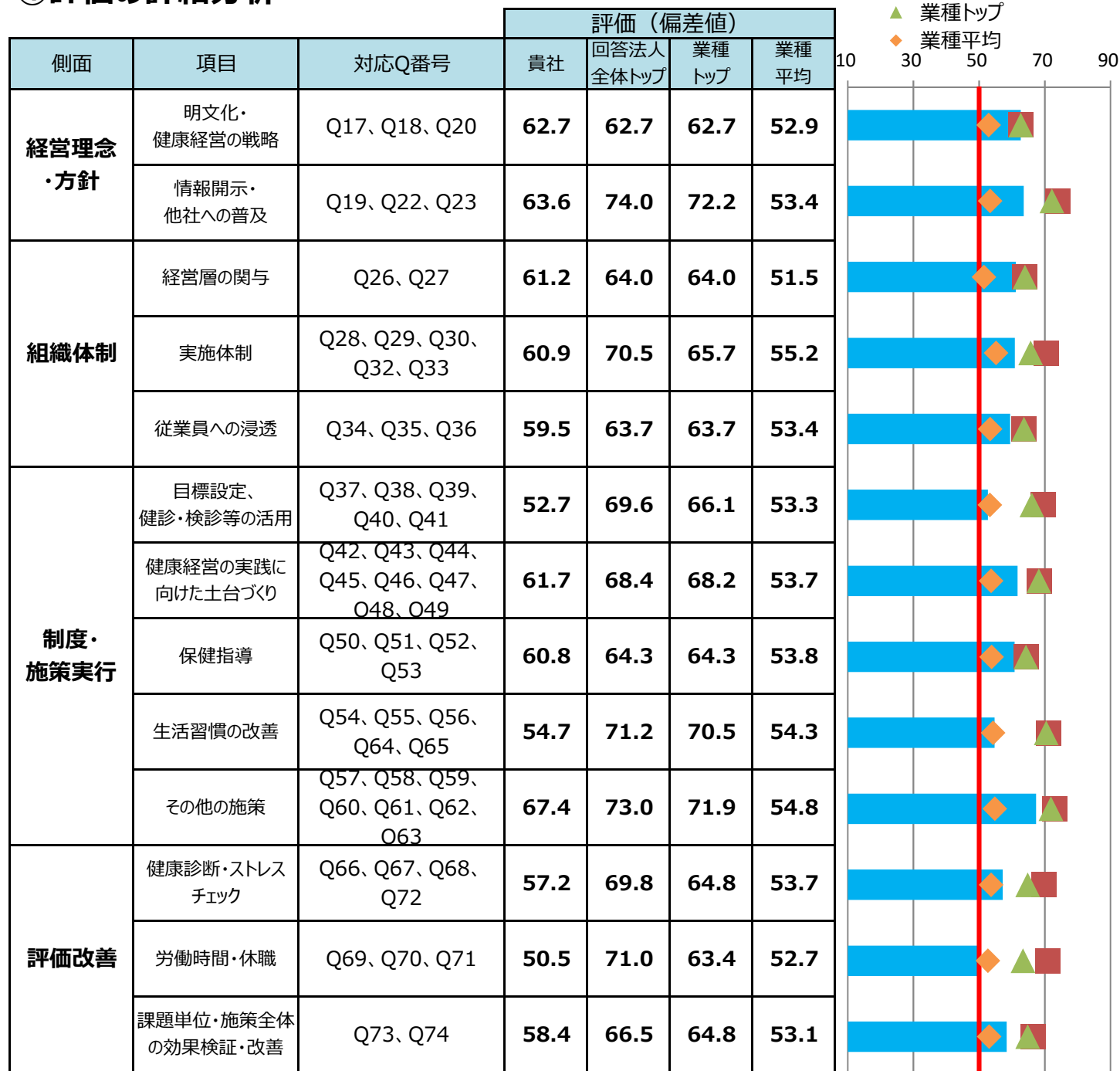
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	851~900位	451~500位	501~550位
総合評価	-	-	56.1(-)	60.5(↑4.4)	61.0(↑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 グローバル企業として中長期的な成長と企業価値の向上を実現するにあたり、すべての社員に健康で長く働いてもらうための働きやすい環境の整備が、今後も事業を成長させていく中で重要な課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が長く働き続け、個人のスキルやパフォーマンスを高めていくことで、企業としての中長期的な成長も図られることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の平均年齢が43.0歳と比較的高年齢である当社においては、社員の健康はパフォーマンスに直結する重要指標であり、企業経営においても重要な課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持増進が社員のやりがいやパフォーマンスの向上につながり、企業の生産性向上や社会貢献に寄与できることを期待している。また健康維持増進を通じたやりがいの創出は、社員ひとりひとりの自己実現にもつながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.sanyodenki.co.jp/corporate/environmental_social/social/health_management.html">https://www.sanyodenki.co.jp/corporate/environmental_social/social/health_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社員と家族が参加できる社員旅行を実施している。				
(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	31.9	%

■ 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	健康米や健康パン、ヘルシーランチ(カロリーオフ、食物繊維豊富、減塩など)を社員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	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.2	%

■ 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	スマートウォッチを貸与し歩数を競い、結果に応じて景品を贈呈。ランキングは社内報や社内ネットに掲載。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	44.2	%
管理職限定	○	全管理職の	36.5	%
限定しない	○	全従業員の	97.6	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年度の定期健康診断の有所見率は65.3%と、全国平均の58.3%よりも7.0%高い状況であった。また、有所見率を経年比較すると、近年の下げ止まりも否めない。①ポピュレーションアプローチと②ハイリスクアプローチ双方を活用し、全社員に対する疾病の早期発見と発生予防を講じることで、有所見率をさらに低下させる必要がある。
	施策実施結果	①として、食堂メニュー改善やスマートウォッチを貸与して実施するウォーキングイベントなどを実施。②として、二次検査奨励金制度を立ち上げ、受診勧奨用紙を健診結果に同封し、保健師による保健指導を行った。
	効果検証結果	2019年度の有所見率は72.5%であり、これより7.2%減少できた。これは②により、今まで20%台だった二次検査受診率を37.1%まで増加できた影響も大きく、二次検査による早期発見を通して有所見率を低下できると検証できた。また社内調査による運動習慣者比率は48.2%であり約半数の社員に運動習慣が定着している。これは①のスマートウォッチを貸与して実施するウォーキングイベントによる効果と考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の平均年齢が高いことや男性比率が高いこともあり、2021年度的全社喫煙率は24.3%と、最新の政府統計(2020年度公表)16.7%よりも7.6%高い状況であった。喫煙は様々な疾病の要因となるため、社員が健康で長く働き続けるためには禁煙を促し、喫煙による健康被害を未然に防ぐ必要がある。
	施策実施結果	2021年度より禁煙デーを全社で開始。月1回の禁煙デーは終日禁煙とし、全社の全喫煙室を閉鎖した。また、禁煙を促す社内放送・月毎の通達掲示・健康情報コラムの掲示をおこなった。
	効果検証結果	2022年度的全社喫煙率は21.1%であり、1年間で3.2%の減少に成功した。そして、最新の政府統計(2020年度公表)16.7%との差も4.4%にまで縮めることができた。これは、禁煙デーで物理的にタバコを吸えない日を設けることにより、タバコの身体的依存や社会的依存に効果があったものだと考えられる。また、社内放送や月毎の通達掲示、健康情報コラムの掲示も、禁煙への啓発につながったと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ニデック株式会社

英文名：Nidec Corporation

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

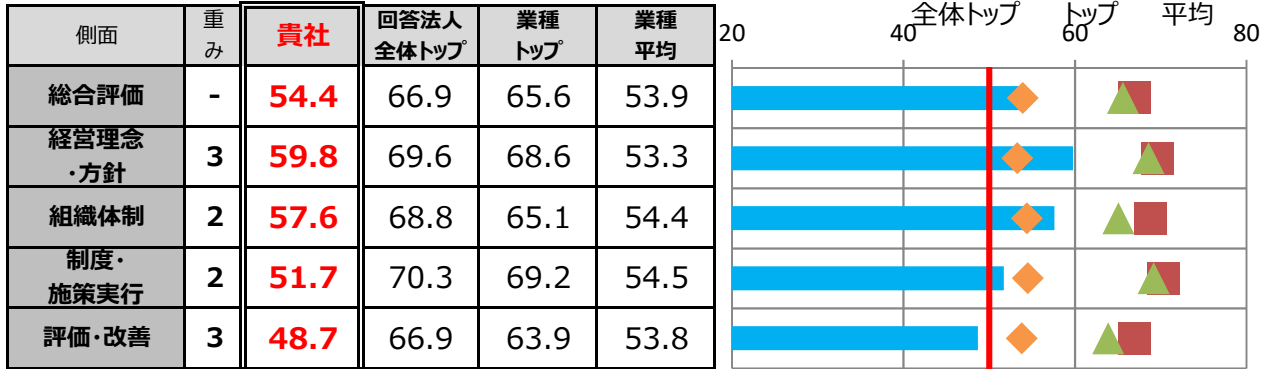
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↓0.4 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



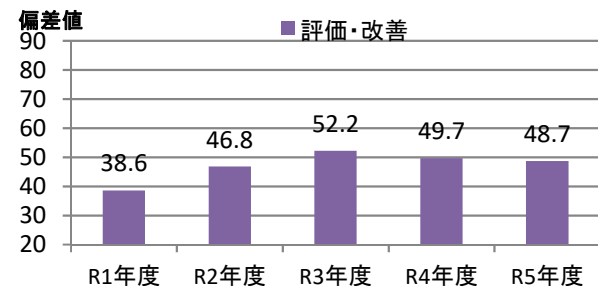
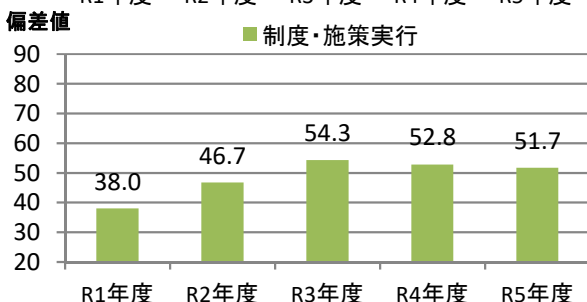
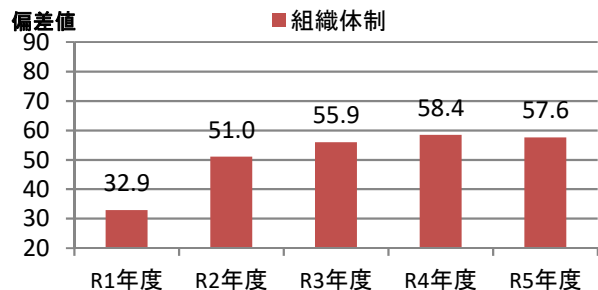
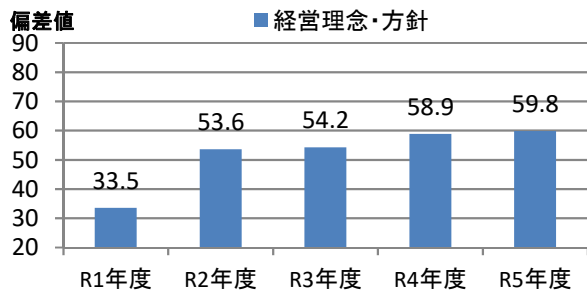
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

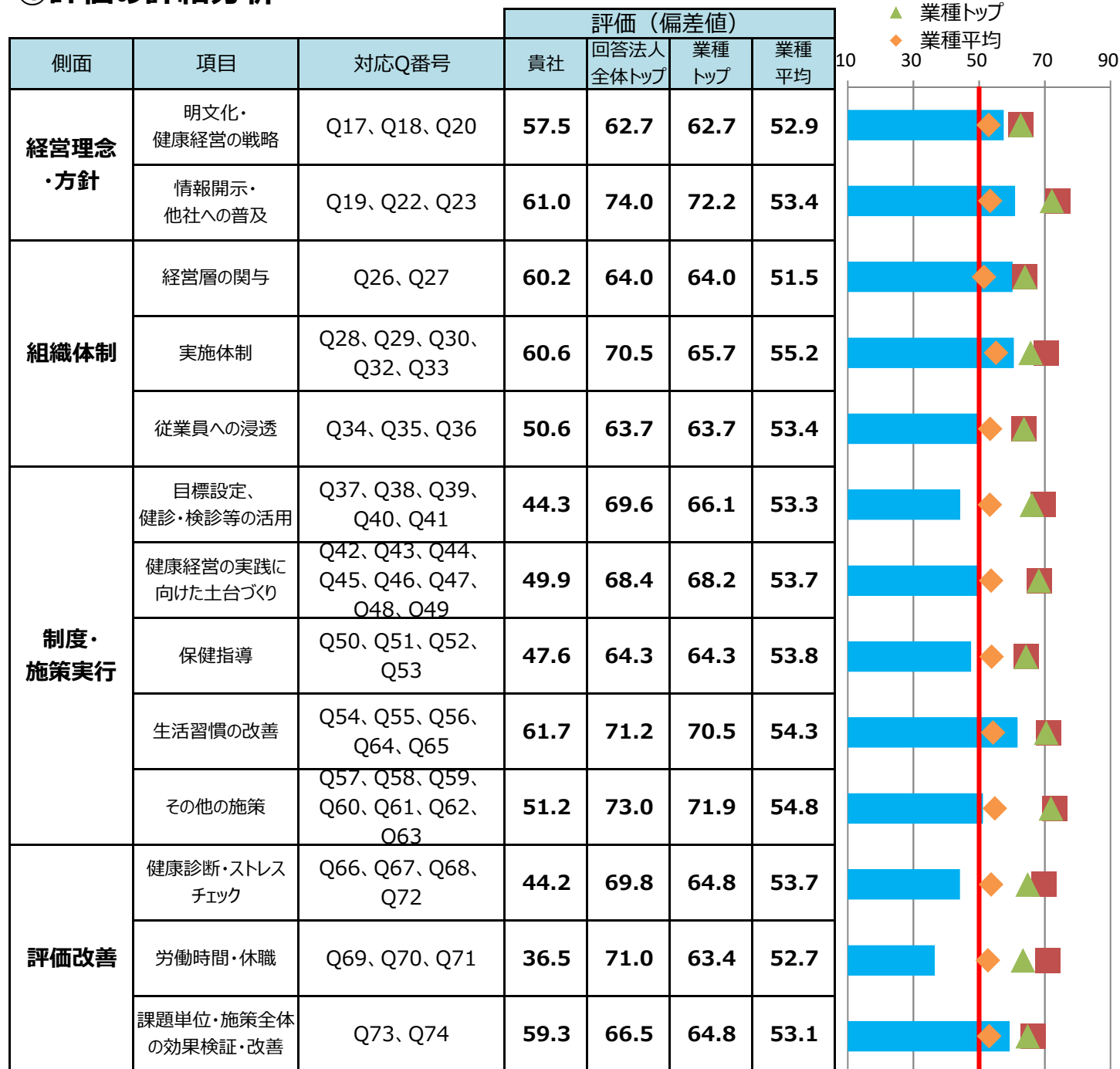
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2101~2150位	1401~1450位	1051~1100位	1051~1100位	1201~1250位
総合評価	35.8	49.7(↑13.9)	54.0(↑4.3)	54.8(↑0.8)	54.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は、「100年を超えて成長し続けるグローバル企業」の実現を目指しております。そのためには、社員一人ひとりがいきいきと持続的に働き続けることができる、エンゲージメントの高い会社組織の構築が不可欠だと考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	当社内の健康意識調査である「Nidecヘルスサーベイ」の分析結果から、“エンゲージメント”と“働きやすさ”のスコアの相関関係に着目し、健康経営では特に“働きやすさ”スコアの改善につながる施策を推進していきます。結果としてエンゲージメントを高め、人材定着を図ります。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営を行うにあたり、健康診断結果に基づいたアプローチが出来ていないことが課題点として挙げられます。
	健康経営の実施により期待する効果	より充実した健康経営体制を行う為、2024年に自社健康保険組合を設立し、自社独自の健康課題に沿ったアプローチを行うことで、従業員のパフォーマンス向上に繋がります。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.nidec.com/jp/sustainability/social/employee/topic008/">https://www.nidec.com/jp/sustainability/social/employee/topic008/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.nidec.com/jp/sustainability/social/employee/topic008/">https://www.nidec.com/jp/sustainability/social/employee/topic008/</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.nidec.com/jp/sustainability/social/employee/topic008/">https://www.nidec.com/jp/sustainability/social/employee/topic008/</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.nidec.com/jp/sustainability/social/employee/topic008/">https://www.nidec.com/jp/sustainability/social/employee/topic008/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場ごとにサーベイを実施し、自職場の組織課題について話し合う機会を定期的に設定している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂のメニューに摂取カロリーを記載している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	上下3階以内の移動は階段の使用を奨励している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社員間のコミュニケーションを改善することで、心身の健康増進を図り、生産性の向上や、エンゲージメントの向上を実現する必要がある。
	施策実施結果	上司や職場のコミュニケーションを活性化するために、1on1MTGやキャリア面談を導入し、職場の課題を特定し、解決に向けた取り組みを議論する職場ワークショップの取り組みを開始した。
効果検証結果	職場ワークショップ実施にあたって職場の状況を可視化する、「職場パフォーマンスサーベイ」にて、「キャリア形成」に関する項目(3.41⇒3.44)や、「承認・称賛する風土」等に関する項目(3.55⇒3.58)の全社員平均点(1~5点から当てはまるものを選択する設問)が上昇しており、コミュニケーションの活性化に効果が出ている。引き続きコミュニケーション活性化に向けた取り組みを進めていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者のヘビースモーカーの割合が比較的高い。社員の健康増進および新型コロナウイルス感染および重症化リスクの回避のため、喫煙率を下げる必要がある。
	施策実施結果	2020年度より、段階的に敷地内禁煙(時間帯による敷地内禁煙や禁煙Weekの設定等)を進め、2021年7月に敷地内終日完全禁煙を実施した。それに伴い、社内で禁煙に関するセミナーも実施している。
効果検証結果	2020年度の敷地内完全禁煙実施に伴い、翌年2021年度の調査では全社員の喫煙率が14.9%まで減少したものの、異動者等の関係もあり、2022年度の調査では17%まで若干の上昇を確認しました。当社は喫煙に対する健康問題の重要性を認識しているため、引き続き、当社として今後は卒煙に向けた取り組みを行う必要があると考えます。来年度より自社健康保険組合を設立し、喫煙者の卒煙の補助を導入致します。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J V Cケンウッド

英文名：JVCKENWOOD Corporation

■加入保険者：JVCケンウッド健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

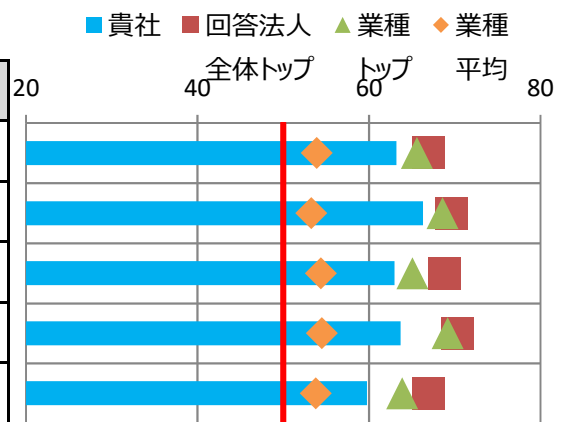
■総合順位： **151~200位** / **3520 社中**

■総合評価： **63.2** ↑2.5 (前回偏差値 60.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.2</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>66.3</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.0</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>63.7</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>59.8</b>	66.9	63.9	53.8



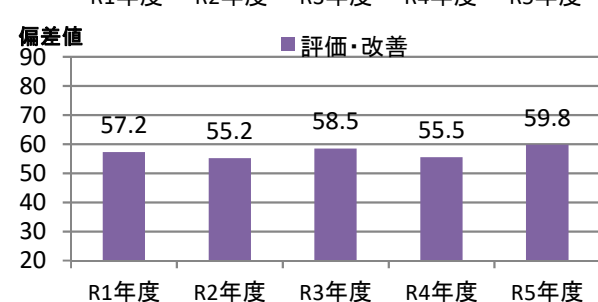
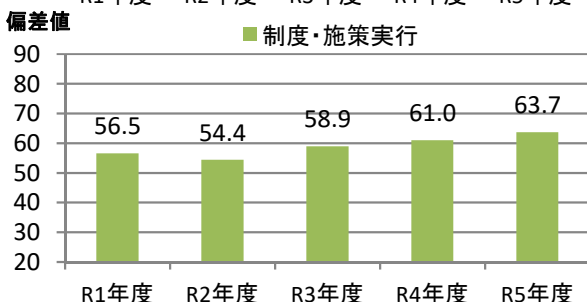
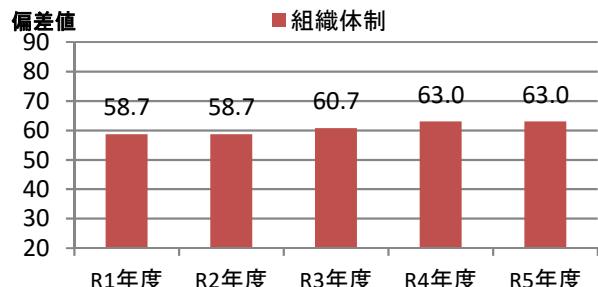
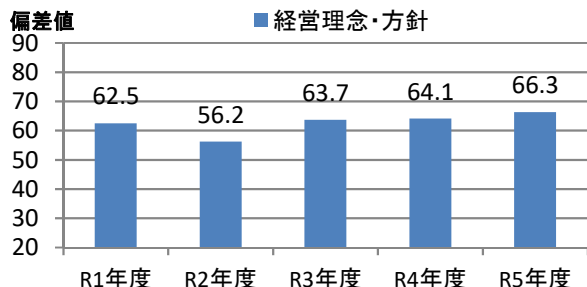
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

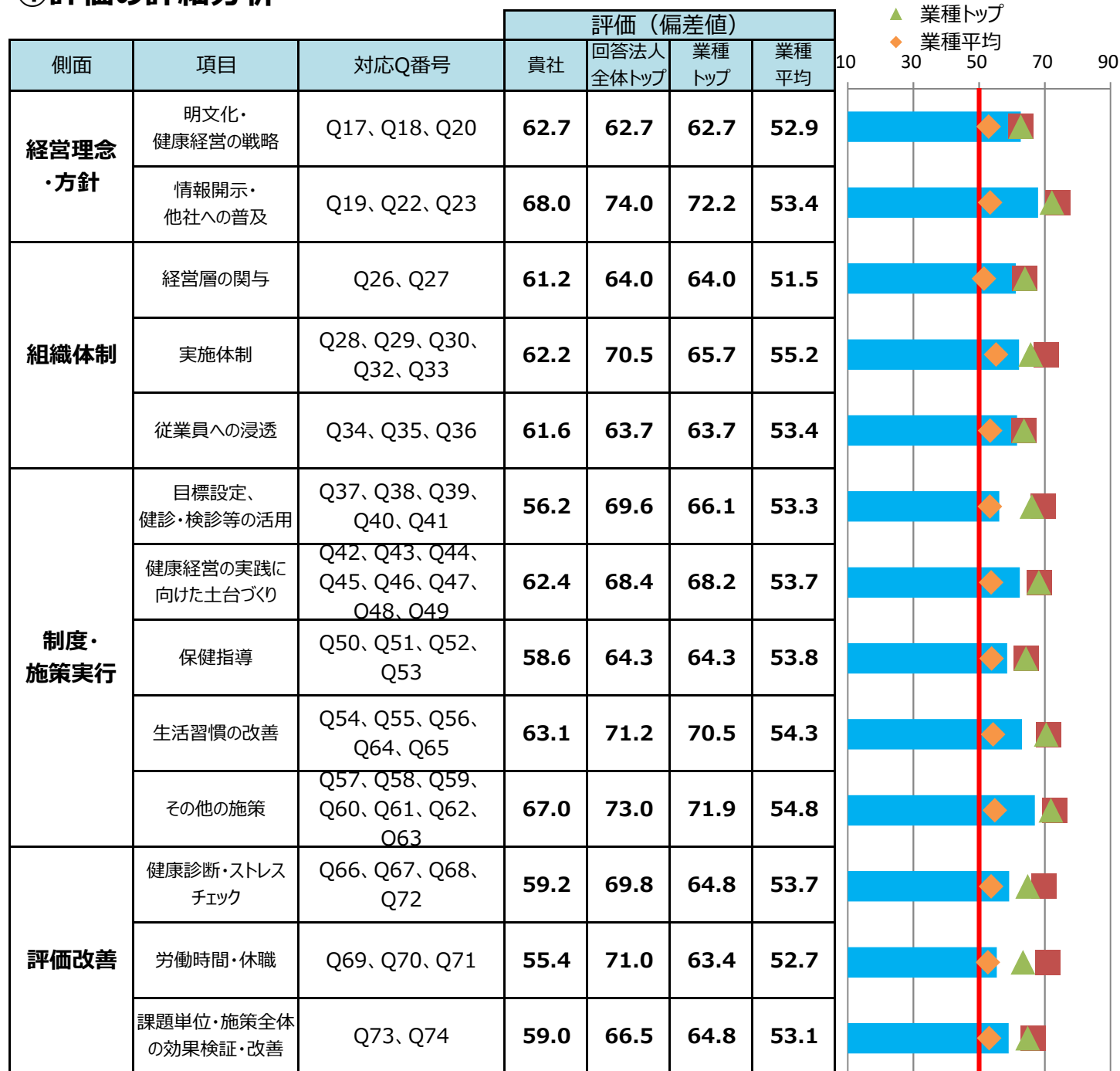
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	801~850位	301~350位	451~500位	151~200位
総合評価	59.0	56.0(↓3.0)	60.6(↑4.6)	60.7(↑0.1)	63.2(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は従業員の平均年齢が50歳を超えており、年齢分布にも大きな不均衡があります。年齢分布の不均衡是正は新卒採用とキャリア採用活動を積極的に推進しているものの、長らく活躍してきた従業員の高齢化により引き起こされる健康障害リスクと、それによるパフォーマンスの低下懸念は深刻な経営課題です。したがって健康経営を推進し、従業員一人ひとりの生産性(パフォーマンス)を更に高めることが経営上の課題となっています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>この課題の解決に向けて、当社は健康経営の取り組みを推進することにより、具体的には「アブセンティーズムの低減(改善)」「プレゼンティーズムの低減(改善)」「ワークエンゲージメントの向上」「ワーク・ライフ・バランスの充実と向上」といった4つの指標を追求していきます。そしてそれが、一人ひとりの「従業員のパフォーマンス向上」の実現につながっていくことを期待しています。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>今年度の期初に策定・発表した新中期経営計画「VISION2025」の「サステナビリティ戦略」には「イノベーションを実現する人材の育成と組織能力の強化サステナビリティ調達の推進」を謳っており、その実現のためには「従業員の能力を最大に引き出す働き甲斐のある職場づくり、健康で生産性の高い働き方の定着」をより高めることが重要な経営課題であるとしています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の推進を継続して従業員の高いパフォーマンスを長期にわたり持続させ、その従業員が様々なイノベーションを生み出していくことが期待される効果です。健康な心身を持つ従業員から生み出されるイノベーションと、それがもたらす企業価値の向上をサステナブルに推進していくことは、中期経営計画「VISION2025」の重要なテーマのひとつです。</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	<a href="https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/social/safety_health.html">https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/social/safety_health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/social/safety_health.html">https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/social/safety_health.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/social/safety_health.html">https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/social/safety_health.html</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/social/safety_health.html">https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/social/safety_health.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	事業所単位で納涼祭などイベントを実施、会社は金銭支援や会場提供しコミュニケーションを促進し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.7	%

■ 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	ベジチェック（野菜摂取充実度・推定値検査）により食生活改善指導の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.0	%

■ 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	Webウォーキングイベントでの目標達成者表彰や参加促進を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	90.8	%
限定しない	○	全従業員の	84.2	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員の健康に対するリテラシーを高め、女性にとって健康で働きやすい環境を整備することにより、生産性の向上を図る必要がある。 男女関係なく女性の健康課題、特に月経不順やPMS等が女性のプレゼンティーズムに多大な影響を及ぼしていることがプレゼンティーズム調査や従業員意識調査およびセミナーアンケートから判明している。
	効果検証結果	研修後に実施したアンケートでは、研修理解度は99.3%、研修の内容を「（知識として）知っていた」割合は女性7割で男性2割であった。アンケート「今後の研修内容の希望」について女性だけでなく男性からも多く意見があった。女性従業員だけでなく配偶者への支援にも繋がる女性特有の健康関連課題への支援を継続し、またアンケートを実施し経年変化を測定していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年6月に屋外・屋内の喫煙所を撤去して敷地内全面禁煙とし、併せて健康保険組合と一緒に禁煙サポート事業に取り組み喫煙率は2019年の23.3%だったものが2022年は20.2%と低下傾向にある。しかし5ヶ年計画で掲げた目標値16.0%を達成するには、さらに禁煙を推進していく必要がある。
	効果検証結果	①毎月の情報発信「禁煙デー」視聴平均1400回②医療職から禁煙検討者へ支援（禁煙ガムと禁煙に関するパンフレットの配布）に36名が参加③健康保健組合の禁煙ガム購入キャンペーンに19名が参加。 ③のキャンペーン参加者へのアンケートで、禁煙成功者3名、継続中6名との結果が得られた。喫煙率は2021年度20.3%と比較し2022年度20.2%と微減はあったが、喫煙による離席や、喫煙を我慢することによる本人イライラと、周囲へのストレス拡散を少なくでき、本人や周囲の従業員のパフォーマンス改善に繋がったと考える。喫煙者の行動変容には時間がかかるが引き続きあきらめずに地道に取り組みたい。

※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：大崎電気工業株式会社

英文名：OSAKI ELECTRIC CO.,LTD

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

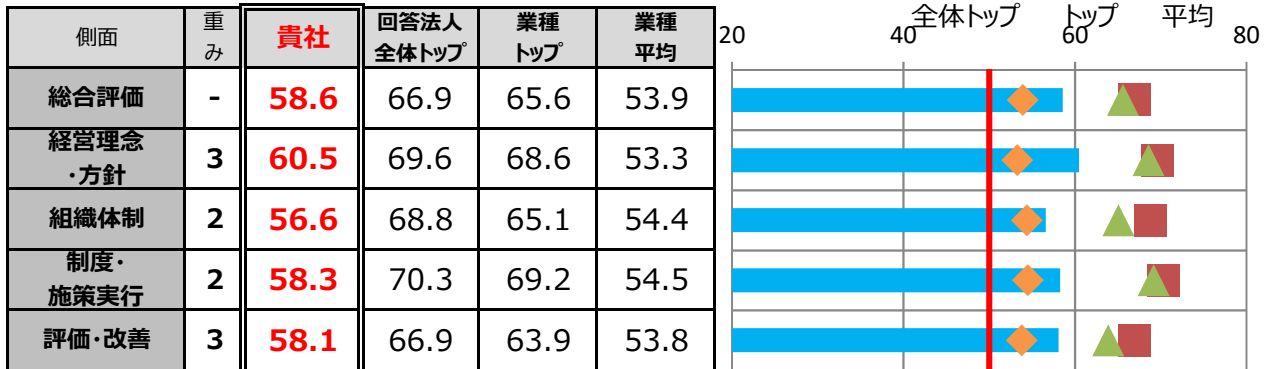
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.6** ↑0.8 (前回偏差値 57.8)

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

②評価の内訳



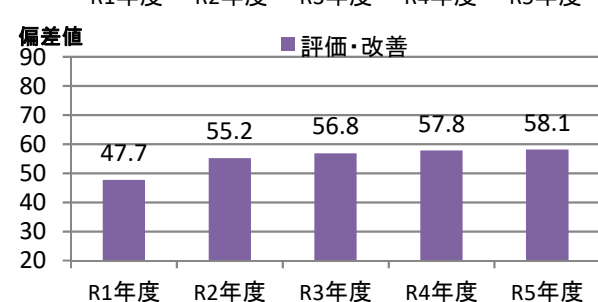
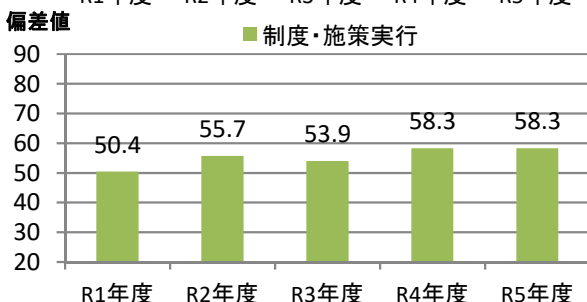
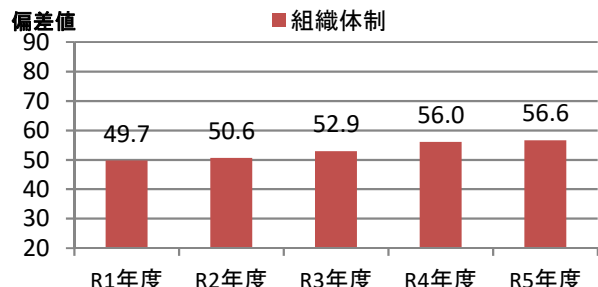
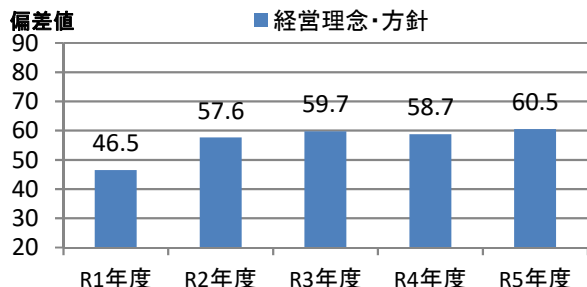
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

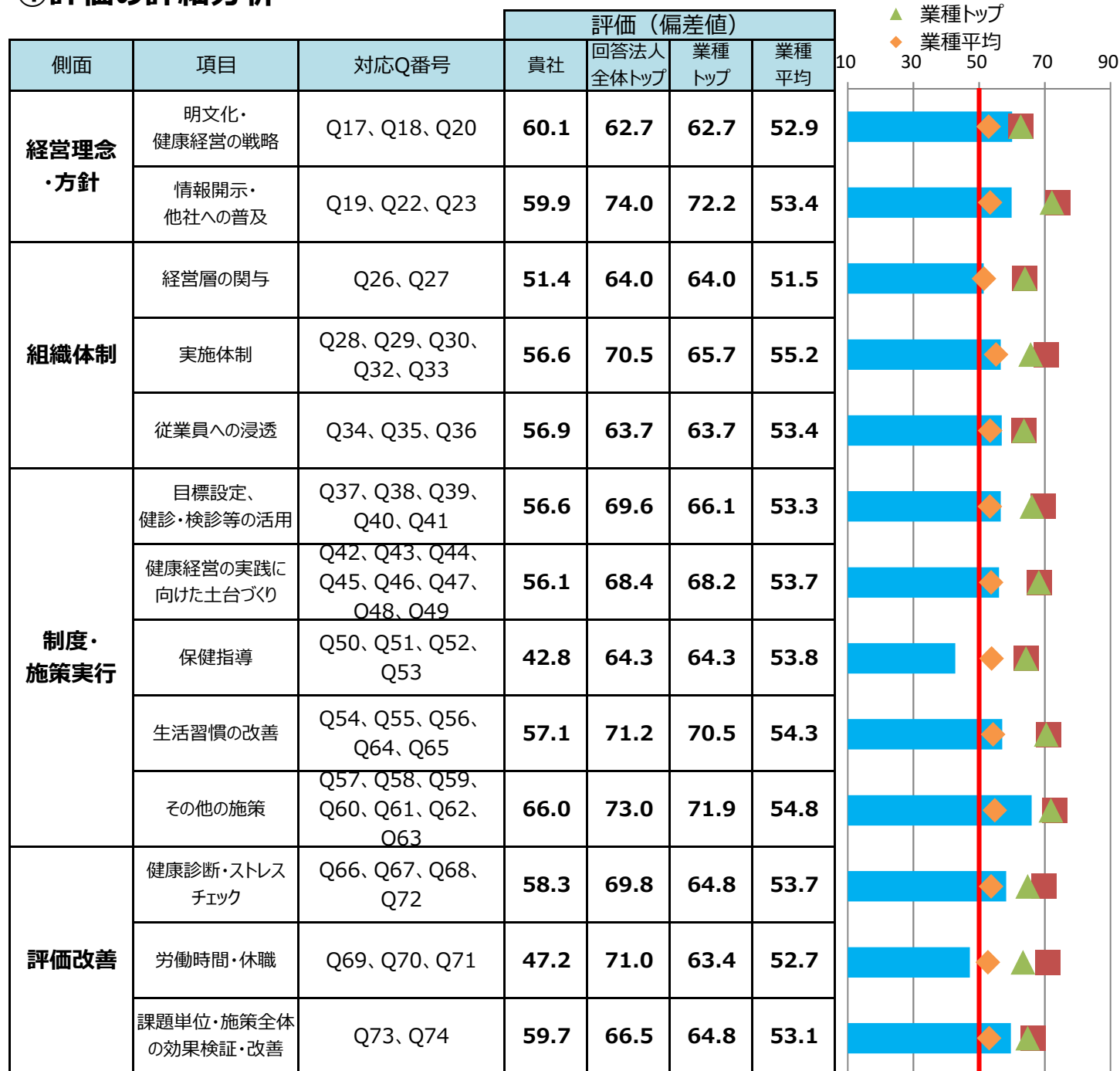
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	851~900位	801~850位	751~800位	751~800位
総合評価	48.3	55.1(↑6.8)	56.3(↑1.2)	57.8(↑1.5)	58.6(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 就業年齢人口が年々減少していく中、当社従業員の平均年齢も毎年徐々に上昇している。こうした中、従業員を大切な財産（=人財）と捉え、健康で生産性の高いパフォーマンスを発揮してもらうことが重要であり、『変わる、OSAKI』を体現してもらうことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、毎年掲げている健康課題（2022年度重点施策 二次検診受診率の向上（70%以上）、喫煙率の低下（20%以下））が改善し、アブセンティーズムおよびプレゼンティーズムの低減につながることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/social/withemployee/health.html">https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/social/withemployee/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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	10.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活・同好会・サークルに金銭援助を実施。体育館やテニスコート等の整備を行い場所の提供もして				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.7	%	(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	月に1回、健康ランチデーを実施。季節に合わせたテーマを設定し、お弁当を通常時より安く提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保と共同でウォーキング大会を開催。健保・会社でそれぞれ目標を設定し、達成者にはポイント等を付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	89.3	%
限定しない	○	全従業員の	71.5	%

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

## ⑨ 具体的な健康課題への対応

### ■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.8	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.9	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	若年層のメンタルヘルス不調者が増加傾向にある。若年層向けには「自身がストレスに対処出来る」ようになるためのセルフケア、また、ライン長向けには「不調傾向に対してすぐに対応出来る」ようにラインケアを研修等から身に付けてもらうことが課題である。
	施策実施結果	若年層向けセルフケアセミナーを実施。不調の起きやすい昇格者を対象とし参加率は88%であった。ライン長向けにはラインケアセミナーの実施（参加率89.3%）と保健師面談を開始。
効果検証結果	セルフケアセミナー後のアンケートでは「ストレスに対する対処法がわかった」「ストレスとの付き合い方がわかった」と一定の効果が把握できた。また、ライン長との保健師面談ではケースに合わせた部下への対応など具体的な相談ができています。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社社員の2022年度の喫煙率は20.6%と、前年度の21.8%と比べ若干低下したものの、我が国の喫煙率（16.7%）と比較しても依然として高い状態にある。また、アンケートで職場での受動喫煙があると回答があり、喫煙場所の移設や集約による削減が必要である。
	施策実施結果	5/31の禁煙デーに合わせて、終日喫煙所の利用を停止した。禁煙外来治療費の補助や喫煙達成者への表彰金支給など禁煙希望者への支援を積極的に行った。また、喫煙所の移設や集約による削減を実施した。
効果検証結果	昨年からの喫煙率の低下は若干であったが、喫煙所の集約に伴い喫煙回数が減った傾向が見られた。また、アンケートでは職場での受動喫煙の割合が38%→29%に低下した。アンケート実施後も喫煙所の見直しを継続しており、現時点では喫煙率は更に低下している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オムロン株式会社

英文名：OMRON Corporation

■加入保険者：オムロン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

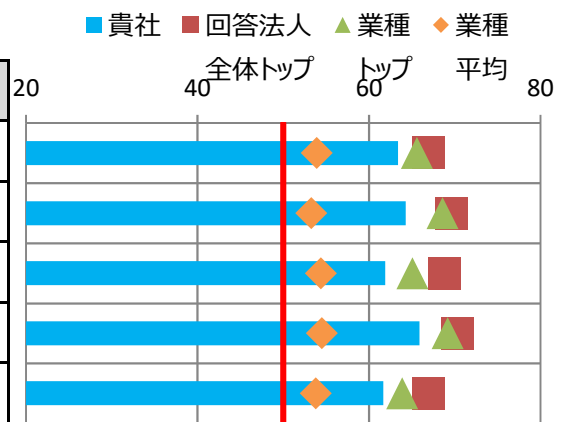
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↓1.1 (前回偏差値 64.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.4</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>64.3</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>61.9</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>65.9</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>61.7</b>	66.9	63.9	53.8



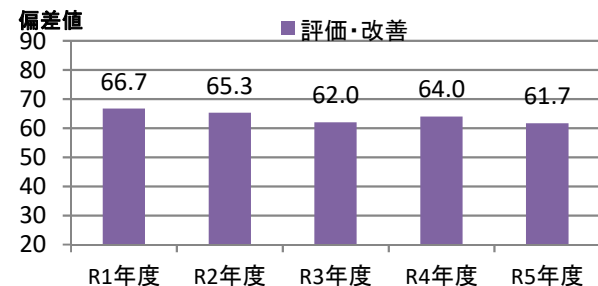
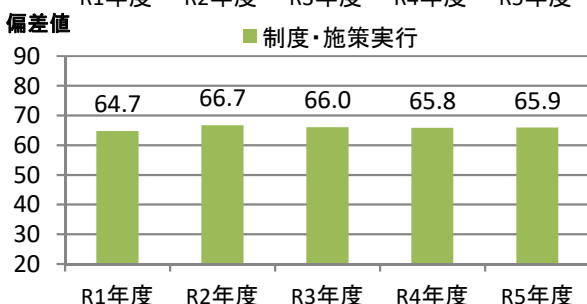
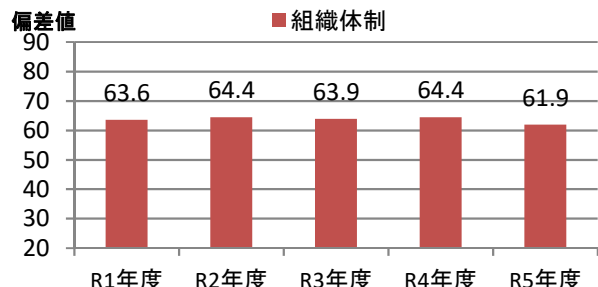
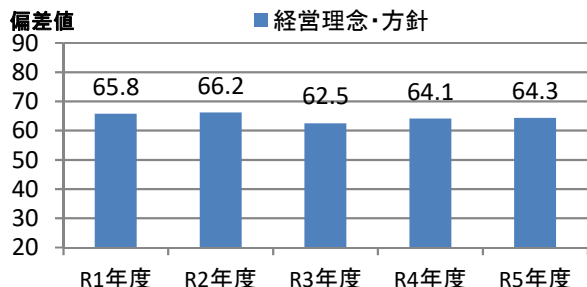
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

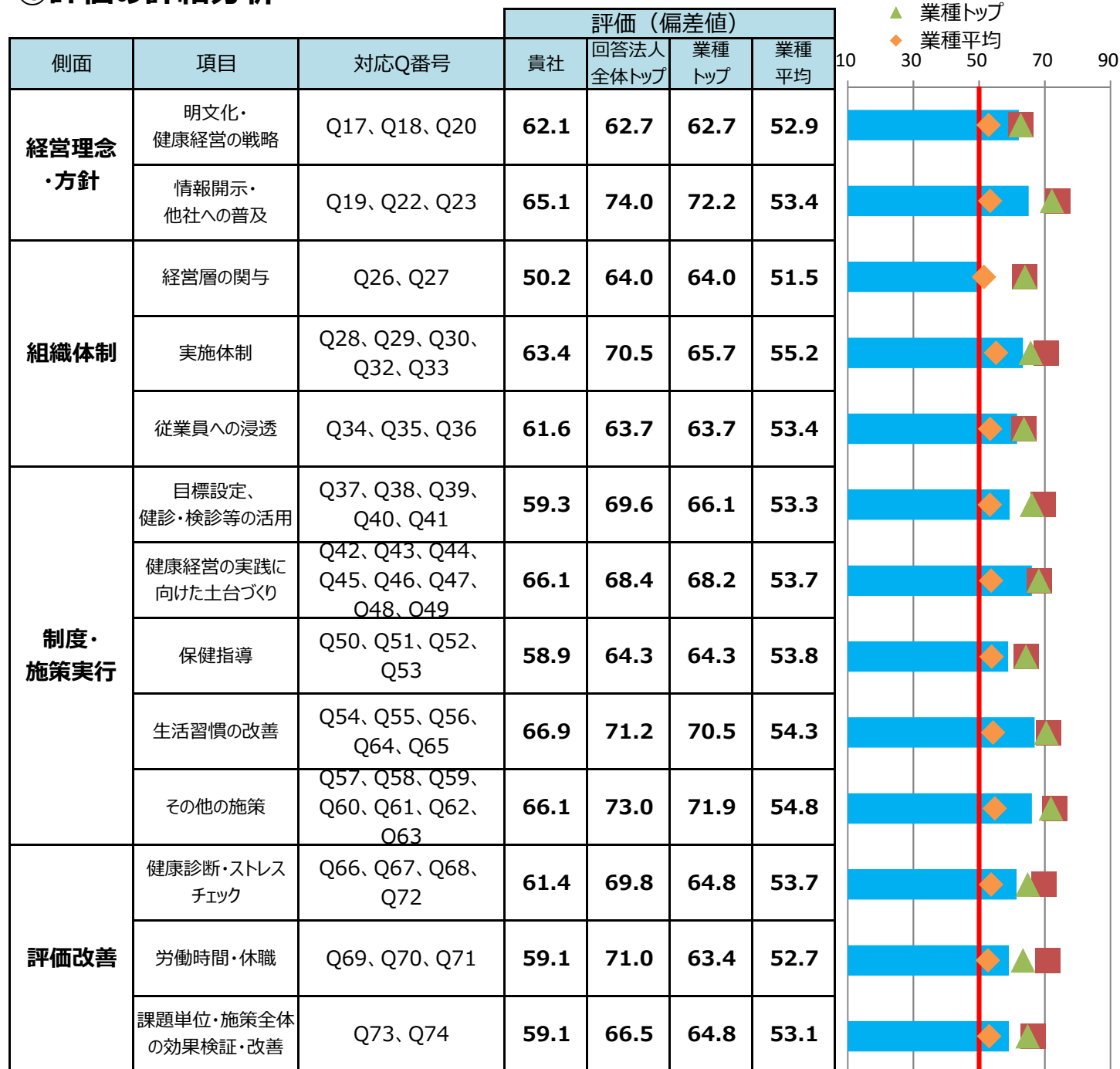
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	51~100位	1~50位	151~200位
総合評価	65.4	65.7(↑0.3)	63.3(↓2.4)	64.5(↑1.2)	63.4(↓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 新たに生まれる社会的課題を解決していくには、さらなるイノベーションの創出が欠かせない。そのためには、イノベーション創出の原動力となる社員一人ひとりが健康で、かつ活気に満ち溢れ、ポテンシャルを発揮し続ける職場をつくっていくことが大切だと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	・パフォーマンスの向上 ・エンゲージメントの向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「イノベーションを起こす人と組織をつくる」、「心身が健康で、社員が自分の人生を楽しんでいる状態をつくる」、「オムロンを卒業しても社会で活躍し続ける社員でいっぱいにする」ことを目的に、経営トップ自らが健康経営を推進している。
	健康経営の実施により期待する効果	・チャレンジ風土の醸成

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## 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	オムロン健康経営宣言 <a href="https://sustainability.omron.com/jp/rights/health/">https://sustainability.omron.com/jp/rights/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://sustainability.omron.com/jp/social/wellness-management/">https://sustainability.omron.com/jp/social/wellness-management/</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://sustainability.omron.com/jp/social/wellness-management/">https://sustainability.omron.com/jp/social/wellness-management/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	地域清掃、献血、雑巾縫い、切手整理、点字絵本制作、フードドライブ、エコキャップ活動、AED講				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食習慣への気づきや改善を促すイベント（測定会や各自が行動目標を設定し一定期間チャレンジ）。特典付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数の記録やグラフ化、運動チャレンジイベントの参加が可能なアプリの利用者を増やし運動習慣の定着を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.4	%

■ 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	3.2	%
限定しない	○	全従業員の	1.6	%

※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	64.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	5つの健康習慣（運動・睡眠・メンタルヘルス・食事・タバコ）を「Boost5」として指標化。Boost5の達成数が多い者ほど健診結果が良好で医療費が低く、高パフォーマンスという傾向を把握。近年「食事」の指標（BMI18.5~25未満）達成率が減少傾向で、コロナ禍の自粛生活による肥満（BMI $\geq$ 25）率の上昇を課題認識（2019年度に比べ+5.9pt）。生活習慣の改善と肥満解消に取り組む必要がある。
	効果検証結果	社内医療職がBoost5と関連づけた生活習慣改善セミナーを26回実施し延べ1043名が参加。また食事や運動のイベント、体重測定チャレンジ等の施策も展開。広報部門との連携を強化し、全社員へ継続発信した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	「Boost5」3つ以上の指標達成者率を80%以上とすることを目標に、イベントの開催と環境整備の両輪で取組を進めている。コロナ禍では対面・集会形式を中止し、個人によるリモート参加型イベントに切り替えたことから、社員同士の交流機会が減り、健康イベントへの関心や参加率の低下が懸念された。健康行動の継続実践には参加者間のコミュニケーションの活性化や仲間と楽しくチャレンジできる工夫が必要であると認識。
	効果検証結果	・新アプリでウォーキングラリーのチーム戦を追加。前年比2倍超の参加（955人） ・メタバースでコミュニケーションも楽しめる健康イベント開催 ・健康増進を目的に社内ICTツールによる双方向のやり取り促進
	効果検証結果	全社員アンケートで健康施策の満足度87.2%、各種取組を自身の健康増進に活用している社員は53.1%と半数を超えた（前年比+4.2pt）。施策を活用する社員は高パフォーマンスや高ワークエンゲージメント割合が有意に高い傾向（いずれも $p < .0001$ ）。Boost5の3つ以上指標達成者率も微増し76%だった（前年比+1pt）。今後も社員同士がつながり合って健康維持・行動改善に取り組める施策を展開する。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社正興電機製作所

英文名：SEIKO ELECTRIC CO.,LTD.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

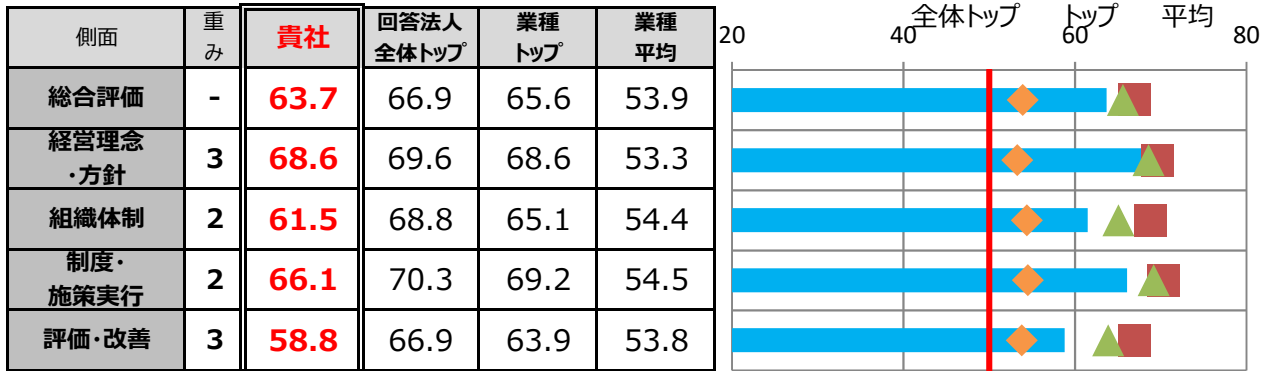
①健康経営度評価結果

■総合順位：**101~150位** / **3520社中**

■総合評価：**63.7** ↑0.4 (前回偏差値 63.3)

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

②評価の内訳



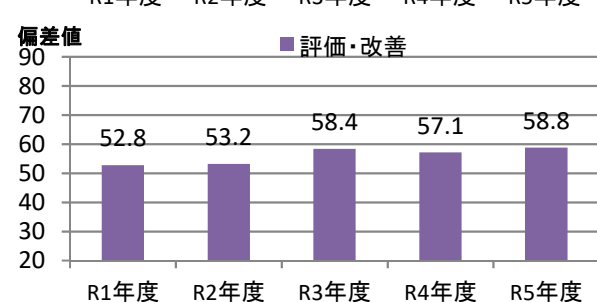
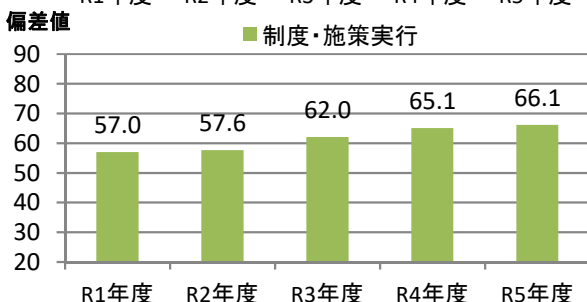
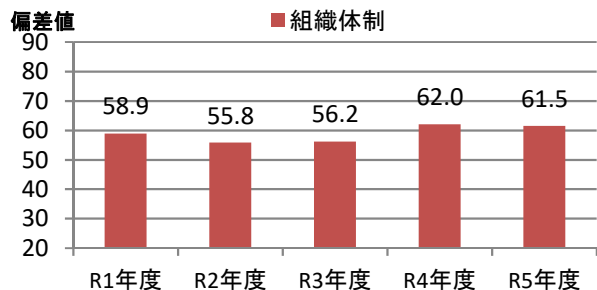
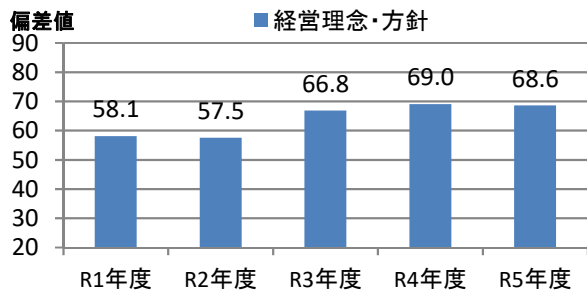
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

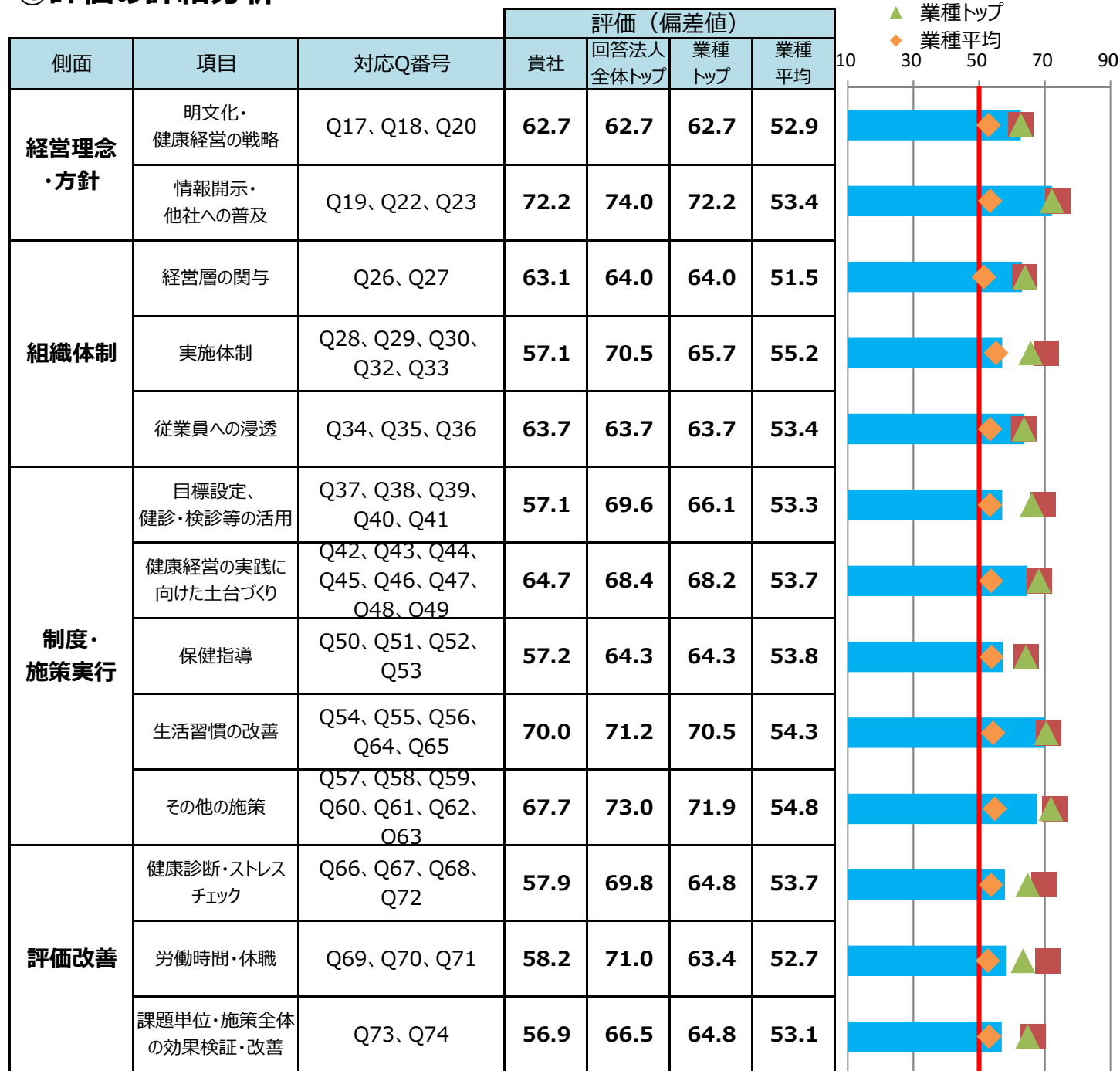
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	801~850位	251~300位	101~150位	101~150位
総合評価	56.5	55.9(↓0.6)	61.2(↑5.3)	63.3(↑2.1)	63.7(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 定期健康診断後の再検査（精密検査）受診率の向上及び維持。 平均年齢の上昇とともに糖代謝や高血圧、有所見率ともに高止まりの状態である。
	健康経営の実施により期待する効果	早期に再検査（精密検査）を受診することで、異常の原因を突き止め、早期に治療を開始することで、病気が治る可能性が高まる。病気でなかったとしても生活習慣を見直すきっかけになり、その結果病気の予防につながる。また、糖代謝や高血圧、有所見率も高止まりの状況であるため、これ以上の悪化を継続して抑止していく効果も期待できる。
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 少子高齢化に伴い、人材の確保や育成のコストは年々増加している。
	健康経営の実施により期待する効果	働き方改革や健康経営に取り組んでいる企業は社内だけでなく社外においても好感が高い。このため企業ブランドのイメージアップに繋がり、人材の定着や、新しい人材の採用コスト、育成コストの低減に繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.seiko-denki.co.jp/environment/healthmanage/">https://www.seiko-denki.co.jp/environment/healthmanage/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.seiko-denki.co.jp/environment/healthmanage/">https://www.seiko-denki.co.jp/environment/healthmanage/</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.seiko-denki.co.jp/environment/healthmanage/">https://www.seiko-denki.co.jp/environment/healthmanage/</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	エンゲイジメントサーベイ、HP: <a href="https://www.seiko-denki.co.jp/environment/healthmanage/">https://www.seiko-denki.co.jp/environment/healthmanage/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	毎月個人戦、チーム戦で歩数競争イベントを実施。楽しく運動してもらるようにポイントや景品を授				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂利用者へ野菜不足解消のため、ベジチェック（カロテノイドの数値測定）やクロレウ青汁試飲会を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	活動量計の配布。アプリでの運動促進、イベントの開催。ミッション達成でインセンティブ付与や表彰				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	40.1	%
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	66.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.6	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2018年より残業時間の削減を目標に掲げ、事前に残業見積と作業内容を上長に申告し、上長は適正を判断し、許可するシステムを導入した。しかし、システム申請の利用率が低く、労働時間の適正管理ができていなかった。
	施策実施結果	事前残業申請時間の徹底。毎月部署毎の事前残業申請状況を部長会などで報告、実労働時間と事前申請時間の差分を調査し、差分が大きい部署には指導を実施。
効果検証結果	【事前残業申請率】 2021年度：90%→2022年度：93% 【平均所定外労働時間】 2021年度：17時間→2022年度：15時間 【平均有給休暇取得率】 2021年度：66.5%→2022年度：77.6% 【平均有給休暇取得日数】 2021年度：13.2日→2022年度：15.7日	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	健康意識の向上や健康増進を継続させる仕組みに課題を感じている。「やってみよう」「やり続けよう」と思えるように、社内で健康についてのコミュニケーションを関連にとれるようにしたい。
	施策実施結果	好きな人とチームを組み、チーム毎に歩数競争を実施。また単に歩数を競うだけでなく、日本一周などバーチャルコースを作成し、誰がどこを歩いているかがわかるようにし、好きな仲間と共に挑戦する仕組みを導入。
効果検証結果	全社員に対する健康増進アプリ利用率：2022年度 85% → 2023年度 86.8% アプリ内のSNS機能上等でも、健康に関するコミュニケーションが行われるようになった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電気株式会社

英文名：NEC Corporation

■加入保険者：日本電気健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

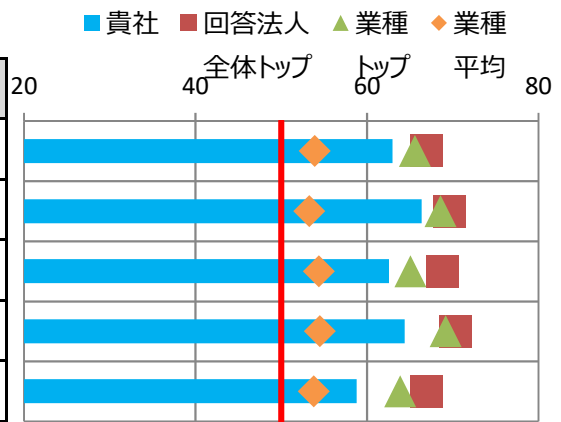
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↓1.2 (前回偏差値 64.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.0</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>66.4</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>62.6</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>64.4</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>58.8</b>	66.9	63.9	53.8



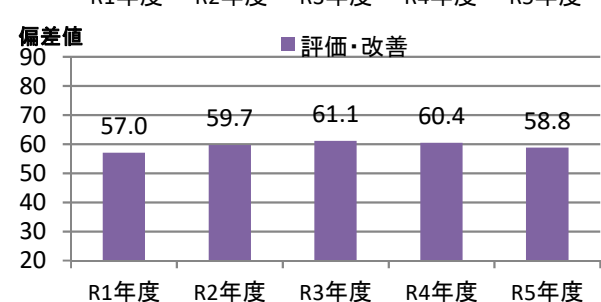
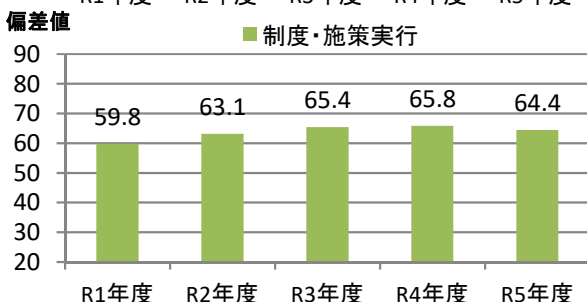
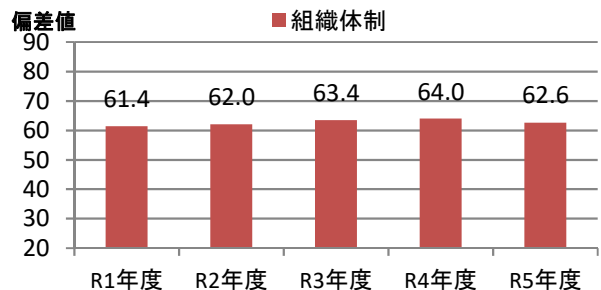
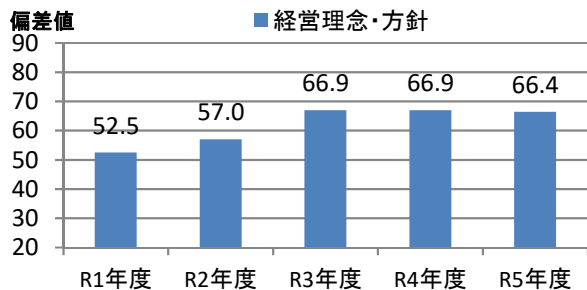
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

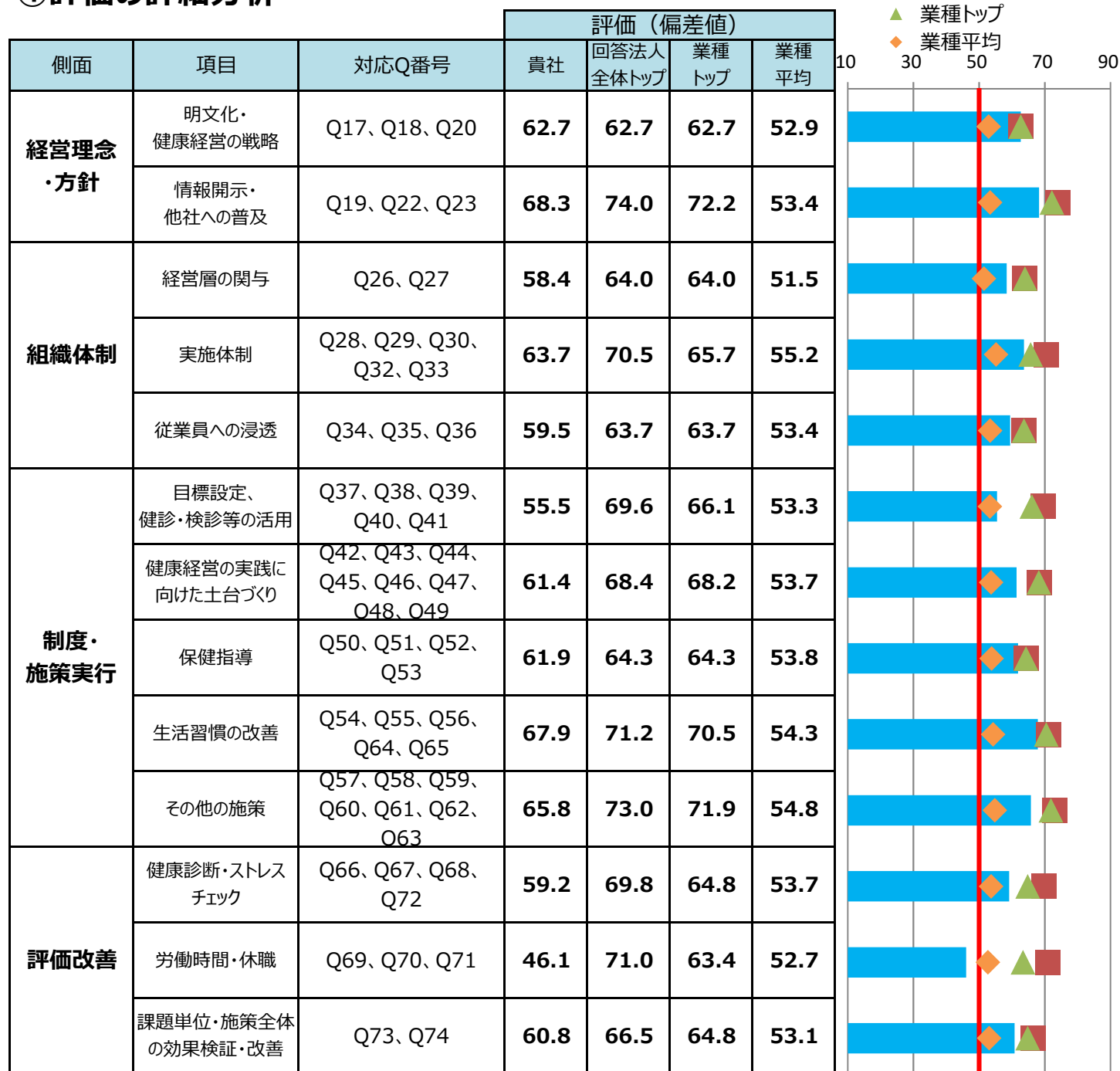
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	401~450位	1~50位	51~100位	201~250位
総合評価	57.1	60.0(↑2.9)	64.2(↑4.2)	64.2(↑0.0)	63.0(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

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 自社の2025中計として、Purpose実現（NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現）のためにEmployer of Choice-選ばれる会社への変革を目指し、具体的な指標として2025年度までのエンゲージメントスコア50%達成を目標としている。
	健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントスコアを向上させる要素として、「効率的な働き方」、「働きがい」、「良好な心身のコンディション（Well-being）」の三要素に整理している。 健康経営の全ての施策はこの三要素の向上に寄与するものとして捉え、健康経営の実施・成果により三要素が向上し、最終的にはエンゲージメントスコアが向上することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 高い技術力をもった人材の確保が重要課題である。そこで、働く人から選ばれ続ける企業「Employer of Choice」であるために、挑戦する従業員がベストを尽くせる環境や風土の醸成が必要。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営活動を通じて「働きがい」の実感を高め、健康的に長く働ける企業であり続けることで、採用力向上や人材の定着につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://jpn.nec.com/csr/ja/society/labour_safety.html">https://jpn.nec.com/csr/ja/society/labour_safety.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://jpn.nec.com/csr/ja/pdf/strategy_map.pdf">https://jpn.nec.com/csr/ja/pdf/strategy_map.pdf</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://jpn.nec.com/csr/ja/pdf/strategy_map.pdf">https://jpn.nec.com/csr/ja/pdf/strategy_map.pdf</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://jpn.nec.com/ir/library/annual/2022/pdf/etsuran.pdf">https://jpn.nec.com/ir/library/annual/2022/pdf/etsuran.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	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	93.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	Teams上で感謝や称賛のステッカーを送る施策内でイベントとして少額のギフトを送る権利を全社員				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%

■ 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情報提供やカロリー記録等のサポートを実施するアプリを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.3	%

■ 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	利用者に対し、ウォーキングキャンペーンとして歩数に応じた独自ポイントを付与している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.4	%

■ 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	3.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	4.4	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.6	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	多様な人材に選ばれる会社としての指標をエンゲージメントスコアと捉え、その向上を経営上の課題として掲げている。スコア向上には「効率的な働き方」「働きがい」「良好な心身のコンディション」が重要と捉えており、「良好な心身のコンディション」のスコア向上には、健康経営施策の関連性が深い。平均年齢の上昇や有所見者の増加傾向がある中で、健康への関心が高くないため、リテラシーと生活習慣改善意識向上が課題となる。
	効果検証結果	従業員からの定期健康診断の結果を基に3年後までの健診数値を予測し、それに対する生活習慣の改善結果をセルフチェックできる健診結果予測シミュレーションを導入。施策の実施結果として、対象者の8割が利用した。
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	生活習慣病の重症化予防として、がん検診受診率の向上を課題としている。がん罹患すれば、従業員本人や家族のQOLが低下すると同時に職場ひいては企業全体の生産性にも大きく影響する。そのため、各種施策によりがん検診受診率を上げ、早期発見・早期治療に繋がる仕組みを策定している。これによりがんを起因とした退職者を減らし、欠勤による生産性の低下を防ぐ他、組織に対する信頼度・満足度を向上させている。
	効果検証結果	2022年度のがん検診受診率は、健保施設による定期健康診断との同時受診者が増えたことが影響し、49%と2021年度の39.2%から大幅に上昇した。同時に受診できる環境ががん検診受診に効果があったことが分かったことから2023年度はさらに受診しやすい環境の整備を進める。

※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：富士通株式会社

英文名：FUJITSU LIMITED

■加入保険者：富士通健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

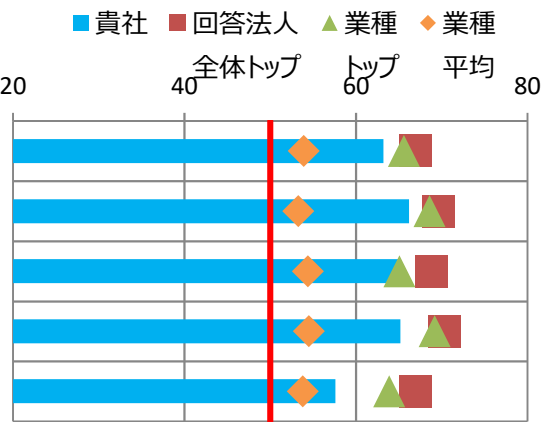
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↓1.2 (前回偏差値 64.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.2</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>66.2</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>65.1</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>65.2</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>57.6</b>	66.9	63.9	53.8



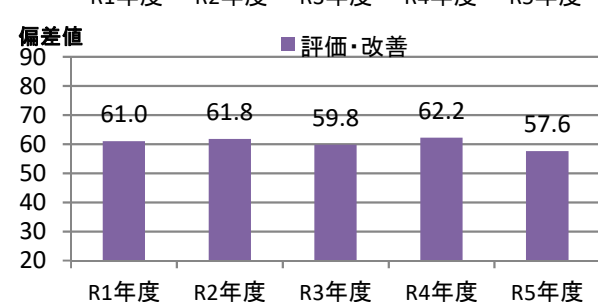
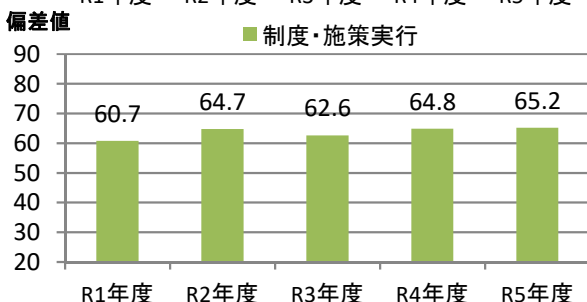
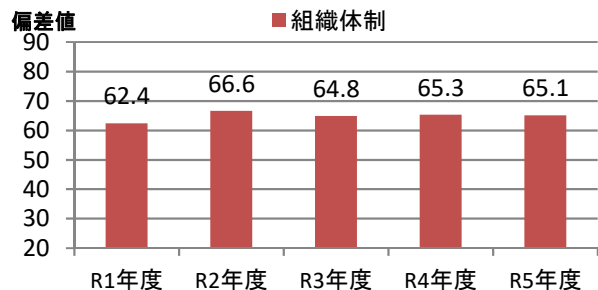
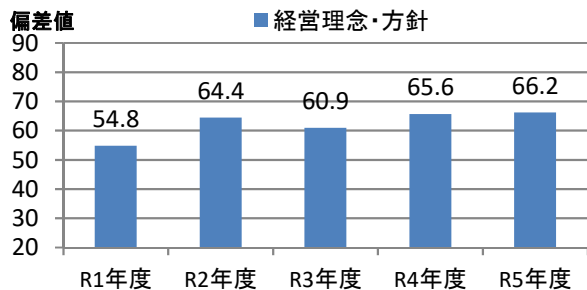
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

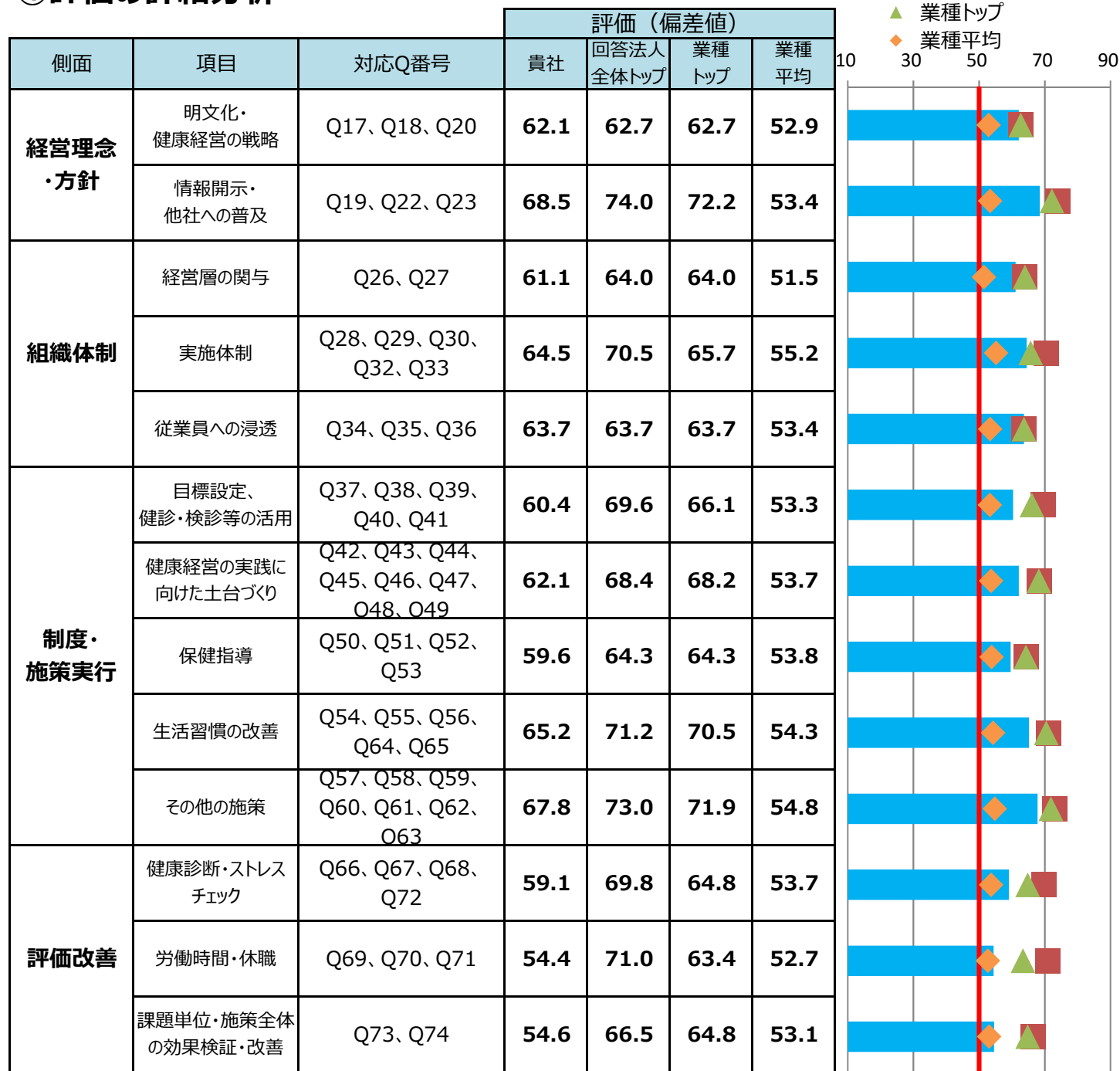
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	51~100位	201~250位	51~100位	151~200位
総合評価	59.4	64.1(↑4.7)	61.7(↓2.4)	64.4(↑2.7)	63.2(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社にとって最大の経営資源および顧客価値の源泉は「人」であり、社員と社員を支える家族がWell-beingを実感できるようになることが、パーパスの実現には不可欠である。社員と家族のWell-beingの実感には健康は欠かすことのできないものであり、「社員の心とからだの健康と安全を守り、すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす」ことを重要課題として設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みにより、社員がWell-beingを実感することが、エンゲージメントの向上、イノベーションの創出、事業成果の向上につながり、パーパスの実現、中長期的な企業価値が向上することを期待している。 具体的な指標としては、「エンゲージメント」グローバル共通平均75、Well-being指標（2023年指標開発、目標設定）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 当社にとって最大の経営資源および顧客価値の源泉は「人」であり、健康上の理由による休業による生産性損失（アブセンティーズム）、あるいは、何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、通常のパフォーマンスを発揮できないことによる生産性損失（プレゼンティーズム）は、事業成果に直結するものであり、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善を重要課題として設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みにより、心身の健康の維持・向上を図られ、アブセンティーズム・プレゼンティーズムが改善、従業員のパフォーマンス向上し、生産性が向上することを期待している。 具体的な指標としては、アブセンティーズム（2022年1.24%）、プレゼンティーズム（2022年1.34%）の改善を目指し、最も影響を及ぼしているメンタルヘルス疾患への対策の強化を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/health/">https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/health/">https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/health/</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/health/">https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/health/</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/health/">https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/health/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝を伝え合い組織の心理的安全性を高めることを目的として、サンスポイントを送り合うPJを始動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎月19日を食育DAYとし、食の健康に関するコラムを配信、社員食堂と連携して関連健康メニューを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年二回ウォーキングイベントを実施し、チームで楽しみながら参加することで、歩行習慣の定着を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.6	%

■ 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	92.9	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	新型コロナウイルス感染症流行、新しい働き方「Work Life Shift」により生活環境、働き方が大きく変化した結果、コロナ禍前の2019年度以前と比較して、身体活動量（1日平均歩数）が減少、BMI/腹囲、血圧、血糖、脂質等の検査結果の有所見者、メタボリックシンドローム該当者・予備軍が増加し、生活習慣病発症リスクの増加しており、新しい生活環境、働き方に対応した生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	健診事後措置での運動推奨、企業スポーツチームと連携した参加勧奨等により、ウォーキングイベントの参加率の向上29.4%（前年比+3.1%）、特定保健指導の実施率向上33.5%（同+0.7%）の図った。
効果検証結果	運動や食生活等の生活習慣の改善に取り組んでいる人は43.8%（前年比+1.6%）と微増、運動、睡眠、喫煙、飲酒等の生活習慣は改善傾向にあるが、1日歩行数は大幅に減少している。健康診断の検査結果の有所見者率は横ばいまたは微増、メタボ該当者は22.9%（前年比+3.0%）と生活習慣改善の一定の効果は認められるが十分ではない。引き続き、生活習慣（特に運動習慣）の改善・定着の取組みを強化する。	
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	日本における女性特有のがんの罹患率の増加、当社の女性社員比率の増加等により在籍女性社員のがん罹患者は増加傾向にあり、乳がん・子宮頸がん検診の受診率向上によるがんの早期発見・早期治療の推進が重要な課題である。なお、富士通では、女性のエンパワーメント原則に署名し、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境、女性の活躍を推進しており、そのためにも女性特有の健康関連課題への対応は重要である。
	施策実施結果	婦人科健診を受診しやすい環境の整備、ナッジ理論を用いた受診勧奨資材・社内SNSを活用した受診勧奨、女性の健康週間の全社セミナー開催等により、婦人科健診の受診率63.6%（前年比+4.6%）となった。
効果検証結果	女性社員のがん新規発生率（10万対）は、2012年 163、2017年 195、2022年 207と増加傾向にあるが、がん死亡率は、2012年 36、2017年 28、2022年 22と減少しており、がん検診による早期発見・早期治療の効果が認められる。乳がん、子宮頸がん検診の受診率は、2012年 43.9%、2017年 55.4%、2022年度63.6%と増加しているが、更なる向上が必要である。	

※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：沖電気工業株式会社

英文名：Oki Electric Industry Co., Ltd.

■加入保険者：沖電気工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

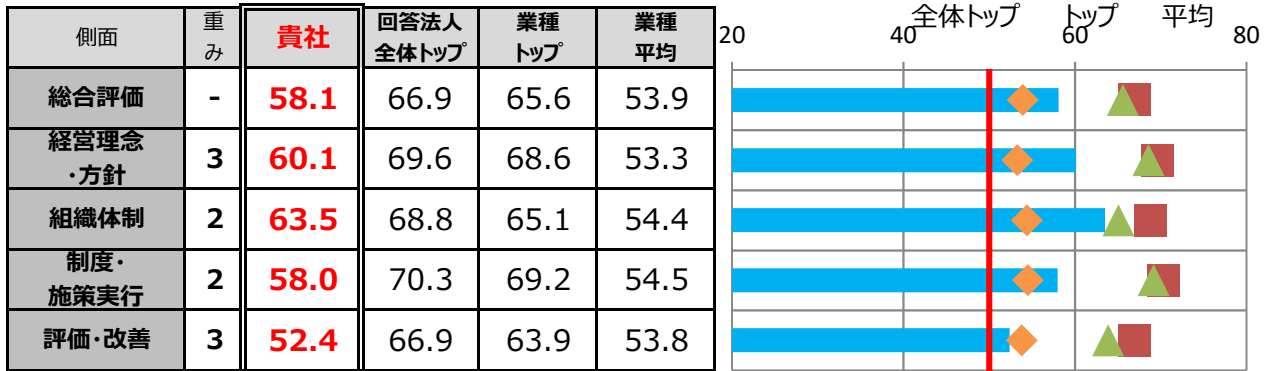
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.1** ↓1.6 (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



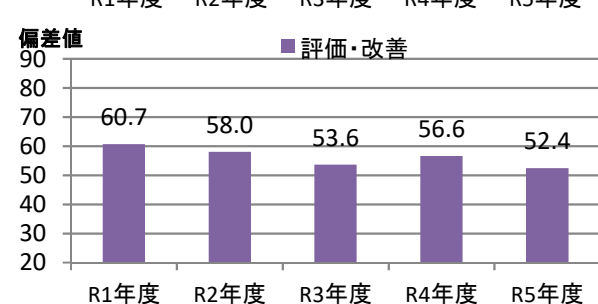
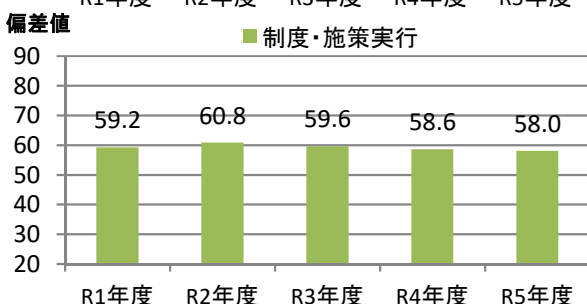
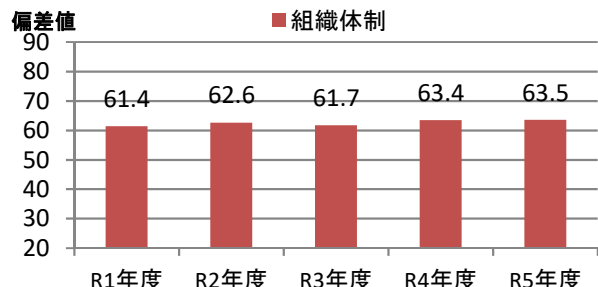
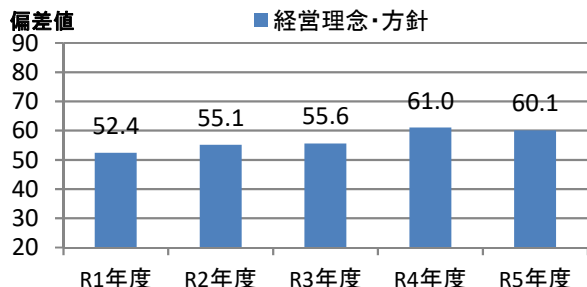
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

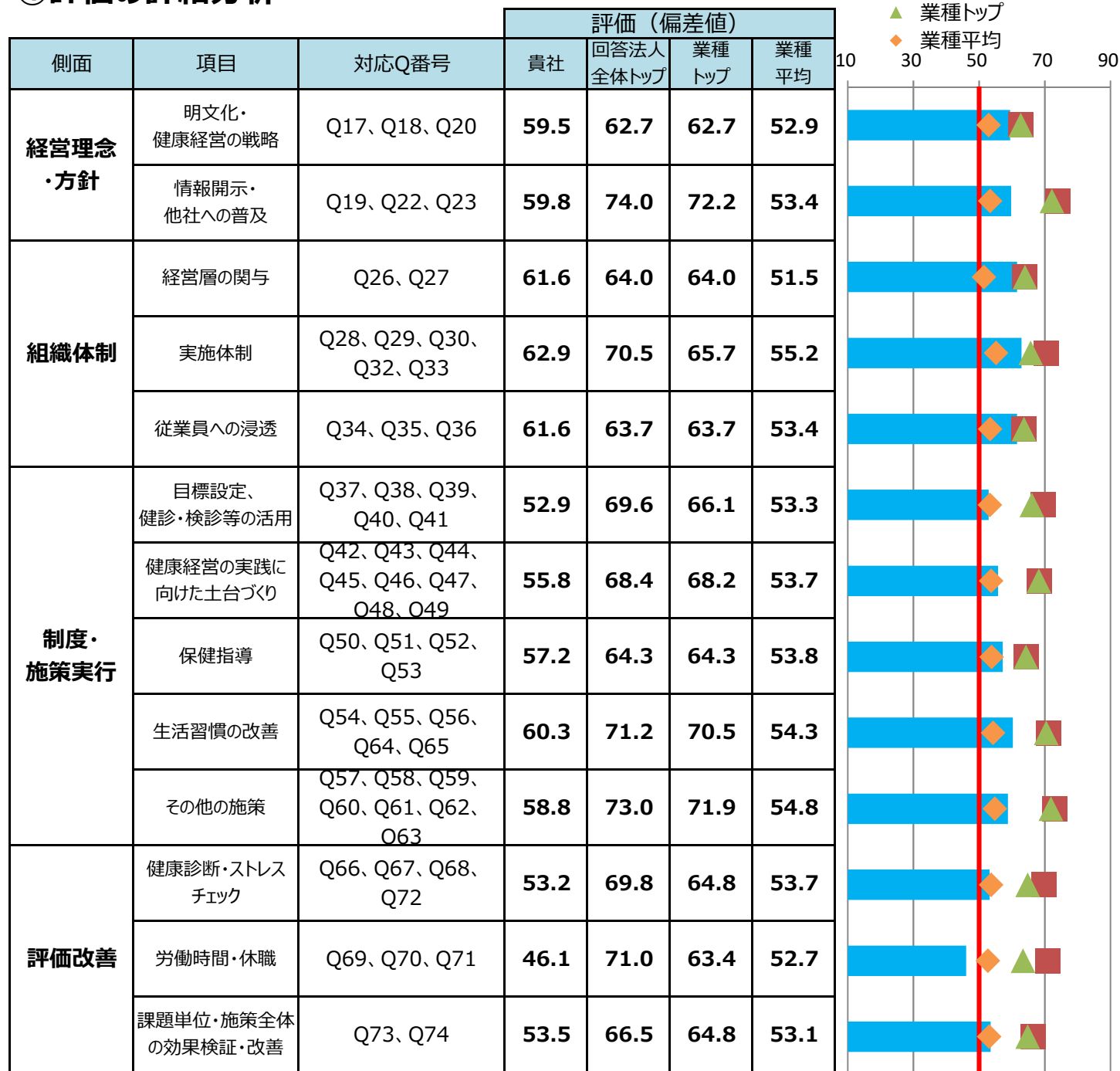
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	551~600位	751~800位	551~600位	801~850位
総合評価	58.1	58.6(↑0.5)	57.0(↓1.6)	59.7(↑2.7)	58.1(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 OKIグループは「社会の大丈夫をつくっていく。」企業として価値を創出し続ける企業文化へ変革することを経営重要課題の一つとしています。実現には、多様な人材が前向きに活躍でき、社員誰でもイノベーションを起こすことができることを目指しています。実現のためは、社員とその家族が心身共に健康で十分な力を発揮できることが必要だと捉えています。
	健康経営の実施により期待する効果	経営重要課題を解決するため、3つの効果を期待し健康経営に取り組んでいます。 ・「プレゼンティーズムの向上」により社員が十分な力の発揮できること ・「ワークエンゲージメント向上」により社員が前向きに活躍できること ・「平均勤続年数」を維持することにより継続的な適材適所を行うこと
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.oki.com/jp/sustainability/social/employ/health_safety.html">https://www.oki.com/jp/sustainability/social/employ/health_safety.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.oki.com/jp/sustainability/social/employ/health_safety.html">https://www.oki.com/jp/sustainability/social/employ/health_safety.html</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.oki.com/jp/sustainability/social/employ/health_safety.html">https://www.oki.com/jp/sustainability/social/employ/health_safety.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	各地区にて納涼祭を実施し、自由に社員間の交流機会（飲食・場所）を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎年秋に開催している健康チャレンジキャンペーンにおいて食生活改善コースを取り入れている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	歩数記録や運動、筋力トレーニング等の情報や動画を視聴できる健康ポータルサイトを無料で提供している。				
(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	54.5	%

■ 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	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	54.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.9	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	国内での新型コロナウイルス感染症のパンデミックを機に、生活や就労環境（テレワーク勤務等）が大きく変わり、健診結果データより、運動不足を一つの起因とする肥満が健康課題として顕著となった。肥満者率の低減に向け、社員ひとりひとりが運動習慣を身に付け、定着化させる必要がある。また、行動変容を促すため、社員の関心が高い健康テーマをアンケート調査し「睡眠改善」を旗振りテーマとして運動施策を行う。
	施策実施結果	社員へ「運動習慣」が「睡眠改善」につながることをセミナーや社内報等で周知し、あわせて運動習慣を身に付ける機会としてオンラインで参加できる筋力トレーニングやストレッチ、ヨガ等のイベントを複数回実施した。
	効果検証結果	運動習慣定着率（1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施していると回答した社員の割合）は1.6%向上した。 ・運動習慣定着率：21年度25.5%、22年度27.1% 一方で肥満者率は低減していない状況にあるため、継続的な施策実施が必要。23年度においても、社員の関心事に寄り添いながら行動変容を促し、更なる運動習慣の定着化に取り組む計画。
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：岩崎通信機株式会社

英文名：IWATSU ELECTRIC CO., LTD.

■加入保険者：岩崎通信機健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

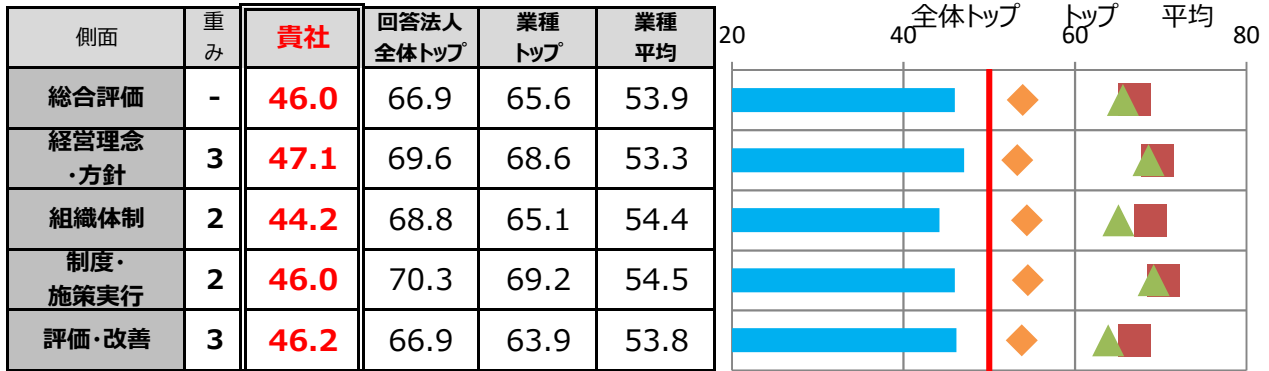
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.0** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



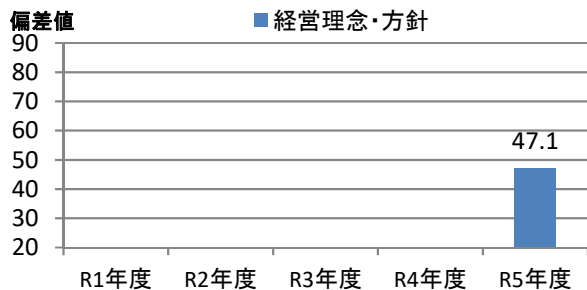
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

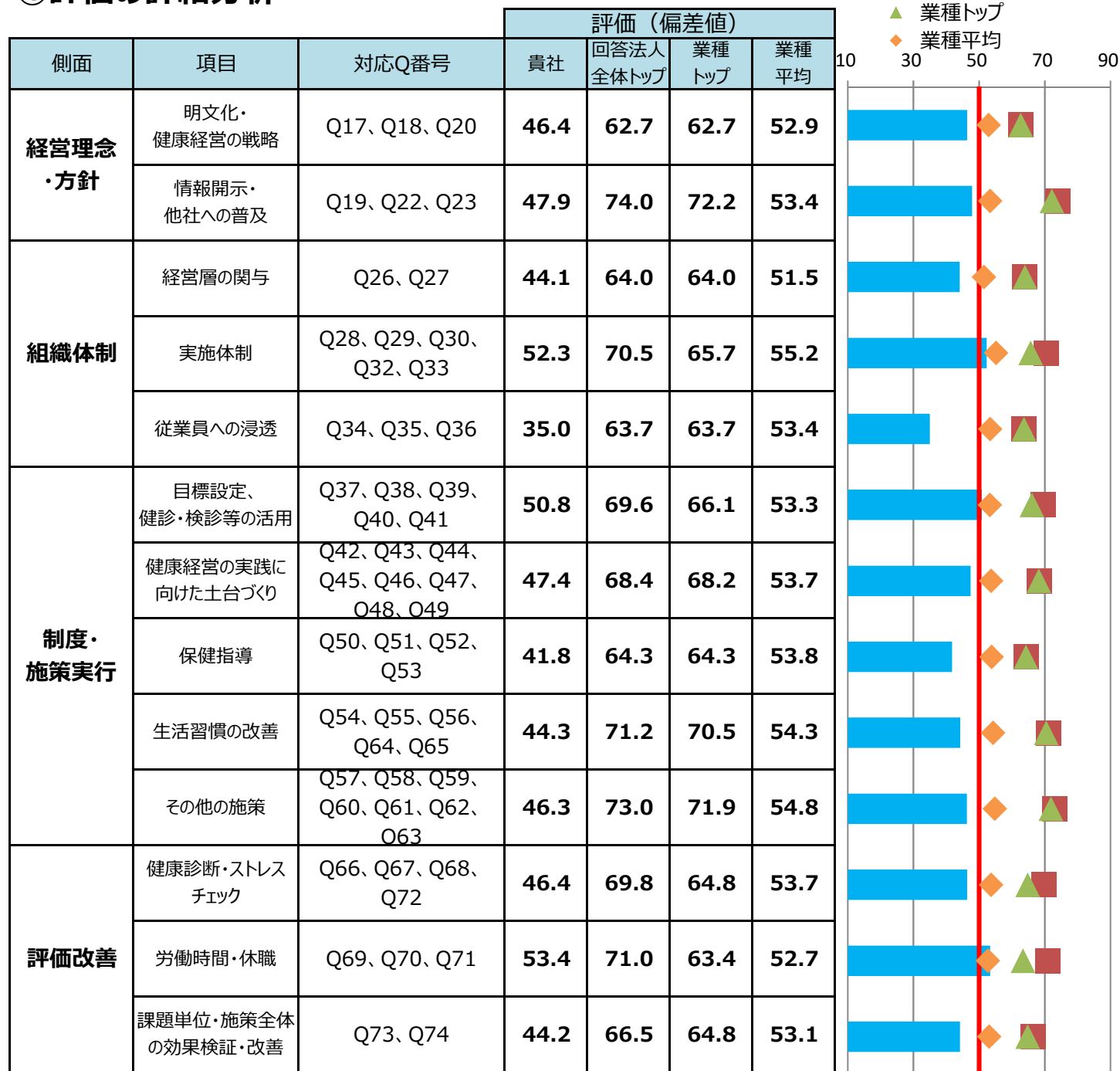
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2351~2400位
総合評価	-	-	-	-	46.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社が、これから先も社会に貢献する企業であり続けるには、社員一人ひとりが健康で生き生きと働き、持てる資質を最大限に発揮することが必要である。その為には①心身の体調不良者数の減少②パフォーマンス発揮度の向上③ワークエンゲージメントの向上をさせることが課題であると認識している。また、上記①～③を実現するには、まずは土台となる社員の健康意識の向上が必須となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>オンライン教育や食生活改善イベントの実施により、土台となる社員の健康保持・増進に関する意識を向上させる。また、オンライン教育については2023年度からスタートしているが、受講率の指標として初年度70%以上で、5年後には100%の受講率を目指す。また、教育の理解度チェックの評価スコアを3.5点/5点以上を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社が、これから先も社会に貢献する企業であり続けるには、社員一人ひとりが健康で生き生きと働き、持てる資質を最大限に発揮することが必要である。その為には①心身の体調不良者数の減少②パフォーマンス発揮度の向上③ワークエンゲージメントの向上をさせることが課題であると認識している。当社は喫煙率の高さや肥満・高脂質者が多いことが健康課題としてあり、上記①～③の実現に向け各種施策の利用率や参加率の向上が必要。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社内への周知強化を図り、禁煙促進施策の利用率(例：禁煙パイプ・禁煙ガムの無料支給、禁煙外来補助、オンライン禁煙プログラム)を前年度以上にし、結果として喫煙率を前年度以下にする。また、健康増進イベント(例：みんなである活)についても、周知強化を図り、参加率を前年度以上にする。</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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.iwatsu.co.jp/wp-content/uploads/2023/09/sustainability_report2023.pdf">https://www.iwatsu.co.jp/wp-content/uploads/2023/09/sustainability_report2023.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	58	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	社員の親睦、福利の増進、健康増進等を目的に、同好会の体育館やコート利用の補助金を出して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.8	%

■ 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	仕出弁当メニューにカロリーや塩分を表記し、日替わり弁当の他、ヘルシーランチ等14種類提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.3	%

■ 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	同僚や家族でグループを組み1日8千歩目標のウォーキングイベント。春秋の2回開催。賞品提供。				
(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	9.7	%

■ 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	88.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社における喫煙者率は、国の2022年度目標である12%よりも高い状況である。喫煙の与える影響が生活習慣病の重症化のリスクにつながる恐れがあり、継続して取り組むべき課題と捉えている。そのため、従業員の健康維持・改善の為に、喫煙率低下に会社として積極的に取り組むことが必要であると考えている。
	施策実施結果	社員に対し「禁煙パイプ」「禁煙ガム」の無料支給を実施。また、2019年度から健康保険を利用できる「禁煙外来」を利用した従業員に補助金の支給を開始。更に2021年からオンライン禁煙プログラムを実施。
効果検証結果	・喫煙率 2021年度：26.23%、2022年度：24.15% 結果的に禁煙率は減少したが、2022年度の上記施策の利用者は減少したため、今後周知強化を図る。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナ禍の対応を実施してきた中で、感染症に対する課題認識がより強まった。会社の事業継続にも影響するため、引き続き十分な対策をとることが重要だと考えている。急な感染症罹患による休業者数を減少させるため、感染症予防の施策や制度整備に取り組む必要があると考えている。
	施策実施結果	インフルエンザについて、久我山構内での予防接種を無料で実施するほか、他の医療機関による接種をした場合でも本人及び被扶養者に対し補助金（一人1回5,000円上限）を支給している。
効果検証結果	・インフルエンザワクチン接種者（本人及び被扶養者、構内及び他の医療機関の合算） 2021年：520名、2022年：538名 費用補助及び事業所内での就業時間中のワクチン接種を実施したことにより、多くの社員がワクチン接種を受けることができた。その結果、インフルエンザに罹患しても重症化に至らないなどの効果を感じ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：サンケン電気株式会社

英文名：Sanken Electric Co., Ltd.

■加入保険者：サンケン電気健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

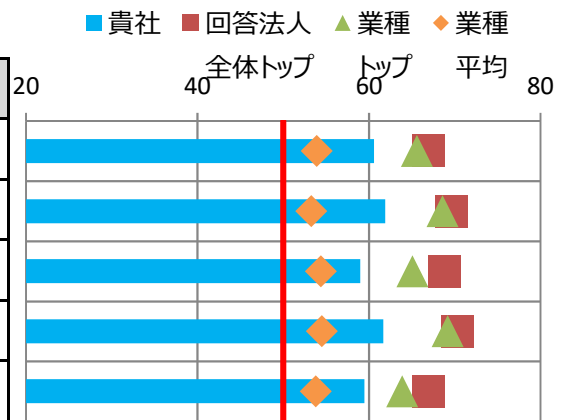
■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.6** ↑1.8 (前回偏差値 58.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>60.6</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>61.9</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>59.0</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>61.7</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>59.5</b>	66.9	63.9	53.8



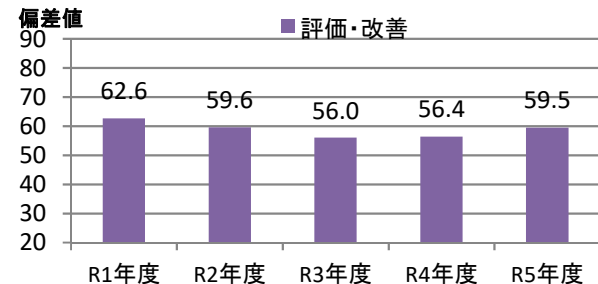
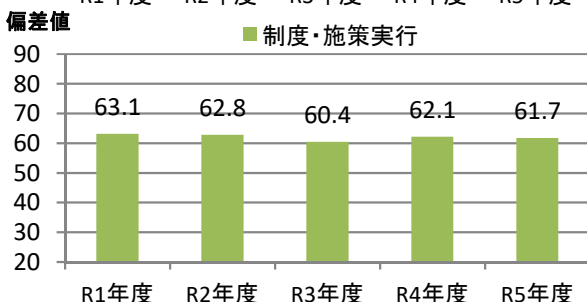
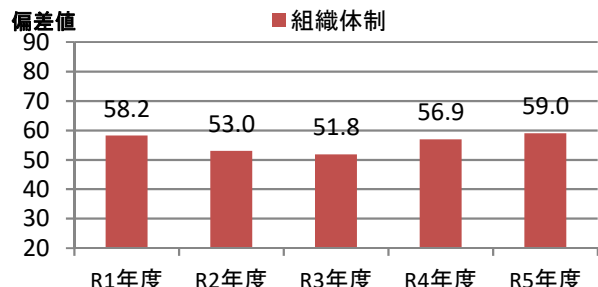
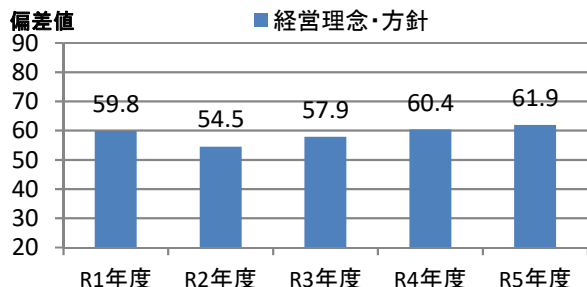
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

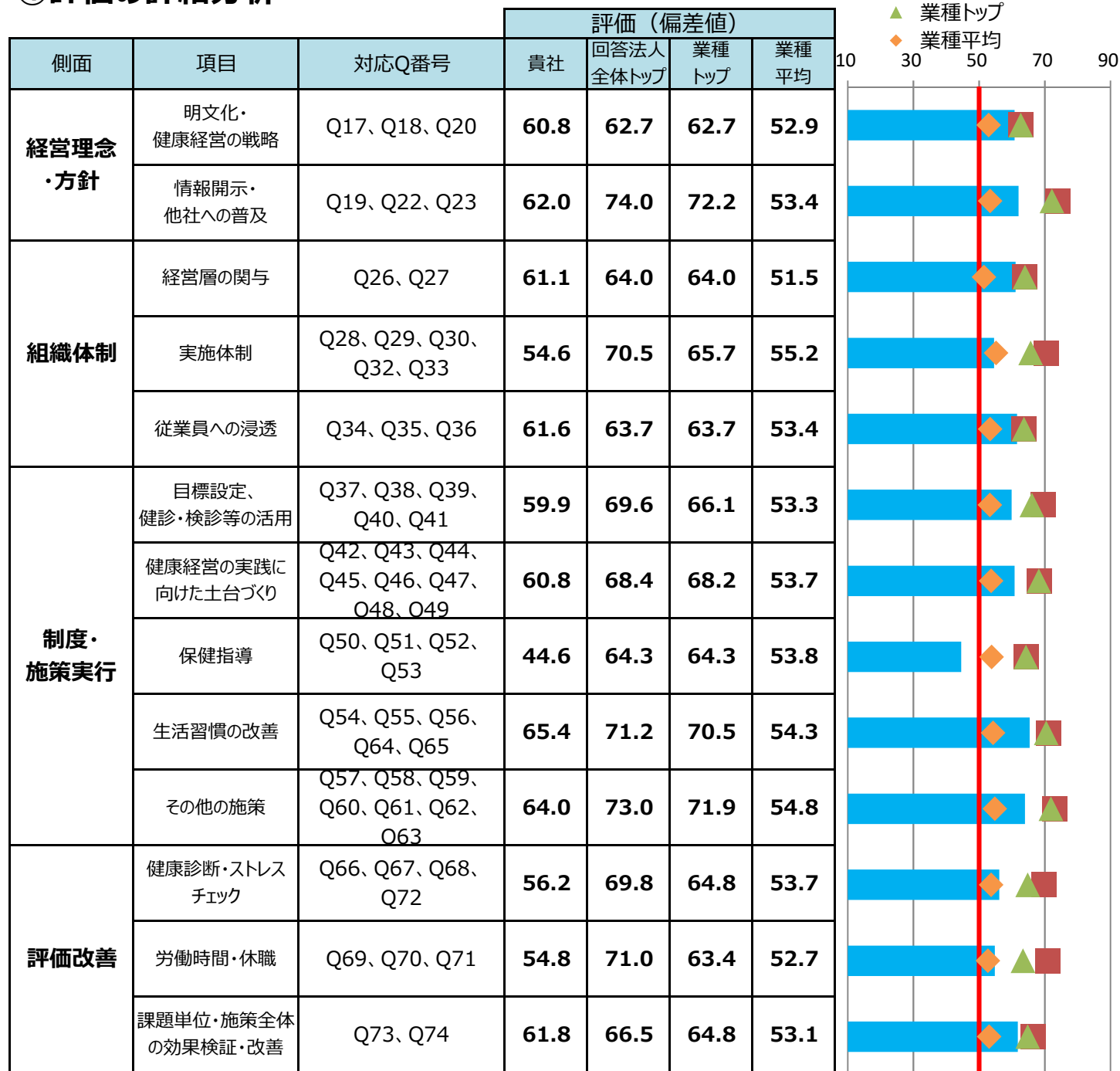
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	651~700位	801~850位	651~700位	551~600位
総合評価	61.0	57.4(↓3.6)	56.6(↓0.8)	58.8(↑2.2)	60.6(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 傷病等で会社に出勤できないものや出勤はできても従来通りのパフォーマンスが発揮できないものがあるため、事業活動の上で課題となっている
	健康経営の実施により期待する効果	健診結果やストレスチェックの結果をもとに、生活習慣の改善・メンタルヘルスの対応を早期に行い、まずは傷病での休暇や退職者を減少させ、職場の環境改善を図りながら従業員の多くが、常に高いパフォーマンスを発揮できる状況を作り上げたい
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「働きやすさの価値を創造する」という考え方のもと社員の健康増進やワーク・ライフ・バランスの向上、ダイバシティの推進を図ることで事故能力を伸ばし活躍できる環境を創出したい
	健康経営の実施により期待する効果	「産業・経済・文化の発展に貢献する価値ある企業」と認めていただくと共に「社員一人ひとりが尊重され、成長を実感できる企業」であることを社員や地域社会の方々と創っていく

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	<a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/6707/ir_material_for_fiscal_yml/125134/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/6707/ir_material_for_fiscal_yml/125134/00.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会社内において組織し社員の親睦を深め文化体育活動の振興を計る事を目的とし定期的かつ継続				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	1日の食事の写真を撮り、飲酒などの状況についてアプリを使い記録対応				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計や運動促進のためエクササイズやラジオ体操などの動画コンテンツをアプリで提供している				
(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	19.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	91.5	%

※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	60.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.6	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者が多いのと、欠勤や退職者が増加傾向にある点
	施策実施結果	職場ごとのストレス状況や健康状況を研修を通して管理者に実施 ストレスチェック実施時にセルフチェックができるe-Leaningを実施
効果検証結果	高ストレス者が13.8%から11.4%に減少 健康リスクの職場についても減少傾向になった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者が2018年度20%以上いて、社内全面にしたことで、15%まで減少したが、それ以降が多少減少しているとはいえ、横ばい傾向となっていった。
	施策実施結果	禁煙対応の研修と禁煙支援のアプリや薬を使ったプログラムを提供し参加者を再度募集した。また昼休みなどでの喫煙者が見られたので昼休みおける喫煙を抑制するように社内で働きかけをした。
効果検証結果	2023年度において10.89%といった状況となり、再度大きく喫煙者が減少した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイホン株式会社

英文名: AIPHONE CO., LTD.

■加入保険者: 通信機器産業健康保険組合

上場

■所属業種: 電気機器

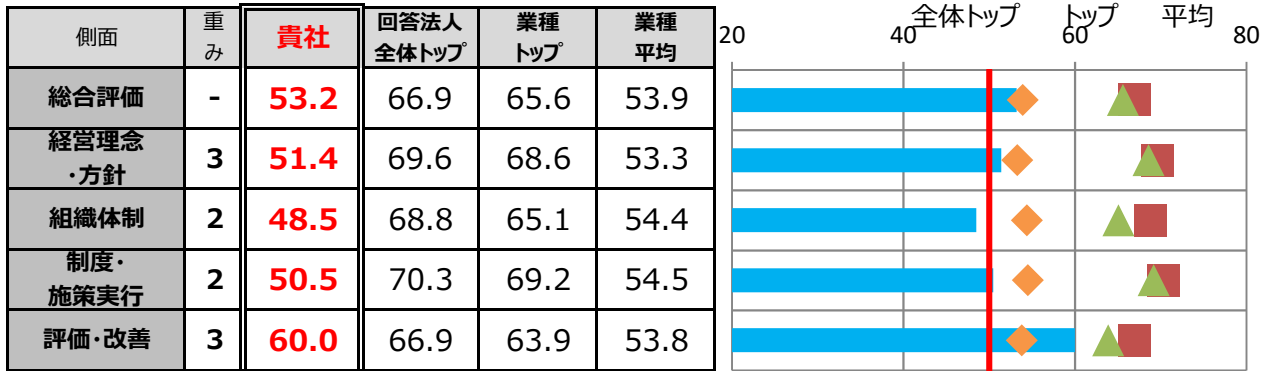
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価: **53.2** ↓0.4 (前回偏差値 53.6)

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

②評価の内訳



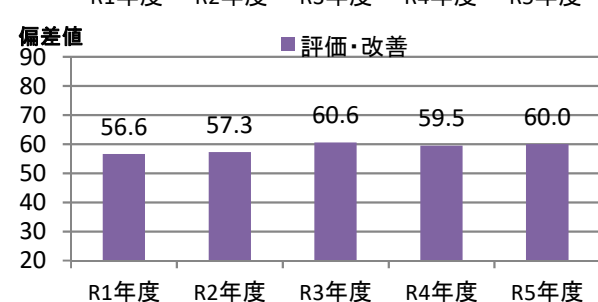
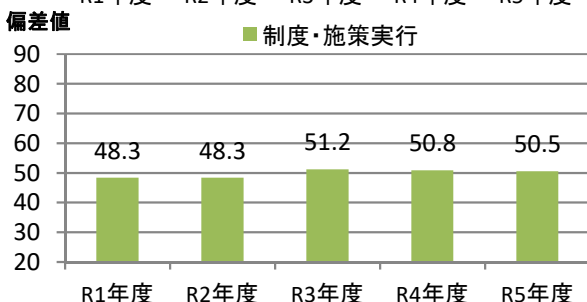
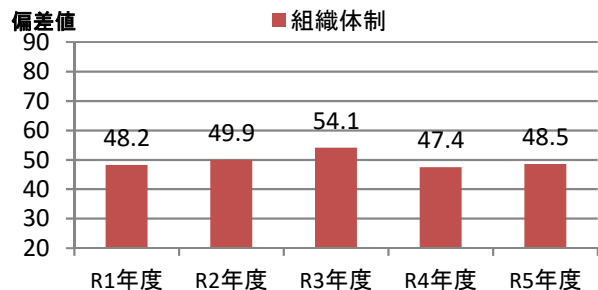
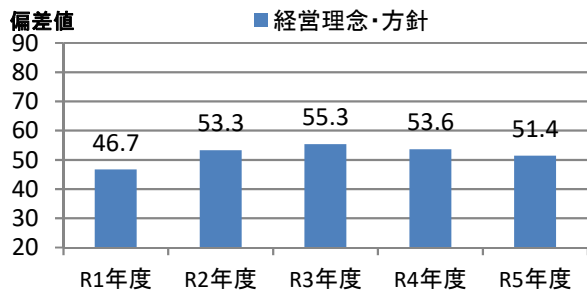
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

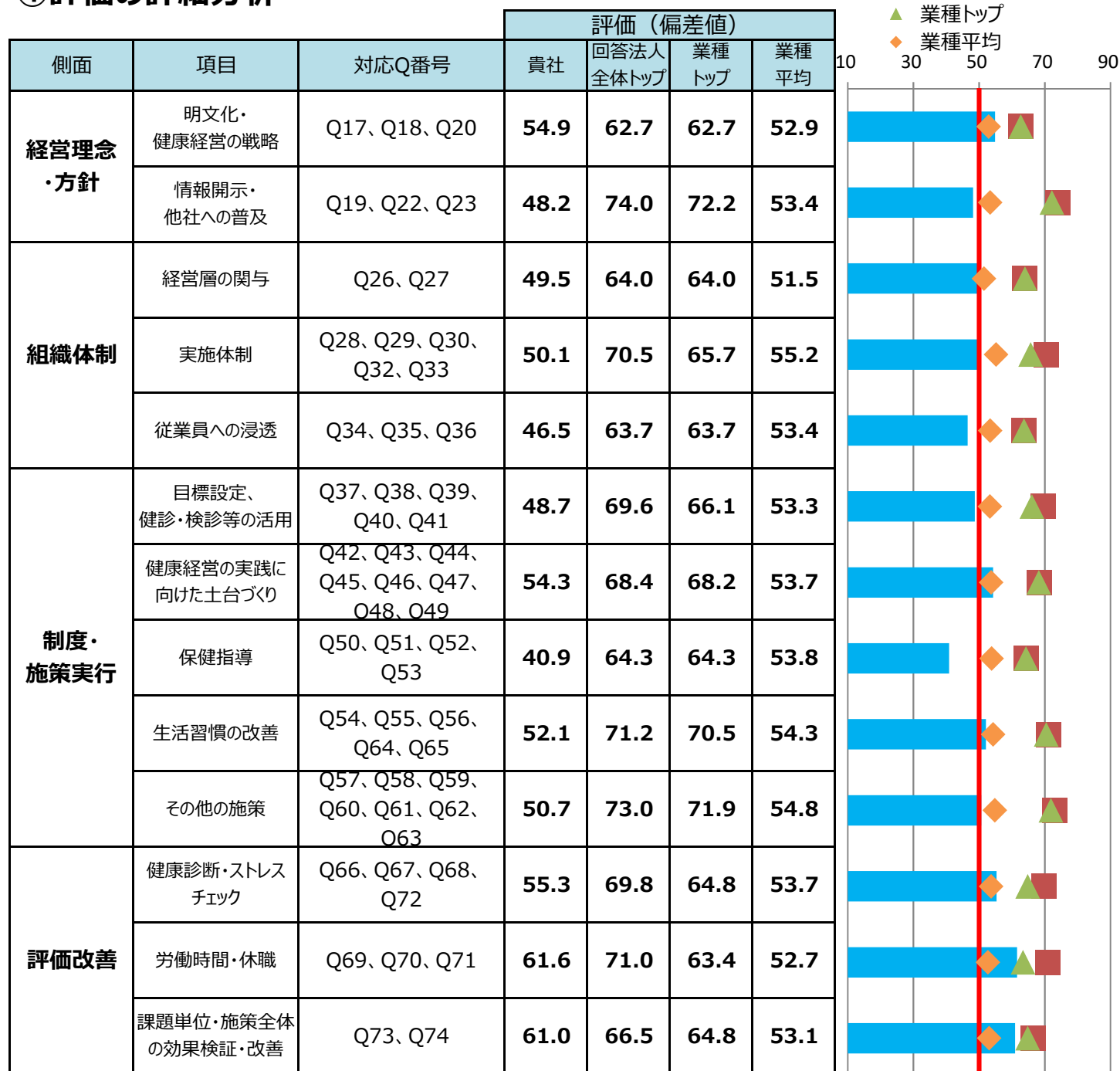
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1051~1100位	851~900位	1201~1250位	1401~1450位
総合評価	50.3	52.8(↑2.5)	55.8(↑3.0)	53.6(↓2.2)	53.2(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 働きやすい職場となることと、従業員1人ひとりが自発的に健康を意識しモチベーションの高い社員となることで、社員が長く働ける企業とな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	社員1人ひとりが心身ともに健康でイキイキはたらける会社となり生産性が高まることで、企業の持続的な成長を期待している。具体的な指標として、ストレスチェック実施率95%、メンタル疾患率1%以下、離職率5%以下を目標として、毎年ストレスチェック等の集団分析を行い、PDCAを回している。また、長く働ける環境として産休・育休への理解促進を目指し、男性育休取得者人数50%以上や就業継続率100%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	2	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	全国各事業所にて周辺地域の地域清掃、環境保全活動を積極的に実施しています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて、食生活やカロリー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	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	1人ひとりに健康目標を持たせ、インセンティブを含めた健康増進活動を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	51.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.7	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有休取得率について、2014年度は38.6%、2015年度は44.3%と、厚生労働省が広報する平均取得率を下回っていた。低い取得率はエンゲージメントにマイナスの影響を与えると考え、2016年度より取得促進活動を行っている。 (直近3年度、2019年度：78.9%、2020年度：77.2%、2021年度：85%)
	効果検証結果	結果として目標を達成したが、90%を超える高い水準をキープしつつ、さらなる取得促進にはこれまで以上に取得促進方法について工夫する必要がある。 また、従業員アンケートでの「必要なときに休暇がとれるか」の結果について、93.1%の従業員が不満なしと回答している。今後も促進活動を行い、より働きやすい職場を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康経営を進める上での土台として、全社員の健康への意識づけが必要だと考えている。ただ、健康状態は性別や障がい、ライフスタイル等により、個人毎に異なる。そこで2018年度から全員が参加できる健康増進活動として、自発的に普段からの健康意識を持つことを目的とし、社員一人ひとりが自分にあった健康に対する目標を宣言し、その目標に向かって1年毎に活動する施策を行っている。
	効果検証結果	大きな目標ではなく自分にあった目標を宣言させることで、2022年度の目標達成率は79.6%だった。宣言の申請と同時に昨年の活動反省も促すことで健康の意識づけに繋がっていると考えている また、従業員アンケートでの「この会社は、社員の健康増進に取り組んでいると思う。」の結果について、91.4%という回答であり、例年通りの高い水準だった。引き続き施策を討っていき、社員の意識向上を目指す。

※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：セイコーエプソン株式会社

英文名：SEIKO EPSON CORPORATION

■加入保険者：エプソン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

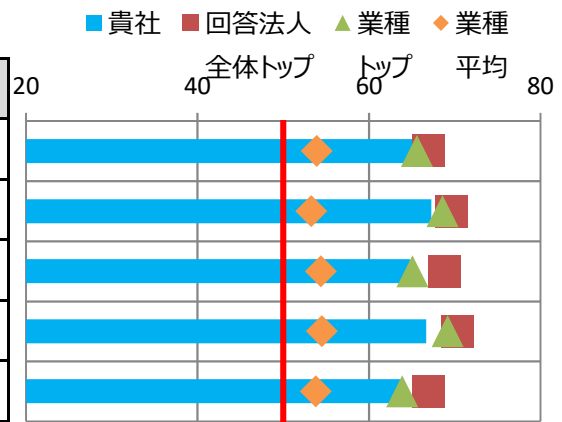
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.6** ↑0.9 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>65.6</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>67.3</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>64.8</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>66.7</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>63.8</b>	66.9	63.9	53.8



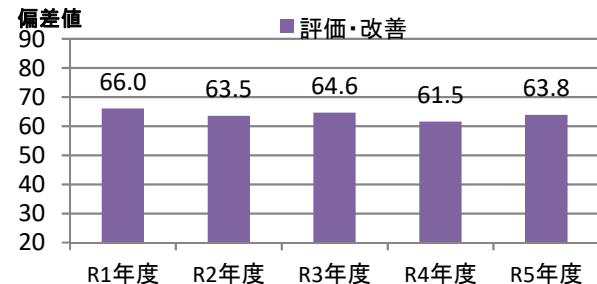
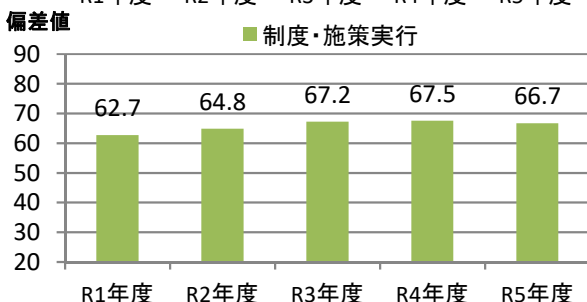
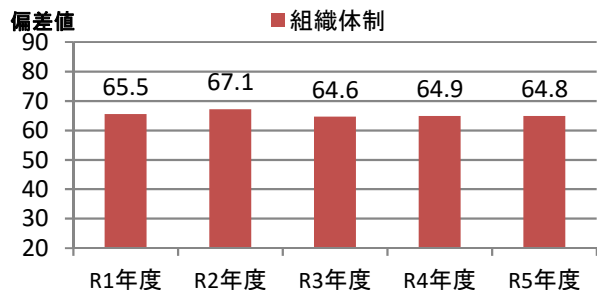
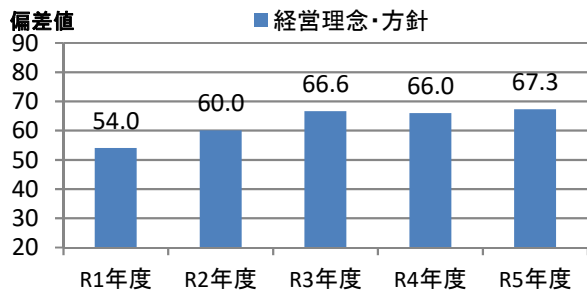
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

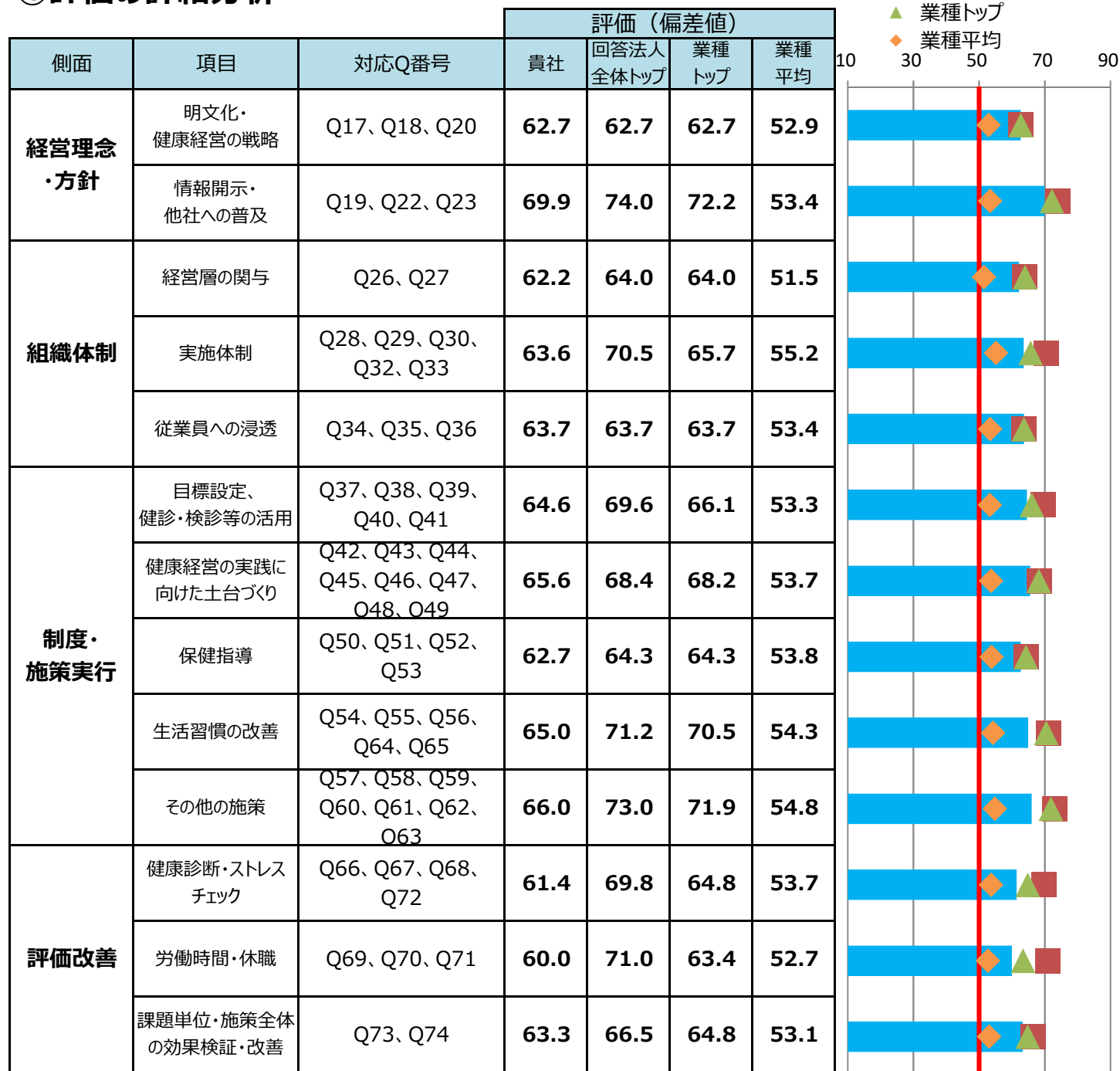
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	101~150位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	61.6	63.4(↑1.8)	65.7(↑2.3)	64.7(↓1.0)	65.6(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 いきいきと楽しく働くことができる職場環境で、社会に貢献していくことが「従業員の幸せ」に繋がる。従業員が幸せで楽しく働けることが「社会貢献」に繋がる。これが健康経営で実現したいことである。この実現に向け、働き方の多様化や職場環境などの変化がある中でも、自分にあった健康づくりに取り組んでいくことが重要と捉え、「こころとからだの自律的健康管理の向上」「職場風土の醸成」を課題とする。
	健康経営の実施により期待する効果	「プレゼンティーズムの低減」「アブセンティーズムの低減」「ワークエンゲージメントの向上」を目指すことで、より良い商品やサービスを提供し社会へ貢献することができる。これに付随して「自主的離職率の減少」が期待される。
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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/health-and-productivity.html">https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/health-and-productivity.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/pdf/health_record.pdf">https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/pdf/health_record.pdf</a>				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/pdf/health_record.pdf">https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/pdf/health_record.pdf</a>				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/pdf/health_record.pdf">https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/pdf/health_record.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	22	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	福利厚生アプリを活用し、従業員同士が感謝の言葉を贈り合うことでポイントが貯まり、商品等に交				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	各事業所で推定野菜摂取量の測定会を開催し、野菜摂取量を増やす取り組みを労使共催で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	99.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.1	%

■ 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	健康保険組合との共催および労働組合との連携による、全社統一のウォーキングイベントを年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	30.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	18.1	%
限定しない	○	全従業員の	14.2	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	若い頃からの生活習慣の改善を目的に、従業員の健康的な生活習慣9項目のうち6項目以上ある人の割合が50%以上になることを目標に取り組んでいる。9項目において、運動に関する3項目の割合が特に低く、中でも運動習慣のある人の割合は2021年度24.2%と最も低いことが課題である。全従業員の生活習慣の改善活動に加え、自律的健康管理を推進するためにも運動習慣のある人の割合を増やす取り組みが必要である。
	効果検証結果	運動習慣のある人の割合は2021年度24.2%⇒2022年度26.0%に増加。健康的な生活習慣9項目のうち6項目以上ある人の割合が、2021年度41.4%⇒2022年度42.8%に増加。しかし、運動習慣のある人の割合は他の生活習慣に比べて、いまだ低い状況である。引き続き運動習慣のある人を増やす施策を実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調に至る要因の1つに職場環境があげられる。高リスク職場は休務発生率が高いことから、高リスク職場ゼロを目標に掲げ、2020年度より本格的に職場改善活動の取り組みを開始した。2020年度高リスク職場割合5.9%が2021年度は3.6%に減少したが、さらなる減少に向けての取り組みが課題である。
	効果検証結果	取り組みにより高リスク職場は2021年度3.6%⇒2022年度1.2%に減少した。しかしこの1.2%には高リスク継続職場と、新たに高リスクとなった職場が存在している。高リスク職場ゼロに向けた取り組みとして、高リスク継続職場へは引き続き支援を行うとともに、新たに高リスク職場が発生しないよう、いきいきと働く職場づくりを目指し取り組みを実施する。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アルバック

英文名：ULVAC, Inc.

■加入保険者：アルバック健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

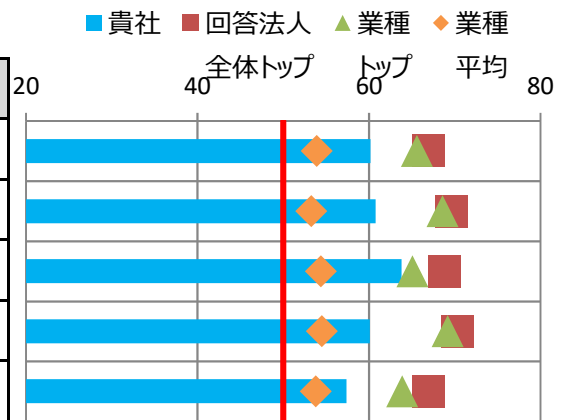
■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↑1.1 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>60.2</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>60.8</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.8</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>60.1</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>57.4</b>	66.9	63.9	53.8



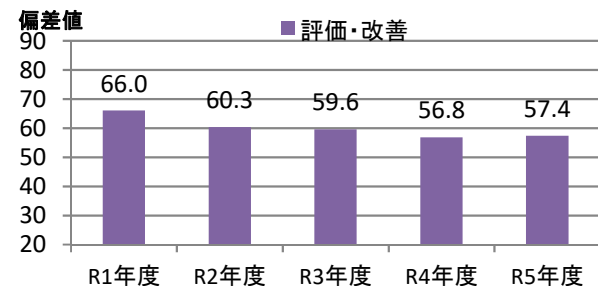
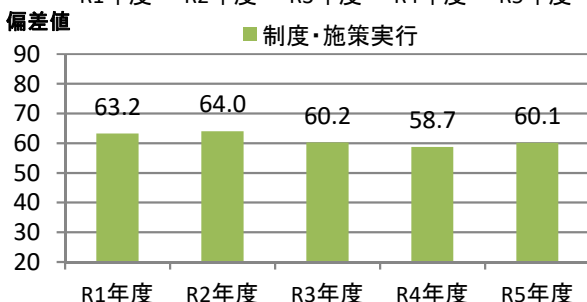
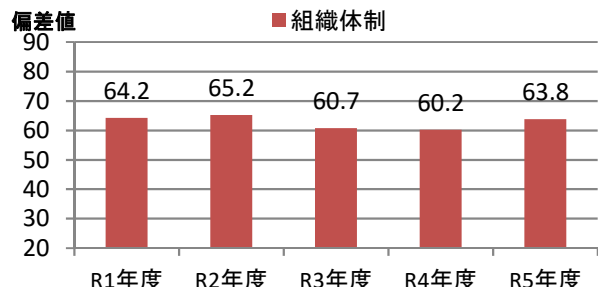
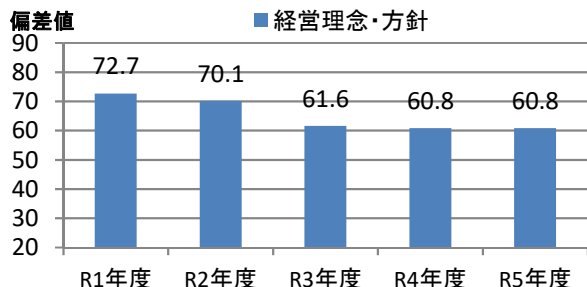
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

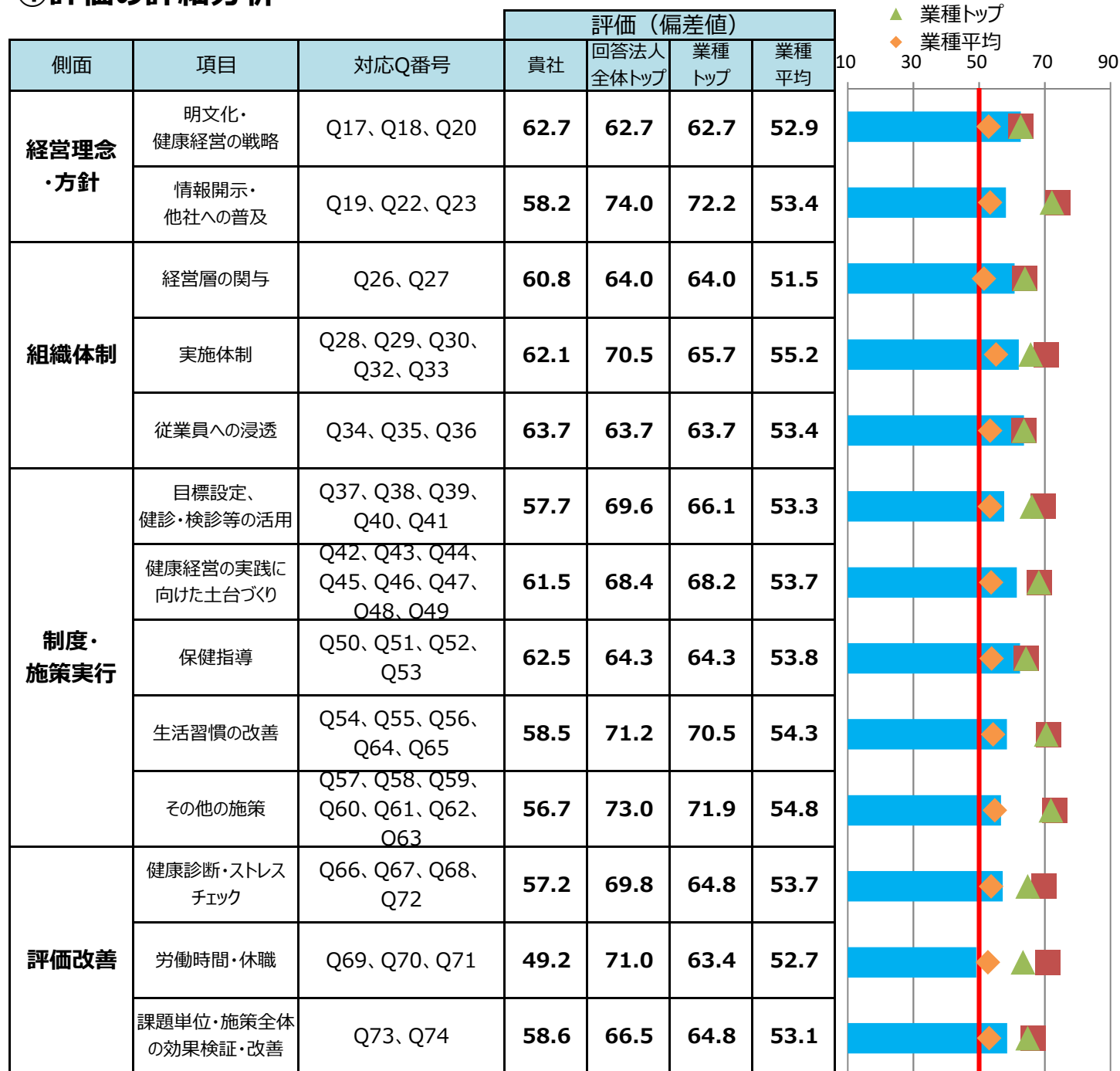
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	351~400位	651~700位	601~650位
総合評価	67.1	65.0(↓2.1)	60.5(↓4.5)	59.1(↓1.4)	60.2(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社是に「わが社は人によって興り人によって滅びる」と記載されている。従業員一人ひとりが心身ともに健康で活気に満ち、自分の能力を最大限に発揮できる環境づくりをさらに進展させていくことは、会社の発展において重要である。特に、会社内部に蓄積されてきた優れた人財や技術の再開発に積極的に取り組み、未曾有の危機に立ち向かう力をつけると共に、社員のWellnessを高める事が重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	「2025年度までにWork Engagementが2021年度比で10%増になる」ことをWellness向上の目標とした
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 Vision2032「～未来につながる“可能性の場”であり続ける」を実現するのは「人財」、人財を支えるのは「健康」と「家族」という信念のもと、持続的な成長と企業価値の向上を実現するために、経営の重要な課題のひとつとして健康リスク低減を課題と特定した
	健康経営の実施により期待する効果	「2025年度までに健康年齢と実年齢との差が-3.0歳以下になる」ことを健康リスク低減の目標とした

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	<a href="https://www.ulvac.co.jp/sustainability/report/index.html">https://www.ulvac.co.jp/sustainability/report/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	
URL	<a href="https://www.ulvac.co.jp/sustainability/report/pdf/2018/2018_ulvac.pdf#page=23">https://www.ulvac.co.jp/sustainability/report/pdf/2018/2018_ulvac.pdf#page=23</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://www.ulvac.co.jp/sustainability/report/pdf/2022/2022_ulvac_20.pdf">https://www.ulvac.co.jp/sustainability/report/pdf/2022/2022_ulvac_20.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	Teams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	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	業務中に脳のエネルギー(糖分)切れが起きて自我消耗にならないよう、低GI米や補食用自動販売機の設置				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	会社の安全表彰制度と健保のウォーキング企画を連動させ、歩数と同期頻度などを分析した社員の歩数向上支援				
(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	39.4	%

■ 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	10.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.7	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	アルバックは、従業員一人ひとりが心身ともに健康で活気に満ち、自分の能力を最大限に発揮できる環境づくりをさらに進展させていくために、「2025年度までに全社員のWorkEngagement平均値が2021年度比で10%増になる」ことをWellness向上の目標として、経営層を巻き込んだ活性化施策を展開した。
	施策実施結果	2020年度以降、社長を含めた経営層を対象に1年間のレジリエンスプログラムを開催している。常勤の役員・部署長の半数以上がこのプログラムを受講している。
効果検証結果	参加した経営層が自律的に事例検討会を毎月実施し、困難経験や弱みを曝け出し、当事者意識で事例検討し、経営層のIntegrationが進んでいる。また、参加者した事業部長の1人が自組織の次世代幹部職を対象に事例検討会を実施し、当該事業部全体のWork Engagementのスコアが5%上昇した。	
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	アルバックは、健康リスク低減を目的に健康年齢(約160万人分の健診データと医療費をもとにJMDC社が開発した指標)と実年齢との差を測定したところ、2016年度-0.8歳であったことから、「2025年度までに-3.0歳にする」ことを、健康リスク低減の目標に活動を展開した。
	施策実施結果	「長時間労働教育、栄養教育、女性の健康、健康診断前教育」などのオンライン教育、PepUpを活用したウォーキング企画等を展開し、特にウォーキングは40%近くの社員が参加し、開催毎に参加率が向上している
効果検証結果	まだ目標の-3.0歳には届いていないが、2022年度には-2.8歳まで改善した。特にウォーキング施策の効果は高く、60分/日以上歩いている社員の割合は17.7%(2014年度)から29.7%(2021年度)まで上がったことが、大きく影響しているものと考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：E I Z O株式会社

英文名：EIZO Corporation

■加入保険者：北陸情報産業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

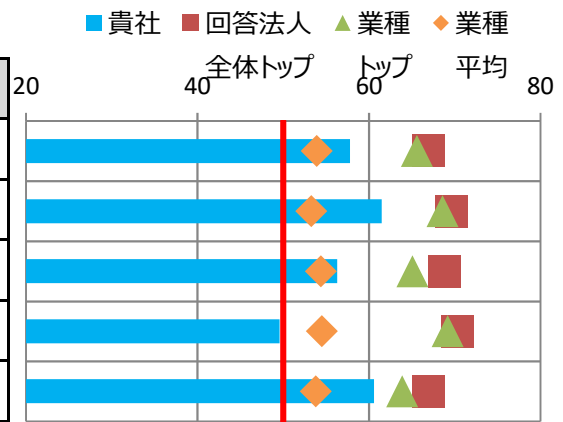
■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **57.8** ↑2.3 (前回偏差値 55.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>57.8</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>61.5</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>56.3</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>49.6</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>60.6</b>	66.9	63.9	53.8



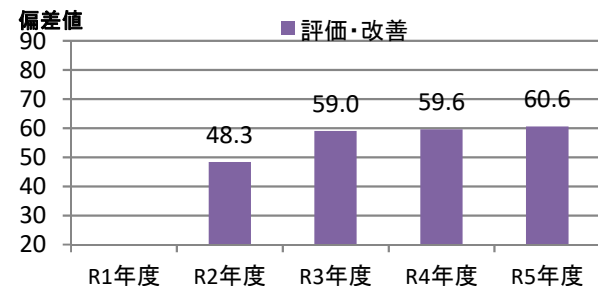
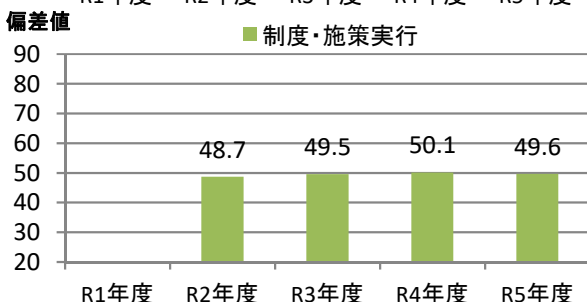
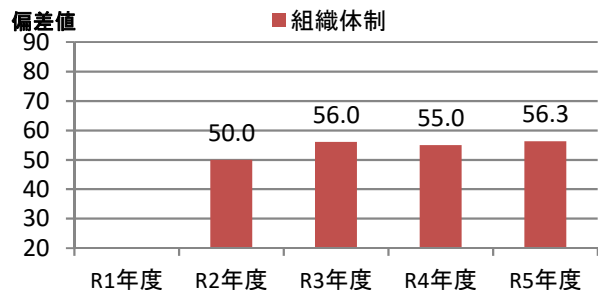
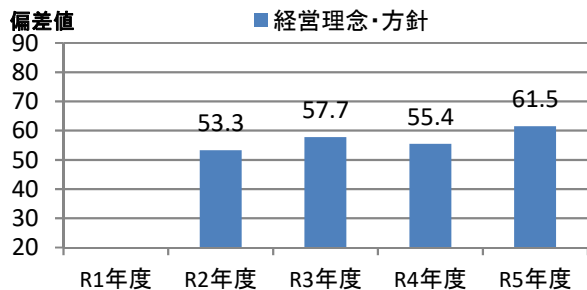
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

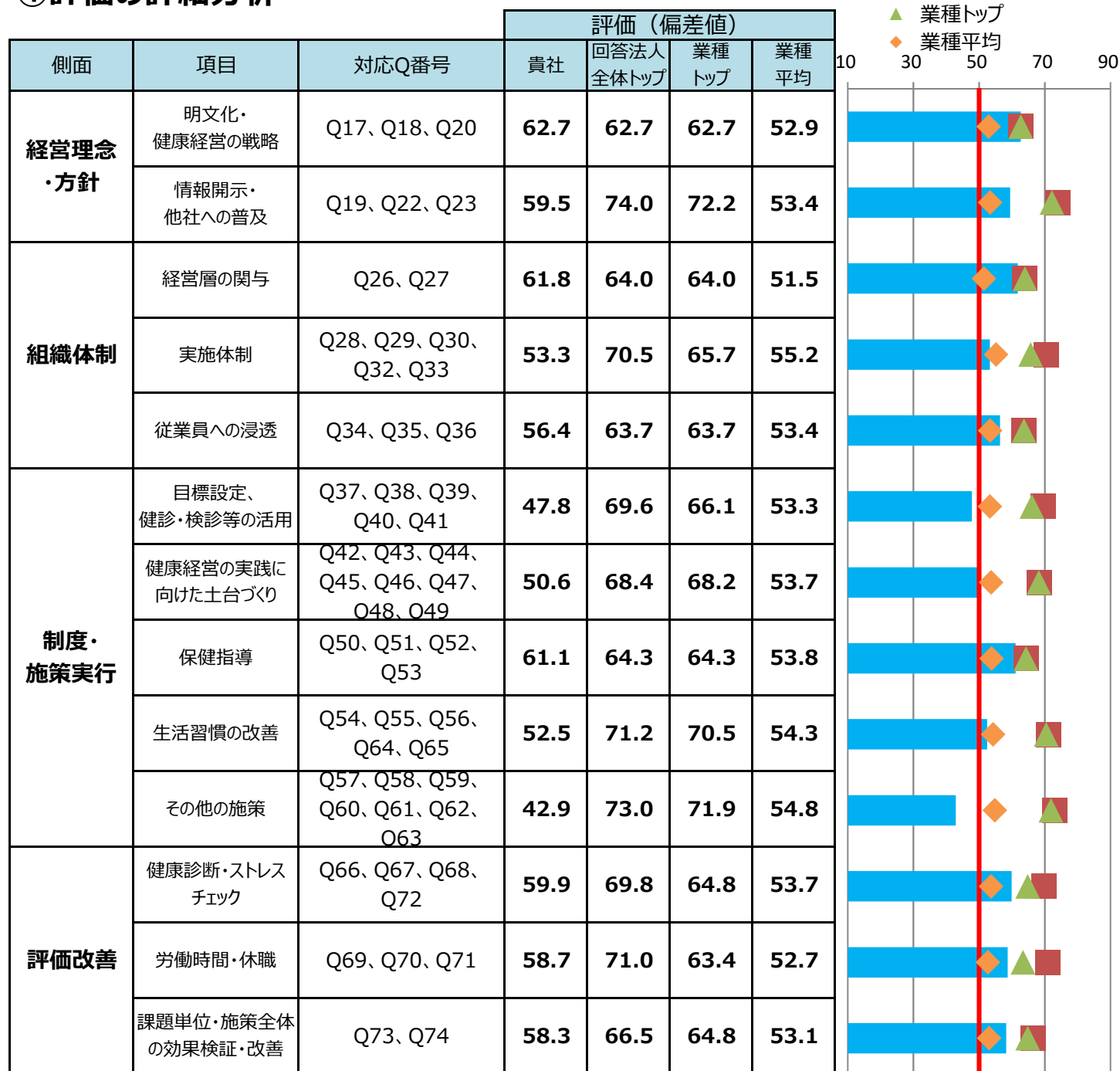
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1351~1400位	851~900位	1001~1050位	801~850位
総合評価	-	50.2(-)	56.1(↑5.9)	55.5(↓0.6)	57.8(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社のマテリアリティである自由闊達で創造的に活躍できる企業文化・職場環境の構築と多様で活力ある人財の育成を実現すること。
	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、アブセンティーズムの改善が図られ、上記経営上の課題解決に資することを期待している。アブセンティーズムの改善については、私傷病休職者率を指標とし、年度毎に目標値を設定し、継続的な改善を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社のマテリアリティである自由闊達で創造的に活躍できる企業文化・職場環境の構築と多様で活力ある人財の育成を実現すること。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、ワークエンゲージメントの向上が図られ、上記経営上の課題解決に資することを期待している。ワークエンゲージメントの向上についてはエンゲージメントスコア（ストレスチェックにおける仕事への活力・誇りの2項目の回答結果）を指標とし、年度毎に目標値を設定し、継続的な改善を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.eizo.co.jp/company/csr/6/">https://www.eizo.co.jp/company/csr/6/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○			
URL	<a href="https://www.eizo.co.jp/company/csr/6/">https://www.eizo.co.jp/company/csr/6/</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○			
URL	<a href="https://www.eizo.co.jp/company/csr/6/">https://www.eizo.co.jp/company/csr/6/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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	27.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントを実施し、グループで競争することで、社員の健康に関するコミュニケーションを推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	毎日の食事内容を記録、健康面でアドバイスを受けるアプリを提供している。健診結果とも連動している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを実施し、グループで競争することで、社員の健康に関するコミュニケーションを推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	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	50.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル疾患による休業者、休業日数の増加が課題となっている。ストレスチェック結果の集団分析における職場の健康リスク（総合リスク）との関連性が高いため、その改善を図る。
	施策実施結果	ストレスチェック結果の集団分析における職場の健康リスク（総合リスク）が全国平均よりも高い部署について、その原因と対応策を検討し、実施した。
効果検証結果	職場の健康リスク（総合リスク）が全国平均より高い部署が29%→23%に削減された。この活動を継続することで、次年度は15%、次々年度は10%を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断における生活習慣病と関係の深い項目（血中脂質・肝機能）の有所見率が悪化している。この改善のためには生活習慣の改善が必要である。一方、当社における特定保健指導の実施率は23.8%（2020年度、被保険者のみ、扶養家族を除く）と低く、この改善が課題と考え、特定保健指導実施率を向上させるための施策を実施することとした。
	施策実施結果	保険者と協力し、健診当日に健診機関で特定保健指導を実施できるようにする、事業所に保健師を招き、就業時間中に実施する、紙ベースの指導から健康サポートアプリを利用しての指導に変更する等の施策を実施した。
効果検証結果	2021年度の特定保健指導実施率は目標の38%に上昇した。2022年度は27%と若干停滞したが、対象者の意識づけ等の効果があったと考える。今後も継続して特定保健指導実施率の向上と健康診断結果をモニタリングしていくことで、継続的な改善に寄与すると判断している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャパンディスプレイ

英文名：Japan Display Inc.

■加入保険者：ジャパンディスプレイ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

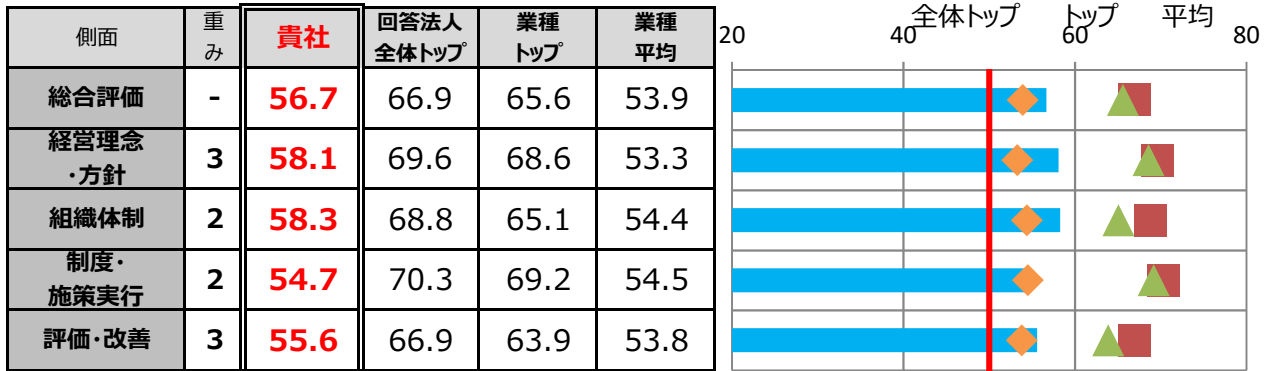
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.7** ↑1.7 (前回偏差値 55.0)

※「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



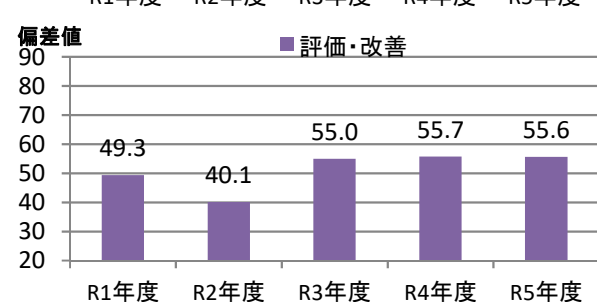
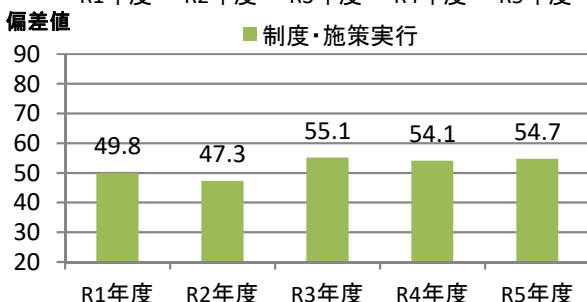
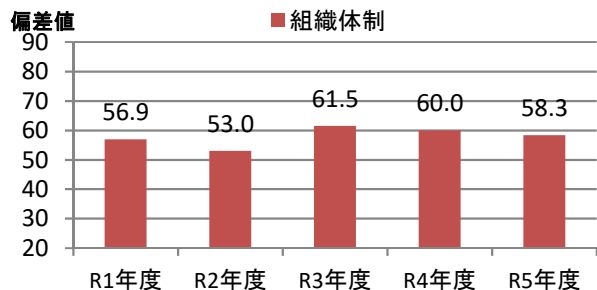
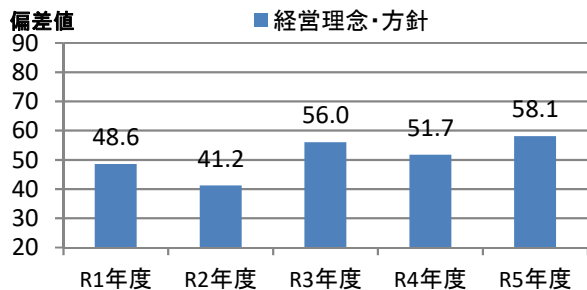
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

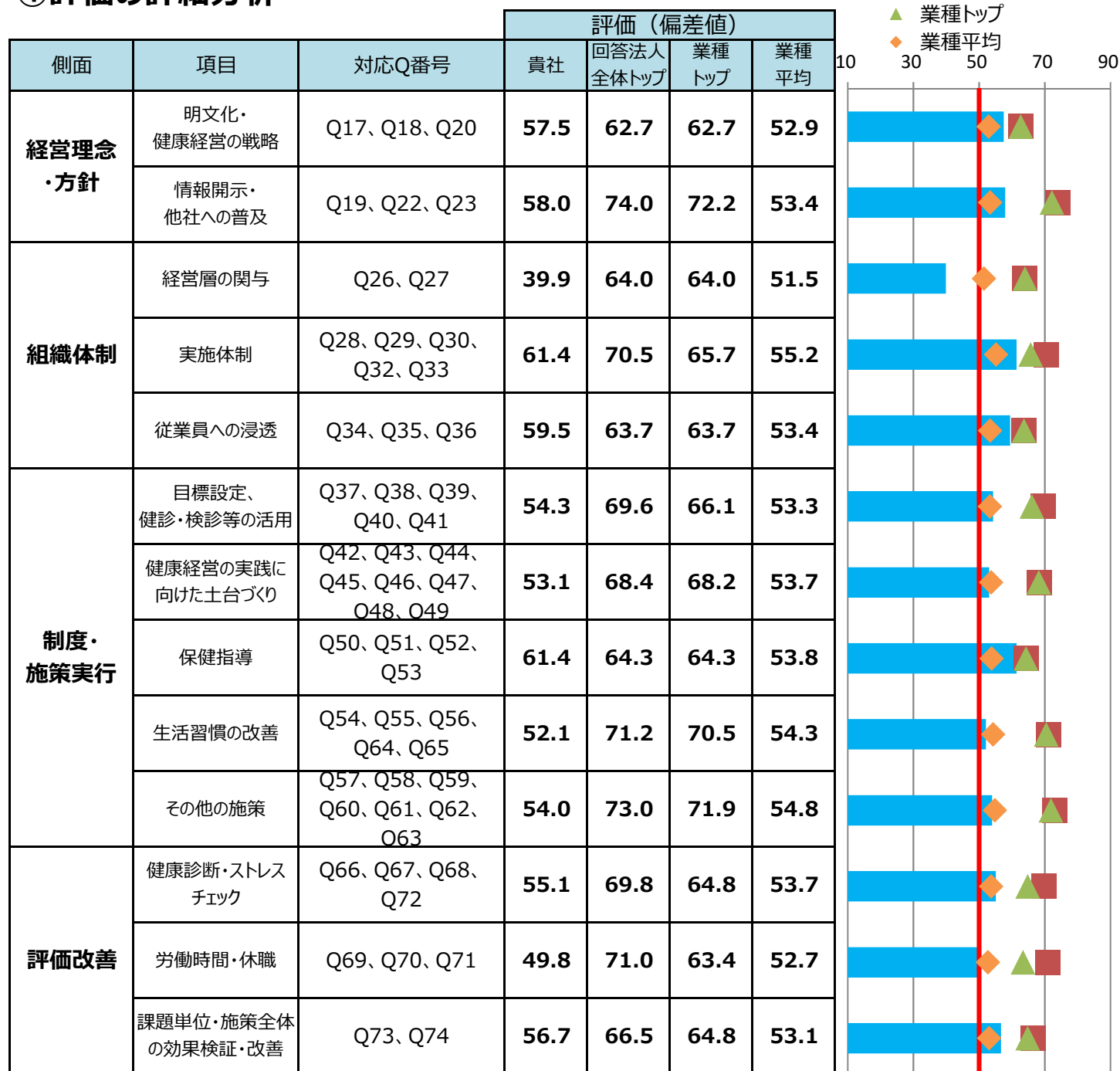
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	1801~1850位	801~850位	1051~1100位	901~950位
総合評価	50.7	44.5(↓6.2)	56.6(↑12.1)	55.0(↓1.6)	56.7(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 現在、全従業員の84%が40歳以上となり、この先、さらに高齢化が見込まれ今後の生産性や品質の保持・向上が懸念される。そのため、従業員の自立的な健康づくりを積極的に支援し、一人ひとりのパフォーマンスが向上するような取り組みを展開することが重要となる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のメンタルヘルス課題の解消（高ストレス者割合7%台・総合健康リスク100以下をキープ）健康状態の改善（適正体重63%、運動習慣25%、睡眠習慣71%）プレゼンティーズムの低減（平均値86%維持）モチベーションの向上（ワークエンゲイジメント偏差値50以上）を目標値として従業員のパフォーマンス向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働人口減少による新規採用の難しさや、この先、長期にわたり毎年100人以上の定年退職者が見込まれるなか、人材不足・知識技術の喪失・モチベーション低下が課題となってくることから、今後、働きやすさや労働環境の整備、改善などに焦点をあて推進していくことが重要となる。
	健康経営の実施により期待する効果	人事制度の改革、各種相談窓口の開設、福利厚生拡大、教育研修機会の拡大、テレワーク取得率、ワークセルフバランス（ポジティブ）（ネガティブ）の数値改善を指標に多様な働き方と働きやすい環境を実現し、定年退職者の継続雇用や新規採用者の離職防止につなげる。

※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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.j-display.com/sustainability/safety/index.html">https://www.j-display.com/sustainability/safety/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.j-display.com/sustainability/safety/index.html">https://www.j-display.com/sustainability/safety/index.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.j-display.com/sustainability/safety/index.html">https://www.j-display.com/sustainability/safety/index.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	32	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	地域清掃ボランティア・地域祭りへの参加や練習、懇親会などによりコミュニケーションを深めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	個別指導による食生活改善の提案や食堂でヘルシーメニュー（低脂肪高たんぱく食）を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.1	%

■ 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	身体機能チェックと動作改善動画を配信、勤務時間に実施しても良い旨を安全衛生委員会等で周知。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	98.8	%

※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	54.1	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	現在、平均年齢47.9歳（40歳以上：84%）で、今後さらに高齢化が進むことが考えられる。一般的にも高齢者の疾病リスクは高く、それが従業員のパフォーマンス低下や企業コスト増加にもつながっていることから生活習慣病のほか高リスク者の未治療者および治療中であってもコントロール不良者の低減を図る必要性がある。
	効果検証結果	前年度と比べ、定期健康診断の事後措置は100%（±0）実施できたが、精密検査受診率は74.2%（-8.5）特定保健指導率49.2%（-0.8）といずれも下降した。  高血圧と糖尿病の前年度比をみると治療率は約6%増加したが、リスク者は高血圧（0.4%）糖尿病（0.1%）増加、疾病率は高血圧（3.6%）糖尿病（1.5%）増加、コントロール率は高血圧（16.8%）糖尿病（2.6%）減少した。受診行動が増えているにもかかわらず、コントロール率が悪いことから、生活改善が定着していないことが考えられる。今後は、治療中の者にも個別フォローし改善を促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	定年退職のみならず、業績回復のための人員削減も重なって更なる人手不足がおり、従業員一人ひとりの負担が増えたことから、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の抑制などの労務管理や働きやすい職場環境を整えることが優先課題となっている。
	効果検証結果	人事制度改革推進・年次有給休暇の取得促進・長時間労働の抑制のため、安全衛生委員会・社内報などで全社員へ周知し、人事、管理職による労務管理により改善が進んだ。  勤務時間インターバル制度開始により生活時間や睡眠時間を確保。年次有給休暇取得率（1.8%）取得日数（0.4日）ともに増加。テレワーク取得率（全社39.4%、首都圏80%）で変化なし、ワークセルフバランス・ポジティブ（0.6%）増加、ワークセルフバランス・ネガティブ（0.3%）減少と全体的に改善傾向にあり従業員の健康と生活に配慮することができた。今後さらに推進するために職場風土の醸成を目指す。

※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：大同信号株式会社

英文名：Daido Signal Co.,Ltd.

■加入保険者：京三製作所健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

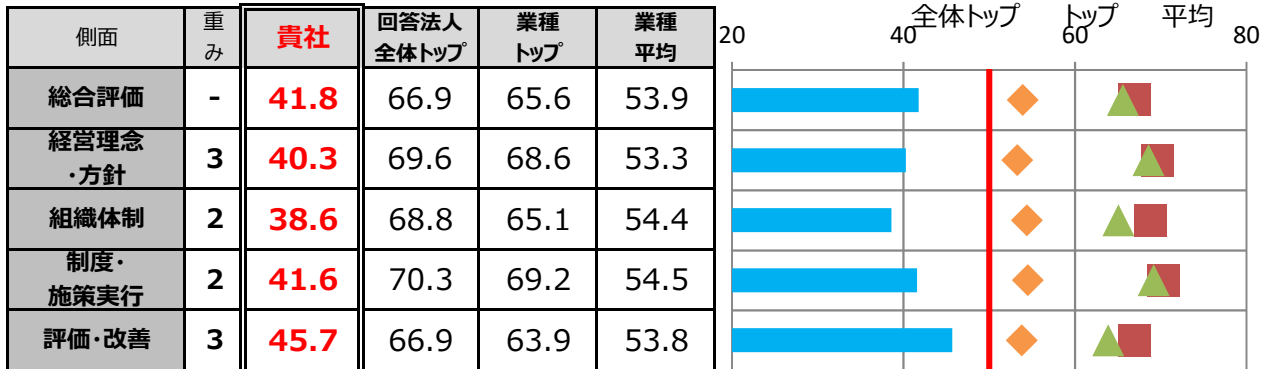
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.8** ↑1.0 (前回偏差値 40.8)

※「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



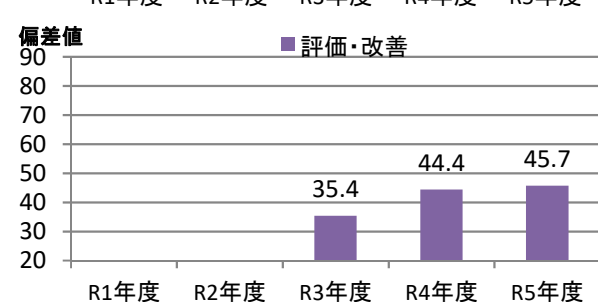
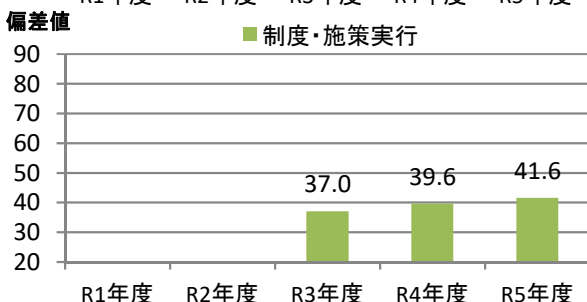
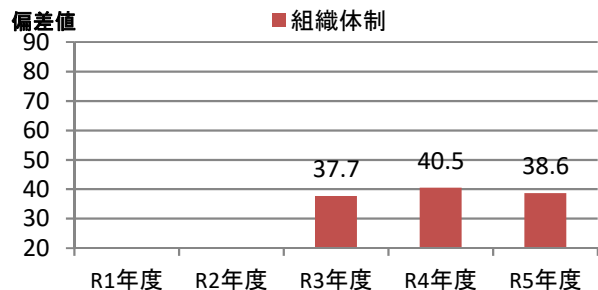
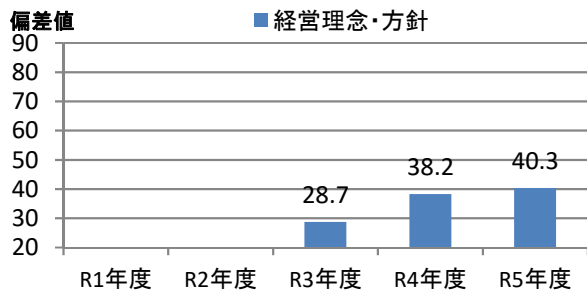
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

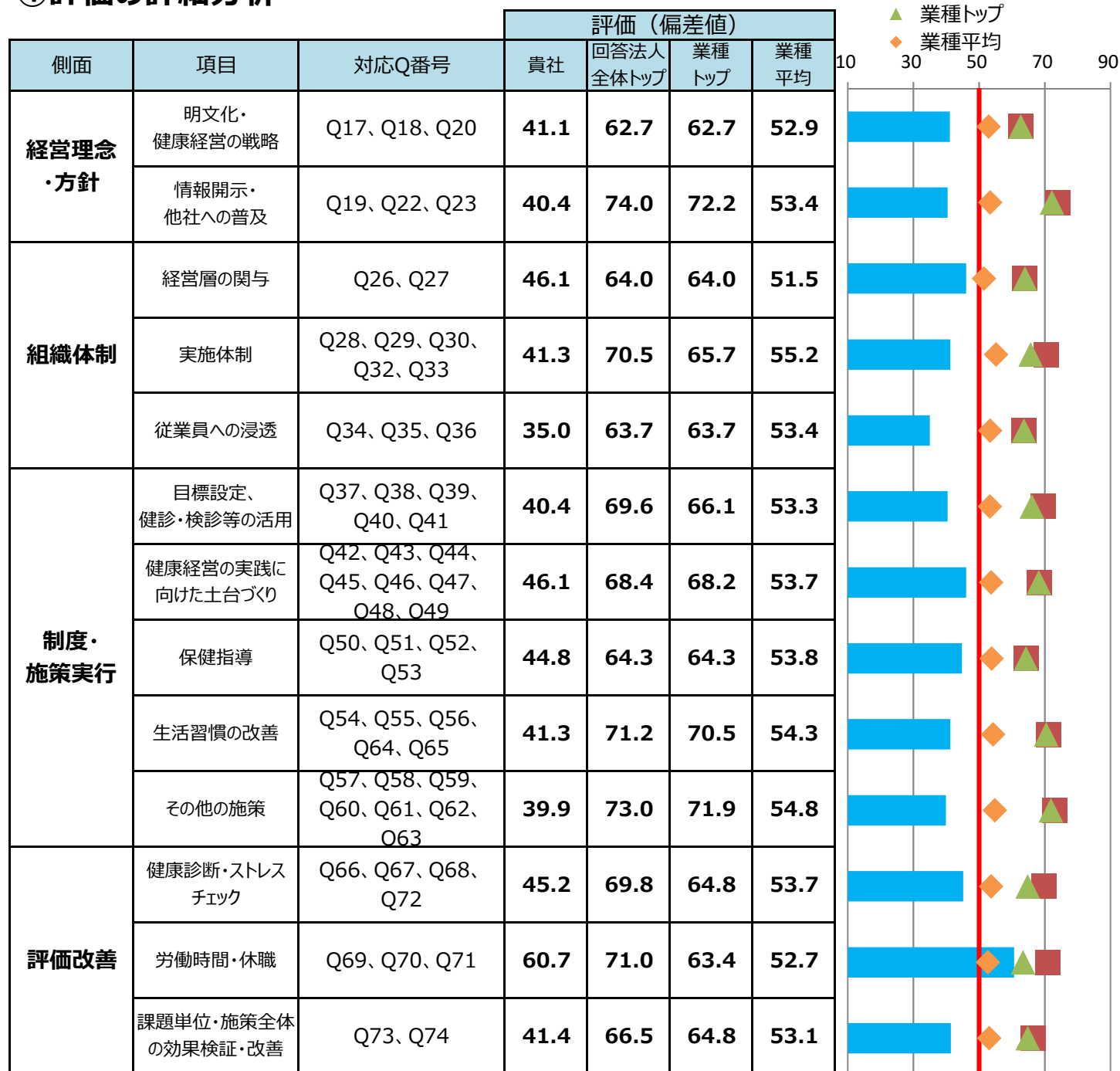
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	2601~2650位	2601~2650位	2851~2900位
総合評価	-	-	34.2(-)	40.8(↑6.6)	41.8(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安全で信頼性の高い製品・サービス提供のためには、生産性向上が不可欠であり、疾病による生産性低下を防ぐことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に働けることで生産性向上が期待できる。そのための指標として、BMI30以上の従業員のうち、5名の数値改善を目指す。
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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.daido-signal.co.jp/company/kenkoukeiei.html">https://www.daido-signal.co.jp/company/kenkoukeiei.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	部活動の部員に対し、1人2,000円の金銭支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	特定のスポーツクラブを割引価格で利用できるよう提携している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	94.5	%
管理職限定	○	全管理職の	87.0	%
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	39.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	メンタル不調による欠勤・退職する社員が毎年発生している。ストレスチェックの結果から不調者の発生予防をしていくことが課題。
	施策実施結果	ストレスチェックの結果から高ストレス部署に該当する部署長に対し、考えられる要因のヒアリングと対策について検討。
	効果検証結果	2022年度高ストレス部署となった5部署のうち、2部署で数値改善が確認できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ホーチキ株式会社

英文名：HOCHIKI CORPORATION

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

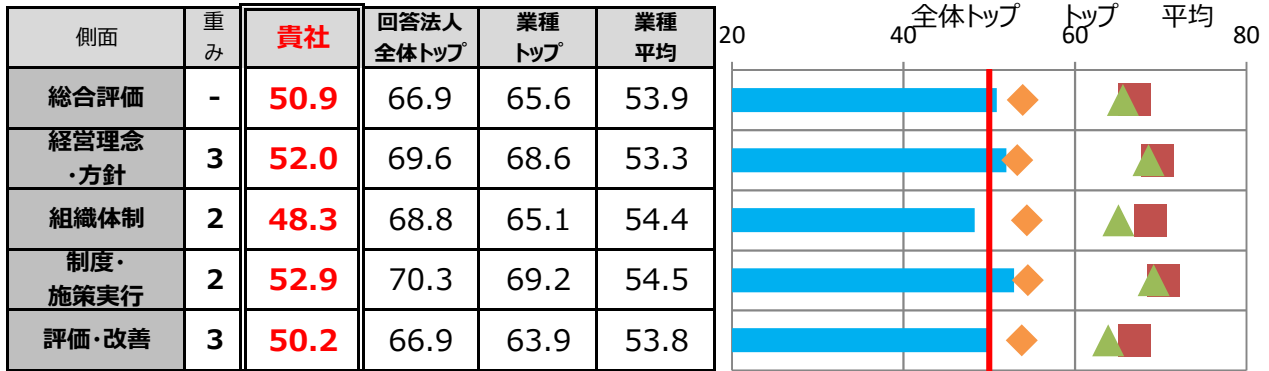
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.9** ↓1.7 (前回偏差値 52.6)

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

②評価の内訳



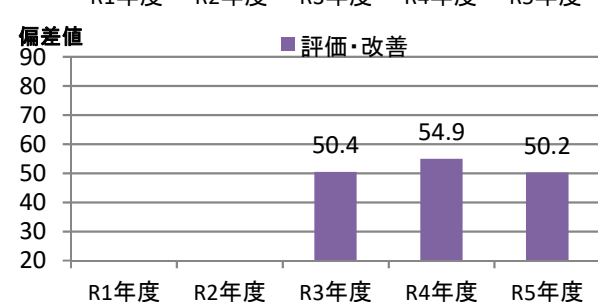
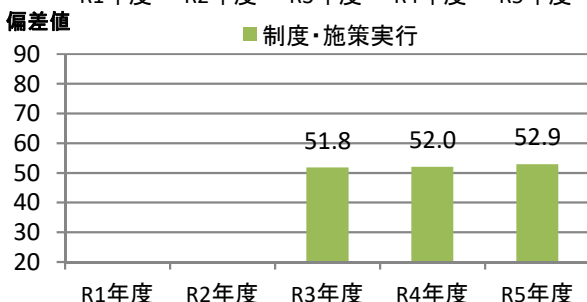
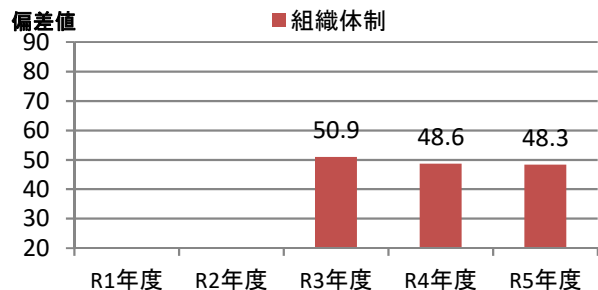
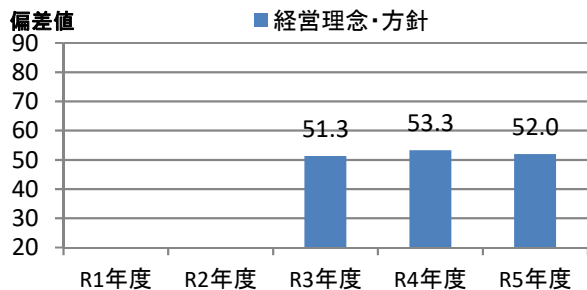
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

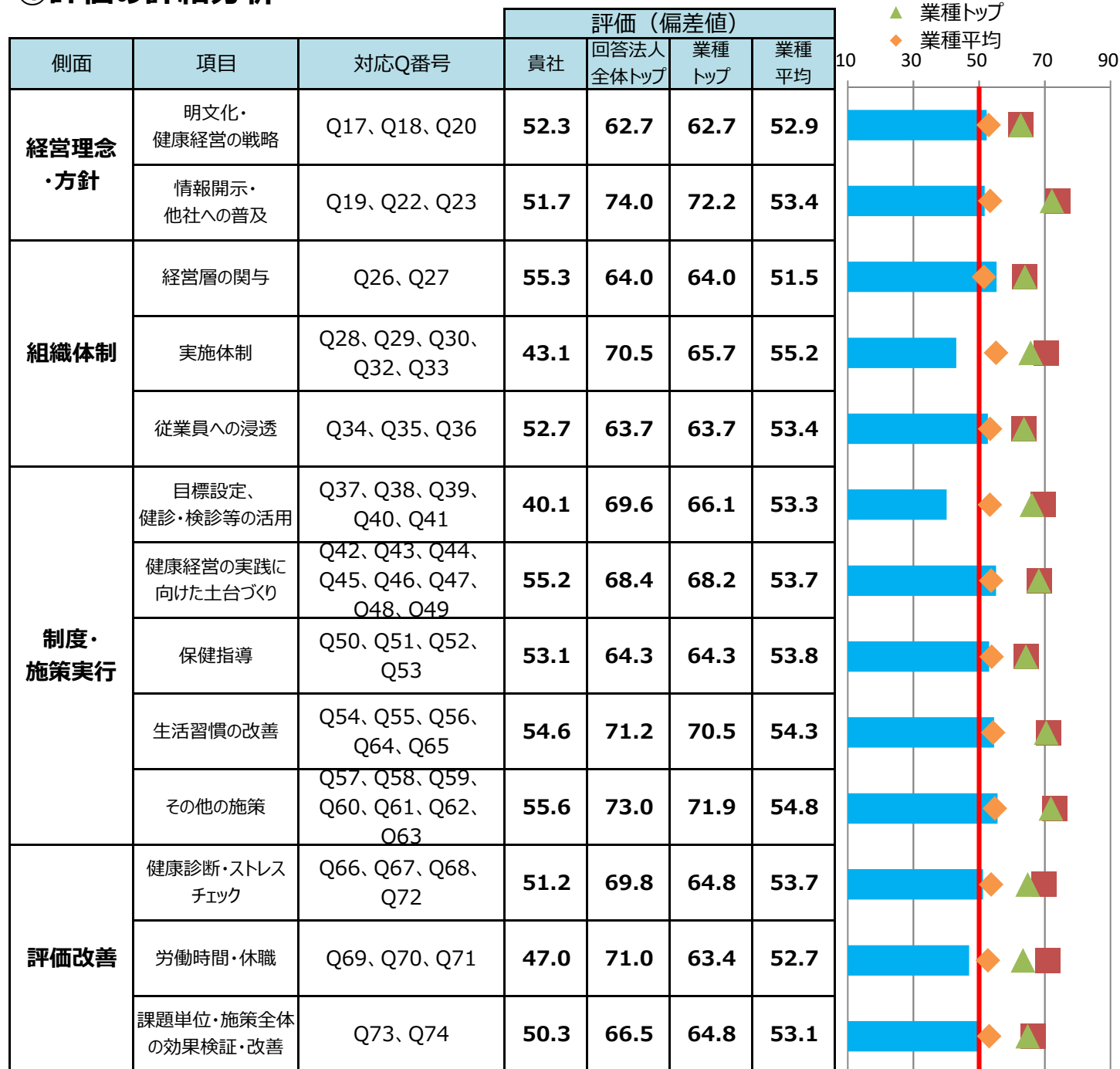
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1451~1500位	1351~1400位	1701~1750位
総合評価	-	-	51.1(-)	52.6(↑1.5)	50.9(↓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	組織の活性化 退職者減少、休暇取得日数向上、ストレス減による満足度向上を通して、従業員と会社の結びつきであるエンゲージメント向上を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として、自己都合離職者35名以内、個人別年次有給休暇取得6.0日以上、全社ストレス指数97.0以下、従業員満足度0.44以上を目指し、活性化向上に繋げていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.hochiki.co.jp/corporation/csr/social/">https://www.hochiki.co.jp/corporation/csr/social/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	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	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士が「認め合う・褒め合う」企業文化を創造する表彰制度				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康チャレンジキャンペーンを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のためのアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者へヒアリングをすると相談できるタイミングがないという意見が多かった。コミュニケーションを強制発生させる必要があると考えられた。
	施策実施 結果	全従業員を対象とした四半期毎の定期面談と新規入社後3年目までを対象としたOJT担当者との人事面談を実施。
	効果検証 結果	それぞれの悩みに早期に対応することができ、メンタルヘルス不調等の人数が減少（5名⇒1名）しているため、発生を抑制することとその予兆の芽を摘むことが出来たと考えている。2022年度においては、16名→12名への減少の効果が出た。
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：パナソニックホールディングス株式会社

英文名：Panasonic Holdings Corporation

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

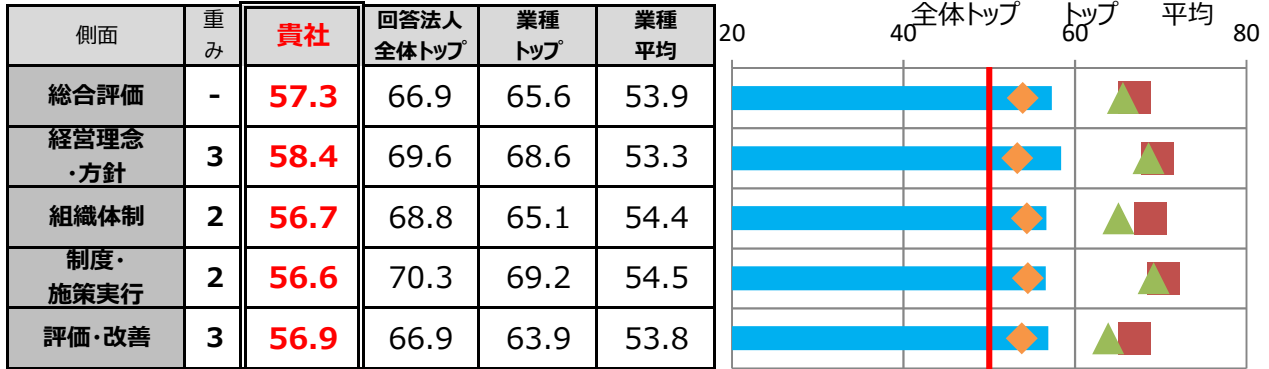
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.3** ↑1.7 (前回偏差値 55.6)

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

②評価の内訳



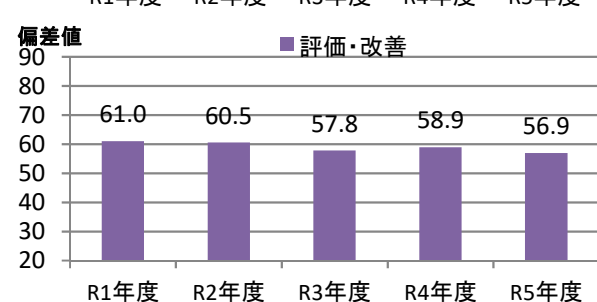
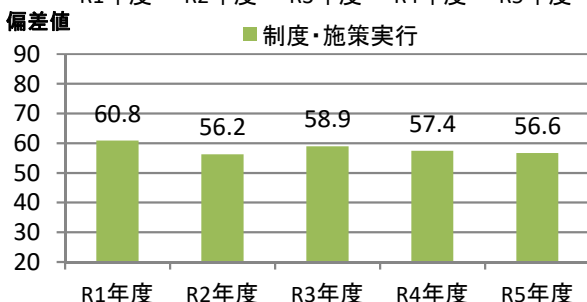
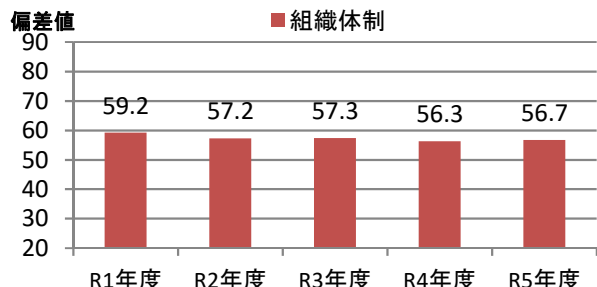
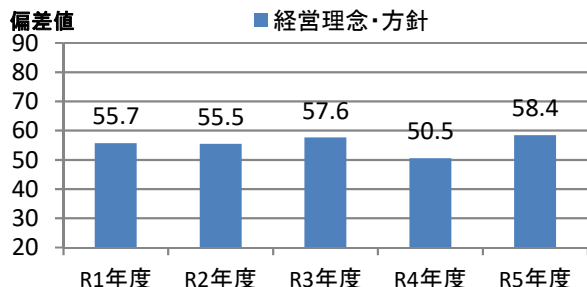
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

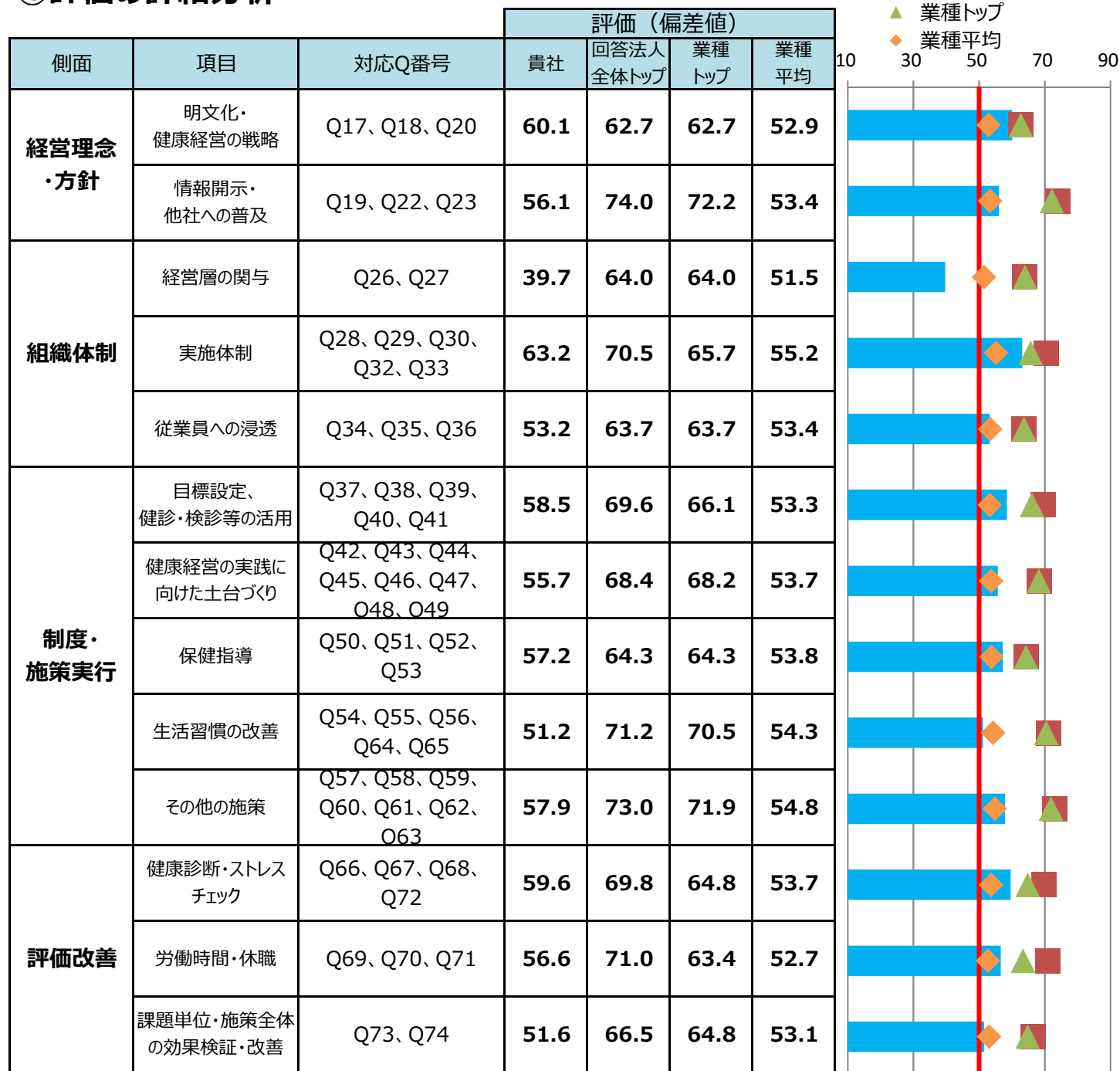
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	651~700位	651~700位	1001~1050位	851~900位
総合評価	59.0	57.5(↓1.5)	57.9(↑0.4)	55.6(↓2.3)	57.3(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業の成長の源泉は人であり、一人ひとりの持てる力を最大限に発揮するために、メンタルヘルス不調による本人/職場の生産性低下、疾病、生活習慣病による生産性低下を防止・抑制することで、アブセンティーズム・プレゼンティー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	従業員の健康に起因する活力・生産性低下の防止に向けた自発的な健康行動や適正な生活習慣の実践を促すことにより、疾病予防と日々の体調管理による持続的なパフォーマンス向上と、多様な個性を活かし高い価値創出につなげる職場運営の実現を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 グループ全体の技術・研究開発を担当する中で、社会課題の解決、将来的なイノベーションを生み出すためのリソースマネジメントと組織風土の更なる醸成が必要。 多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮できる最も働きがいのある会社の実現に向け、高い価値創出につなげる職場運営を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のワークエンゲージメントを高めることで長く働き続けたい職場風土を醸成し、持続的なパフォーマンス向上と、多様な個性を活かし高い価値創出につなげる職場運営の実現を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/sustainability.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/sustainability.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/sustainability.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/sustainability.html</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/sustainability.html">https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/group-companies/phd/sustainability.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	Teamsの標準装備による場所に捉われないコミュニケーションの促進を推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	ベジチェックによる野菜摂取量の測定を定期健康診断・イベント等で実施し、食生活改善を促した。				
(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	54.0	%

■ 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	1か月間の歩数をアプリに登録し、個人戦、及びチーム戦（メンバーの平均歩数）を競う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	19.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	高齢化が進む中、生活習慣病リスク（肥満・肝機能・血糖等）や定期健康診断における有所見者数が年々増加している。しかしながら、運動者食生活等の生活習慣の改善意思をもつ従業員は約半数に留まっており、従業員のヘルスリテラシー向上を図り、自発的な健康行動を促すことが必要。
	効果検証結果	健康経営の理解深耕・健康課題共有・具体施策の立案／実践を目的に労使・健康管理室代表による健康経営推進会議を設置し、健康経営座談会の開催、健康管理室・産業医と連携し全拠点対象のオンラインセミナーを実施。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	多様な個性を活かし、高い価値創出に繋げる職場運営実現のためには、社員のモチベーション向上と、個々人のパフォーマンスを最大限発揮できる職場風土の醸成が必要。
	効果検証結果	アンコンシャスバイアス研修を開催し、全従業員が受講 セルフケアとストレスへの気づきを促すためのストレスチェックの受検促進をきめ細かく対応したものの、受検率92.4%と2021年度から1.8%down。 従業員意識調査で、「社員エンゲージメント」の肯定回答率は、前年67%→68%と1%上昇。また、「社員を活かす環境」の肯定回答率も前年69%→70%と同様に1%上昇。 ストレスチェックにおけるワークエンゲージメント（偏差値、全国平均50）は前年51.6→52.5と0.9P上昇。 退職者数については、2021年度→2022年度で1名減。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アンリツ株式会社

英文名：ANRITSU CORPORATION

■加入保険者：アンリツ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

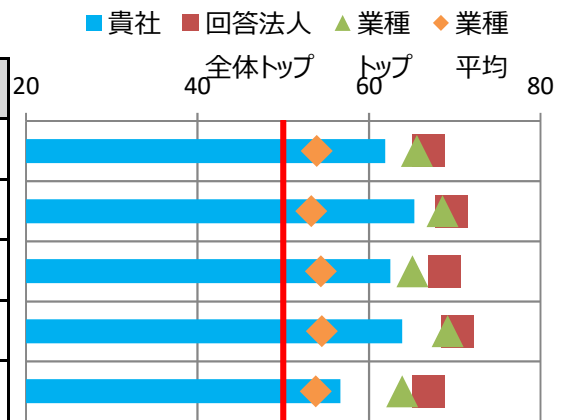
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↓1.4 (前回偏差値 63.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>61.9</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>65.3</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>62.5</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>63.9</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>56.7</b>	66.9	63.9	53.8



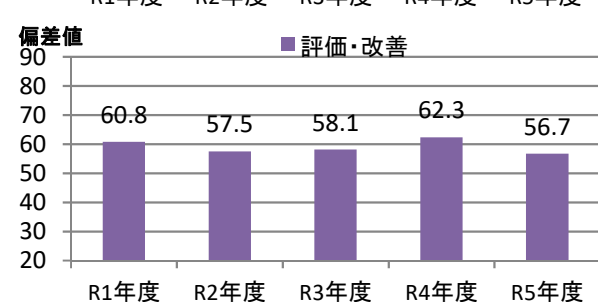
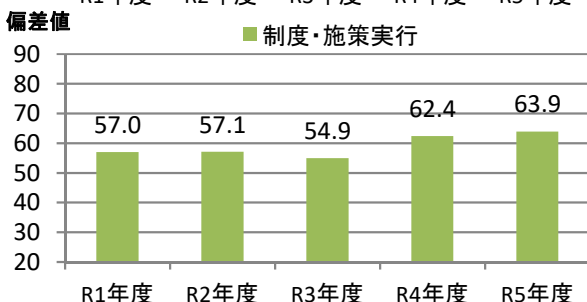
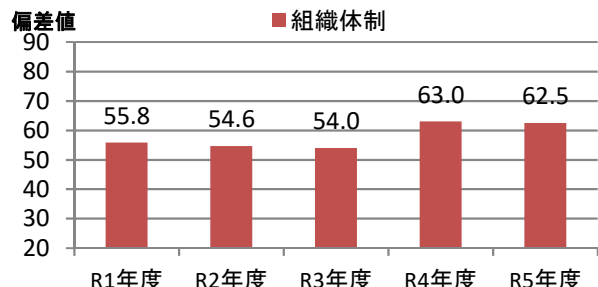
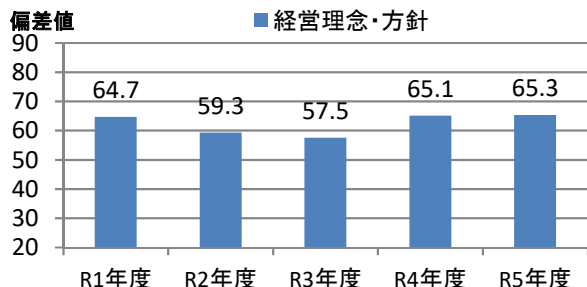
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

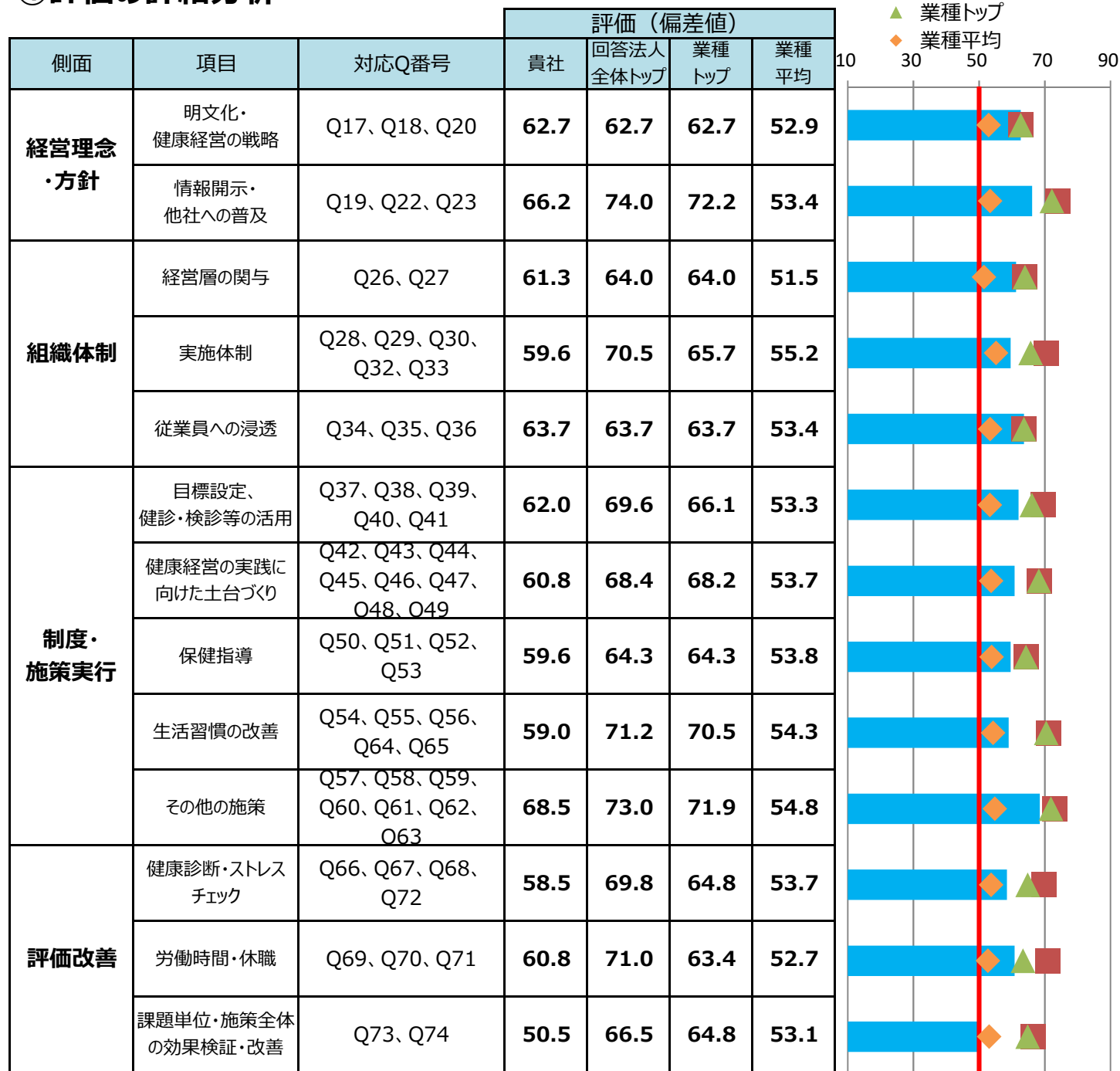
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	651~700位	801~850位	101~150位	401~450位
総合評価	60.2	57.4(↓2.8)	56.5(↓0.9)	63.3(↑6.8)	61.9(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員一人ひとり健康で生き活きと働いていることが当社の企業価値の源泉であると考えており、全ての社員が健康について関心を持ち、健康の保持・増進に向けて自律的に取り組み続けること、そして企業の持続可能な未来への実現につなげ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	すべての社員が健康について関心を持ち、自身の健康上の課題を認識し、健康保持・増進に向けて取り組みを進めている状態になるよう、会社として取り組むことで、社員のエンゲージメント向上、休業率を低減させることで労働生産性の向上を目指し、さらに健康に関する各種認定を取得することで新規社員の採用につなげる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康保持・増進が疎かになることで、労働時間における実働率が低下し、労働生産性に負の影響を及ぼすことに繋がっていく事が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康保持・増進を可能な限りよい状態とすることは、高いレベルでのパフォーマンス発揮につながり、労働生産性を向上させる。さらに、良好な健康状態を維持することにより、継続的な社業発展が期待できる状態になる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	<a href="https://dl.cdn-anritsu.com/ja-jp/about-anritsu/csr/2023/j-ar2023-safety.pdf?_gl=1*1q362wt*_ga*MTUzOTIzNDgxNS4xNjQ3NDAYNzU3*_ga_3XFR9PJNMJ*MTY5NjQ4Mjc2Ny4xNzMuMS4xNjk2NDg0NjExLjAuMC4w">https://dl.cdn-anritsu.com/ja-jp/about-anritsu/csr/2023/j-ar2023-safety.pdf?_gl=1*1q362wt*_ga*MTUzOTIzNDgxNS4xNjQ3NDAYNzU3*_ga_3XFR9PJNMJ*MTY5NjQ4Mjc2Ny4xNzMuMS4xNjk2NDg0NjExLjAuMC4w</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://dl.cdn-anritsu.com/ja-jp/about-anritsu/csr/2023/j-ar2023-safety.pdf?_gl=1*1q4r35i*_ga*MTUzOTIzNDgxNS4xNjQ3NDAYNzU3*_ga_3XFR9PJNMJ*MTY5NjQ4Mjc2Ny4xNzMuMS4xNjk2NDg0TlWjAuMC4w">https://dl.cdn-anritsu.com/ja-jp/about-anritsu/csr/2023/j-ar2023-safety.pdf?_gl=1*1q4r35i*_ga*MTUzOTIzNDgxNS4xNjQ3NDAYNzU3*_ga_3XFR9PJNMJ*MTY5NjQ4Mjc2Ny4xNzMuMS4xNjk2NDg0TlWjAuMC4w</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://dl.cdn-anritsu.com/ja-jp/about-anritsu/csr/2023/j-ar2023-work-environment.pdf?_gl=1*17q3n03*_ga*MTUzOTIzNDgxNS4xNjQ3NDAYNzU3*_ga_3XFR9PJNMJ*MTY5NjQ4Mjc2Ny4xNzMuMS4xNjk2NDg0NTQ1LjAuMC4w">https://dl.cdn-anritsu.com/ja-jp/about-anritsu/csr/2023/j-ar2023-work-environment.pdf?_gl=1*17q3n03*_ga*MTUzOTIzNDgxNS4xNjQ3NDAYNzU3*_ga_3XFR9PJNMJ*MTY5NjQ4Mjc2Ny4xNzMuMS4xNjk2NDg0NTQ1LjAuMC4w</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	49.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	派遣社員も含むグループ全従業員対象とした社内イベントをオンライン開催。有志の企画や抽選会など				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂で緑黄色野菜をつかったおすすめ小鉢を1か月間日替わり提供とベジチェック測定をあわせて実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.1	%

■ 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	アプリを使った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	14.2	%

■ 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	98.0	%
限定しない	○	全従業員の	26.7	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.7	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全ての社員が健康について関心を持ち、健康の保持・増進に向け自律的な取組を目指している。がんは、2人に1人が生涯罹患すると言われる身近な病気でもある。全従業員が、正しい知識や考え方に基づいた行動変容に結びつけることが出来るためのヘルスリテラシーの向上を目的とした啓発が必要とであり、従業員全体の健康意識の高揚への取り組みが課題である。
	施策実施結果	がん対策推進企業アクションの案内からがん専門医による貴重な講演を社内のライブ配信にて実施。録画配信も行いグループ会社社員や派遣社員も含め、半数近くが視聴した。アンケートも実施し感想等についても把握。
効果検証結果	アンケート結果では、参考になったとの回答が96%。自由記載の印象に残った内容にも多くの記載があり、回答内容をみても講演をとおしてヘルスリテラシーの向上につなげることが出来たと考える。また、アンケートをまとめ講師の方に提出したところ質問に対する回答やメッセージを頂け、社員にもフィードバックすることで単発的な取り組みだけではなく振り返りを含めた再発信（啓発）をすることが出来た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の結果、生活習慣に関連する項目（血圧・糖代謝・糖代謝など）は全国の有所見率と比較してやや高めであり、平均年齢の上昇傾向や定年延長などからも社員がより健康で生き生きと働く為にも一人ひとりの健康意識の高揚と行動変容や改善意欲につながる取り組みが課題である。
	施策実施結果	血圧・糖代謝の高リスク者との産業医等による個別面談はじめ、健診の二次検査対象者の受診結果等の把握に基づき、継続フォローを実施。高リスク者は、少数横ばい。リスク層への生活改善につながる取り組みが不十分。
効果検証結果	高リスク者層の個別面談や二次検査対象者に対するフォローにより、高ストレス者の増加なくある程度の効果は認めると考えるが、高リスク状態が継続しているものが少数いることの課題が持続。また、重症化予防としての健康意識の高揚や行動変容につながる取り組みの検討と取り組みについて健保と連携・役割分担を強化していく必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社富士通ゼネラル

英文名：FUJITSU GENERAL

■加入保険者：富士通ゼネラル健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

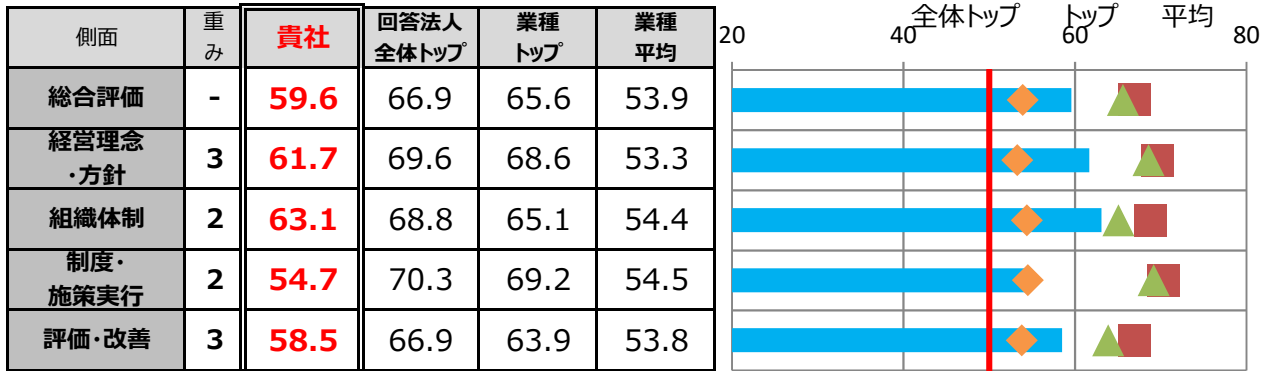
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.6** ↓1.0 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳



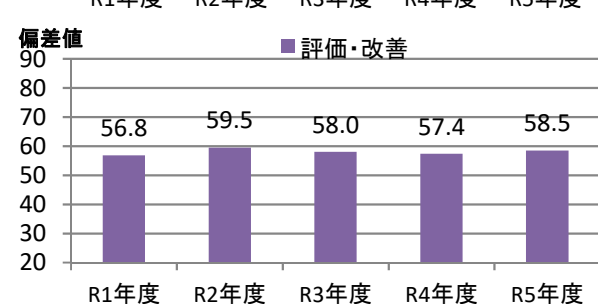
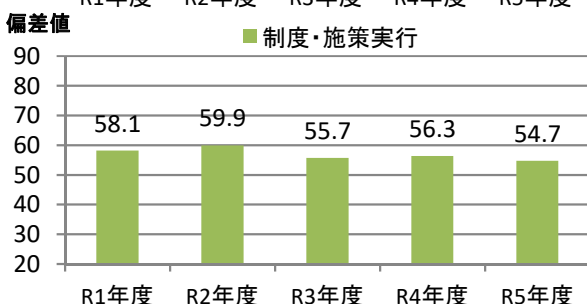
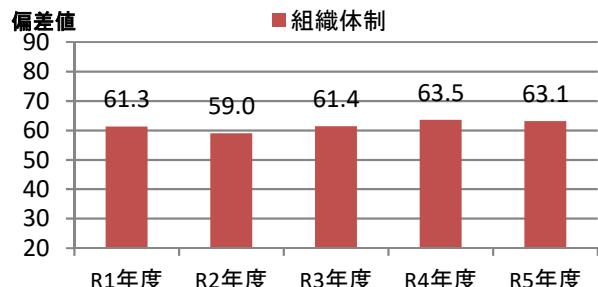
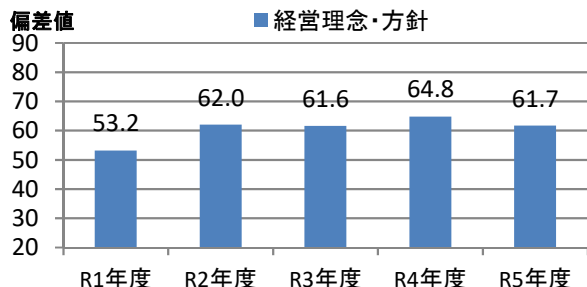
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

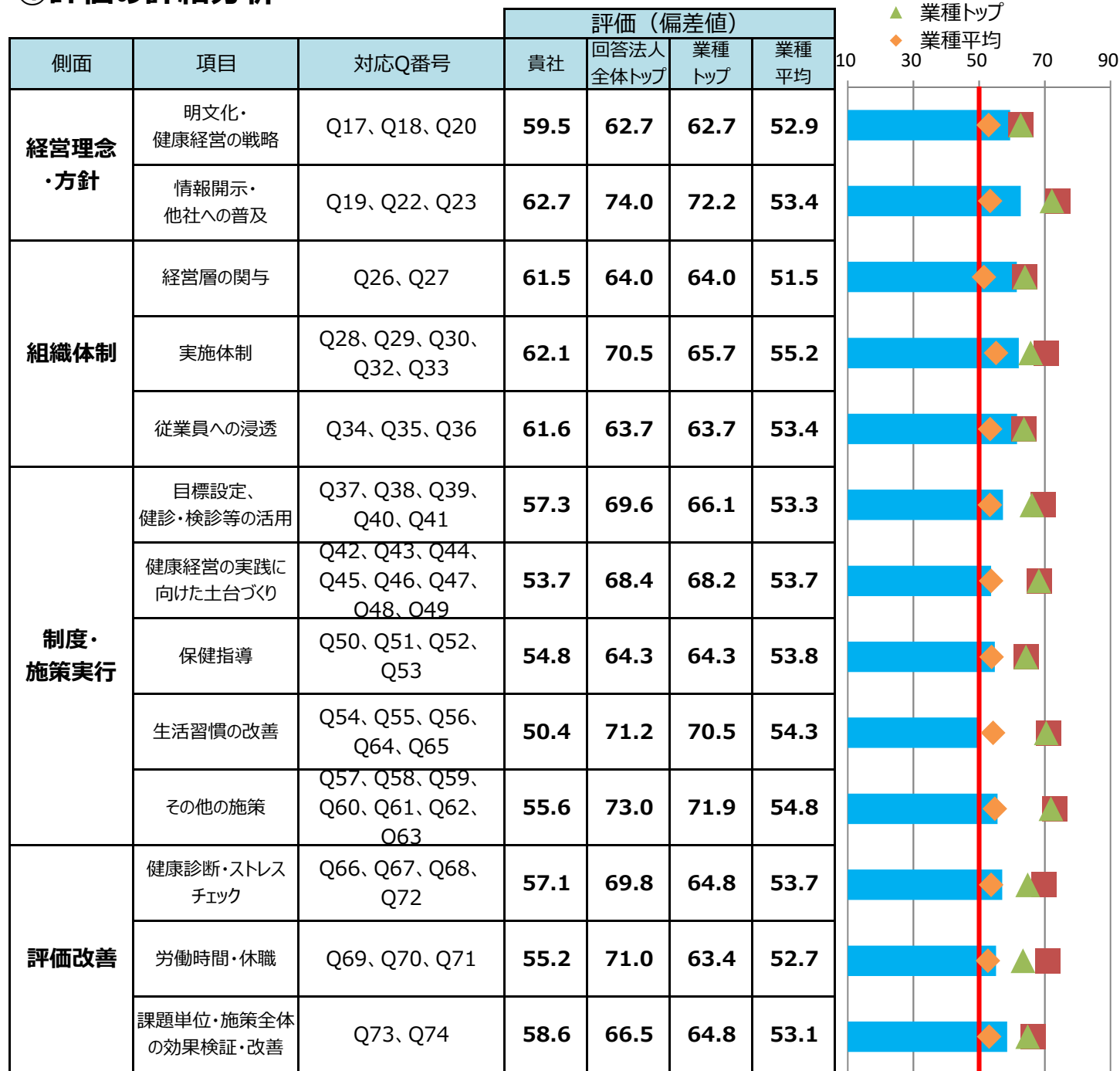
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	351~400位	501~550位	451~500位	651~700位
総合評価	56.9	60.2(↑3.3)	59.3(↓0.9)	60.6(↑1.3)	59.6(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>健康で従業員がいきいき働けることがパフォーマンス向上には重要である。生活習慣病有リスク率（肥満・糖質異常・血圧異常・血糖値異常のうち1つでもあてはまる人の率）が40.1%を占め、自身の健康保持能力向上への支援が課題である。また、ストレスチェック結果、総合健康リスクは87と年々改善されているが、高ストレス者率が12.4%を占め、心理的安全性のある職場、職場一体感をどう向上させるか課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康でいきいきした職場づくりに向けて、従業員が能力を最大限に発揮できることを養う職場活性化プログラム（運動・食事・睡眠・禁煙等）を推進することで、2025年までに有リスク率35%以下を目指す。ストレスチェックの分析（部門別、年齢別、男女別、職種別、役職別等）によるストレスケア支援、コミュニティ機会の創設（健康イベント）によるコミュニケーション支援により、高ストレス者率10%以下を早急に目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社の企業理念「共に未来を生きる」を具現化する取組として、従業員の健康増進だけでなく、従業員の健康を支える家族、健康経営導入を目指す企業や団体への支援を通じ、社会へのWell-beingの追及が重要である。地域共生・コミュニティへの参加など社会的健康づくりにも積極的に取り組み、企業価値を向上させ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>健康経営の取り組みを社内外への発信は企業ブランディングに有効であると考えている。企業支援、講演など外部発信は健康や働き方に対して配慮がある会社という社会的信用性の向上効果がある。また、内部発信でインナーブランディングも重要と考え、企業のブランド価値は社員から生まれるため、従業員のエンゲージメントがアップする効果も期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.fujitsu-general.com/jp/health-productivity/index.html">https://www.fujitsu-general.com/jp/health-productivity/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.fujitsu-general.com/jp/health-productivity/current.html">https://www.fujitsu-general.com/jp/health-productivity/current.html</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.fujitsu-general.com/jp/health-productivity/current.html">https://www.fujitsu-general.com/jp/health-productivity/current.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	53	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	よみうりランドにて家族交流会開催。社員家族1,000名以上が来園。演奏会、抽選会など交流の				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.8	%

■ 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	野菜摂取不足改善ため食育マルシェ、栄養士によるコンビニ・冷凍食品活用術などのテーマ企画を毎月定期開催				
(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	25.4	%

■ 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	立ち上がり・歩幅などロコモチャレンジ体力測定、理学療法士による15分からの相談室など定期実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.3	%

■ 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	6.2	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康で従業員がいきいき働けることがパフォーマンス向上には重要である。生活習慣病有リスク率（肥満・糖質異常・血圧異常・血糖値異常のうち1つでもあてはまる人の率）が40.1%を占め、5人のうち2人がリスク保持者であり、自身の健康保持能力向上への支援が課題である。運動習慣を持つ従業員の増加、在宅勤務による運動不足改善、運動無関心層にもいかに楽しんで運動に取り組んでもらうか施策の工夫が課題である。
	効果検証結果	全従業員対象ウォーキングアプリ、地方拠点でのウォーキング大会など運動習慣のきっかけ作りを推進。また、建屋内にある運動器具の利用促進イベント定期継続開催。利用者会員（現在691名）クラブ作りに取り組む。
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	運動習慣者比率は2020年22.7%、2021年25.7%、2022年26.6%と徐々に向上している。生活習慣病関連有リスク率も2020年47.3%、2021年45.1%、2022年40.1%に減少し効果が出ている。健康施策の効果による健康意識を持つ社員が増えた結果だと考えている。また、コミュニティ作りの効果として、同僚を連れて運動を実施する従業員が増え、運動を始めるきっかけ作り効果もあった。
	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発生予防・早期発見・対応 ストレスチェック結果、総合健康リスクは87と年々改善されているが、高ストレス者率が12.4%を占め、心理的安全性のある職場、職場の一体感をどう向上させることができるか課題である。また、部門別の結果にも差があり、ストレスに適切に対処するための知識や技法を従業員が身につけること、自部門の職場や従業員の状況を把握し対応できる管理職への支援も課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	全従業員対象に当社産業医監修によるメンタルヘルスにおけるセルフケア研修をeランニングで実施し、72%の受講実績。ストレスチェック高ストレス部門の支援として、産業カウンセラーによるワークショップ等実施。
	効果検証結果	昨年実施したエンゲージ調査結果、全国平均に比べワークエンゲージメントはやや低く、組織コミットメントはやや高い。自社比率はいきいき働けている高エンゲージメント層より低エンゲージメント層がやや多い。一人一人の価値観が大事にされていないと感じている人がやや多いと結果が出ている。各種指標と組織分析に基づく定性的な効果検証を継続し、メンタル不調発生予防対策に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立国際電気

英文名：Hitachi Kokusai Electric Inc.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

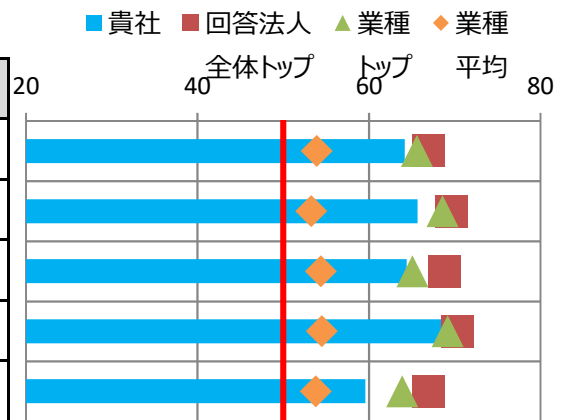
■総合順位：**51~100位** / **3520社中**

■総合評価：**64.2** ↑2.7 (前回偏差値 61.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>64.2</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>65.7</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>64.4</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>68.8</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>59.6</b>	66.9	63.9	53.8



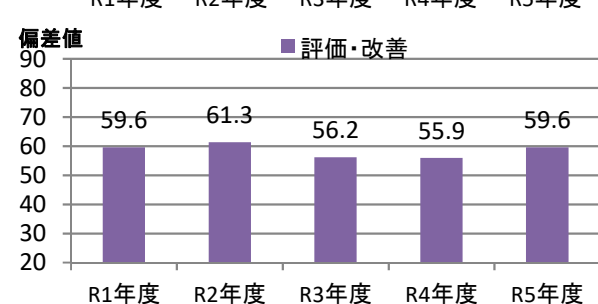
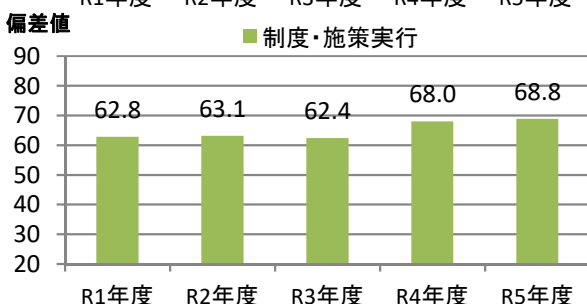
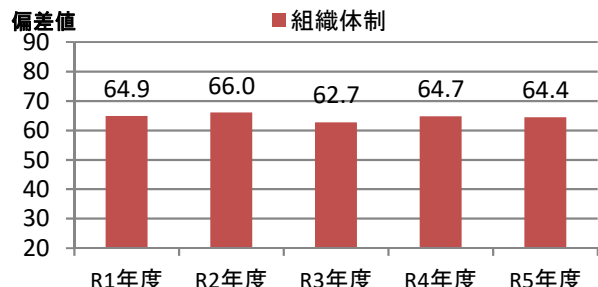
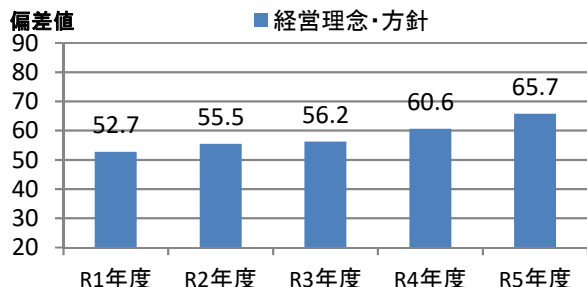
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

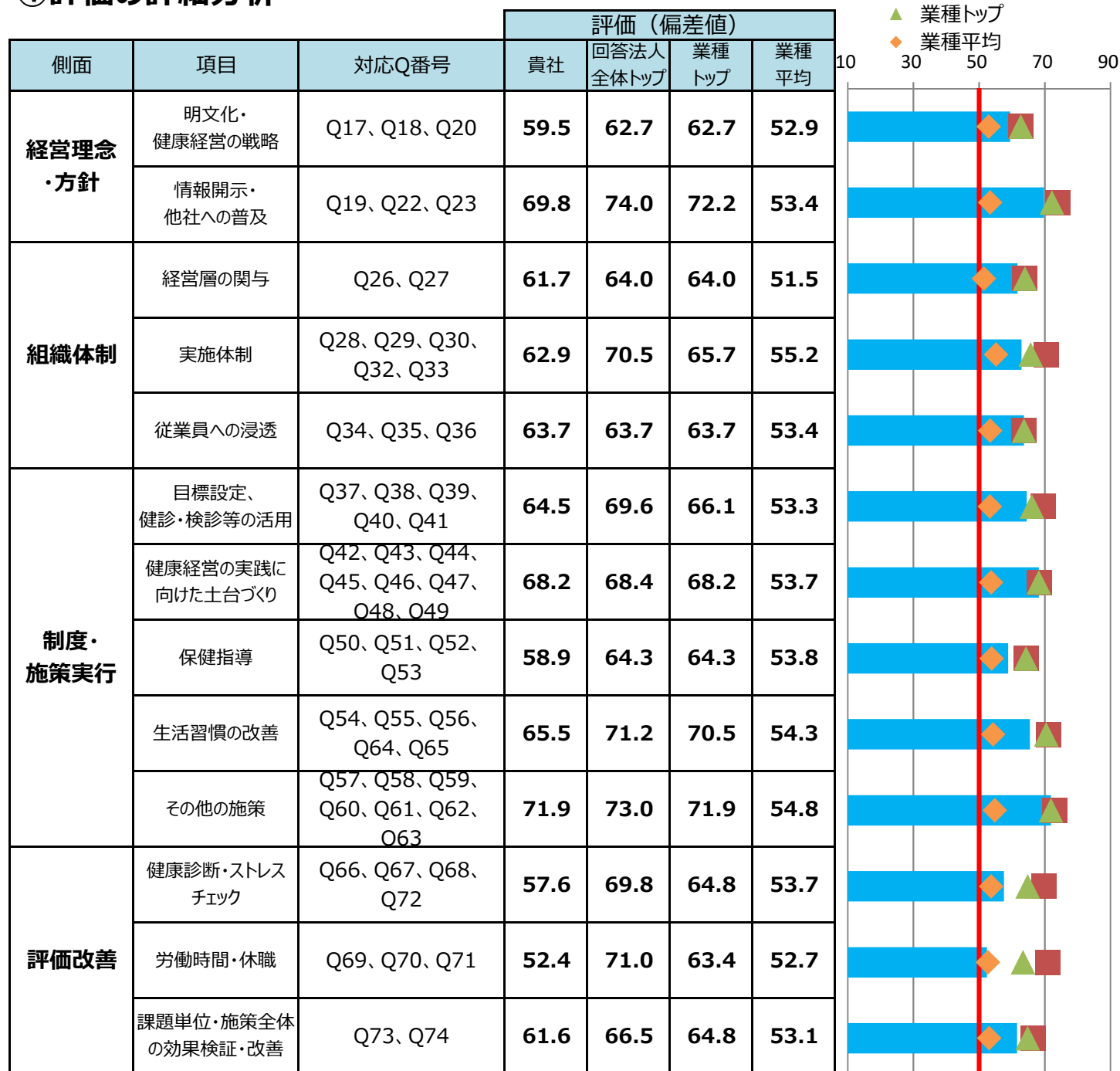
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	301~350位	551~600位	351~400位	51~100位
総合評価	59.2	60.9(↑1.7)	58.7(↓2.2)	61.5(↑2.8)	64.2(↑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>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働きがい、やりがい、向上心を持ち働ける職場づくり。</li> <li>・従業員及び職場の安全衛生、心身の健康増進。</li> </ul>
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヘルスリテラシー向上による自主的な健康改善。</li> <li>・セルフマネジメントによるフィジカル・メンタル不調者率低減。</li> <li>・就業制限やメンタル繰返し休業者対策によるフィジカル・メンタル休業者率低減。</li> <li>・キャリア意識醸成によるエンゲージメント向上。</li> </ul>
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>幸福で安心・安全な社会を実現するには、当社で働く全ての従業員が心身ともに健康で働いてもらうことが必要不可欠であり、その実現のためには「安全で健康を守ることは全てに優先する」を基本とし、活力ある職場風土づくりを推進していくことが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「安全と健康は全てに優先する」を基本とし、休業災害ゼロへの取組みを継続して社内の安全衛生文化定着を図る。また、ヘルスリテラシー向上に向けた全社員教育を行い、従業員の心身両面の予防管理を強化し、高リスク者71人を2023年度中に0人にする。これらの取組みを継続することで心身ともに健康で働くことができ、活力ある職場風土づくりが形成される。結果、全ての事業活動を通じて幸福で安心・安全な社会に貢献する。</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	<a href="https://www.hitachi-kokusai.co.jp/csr/society/staff_safety.html">https://www.hitachi-kokusai.co.jp/csr/society/staff_safety.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	104	回	46	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	社内において文体部を立ち上げており、場所の提供及び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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	・社員食堂でのコンチャライス提供。・食堂委員会で定期的にメニューの改善を検討。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	運動機能のセルフチェックを実施し、運動習慣を身に付けることの重要性を社員に強く推奨している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	67.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.5	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	79.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本来、健康診断結果に従い自発的に精密検査を受診しなければならないが産業医及び保健師によるフォローが入るまで放置する社員が多い。</li> <li>・特に、高血圧、糖尿病、脂質異常症の高リスク者が産業医及び保健師から医療機関の受診を指示されても放置してしまう傾向がある。</li> </ul>
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高リスク者(71人)への就業制限適用と産業医と保健師による100% F U</li> <li>・「当社における健康問題として」フィジカル疾病対策の重要性について産業医より全社員に講話</li> <li>・フィジカル疾病対策の重要性について、全社員が講話受講。</li> <li>・高血圧：39人/40人(97.5%)改善</li> <li>・糖尿病：11人/14人(78.5%)改善</li> <li>・脂質異常：17人/17(100.0%)改善</li> <li>計 67人/71人(94.3%)改善</li> <li>未改善の高リスク者へは更に指導を強化させる。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタル不調により休業した社員が復職した後、1年以内に再度メンタル不調を訴え再休職するケースが増加している。</li> <li>・若手社員の休職者率が増加している。</li> </ul>
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通常の会社生活が過ごせるよう復帰2週間前には、2万歩/日歩くこととし体力と気力を充実させてから復職させる。</li> <li>・当社の健康課題への対策講話(健康面からの労務管理、発達障害傾向対策を含む)を行う。</li> <li>・メンタル罹病率が1.49から、1.23に良化した。</li> <li>・「月俸者向け」と「非月俸者向け」にわけて全社員に講話を実施。</li> </ul>

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和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 O S G コーポレーション

英文名：OSG CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：電気機器

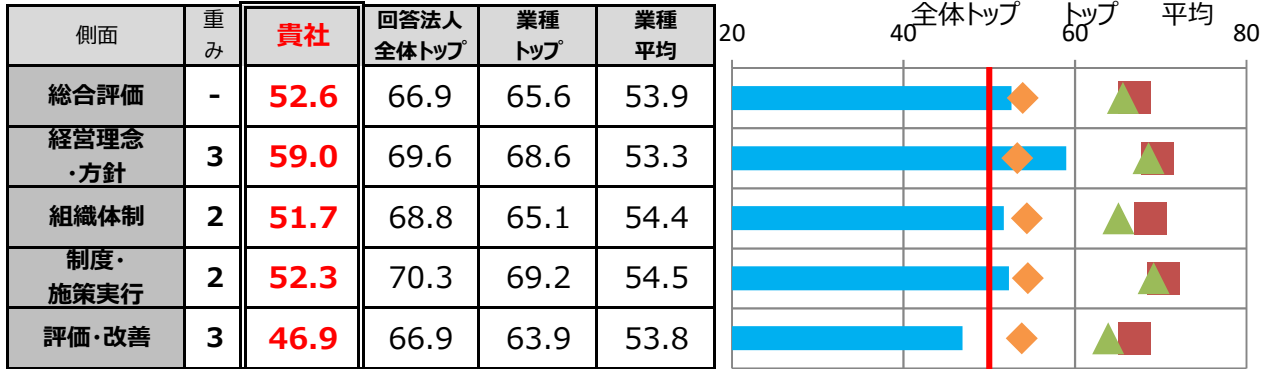
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.6** ↑3.5 (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



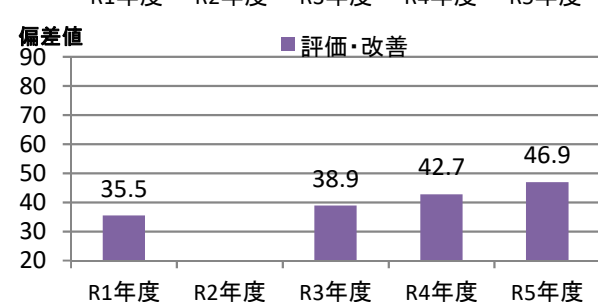
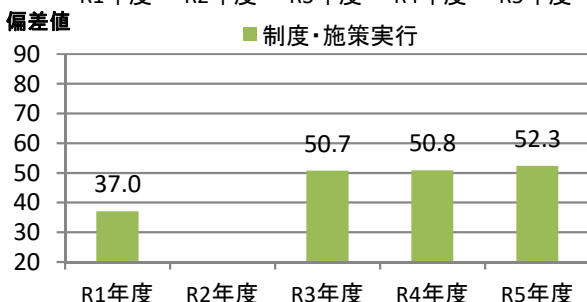
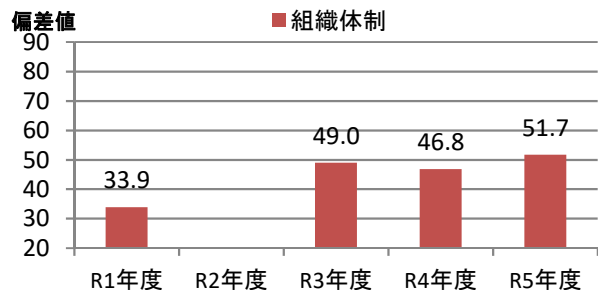
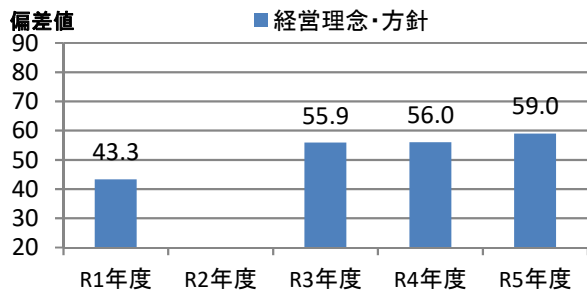
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

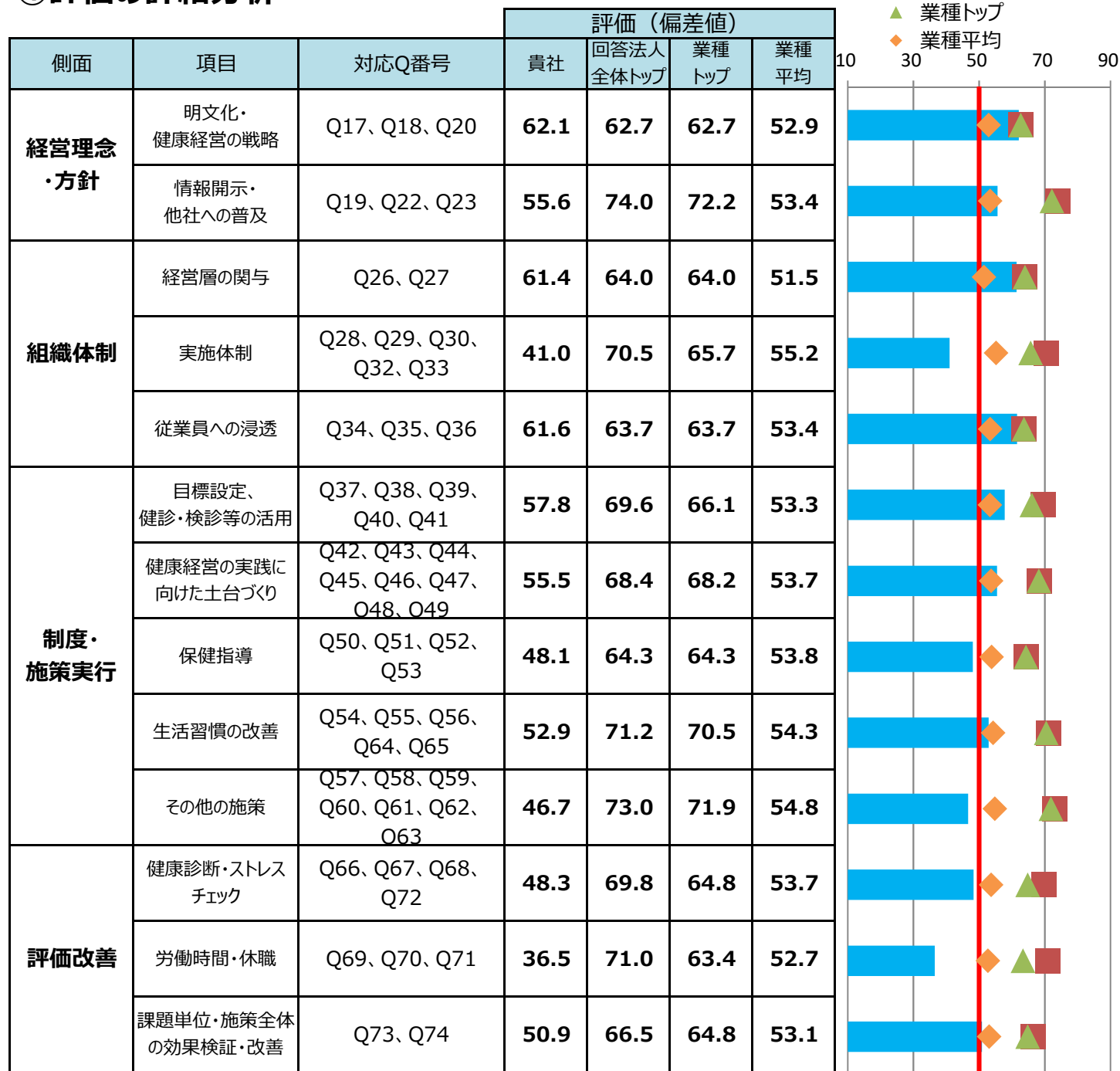
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2001~2050位	-	1751~1800位	1751~1800位	1451~1500位
総合評価	37.8	-	48.4(-)	49.1(↑0.7)	52.6(↑3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員及びそのご家族が、年齢を重ねていく中で、自身の健康課題によって業務内容が限られてしまうことや、家族の介護による業務制限などが発生することなどによる、従業員自身のパフォーマンスの低下・自己成長の機会の喪失が課題であります。
	健康経営の実施により期待する効果	社員及びご家族の心身の健康を第一に考え、全社員が一丸となって健康増進へ積極的に取り組むことは、自己成長そして企業発展の根幹であると考えています。 また、定期的な運動習慣定着の機会の創出、ヘルスリテラシー向上のための資格取得の推奨・情報発信を通じ、従業員自身の自発的な健康行動を促進し、健康診断再検査率30%未満を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 安全安心・健康を支援する会社として、従業員自らが健康で生き生きと自分自身の能力を最大限に発揮することが、健康の重要性・価値を評価するお客様・取引先様の増加、ひいては社会から必要とされ、信頼される企業であることに繋がります。社会に求められる企業であり続けることが、結果として従業員自身の働きがいに結び付くと考えます。
	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・アブセンティーズムの低減、ワーク・エンゲージメント向上を指標とし、従業員の生産性の向上・ウェルビーイングの実践を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.osg-nandemonet.co.jp/sustainability/health.html">https://www.osg-nandemonet.co.jp/sustainability/health.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
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)	12	回	12	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全従業員参加のマイボトル啓発運動を通じて、期間中はお互いに積極的な水分補給の声を掛け合				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	アルカリイオン水の無償提供を行っており、それを通じて水分補給の大切さを訴えるイベントを実施しました。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントなど、定期的に運動習慣定着のためのイベントを実施。				
(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	89.0	%

■ 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	54.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.9	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.7	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	リモート業務やWebでの会議・面談の増加など、室内でのパソコン業務を中心とした作業増加による疲労が見受けられます。また、コロナ禍で外出の機会が減ったことでの運動機会の減少も続いており、体重が増えたままで悩まされている従業員が多くなっています。2021年度の適正体重維持者率は60.1%となっており、全体の3割を超える肥満率の高さが課題です。
	施策実施結果	室内や車内で出来るストレッチ習慣を定着させるため、朝礼・夕礼を利用して様々なストレッチを紹介、実施しました。
効果検証結果	2021年度では60.1%だった適正体重維持者率が、2022年度では60.7%と僅かではありますが増えました。簡単な誰もが出来るストレッチや運動の発信は継続しており、それ以外にも運動イベントを開催するなど、適正体重維持者率70%以上に向けて取組と続けています。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙による従業員の健康に及ぼす影響の低減、労働生産性の低下が大きいことから、従業員の非喫煙率の向上を課題としています。目標は非喫煙率90%以上を掲げていますが、2021年度時点で71.0%、喫煙率が全体の3割程度の状況でした。
	施策実施結果	事業所内の全面禁煙の実施及び喫煙ルールの徹底を実施。そのうえで、全従業員に向けた定期的な健康アンケートの中で禁煙について確認を行い、禁煙意識の向上を図りました。
効果検証結果	健康診断の生活習慣に関する問診・健康アンケート結果より、非喫煙率が2021年度71%→2022年度74.6%に増加。また喫煙者の内60%が「本数が減った」という回答から、禁煙化が進んでいることが確認できました。目標の90%に向けて、今後は禁煙成功者の体験談の共有や継続的な情報発信で自発的な禁煙の実施に向けた意識定着を図ります。	

※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：TDK株式会社

英文名：TDK Corporation

■加入保険者：TDK健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

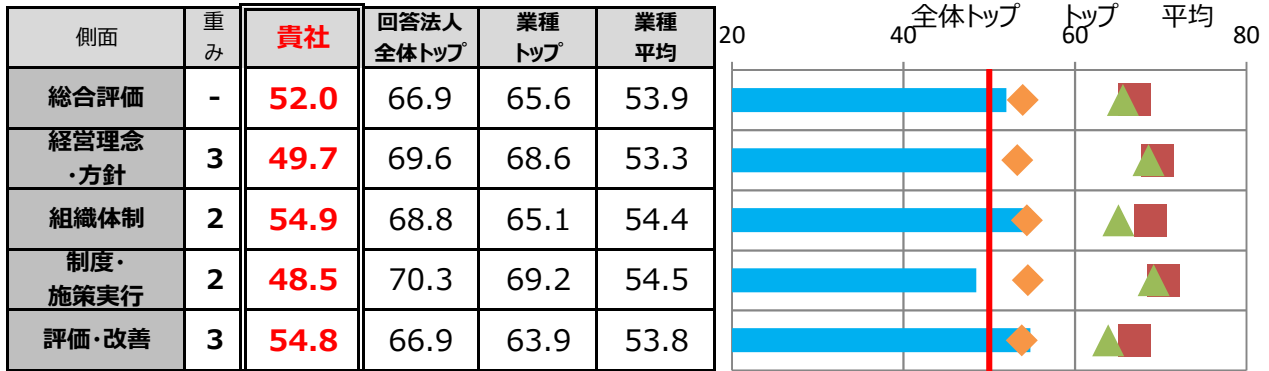
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価：**52.0** ↑5.6 (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



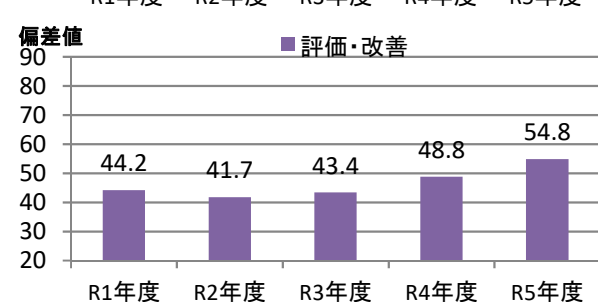
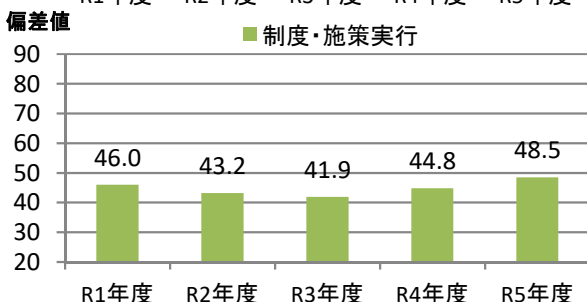
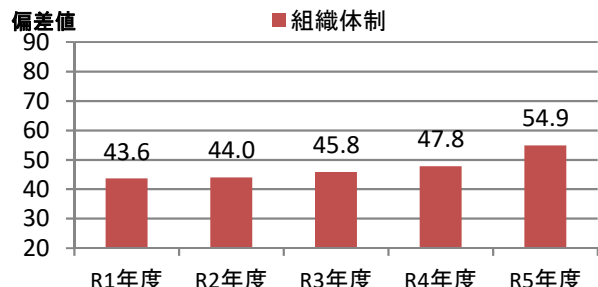
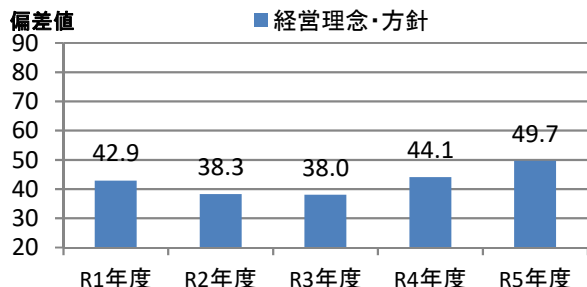
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

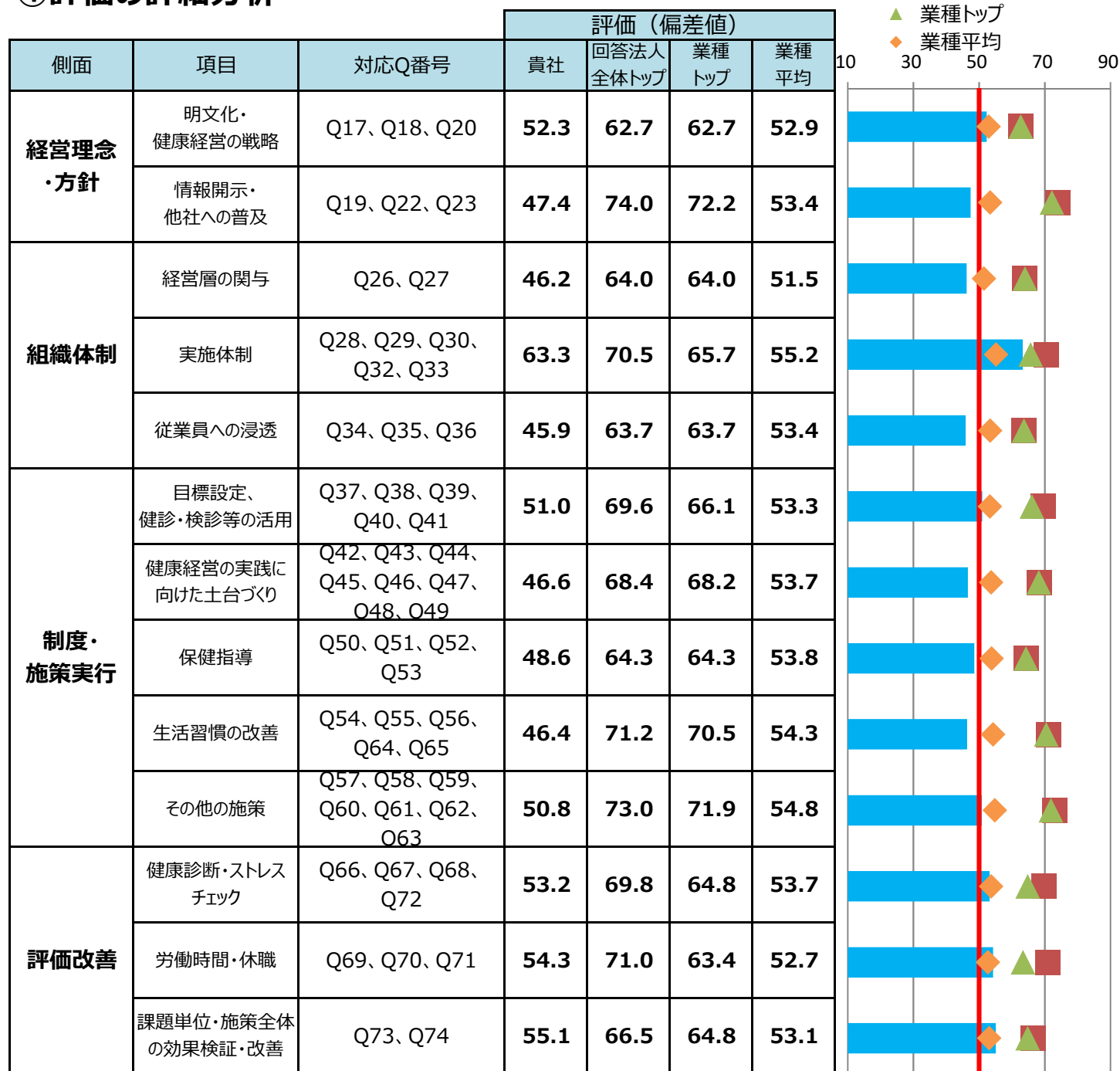
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	1651~1700位	2001~2050位	2301~2350位	2101~2150位	1501~1550位
総合評価	44.1	41.4(↓2.7)	42.0(↑0.6)	46.4(↑4.4)	52.0(↑5.6)
【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 会社の価値向上を目指すためには、製品のみならず、安全・働き方・法令遵守などすべてにおいてのクオリティ向上への取り組みが必要である。そのためには、従業員一人一人の成長を見据えた「人材」への投資が不可欠であると考え。従って、最も重要な経営課題のひとつは、従業員一人一人の心身のクオリティ向上であると位置付けている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康宣言「TDK United のチームメンバーは、“ヘルスファースト”でクオリティの向上に取り組みます」につながる活動により、多様なチームメンバーとその家族が心身ともにいきいきと健康クオリティを高め、仕事のみならず生活のクオリティも高めることで、サステナブルで健康な社会の実現に貢献していきたいと考えています。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.tdk.com/ja/sustainability2023/social/health-and-productivity">https://www.tdk.com/ja/sustainability2023/social/health-and-productivity</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	同好会・サークルなどの活動費用にたいして、一定金額を上限に費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	自分にあったミッションを選択、記録。「栄養・食生活」ステージがあり食生活改善行動を促す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保によるウォーキング大会実施。歩くことをもっと楽しく、楽しいことをもっと健康的なものに変えていく。				
(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	7.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	72.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.1	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣や高齢化の伴い生活習慣病、メタボへの割合が高くなりつつある傾向あり、先々の疾病予防のためにも健康保健推進活動としてシンボリックに“適正体重”の維持、向上が課題。
	効果検証結果	結果としては、昨年（2021年）より2022年度は、適正体重維持率は0.5%悪化したが、運動習慣比率は、1%とわずかながらではあるが良化した。2023年度はウォーキングキャンペーンへの参加率も向上傾向にあることから運動習慣の向上につながり、適正体重維持率の向上にも期待できる。
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	「女性特有の健康課題」については、人事制度は順次対応してきているものの、年齢、性別を問わない形での健康リテラシー向上には取り組んでこなかった。女性従業員の比率も徐々に高まってきている中で、従業員の生産性を更に高めるためには、広く女性の健康に関する知識を持ってもらうことが必要であると考えられる。
	効果検証結果	健康リテラシーシリーズとして、『女性の健康課題の理解と対処について』の教育を実施。 女性の健康課題について取り組んだことにより、健康相談窓口とも連携し、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの向上に期待。（今後の検証）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タムラ製作所

英文名：TAMURA CORPORATION

■加入保険者：タムラ製作所健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

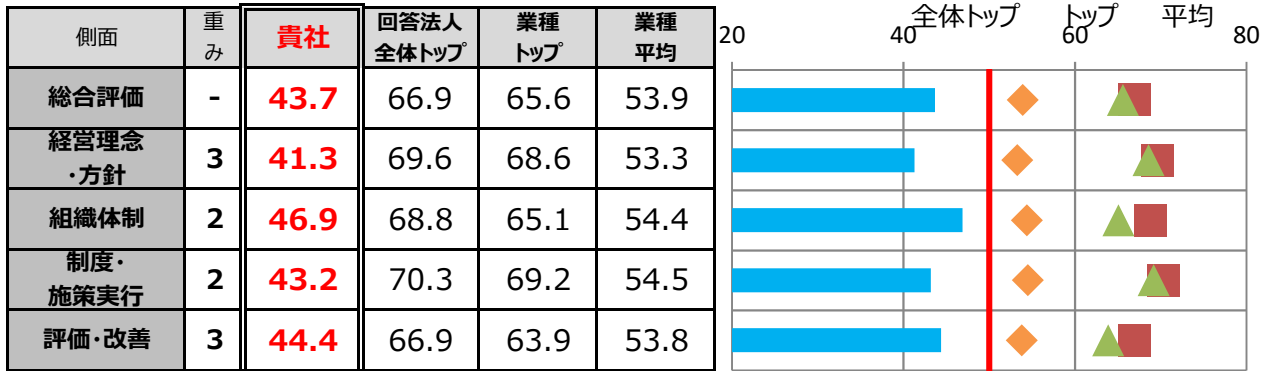
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.7** ↑1.8 (前回偏差値 41.9)

※「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



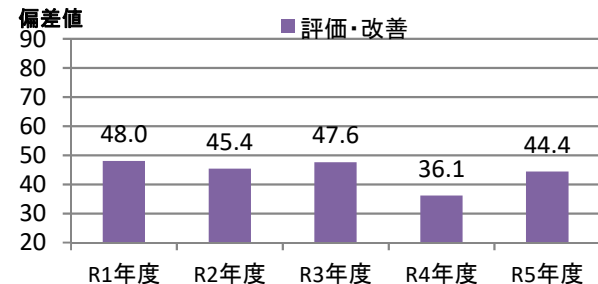
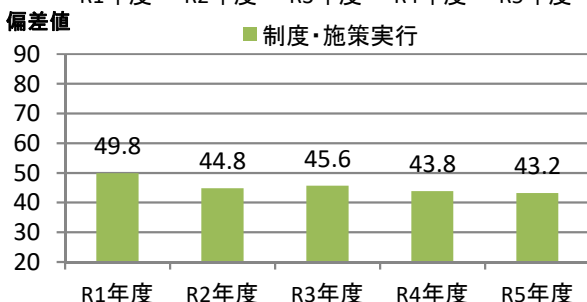
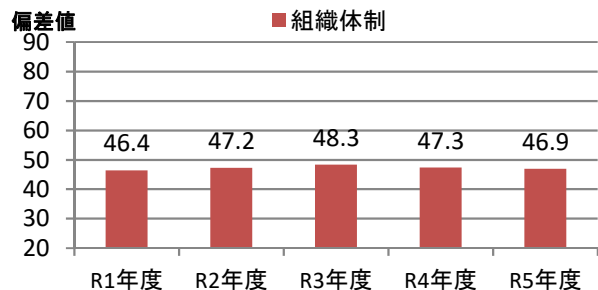
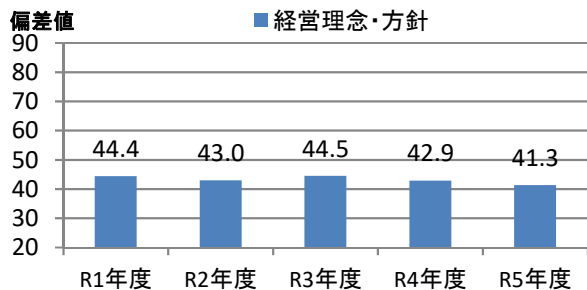
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

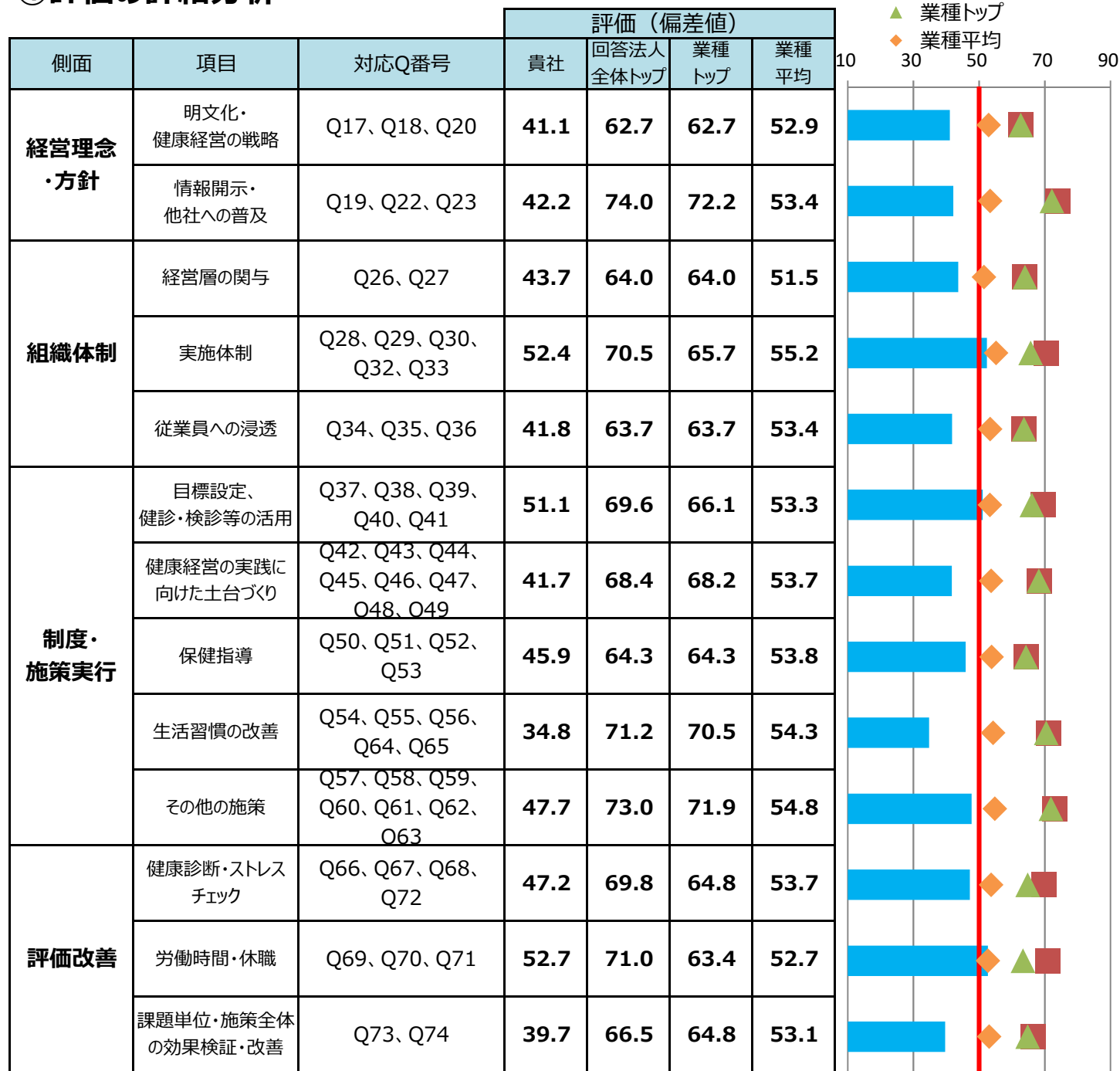
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451~1500位	1751~1800位	1951~2000位	2551~2600位	2651~2700位
総合評価	47.0	44.9(↓2.1)	46.4(↑1.5)	41.9(↓4.5)	43.7(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では働きがい改革を推進し従業員のパフォーマンスの向上並びに長期的な会社の業績向上を目指している。そのためには社員が心身ともに健康健全な状態を保つことにより、仕事にやりがいを持ち、またワークライフバランスを両立することができると考え、それにつながる事項はすべて経営上の課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に関する事項の改善を続けることにより、従業員のモチベーション、パフォーマンスが向上すると考えている。具体期には定期的に従業員満足度や職場の心理的安全性を調査、数値化し経年変化や効果を確認し、経営層と共有することとしている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.tamura-ss.co.jp/jp/sustainability/c_report/humanrights.html">https://www.tamura-ss.co.jp/jp/sustainability/c_report/humanrights.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>3.4</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>97.0</b>	%
-------------------------------	------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活動の活動支援のため金銭支援や場所の提供（テニスコートやサッカーグラウンド）をおこなっている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	<b>60.0</b>	%
限定しない		全従業員の		%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.7	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康診断において「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合が、平均と比べて低い結果であった。そのため生産性の低下や健康障害（高血圧など）に影響を与えることでパフォーマンスの低下につながると考えたため改善が必要である。
	施策実施結果	睡眠の重要性について従業員への研修実施（2事業所）や、インターバル勤務制度（全社）を設けた。
効果検証結果	健康診断結果等で「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合の増加にはつながっておらずまだ効果が出ていない。	
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	社内での健康相談の内容のうち「腰痛」に関しての相談が多い状況であった。腰痛があることでアブセンティズムやプレゼンティズムへの影響も大きいと考えられるため腰痛対策が必要となってくる。
	施策実施結果	事務所のコピー機の前に腰痛予防ストレッチのポスターを設置（1事業所）し、立ち上がった際にストレッチをするよう働きかけた。
効果検証結果	まだ健康診断の問診での運動習慣比率や、腰痛に関しての相談件数など変化がなく効果が出ていない。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アルプスアルパイン株式会社

英文名：ALPS ALPINE CO., LTD.

■加入保険者：アルプス電気健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

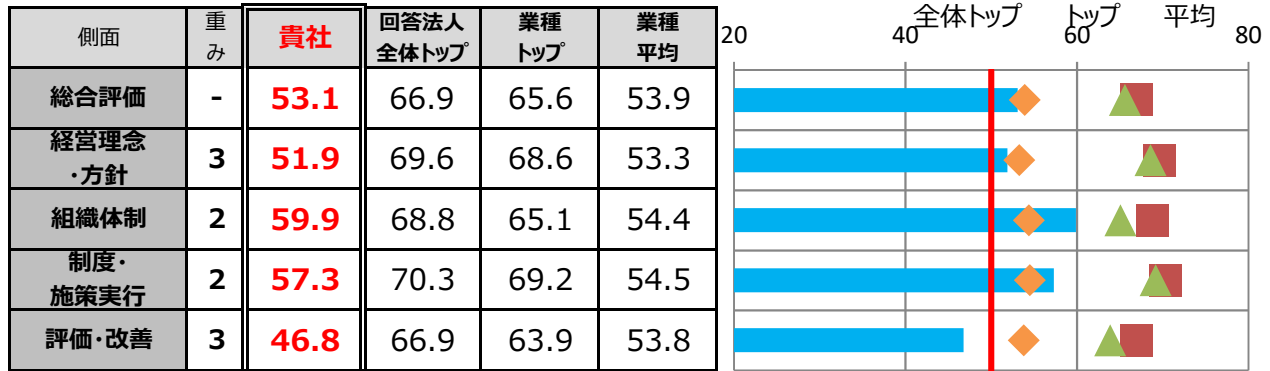
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.1** ↑0.4 (前回偏差値 52.7)

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

②評価の内訳



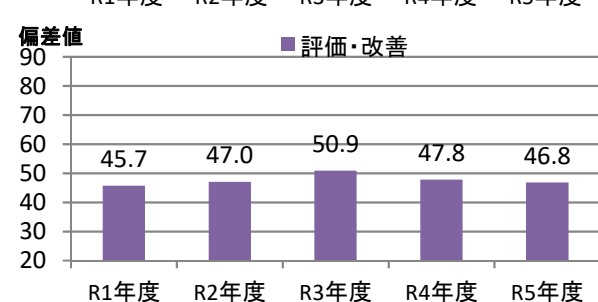
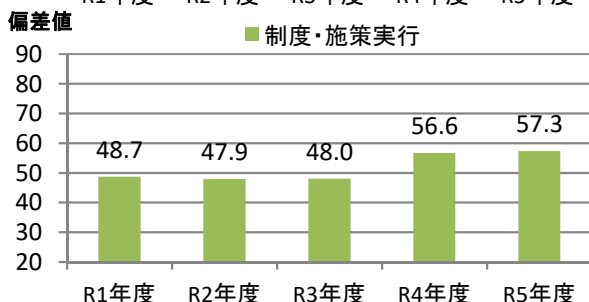
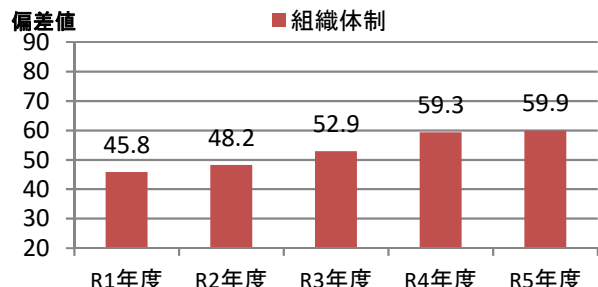
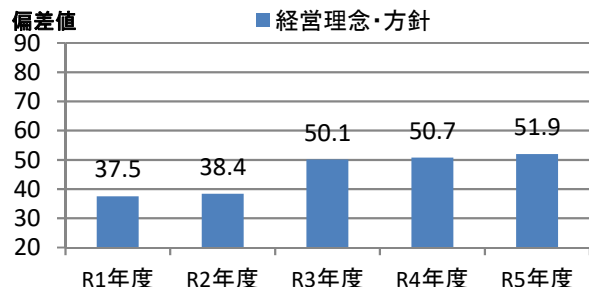
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

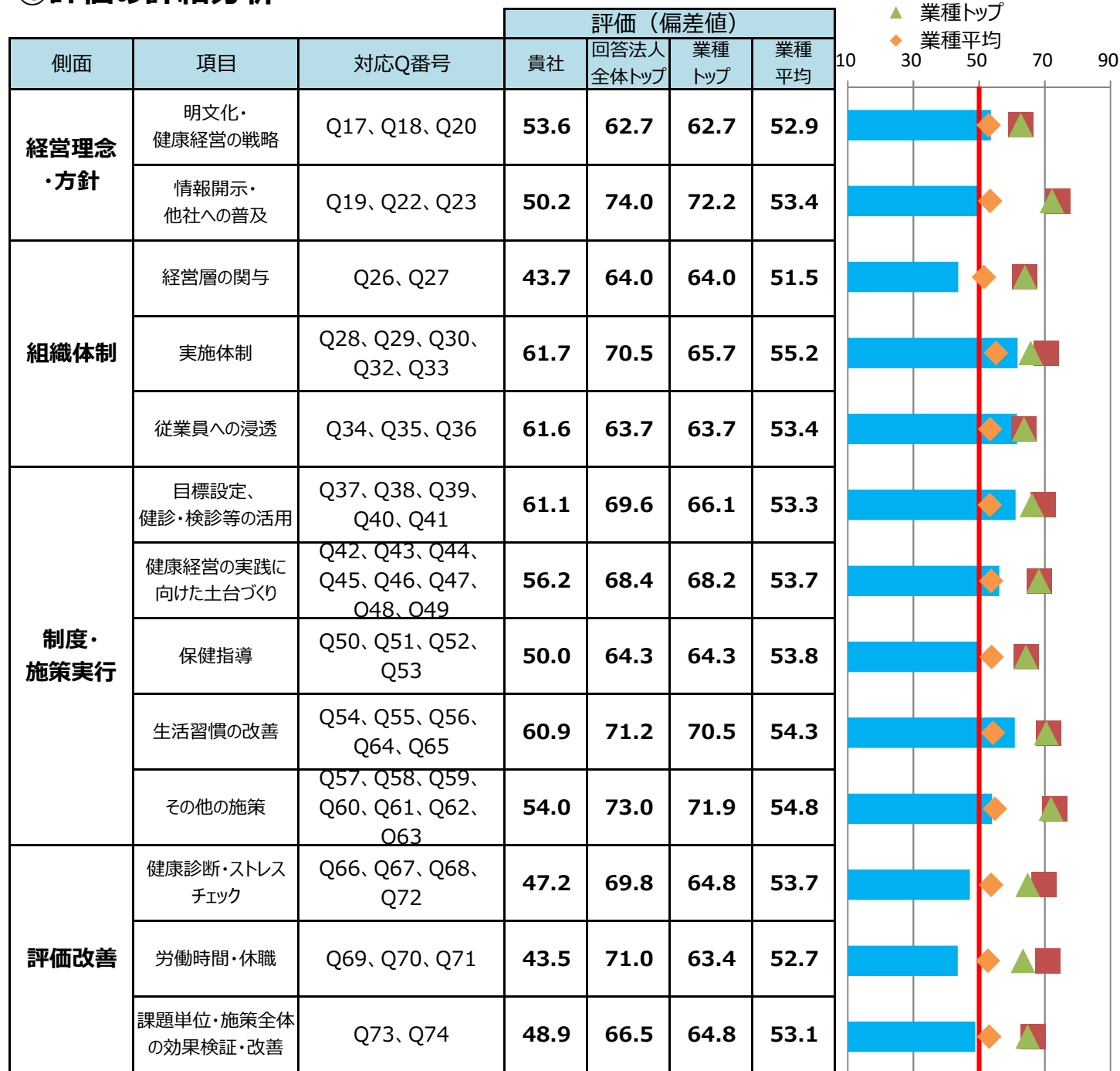
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1751~1800位	1501~1550位	1301~1350位	1401~1450位
総合評価	43.9	44.8(↑0.9)	50.5(↑5.7)	52.7(↑2.2)	53.1(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>企業理念は「アルプスアルパインは人と地球に喜ばれる新たな価値を創造します」です。新たな価値を創造するには、ビジネスの中核を担う中堅社員の健康維持・推進が不可欠ですが、2021年度の特定保健指導実施率は20%台で、認知度の低さと健康な状態で長く働き続ける意識が低い社員が多いことが課題でした。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2022年度：目標50%を掲げ、健保とタイアップし推進。結果は63%に急上昇し、健康に興味関心をもつ社員を増やすことができました。今年度は、働く人々が仕事でもプライベートでも活き活きと充実した日々を送れるように、実施率のみならず数値改善にも繋げられるよう健康経営を進めたいと考えています。</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>企業理念は「アルプスアルパインは人と地球に喜ばれる新たな価値を創造します」です。新たな価値を創造するには、上司・同僚が支え合い助け合いながら業務推進することが求められますが、2022年度ストレスチェックの高ストレス職場（＝100超え職場）は348職場中145職場で、仕事の負担よりも職場の支援に課題があることが分かりました。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「職場の支援」の改善に軸足を置き、安全で快適な職場環境づくりを進めることが高ストレス職場の低減へと繋がり、社員が健康で活き活きと働くことにより能力を発揮し、組織力・職場力が強化され、新たな価値を創造する企業として更に社会的責任を果たせるようになると考えています。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.alpsalpine.com/j/csr/worker/safety.html">https://www.alpsalpine.com/j/csr/worker/safety.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	設立を認められたクラブに対して、活動費の一部を補助し、活動場所を提供している。				
(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	16.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康チャレンジ目標を選択し1か月間毎日取り組む。成功者には健保から賞品贈呈。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健保とタイアップしアプリ「あるくと」展開。定期的にウォーキングラリー開催／表彰し参加への仕掛を実施。				
(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	13.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.5	%

※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	56.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.0	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	ビジネスの中核を担う中堅社員の健康維持・増進が不可欠ですが、2021年度の特定期間保健指導実施率は20%台で、認知度の低さと健康な状態で長く働き続ける意識が低い社員が多いことが課題でした。
	施策実施結果	案内には受診の重要性を明記し、月次で事業所別進捗確認し適宜声掛けを行い、希望者には実施後の血液検査を用意するなど、会社&健保で実施方法を全面見直しし2022年度実施率は63%へ伸長しました。
	効果検証結果	実施率はかなり伸長しましたが、受診者への聞き取りで、オンラインは予約が取りにくく前向きに取組みたくなるアドバイスも少ないという声がありました。オンラインの商品が魅力的でなかったという反省にたち、2023年度はオンラインの選択肢にRIZAPを加えることとしました。血液検査は事前周知不足もあり実施者が少なかったため、2023年度実施時には血液検査による効果確認が出来る旨を丁寧に案内することにしました。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社喫煙率はかねてより全国平均より高い状態で推移しています。喫煙は様々な健康被害に繋がるため、喫煙の課題と捉えています。
	施策実施結果	全社敷地内全面禁煙は一定の効果があり。禁煙セミナーは喫煙者の参加率が低い。禁煙チャレンジの参加者は半減しましたが参加者の禁煙成功率は80%と高水準であることが分かりました。
	効果検証結果	禁煙チャレンジ参加者の禁煙成功率が高いことが把握できたため、今年は個人へのアプローチ強化を図ります。また、アンケートや聞き取りから、喫煙歴の長い人は禁煙への意識が非常に低いことが確認できましたので、まずは喫煙歴の浅い若手、加えて喫煙歴が長くてもきっかけがあれば禁煙したいと考えている人をターゲットに取り組みます。

※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：株式会社メイコー

英文名：Meiko Electronics Co., Ltd.

■加入保険者：電子回路健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

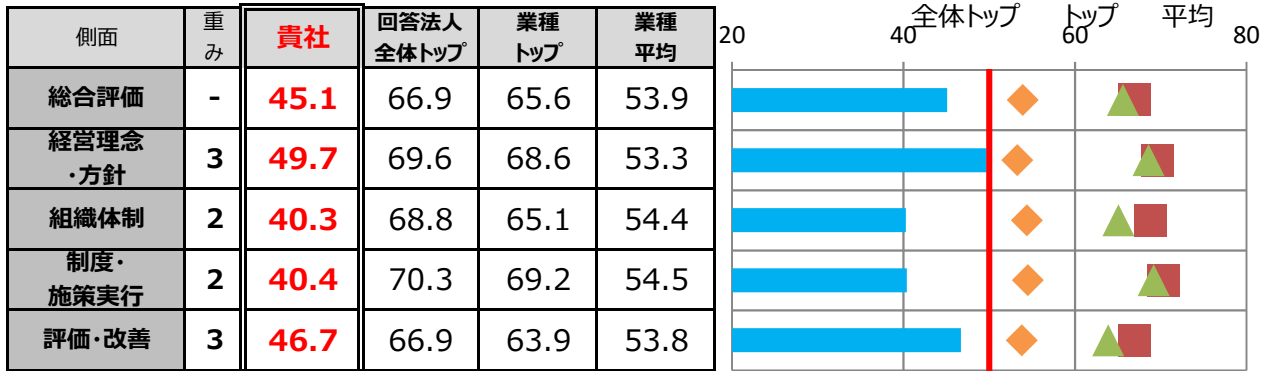
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.1** ↑5.6 (前回偏差値 39.5)

※「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



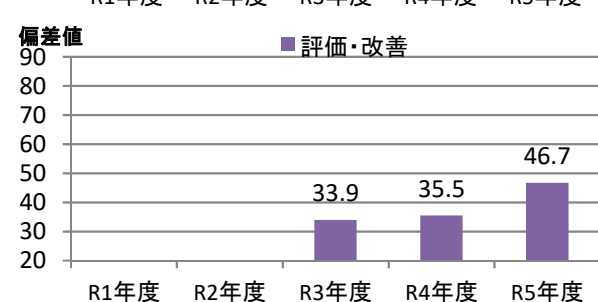
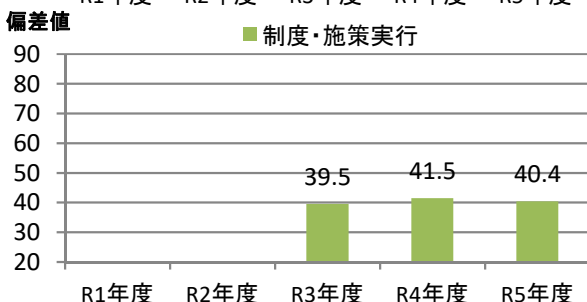
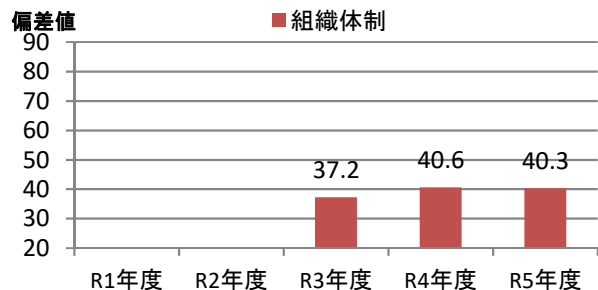
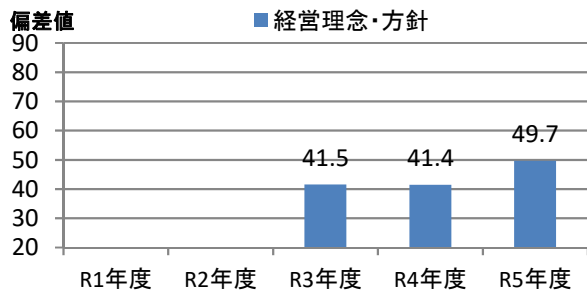
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

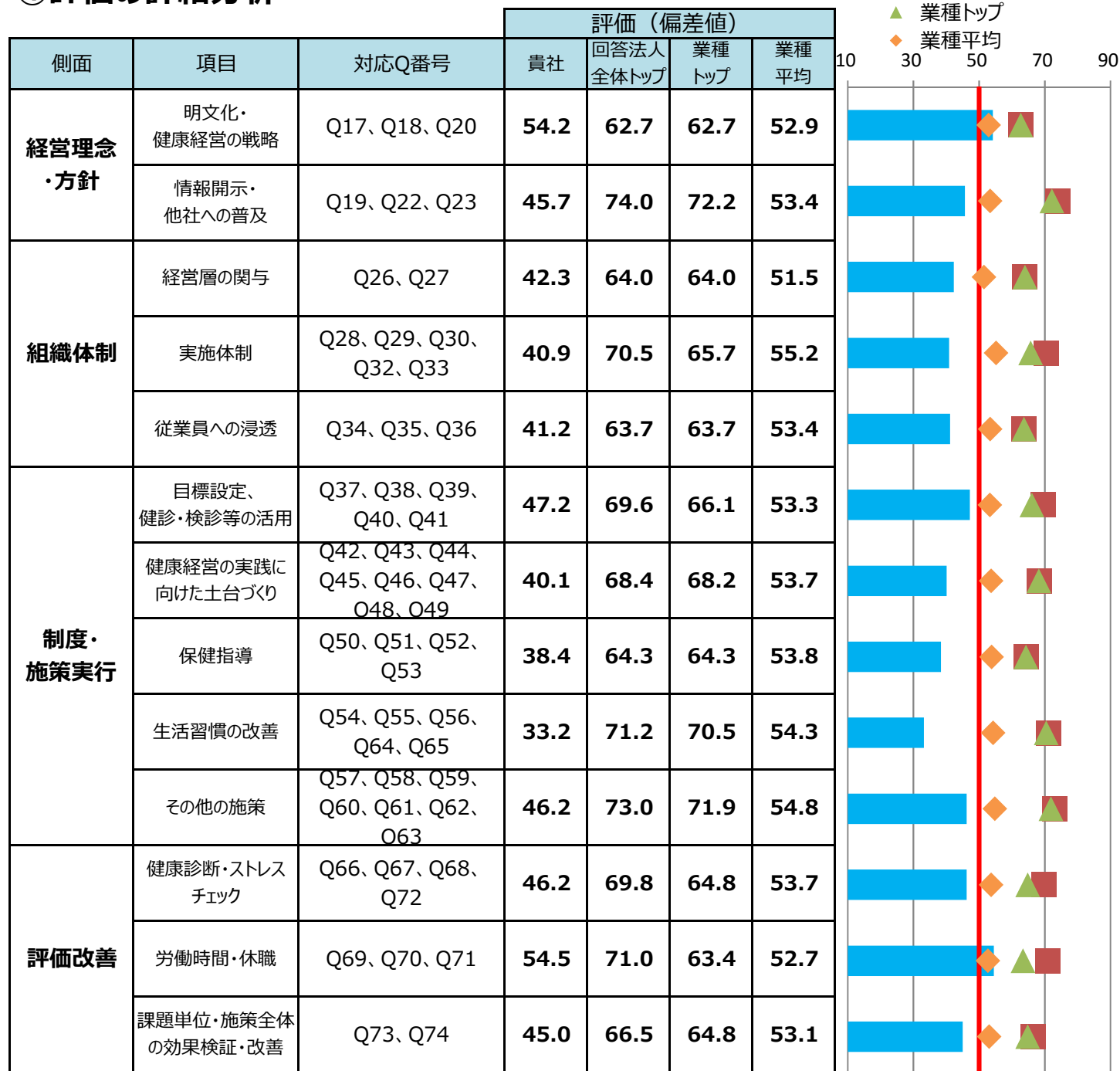
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2501~2550位	2701~2750位	2501~2550位
総合評価	-	-	38.0(-)	39.5(↑1.5)	45.1(↑5.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「企業の最大の財産は人」の考え方のもと、製造メーカーとしてモノづくりの主体である従業員のパフォーマンスの阻害となる心と体の不健康を防止すること
	健康経営の実施により期待する効果	「働きがいのある職場づくり」の推進により、笑顔でイキイキと働ける社内風土のもと、従業員が心身共に健康で業務に対しパフォーマンスを最大限に発揮できる
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 当社の経営理念である「モノづくりを通してお客様に最高の製品とサービスを提供し社員と社会に幸福を」を実現するために、従業員一人一人が自身の健康保持・推進に関心をもち、最大限のパフォーマンスを発揮していくことが、企業価値向上につなげていく経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	全ての従業員にとって、安全・安心・清潔で、多様性を尊重する企業として、継続して社会に貢献できる企業を目指す。

※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	<a href="https://www.meiko-elec.com/csr/report.html">https://www.meiko-elec.com/csr/report.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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	各種サークル、従業員親睦団体の活動支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康チャレンジとして2ヶ月間、各自目標を定め健康管理する企画実施。その中に食生活改善項目あり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健保企画と連動させ「誌上ウォーキングキャンペーン」を実施し、従業員に運動習慣の意識づけを促す				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.3	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内で喫煙アンケートをとったところ33.8%の喫煙率であった。全国平均16.7%よりも高い結果であったため喫煙率の低下が必要である。
	施策実施 結果	社内喫煙所の削減。11箇所あった喫煙室を4箇所に削減し、物理的に喫煙の不便さを図り喫煙率の低減を狙った。
	効果検証 結果	喫煙所の削減後のアンケート実施により喫煙率が31.8%と2%削減の確認ができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本トリム

英文名：NIHON TRIM CO.,LTD.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

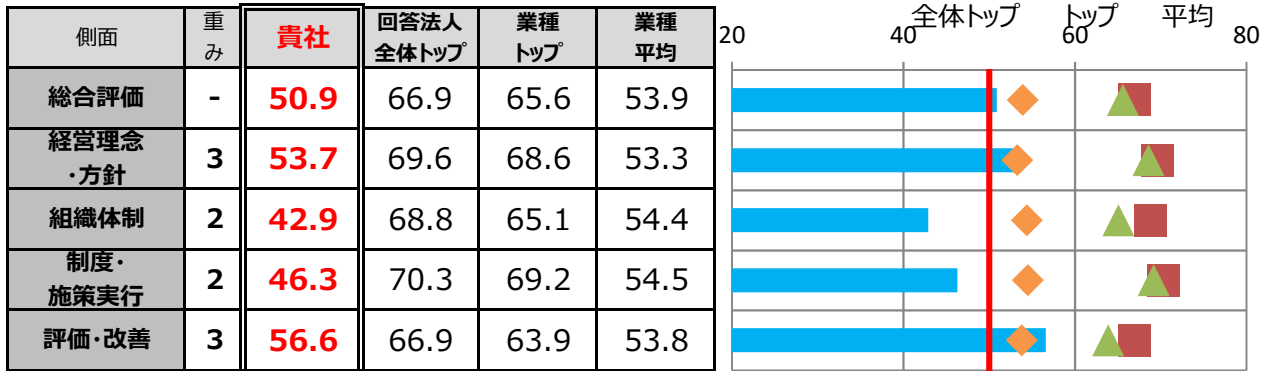
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.9** ↑3.5 (前回偏差値 47.4)

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

②評価の内訳



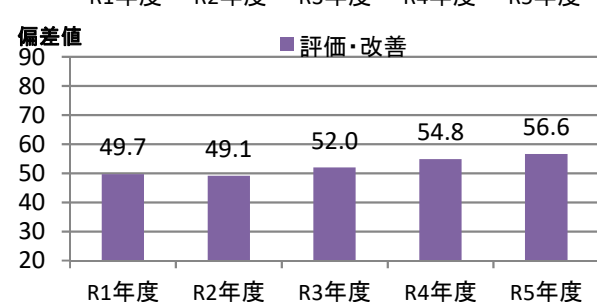
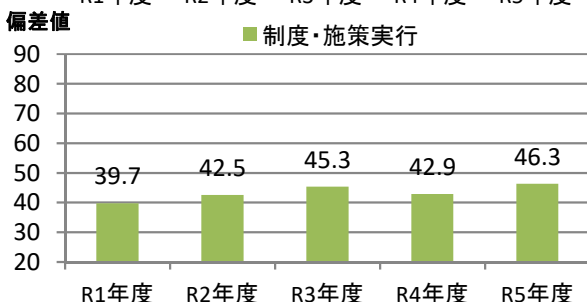
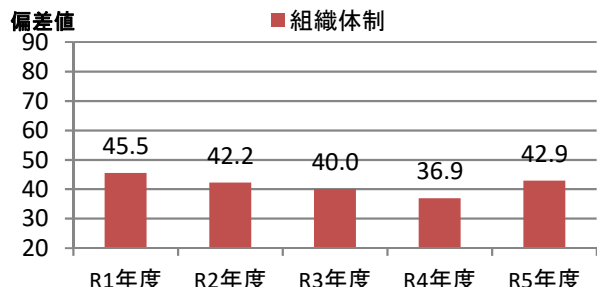
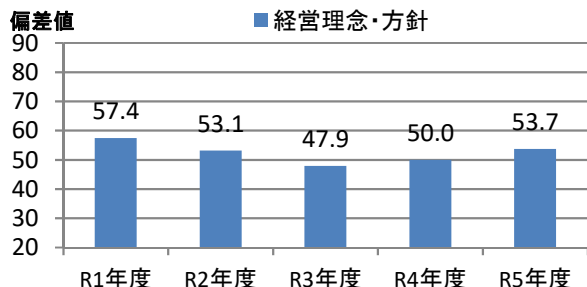
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

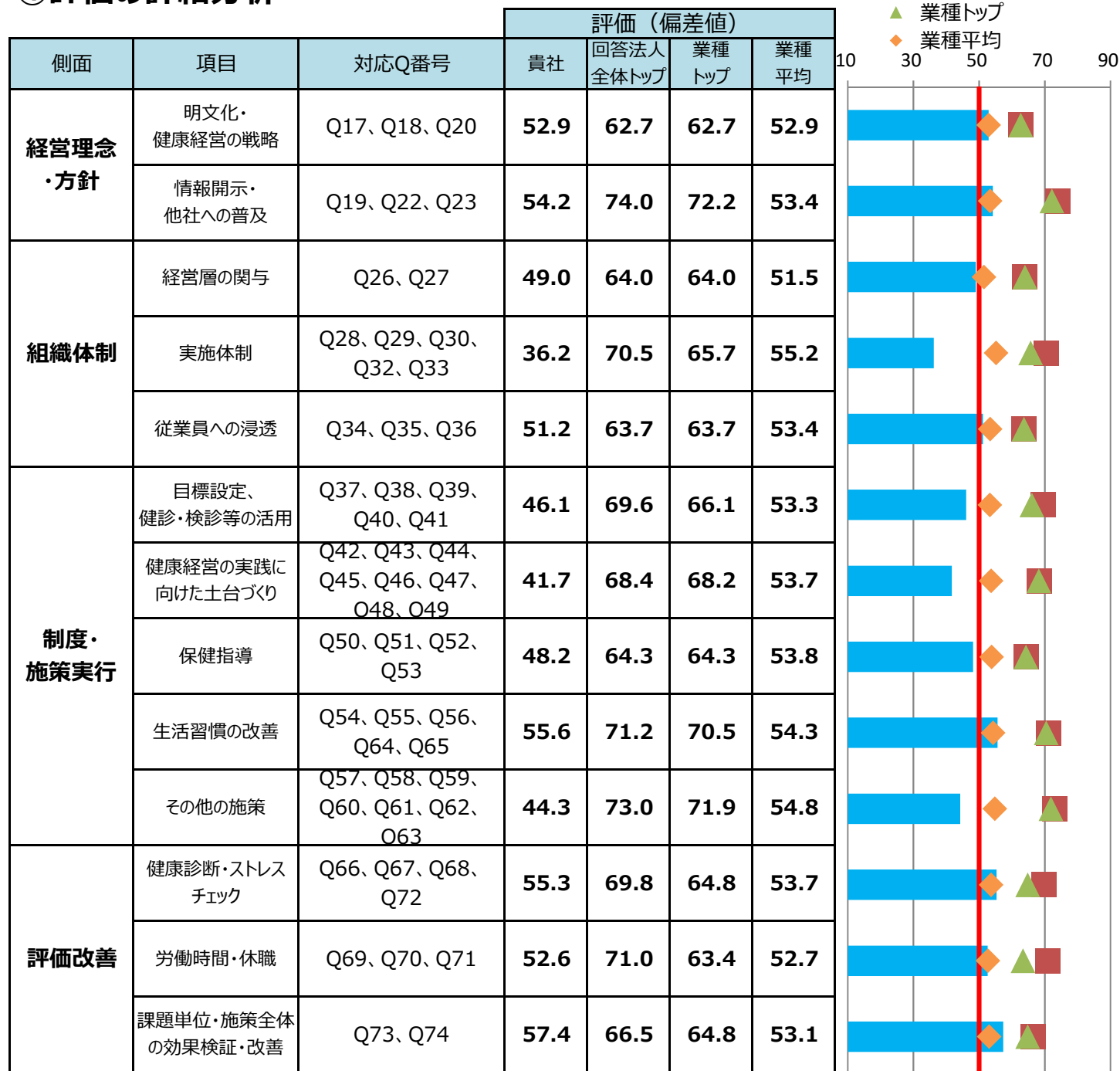
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1551~1600位	1901~1950位	2001~2050位	1701~1750位
総合評価	49.2	47.6(↓1.6)	47.0(↓0.6)	47.4(↑0.4)	50.9(↑3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>当社は社会全体の医療費削減を目指しており、その中で従業員の医療費削減も経営課題の1つである。そのため40歳以上のメタボリックシンドローム該当率【2020年度：16.8%、2021年度：15.1%（健保組合全体では2020、2021年度共に16.0%）】を下げ、もって将来的な医療費削減につなげるため、適正BMI維持者率を高めることが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>適正BMI維持者率を高め、メタボリックシンドローム該当率を下げることで健康維持につながり、生産性向上、将来的な医療費の削減が期待できる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.nihon-trim.co.jp/company/health/">https://www.nihon-trim.co.jp/company/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	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	24.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	従業員を招待しての昼食会をホテルのバンケットルームにて開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.3	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	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	社内や社外の方達ともアプリを通じてウォーキングイベントを年に数回開催し上位者を表彰している				
(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	28.3	%

■ 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	12.6	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2017年度より継続して喫煙率を低下させ改善に向けて取り組んでいる。これは喫煙が自身の健康リスクを高めるだけでなく、受動喫煙による他者への健康被害や業務中の喫煙によってモラルの低下が引き起こされ、経営上の問題として将来的な医療費の増加や生産性の低下が考えられるためである。
	施策実施結果	2022年度25%を目標と設定したものの2021年度より悪化。健保組合実施の禁煙プログラムを推奨し2022年度の参加者は0名。 2021年度27% → 2022年度28%
効果検証結果	今一度、2025年度に喫煙率の最終目標値を25%と設定し取り組む。2022年度も大阪薬業健康保険組合の禁煙プログラムへの参加推奨を行い、拠点別のワーストランキング掲示なども実施するものの結果が出ず。所属長より一層の指導を行い、目標達成に取り組む。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	適正な体重管理は生産性低下と将来的な医療費の増加にもつながるアブセンティーズム、プレゼンティーズムを防ぐ有効な対策とされていることより、適正体重維持者率の向上を目指しており、その施策の一つとして運動習慣比率を高めることを課題としている。
	施策実施結果	運動習慣比率を高める施策としてウォーキングイベントを実施。2022年度の参加率の平均は2021年度の26%から28%と微増となり、運動習慣比率は33%→32%へ低下。これを再度高めるべく取り組む。
効果検証結果	適正体重維持者率は70.5%(2020)、71.0%(2021)、70.8%(2022)と推移。 運動習慣、適正体重共にやや低下。運動習慣を高めるためウォーキングアプリ登録者は77.8%と前年とほぼ同数であり、イベント参加率の向上を目指す。再度設定した目標【適正体重維持者率73%、運動習慣比率38%】の2025年度達成に向けて取り組みを継続する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フォスター電機株式会社

英文名：FOSTER ELECTRIC CO.,LTD.

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

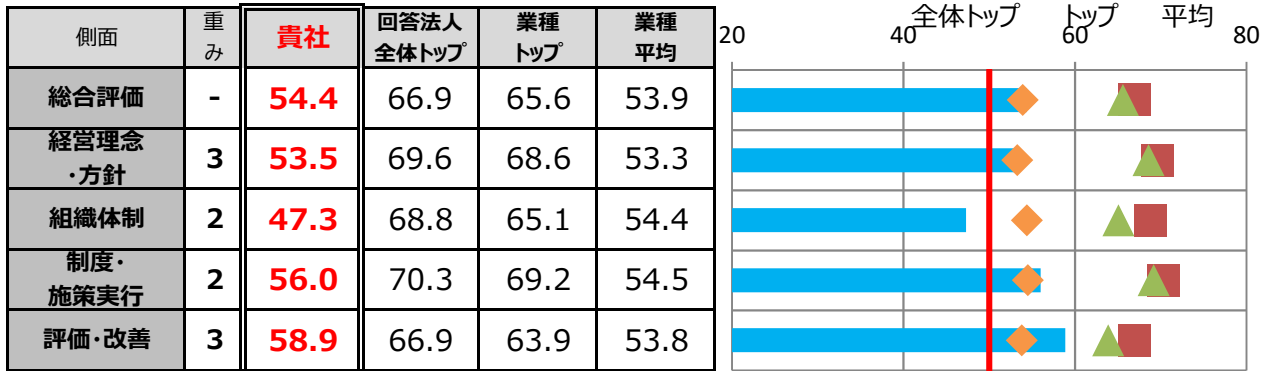
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↑0.5 (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



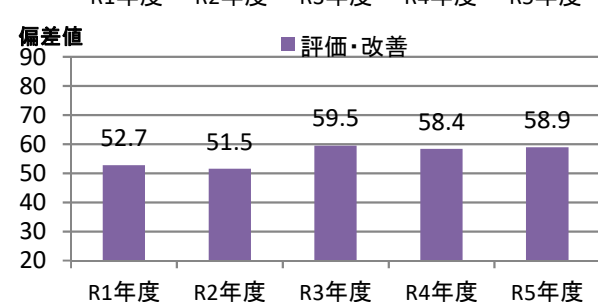
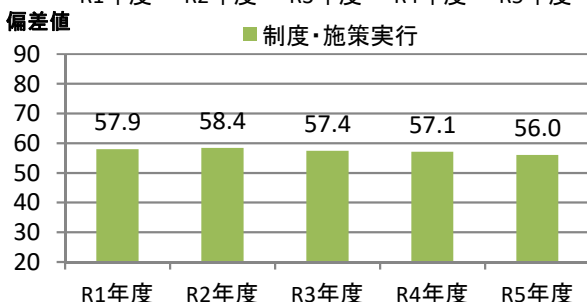
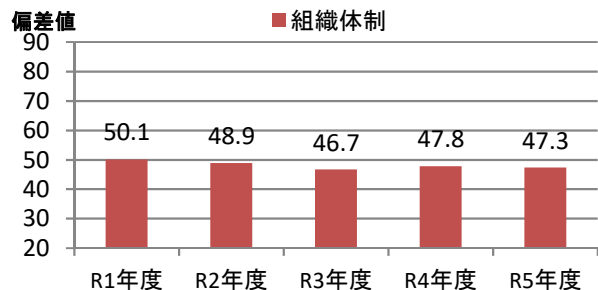
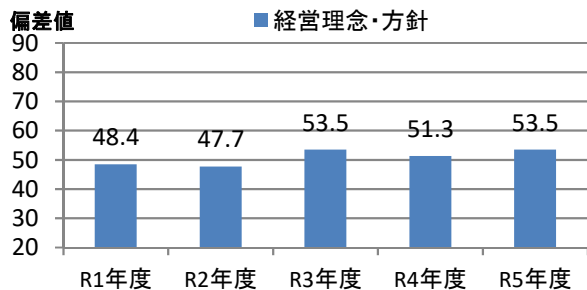
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

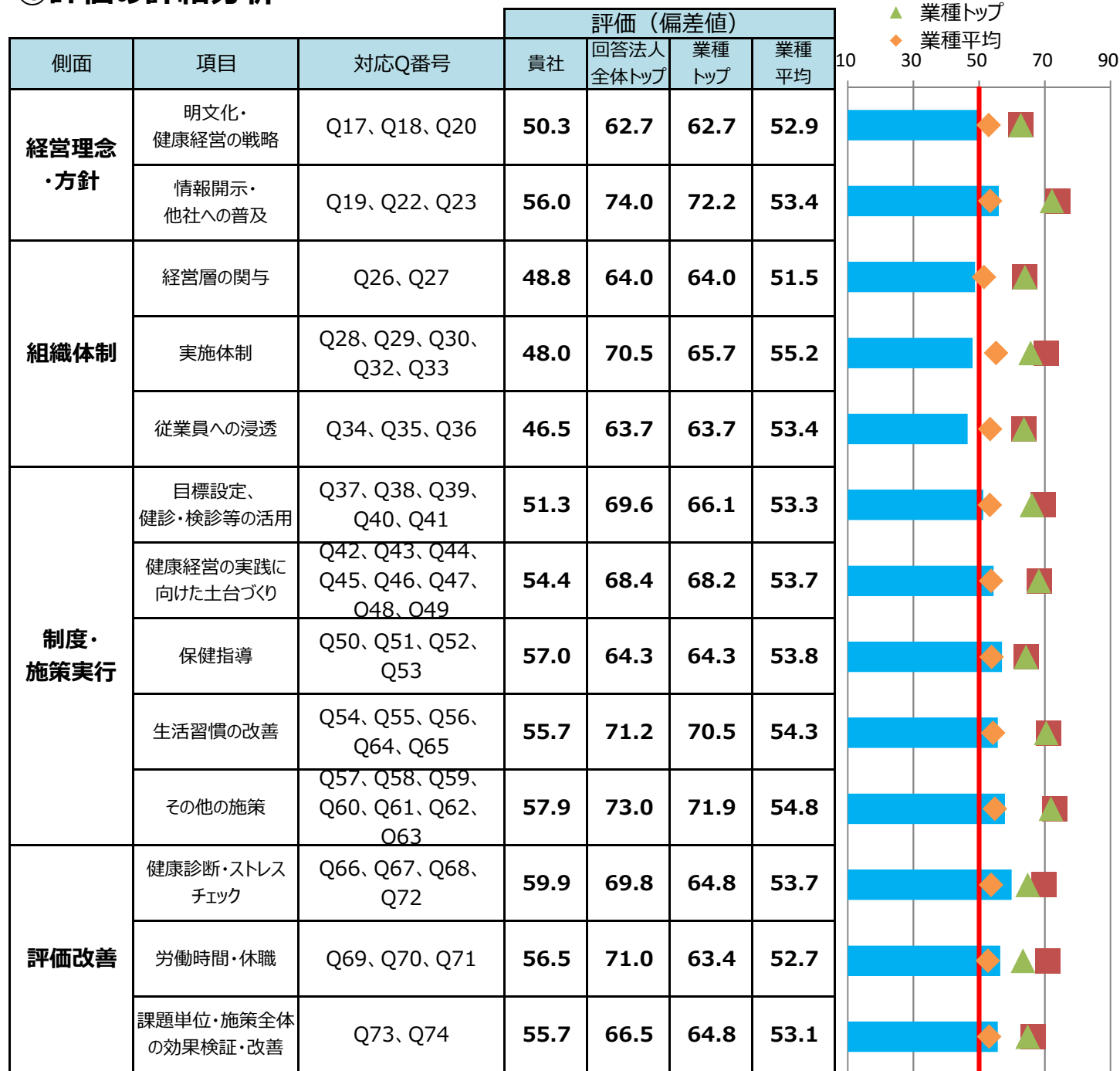
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位	1201~1250位	951~1000位	1151~1200位	1201~1250位
総合評価	51.9	51.2(↓0.7)	54.7(↑3.5)	53.9(↓0.8)	54.4(↑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 サステナビリティ推進のマテリアリティとして、「ワクワク働ける職場づくり」を定めている。従業員一人ひとりがいきいきと仕事をし、自身の能力を発揮するには、心身ともに健康を維持・向上できる環境の整備が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がやりがいを感じながら、自発的な意欲、成長の機会を得ることで、ウェルビーイングの向上を期待している。ウェルビーイングを高めるためのスローガンとして“Be Happy 80%”を掲げ、自分自身の満足ではなく、他者への思いやりを合わせもった幸せを感じられる状態を目指す。
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 従業員がワークライフインテグレーションを実現でき、働きやすいと感じる労働環境を整備することで、従業員のエンプロイーエンゲージメントを高め、特に若手社員の定着を図ることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	産業医・保健師と連携し、新入社員のフォローアップ面談の実施及びメンタルヘルス不調や病気の予防に取り組み、心身の不調による離職者の減少を目指す。また、長時間労働の是正やコミュニケーションの向上により、従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、2023年度のストレスチェック・従業員満足度調査におけるエンプロイーエンゲージメント項目でポジティブな回答割合72%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	<a href="https://www.foster.co.jp/csr/news/post_63.html">https://www.foster.co.jp/csr/news/post_63.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.foster.co.jp/news/20230731_Integrated_Report_2023_ja.pdf">https://www.foster.co.jp/news/20230731_Integrated_Report_2023_ja.pdf</a> (23ページ)				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	社内でボランティアを募り市内のグリーン活動へ参加。部門を超えたコミュニケーションの場にもなっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.1	%

■ 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	大豆ミートを使用したメニューの提供や、家でも健康な食事をとるきっかけとなるよう、レシピの配布や公開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、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	自転車通勤推奨のため、自転車通勤者に支給している通勤費は出社日数に関わらず満額支給している。				
(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	27.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	13.6	%

※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	57.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	長期欠勤・退職者の半数以上がメンタルヘルス不調を原因とする状況が続いていた。また、ストレスチェックの高ストレス者に対する医師面接勧奨では、例年数名しか希望者が出ず、高ストレス者に対するフォローが課題である。
	施策実施結果	ストレスチェック結果に対し、管理職向けの説明会に加え、改善・悪化した項目を部門毎に分析し、より具体的な課題の共有を行った。また医師面接を希望しなかった高ストレス者に対し、保健師への相談機会を提供した。
効果検証結果	2022年度のストレスチェック結果では、高ストレス者及び要注意者の割合が、いずれも前年度より減少し、合計の割合は17.0%から12.3%へ改善した。また、医師面接を希望しなかった高ストレス者のうち、2021年度は6名、2022年度2名が保健師への相談を希望した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	コロナ禍による行動制限や休業により、従業員全体の年次有給休暇の取得率が低下した(2019年度：82.3%→2020年度：50%)。また、所属部門により、年次有給取得休暇の取得率に偏りが見られた。
	施策実施結果	年次有給休暇の計画的付与及び有給休暇取得奨励日を設置し、有給休暇取得を呼びかけるキャンペーンを実施した。
効果検証結果	全従業員の有給休暇取得率は、2021年度の56.7%から2022年度の66.0%へと増加した。また、年次有給休暇の取得率が低かった部門からは、有給休暇取得キャンペーンにより、休暇が取りやすかったという意見が聞かれた。	

※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：ヒロセ電機株式会社

英文名：HIROSE ELECTRIC CO.,LTD.

■加入保険者：ヒロセ電機健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

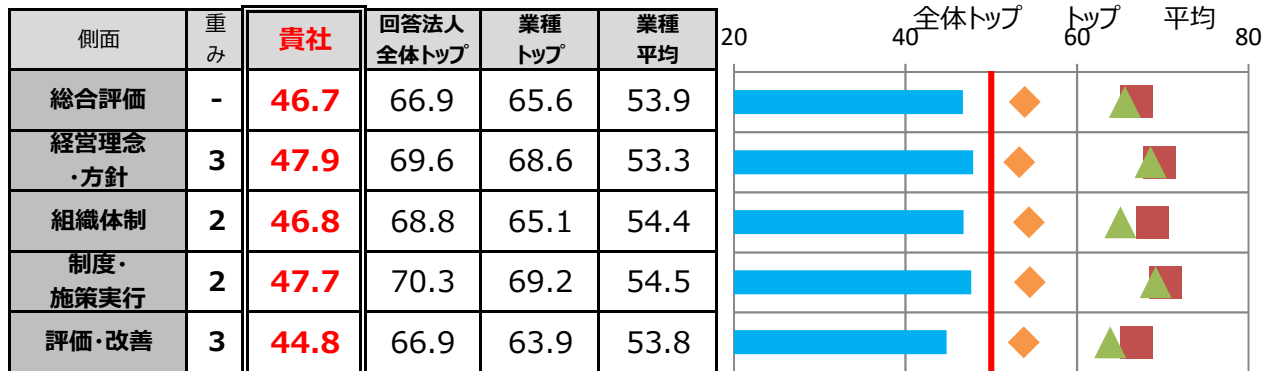
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.7** ↑3.4 (前回偏差値 43.3)

※「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



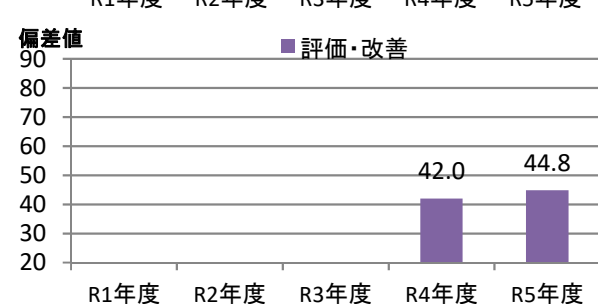
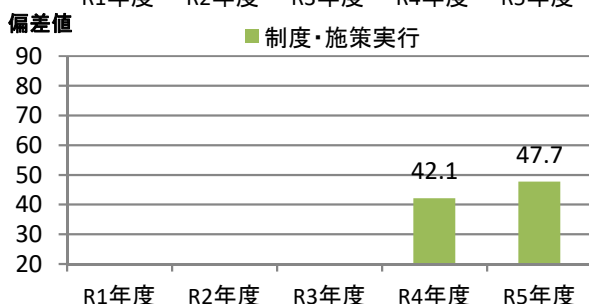
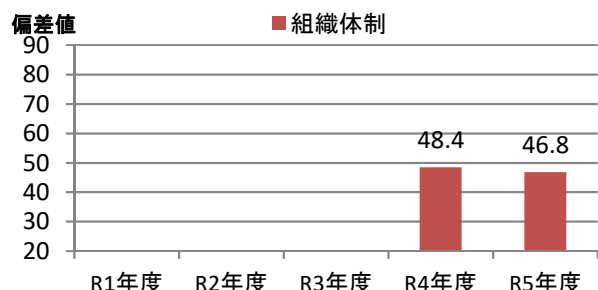
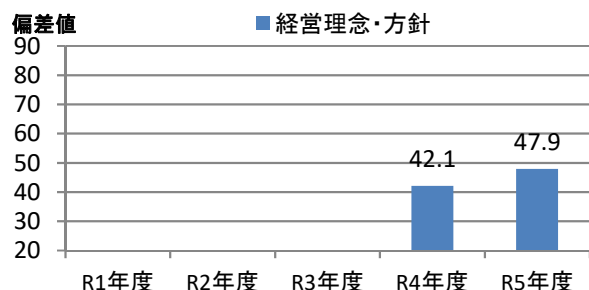
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

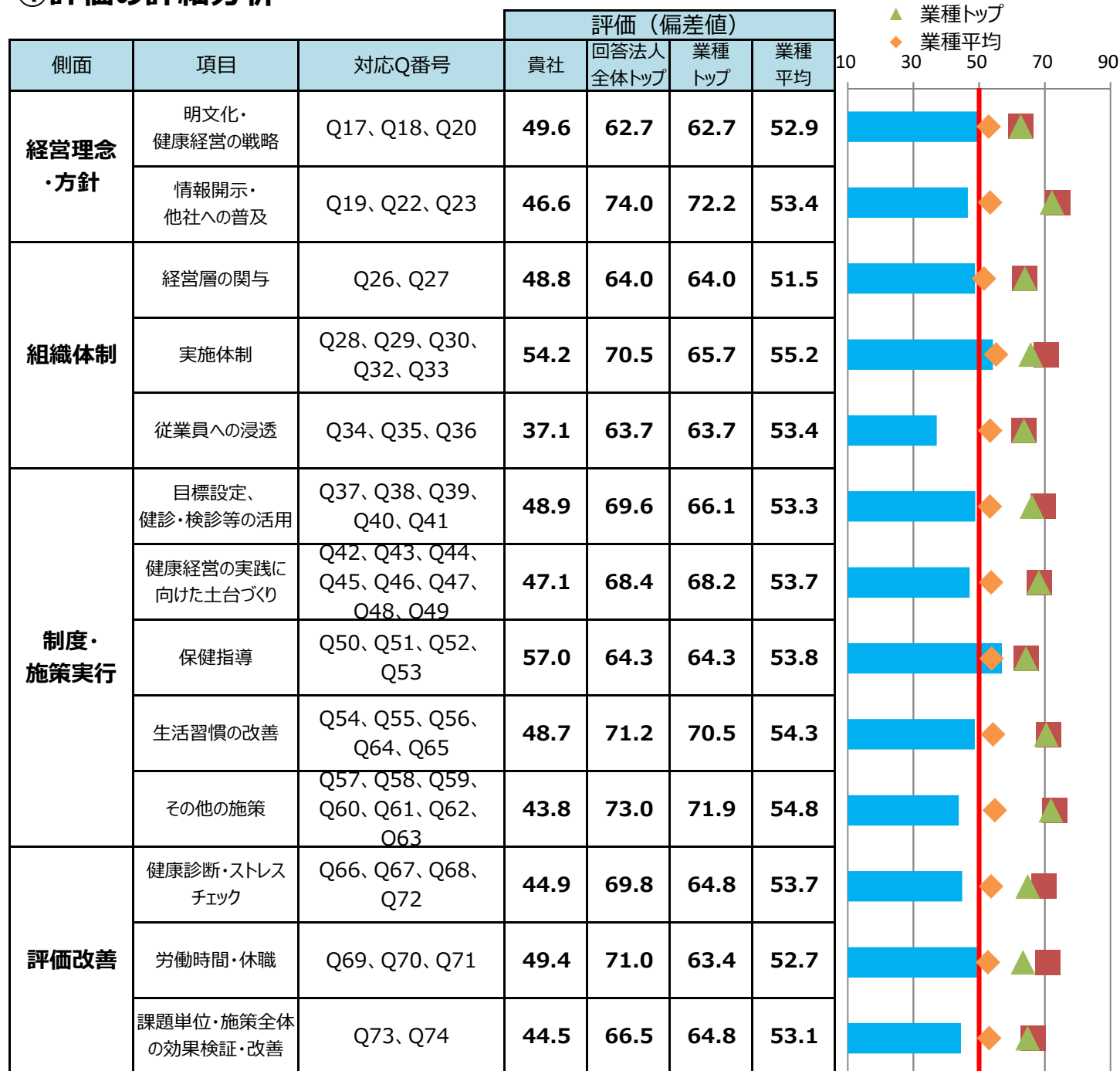
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2401~2450位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	43.3(-)	46.7(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 継続的な会社の成長・発展をしていくためには、従業員一人一人のパフォーマンスが上がるのが重要であり、心身共に健康な従業員を増やすことが大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズムの低減につながる様々な施策を実施する事で昨年度実績値（38.7%）がより改善されすることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.hirose.com/corporate/ja/csr/sr/">https://www.hirose.com/corporate/ja/csr/sr/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	2	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員互助会による社内旅行の補助実施				
(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	79.9	%

■ 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	ヘルスリテラシー向上の一環で食生活等の改善に役立つW E Bセミナーを開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全従業員を対象としたウォーキングイベントの開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	93.6	%
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	47.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.9	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.9	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内で禁煙プログラムを導入し、喫煙率の低下に取り組んでいたが、プログラムへの参加率も低く、疾病になった際の重症化の低減が進まない状況だった。
	施策実施結果	禁煙プログラムだけではなく、喫煙者を対象とした禁煙セミナー（受講率65%）を実施し、喫煙リスクを認識してもらい、禁煙に取り組んでもらえる環境づくりを進めた。
	効果検証結果	現時点では喫煙率の低減に大きな効果は出ていない（2021年度 19.9%→2022年度 20.0%）が、2025年3月までには会社敷地内全面禁煙に向けて通知を行ったことで、禁煙プログラムには参加しないが、自主的に禁煙に取り組、成功した人が増えてきている。
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：T O A 株式会社

英文名：TOA CORPORATION

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

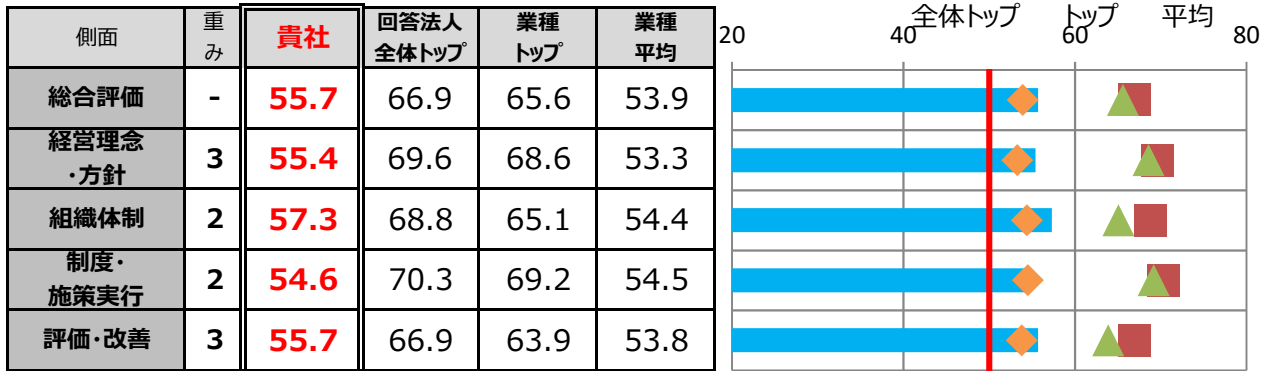
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.7** ↑0.8 (前回偏差値 54.9)

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

②評価の内訳



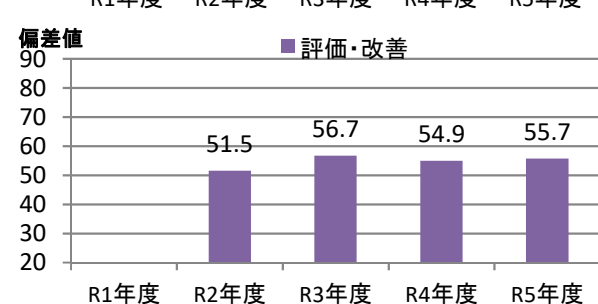
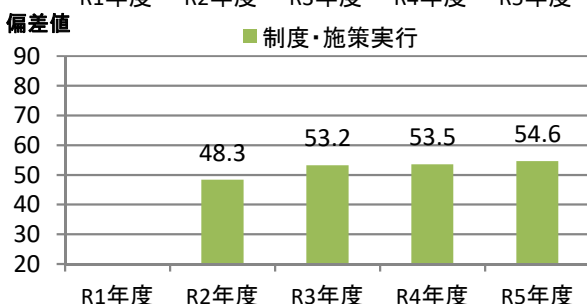
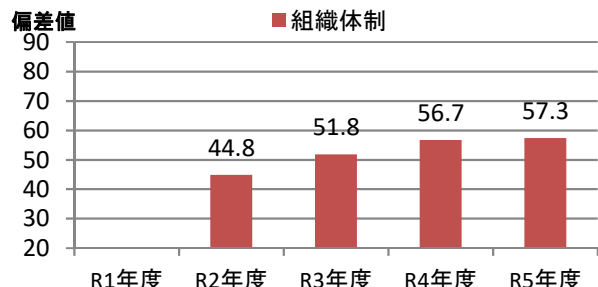
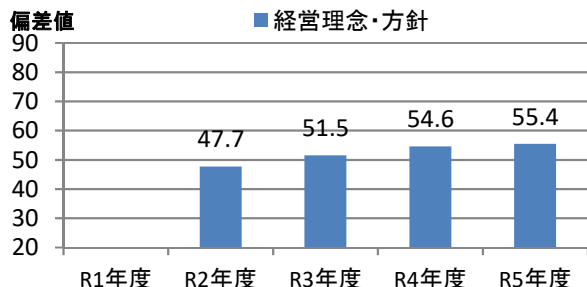
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

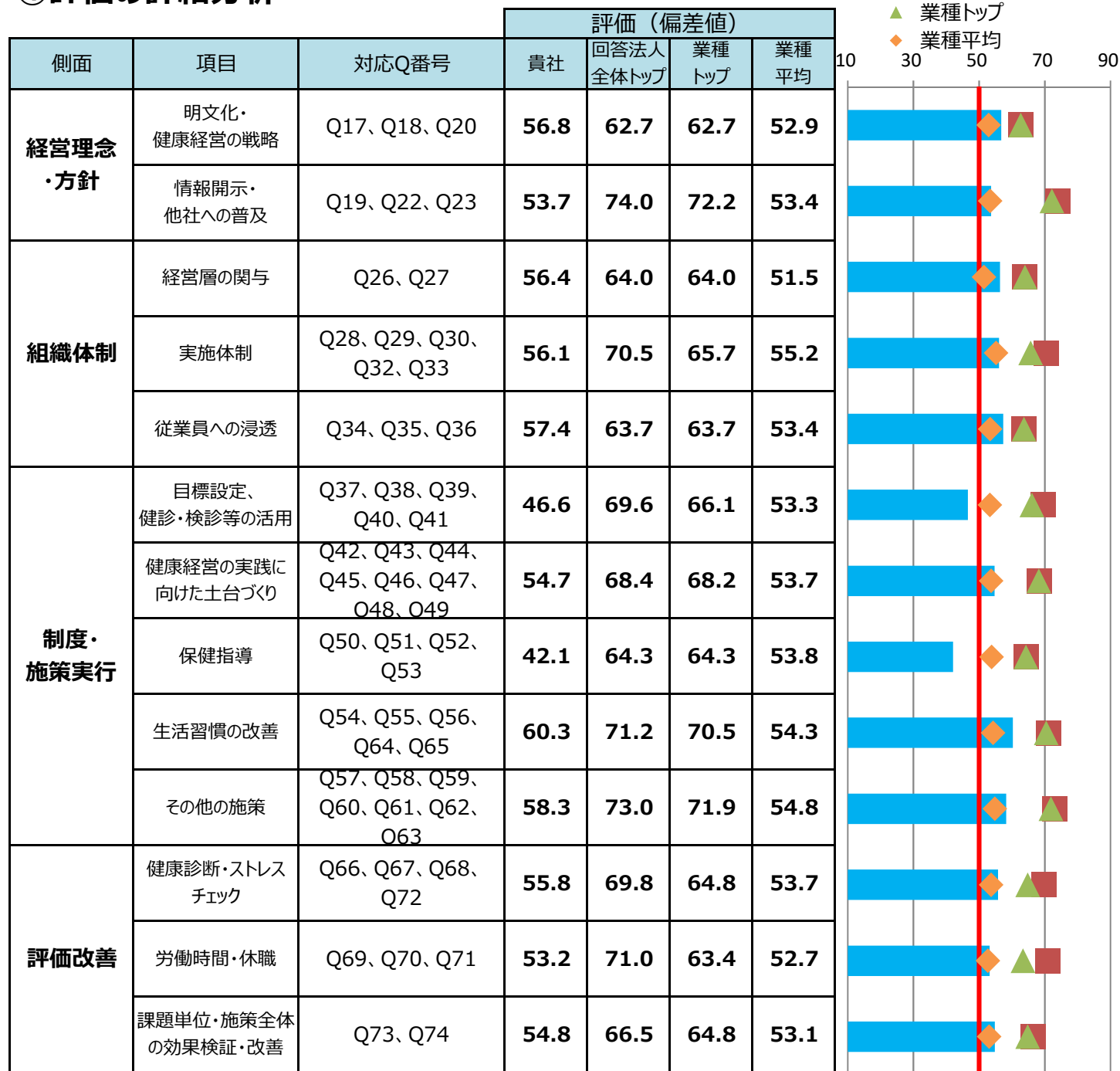
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1501~1550位	1151~1200位	1051~1100位	1051~1100位
総合評価	-	48.4(-)	53.5(↑5.1)	54.9(↑1.4)	55.7(↑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	中長期的な企業価値向上 特定保健指導の受診勧奨を注意しなかった結果、職場離脱せざるを得ない案件も発生しており、健康に対する意識の底上げと従業員が長く健康で働ける職場環境づくりを実現する
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康を経営資源と捉え、健康診断受診、特定保健指導受診の向上など取り組みを実施し、健康維持・増進が従業員の安心づくりに繋げる。結果として、特定保健指導実施率を20%に上昇させる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 エンゲージメントの向上（モチベーションや満足度の向上）、ダイアログ活性化（コミュニケーション活性化）を通じて、人的資本の活性化を促し、健康促進とキャリア開発にも展開する
	健康経営の実施により期待する効果	組織活性化策の一環としてダイアログ活動（対話）を継続し、従業員の安心づくり、心理的安心感を通じた健康経営を促進する。さらに、従業員が中長期的にパフォーマンスを発揮できる環境整備によって当社の事業活動にも繋がっている状態を目指す

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.toa-global.com/ja/profile/business/health">https://www.toa-global.com/ja/profile/business/health</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>12.1</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>66.3</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	デジタルサンスカードを導入し、従業員間のコミュニケーション促進、改善を継続				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>66.8</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>8.2</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリを導入し、管理栄養士による従業員の食生活の指導が相談できるサービスを案内している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>95.3</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>3.0</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスとして、スポーツクラブ利用料金の補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>95.3</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>32.0</b>	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の個々の健康状態やニーズに合わせて、教育を実施し、女性の健康を維持し、疾患の早期発見や予防に役立せる必要がある。
	施策実施結果	女性に限定したeラーニングを実施し、女性の子宮頸がん検診の実施者や人間ドックの受診者が増加しております。
効果検証結果	eラーニングにおいては、受講率100%となっており、改善傾向も見受けられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	ダイアログ活動（上司と部下との対話を促進する仕組み）を継続的に実施し、コミュニケーション活性化を課題としている。部署間に対話活動やコミュニケーションのばらつき、浸透度に差が生じ、エンゲージメントにも影響することへの対処が課題となっている。
	施策実施結果	管理者向けにエンゲージメントサーベイの分析結果共有会を設け、好事例の紹介をはじめとした、課題への施策を共有し、全員参加型で改善活動に取り組むことにしている。
効果検証結果	部署によっては、良好なエンゲージメント数値の部署があることをモニタリングしている。なお、効果検証として、従業員にヒアリングを行い、管理者向け共有会を経た課題解決の状況などをヒアリングすることになっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マクセル株式会社

英文名：Maxell, Ltd.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

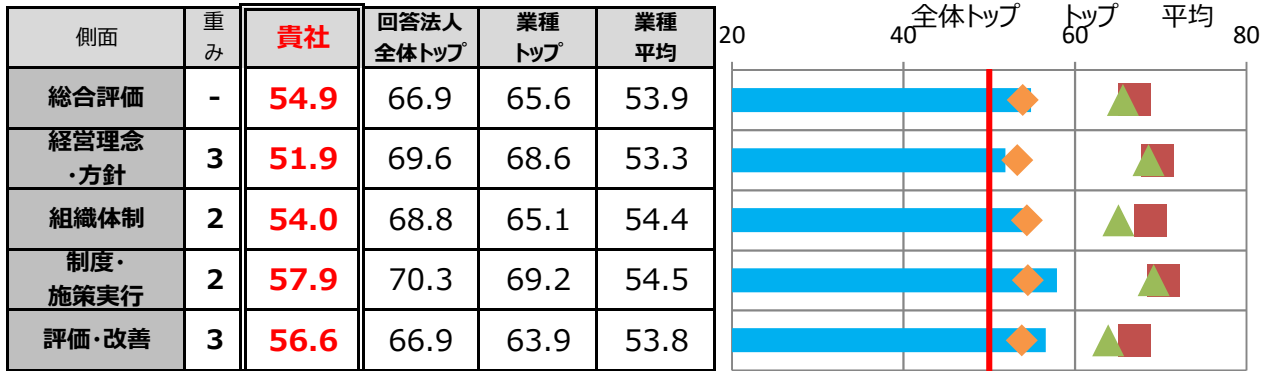
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **54.9** ↑1.0 (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



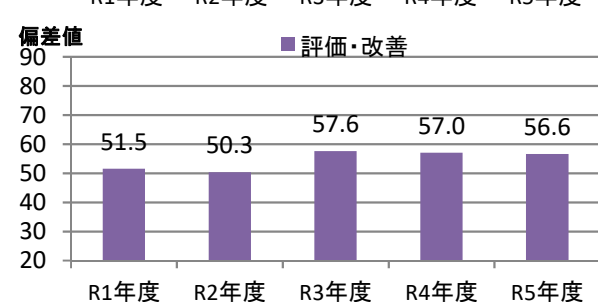
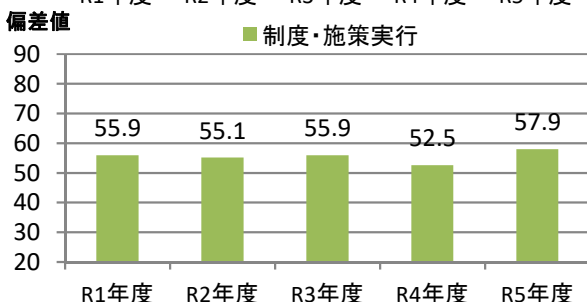
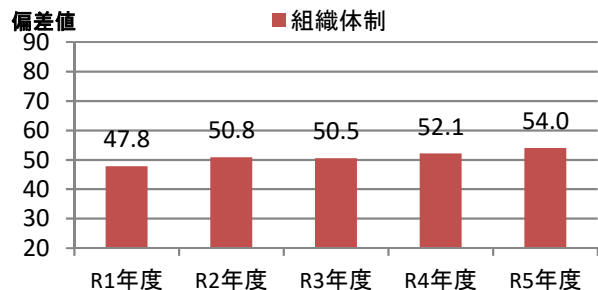
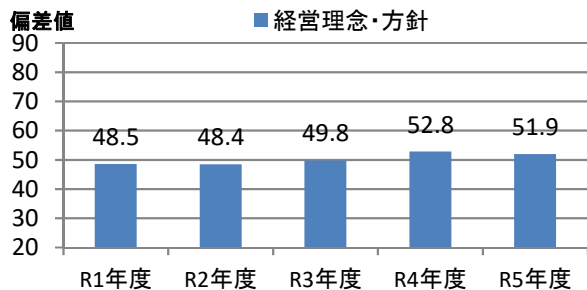
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

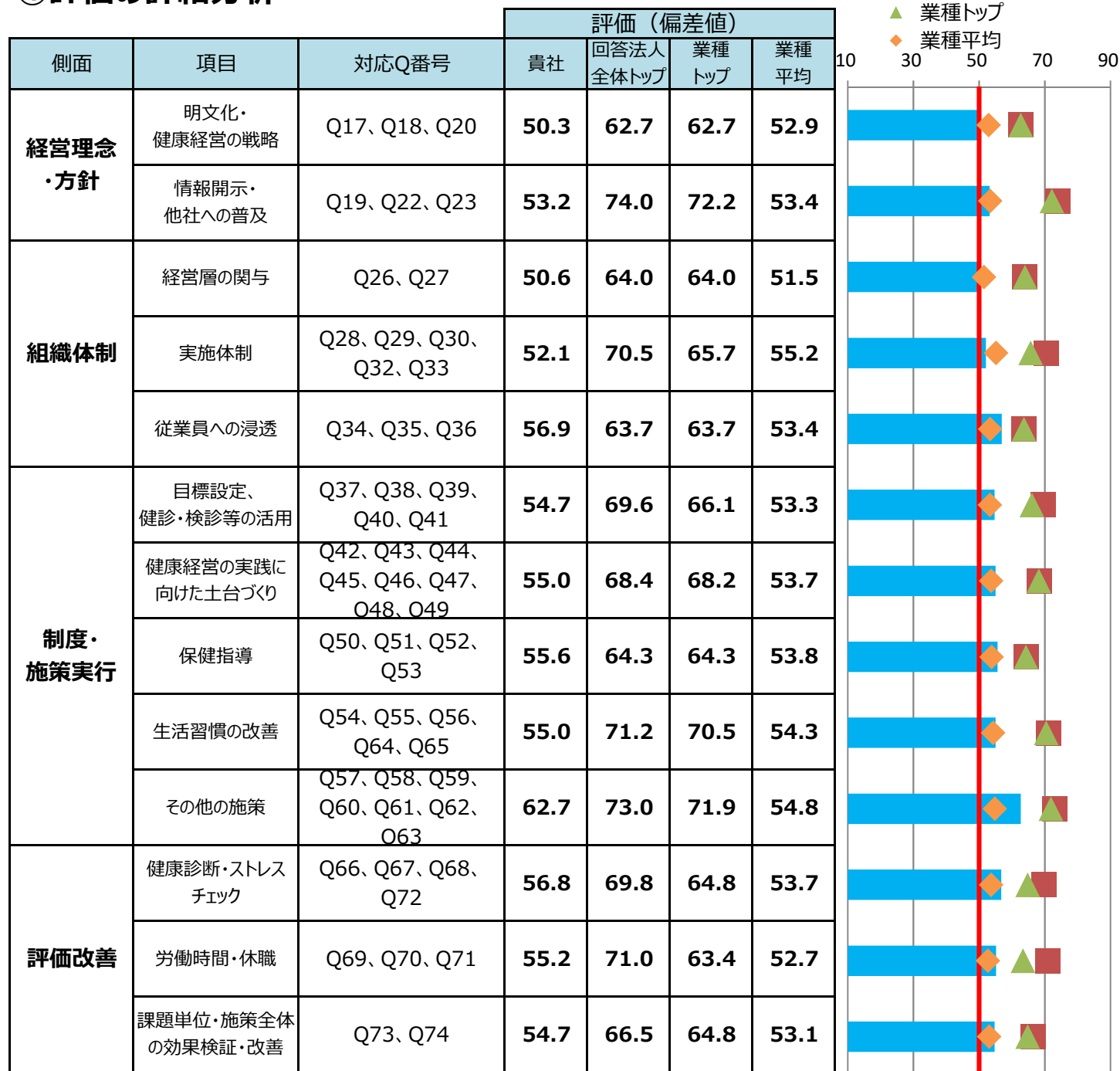
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1251~1300位	1151~1200位	1151~1200位	1101~1150位
総合評価	50.7	50.8(↑0.1)	53.5(↑2.7)	53.9(↑0.4)	54.9(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「安全と健康を守ることは全てに優先する」という方針のもと、従業員がはつらつと活躍できることが企業の成長と企業価値の向上に繋がると考え、一人ひとりが健康維持増進の取り組みを進め、健康を大切にする組織風土へと繋げたい。近年、健康診断の有所見率が上昇傾向にあり、治療中を除く生活習慣病リスクのある従業員に対して、早期の精密検査受診と治療を促す。また、一定の数値にさげるためのプロセスを構築する
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断等で有所見者に対して重症化を予防する教育を展開する為のプロセスが必要。事業所別、年齢別など階層管理を構築して有所見者(有所見予備群)への支援、教育を行いマネジメント化を図る
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断結果から事後措置を確実に実施すること、結果からのアクションとして産業保健活動を活性化することで健康を大切にする風土を根付かせる
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断結果から事後措置を確実に実施すること、従業員一人一人の健康状態を可視化することで、定量的分析に基づいた健康維持増進活動や高リスク者の重症化予防策の策定など、産業保健活動を活性化することで健康を大切にする風土を定着させ、社員満足度、働き甲斐、企業価値の向上を図る

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.maxell.co.jp/csr/sustainability/social.html">https://www.maxell.co.jp/csr/sustainability/social.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	福利厚生の一環として、カフェテリアプランとして、社員旅行や家族交流会の金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	定食に加え、「からだよろこぶメニュー」として、玄米、豆腐、野菜を中心としたメニューを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	マクセルカフェテリアプランとしてポイントを付与し、ポイントの範囲内で健康支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
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	53.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	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。治療中を除く新規生活習慣病リスクのある従業員に対して、早期の精密検査受診と治療を促す。また、一定の数値にさげるためのプロセスを構築する
	施策実施結果	会社が実施する健康診断と精密検査の受診勧奨や産業医が行う保健指導などの事後措置の重要性が記載された教育資料を作成。健康診断と実施後の事後措置の重要性を従業員に教育した。
効果検証結果	集団健診前に健康診断および事後措置について安全衛生委員会にて従業員に周知する。精密検査対象者にはメールや産業医・保健師面談にて受診勧奨を行い、定期的に受診の有無を確認する。これらを実施することで精密検査受診率が36.0→51.6%に向上したことや、産業医の保健指導についても従業員が積極的に参加することが確認できた	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2019年7月のストレスチェックから個人のストレス耐性をより細かく分析するために設問を89問へ追加、2022年度も継続して実施した。
	施策実施結果	個人の耐ストレス性チェックを導入し、職場の集団教育やカウンセリングに対する取り組みを見直した。当社としての弱点が見え、Eラーニングやセルフケアセミナーを継続することで、改善が見込まれる。
効果検証結果	設問数を増やすことで、従来の職業性ストレスチェックで得られなかった個人のストレス耐性弱点を克服するため外部講師を招いて、セルフケアセミナーを実施した。また実施後もイントラネットにて動画を保存し、いつでも閲覧できる環境を整備した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：古野電気株式会社

英文名：FURUNO ELECTRIC CO., LTD.

■加入保険者：古野電気健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

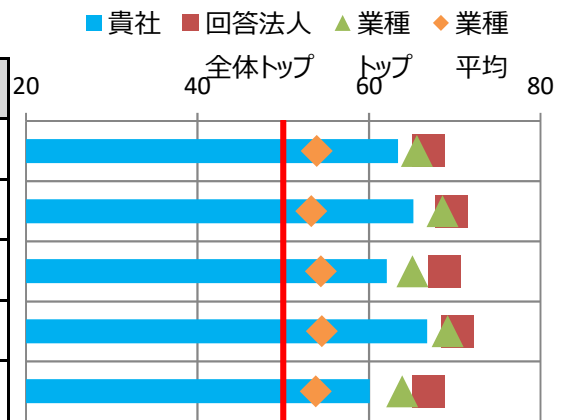
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↑2.2 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.4</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>65.2</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>62.1</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>66.8</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>60.1</b>	66.9	63.9	53.8



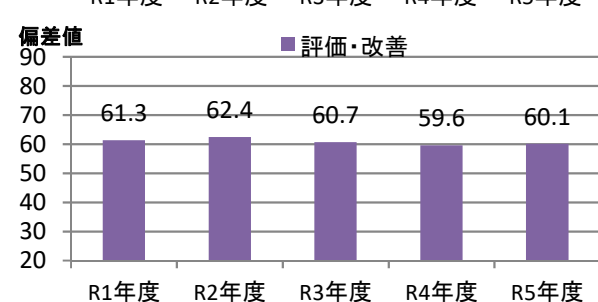
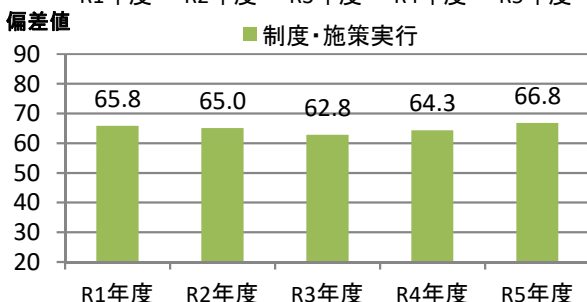
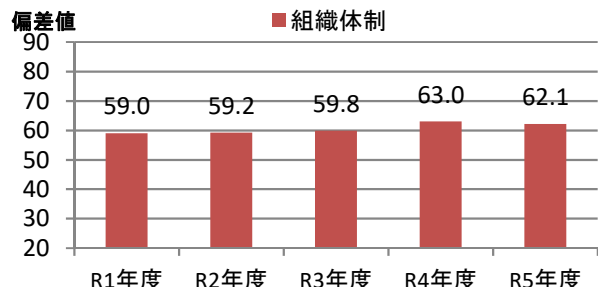
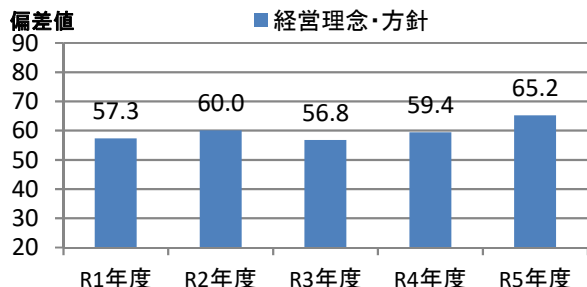
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

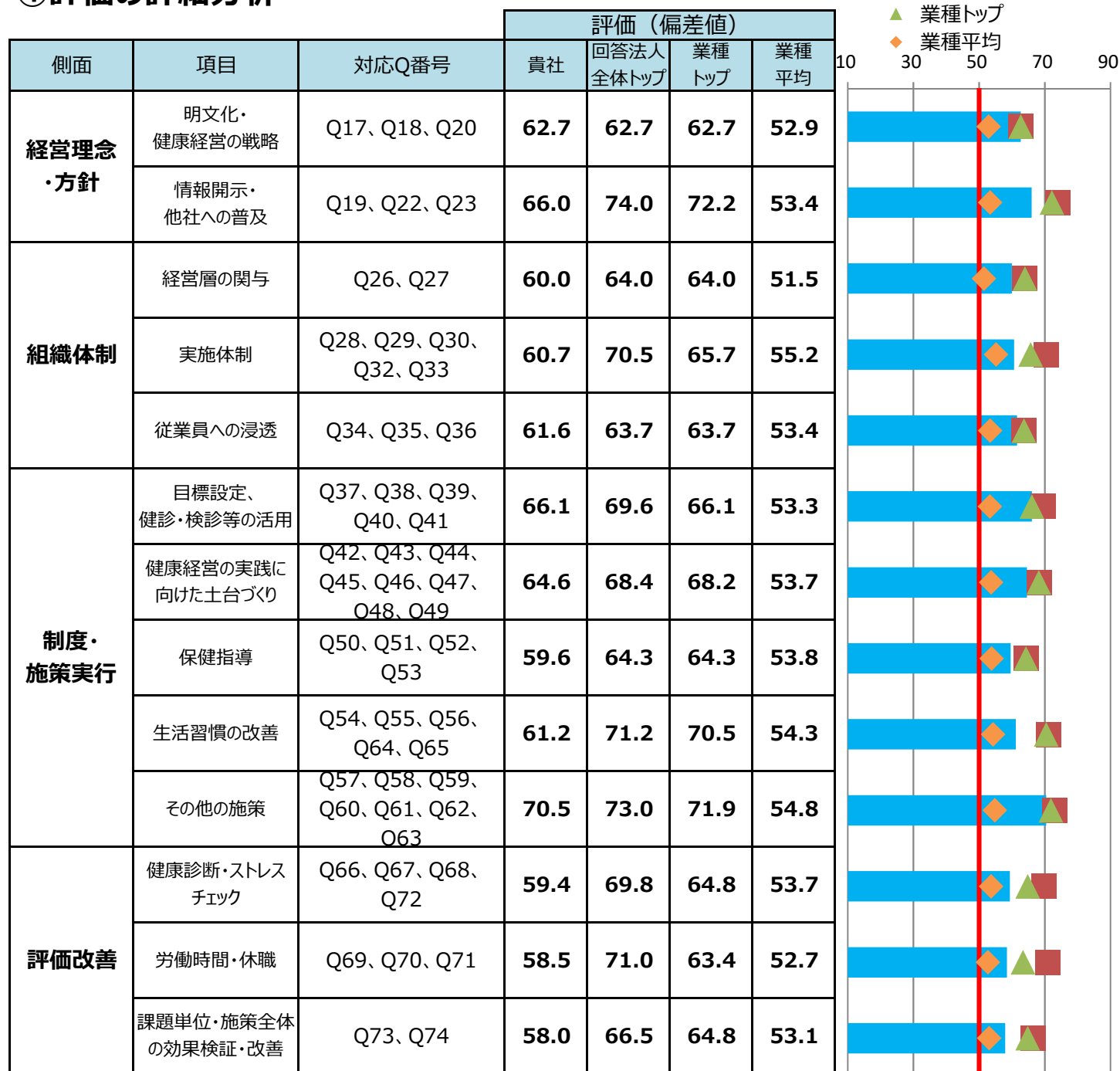
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	201~250位	401~450位	401~450位	151~200位
総合評価	60.5	61.6(↑1.1)	59.8(↓1.8)	61.2(↑1.4)	63.4(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>経営戦略の遂行に不可欠な労働生産性の向上や従業員一人一人の健康度とヘルスリテラシーの向上を図るべく、各種労務委員会と連携しながら健康経営の推進に取り組んでいる。従業員が、より健康で長く働けるよう、疾病予防や健康増進につなげ、ワークエンゲイジメントを向上させること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>従業員が心身共に健康で幸せな状態を維持できることを期待している。フィジカルとメンタルの両面からの疾病予防を目的とした各種健康対策を講じることで、ワークエンゲイジメントの平均点（4点満点）を5年後も維持できることを実現させる。</p> <p>ワークエンゲイジメント：2022年度実績：2.54点 → 2023年目標：全国平均2.52点以上</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>今後、長期的な労働力人口減少が見込まれる中、新卒採用や中途採用による人財確保はますます困難になると予想される。このため、現在在籍している従業員がより健康で生き活きとし末永く働くことのできる職場環境を整備すると共に、疾病予防やケガの防止に努めることが経営上の課題となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の疾病やケガによる離職や就業不能、体調不良者を減少させる。また、このような長期欠勤者やパフォーマンスが低下した者の発生による職場の勤労意欲低下を防止し組織の活性化を期待する。</p> <p>アブゼンティーズム：2022年度実績：2.5% → 2023年度目標：2%未満 プレゼンティーズム：2022年度実績：20.6% → 2023年度目標：13%未満</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.furuno.co.jp/csr/sociality/health.html">https://www.furuno.co.jp/csr/sociality/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.furuno.co.jp/csr/sociality/health.html">https://www.furuno.co.jp/csr/sociality/health.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.furuno.co.jp/csr/sociality/health.html">https://www.furuno.co.jp/csr/sociality/health.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.furuno.co.jp/csr/sociality/health.html">https://www.furuno.co.jp/csr/sociality/health.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	18	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	日頃お世話になっている方に感謝の気持ちを伝えるサンスカードを発行。最多サンス獲得賞などを				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	外部から管理栄養士を招き、生活習慣病予防のための食生活改善方法について講義を実施。動画配信も実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康ウォーキングを実施。アプリで歩数管理を集計。組織別ランキングは社内コミュニケーションにも役立つ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	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	63.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.0	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	疾病防止策として体力づくりを推進している。2023年度までに運動習慣者の割合を30%とする目標に向け取り組む。
	施策実施結果	毎日14時半に実施する職場体操（2022年からは方言バージョンを新規導入）、1分間リフレッシュ体操の動画配信、健康チャレンジウォーキングの実施などの施策を行ってきた。
効果検証結果	社内アンケートの結果、2022年度の運動習慣者の割合は31.1%と当初目標を前倒して実現することができ、予想以上の成果を確認できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2023年度までに喫煙者率15%に減少させることを目標に取り組む。
	施策実施結果	事業所の喫煙場所の調査、喫煙場所の段階的削減、禁煙タイムの設定、社外講師による禁煙セミナーの実施、オンライン禁煙支援プログラムの導入を行ってきた。
効果検証結果	オンライン禁煙支援プログラムでは、参加者の90%が禁煙に成功しており、喫煙者率も毎年約1%ずつ減少し一定の成果があがっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：横河電機株式会社

英文名：Yokogawa Electric Corporation

■加入保険者：横河電機健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

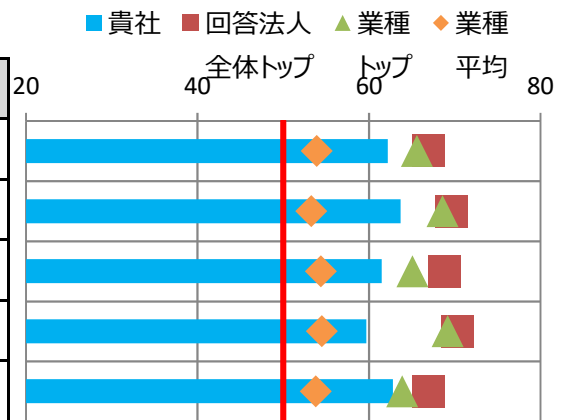
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.2** ↑0.3 (前回偏差値 61.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>62.2</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>63.7</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>61.5</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>59.7</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>62.8</b>	66.9	63.9	53.8



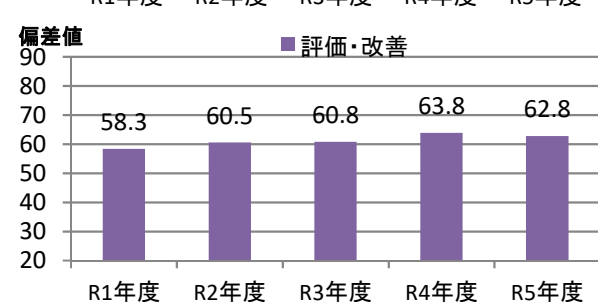
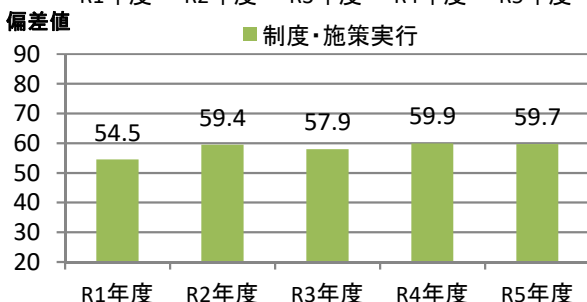
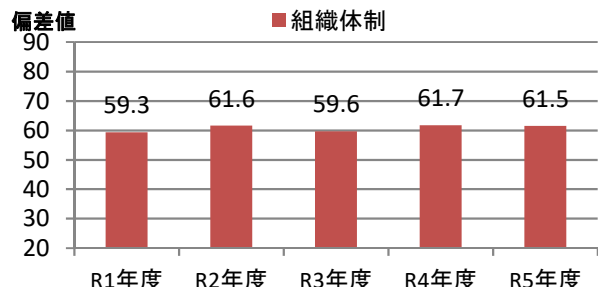
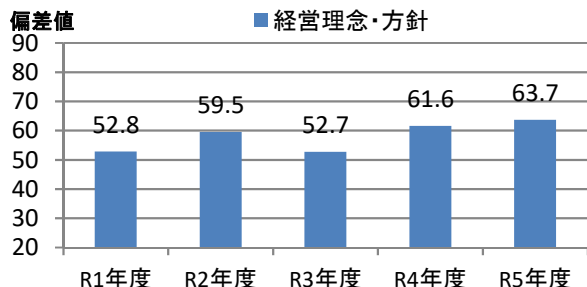
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

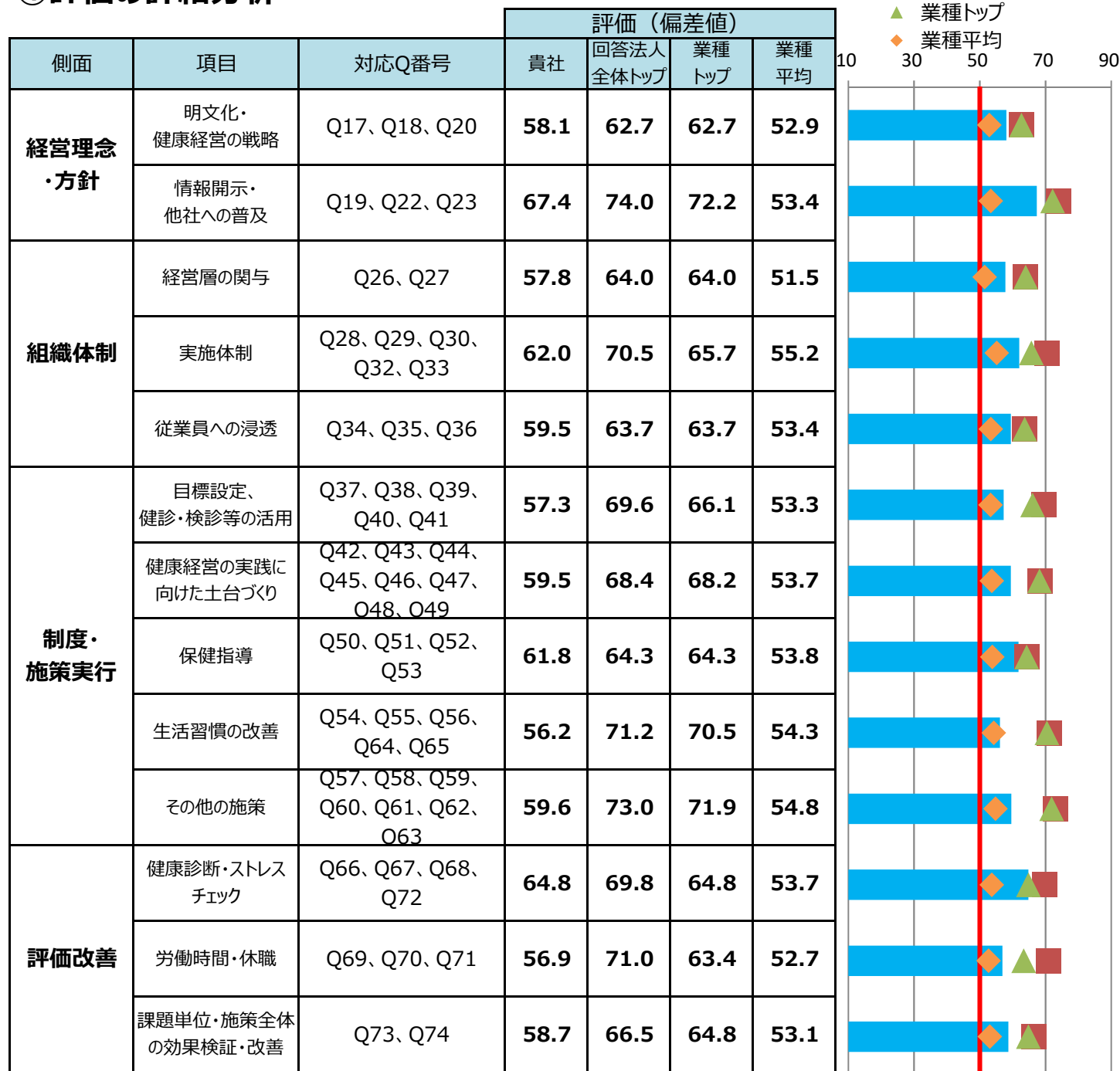
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	351~400位	701~750位	251~300位	351~400位
総合評価	56.1	60.2(↑4.1)	57.6(↓2.6)	61.9(↑4.3)	62.2(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 会社のビジョン・ミッションへの社員の共感、やりがいのある仕事、良好な人間関係、心身の健康等が社員のエンゲージメントを向上させ、それが会社の持続的成長につながるという考えのもと、経営の重要課題として社員エンゲージメントの向上を位置づけている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営により、社員の健康度や会社への信頼感が上昇し、エンゲージメントの向上を期待している。具体的な指標として、ウイリス・タワーズワトソンモデルを用いた「持続可能なエンゲージメント」のスコアをKPIとして設定し、2022年度は76%であり、効率性に課題感があることから、2023年度目標81%達成に向け、各事業の部門長のFY23組織目標（OKR）に効率性の改善を設定し取り組んでいる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 最近、若い世代の休職者や休職日数の増加がある。これまでも社員個人と職場の活性化は目標であったが、在宅勤務が増えた職場の状況の中でいかにチームビルディングを成し遂げていくかは一層重要な課題になっている。
	健康経営の実施により期待する効果	これまでの個々人が取り組む健康増進に加え、職場が、職場の健康課題や目標を明確に認識し、職場としても健康増進に取り組む風土醸成に取り組んでいる。個人行動に加え職場のリードで社員個人の健康増進が進むことに加え、職場で共通の話題や取り組みの増加はチームビルディングの一助になり、社員個人と職場の活性化につながると期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/company-overview/health/">https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/company-overview/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	<a href="https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/company-overview/health/#%C2%A0">https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/company-overview/health/#%C2%A0</a>			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	<a href="https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/company-overview/health/#%C2%A0">https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/company-overview/health/#%C2%A0</a>			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	<a href="https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/sustainability/sustainabilityinfo/sustainability-data/">https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/sustainability/sustainabilityinfo/sustainability-data/</a> <a href="https://web-material3.yokogawa.com/19/15474/tabs/YOKOGAWA_SUSTAINABILITY_REPORT_2022.pdf">https://web-material3.yokogawa.com/19/15474/tabs/YOKOGAWA_SUSTAINABILITY_REPORT_2022.pdf</a>			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	7.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員同士が感謝・称賛を贈り合い、受領ポイントはUNICEFなどの支援団体に寄付する仕組み。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.8	%

■ 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	食堂のメニュー、弁当は全てカロリーを記載。カロリーの記録媒体としてアプリの提供をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.2	%

■ 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	仲間と一緒に健康について考えるきっかけとして、チーム制のウォーキングイベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.1	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.7	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2015年度初めの社内調査で、「1日30分以上の運動週2回以上」/「歩行相当1日1時間以上」の取り組み率各々31.3%/41.4%と低いものであった。2015年度からの健康増進プログラムで漸増し2019年度31.8%/47.8%になったが、コロナ禍とそれによるプログラム中止で2020年度30.0%/30.8%まで低下した。
	施策実施結果	コロナ禍中はエクササイズ動画配信。また、2022年度5月からは職場や経営層からの推進を組み込んだ新たな健康増進プログラムを開始。事業部対抗のウォーキング大会（参加率は7.6%）などを実施した。
効果検証結果	新型コロナ感染症対策としての行動制限の緩和もあるであろうが、運動の奨励を継続したこともあり、2022年度は「1日30分以上の運動週2回以上」/「歩行相当1日1時間以上」の取り組み率は各々39.1%/34.5%と改善が認められた。今後も健康増進プログラムの中で運動奨励に取り組み、さらなる改善を実現したい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員数増加下での必要性、ストレスチェックでの高ストレス者率「女性>男性」の現状、健康増進プログラム中での女性からの聴取、関連会社での同課題に関するセミナー参加者の反響の大きさ、から本課題に取り組む必要性を把握。2019年度は女性休憩室新設「婦人癌」のE-learning、2020年度からは男性も対象としE-learningを実施してきた。2021年度参加率は男性64%女性70%だった。
	施策実施結果	2022度は「男女のだれもが通る更年期の快適術」というセミナーを実施した。残念ながら当日の参加率は4.1%と低迷した。（その他アーカイブ視聴者あり）
効果検証結果	2020年度から男性も対象とした。ストレスチェックで女性の高ストレス者率が2019年8.3%、以降9.1%、10.4%であったが、2021年度10.4%、2022年度7.7%と改善に転じた。全社的に「女性の健康と仕事」への理解が進んだと捉えている。さらなる改善に資するプログラムと参加者の増加を期している。	

※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：アズビル株式会社

英文名：Azbil Corporation

■加入保険者：a z b i lグループ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

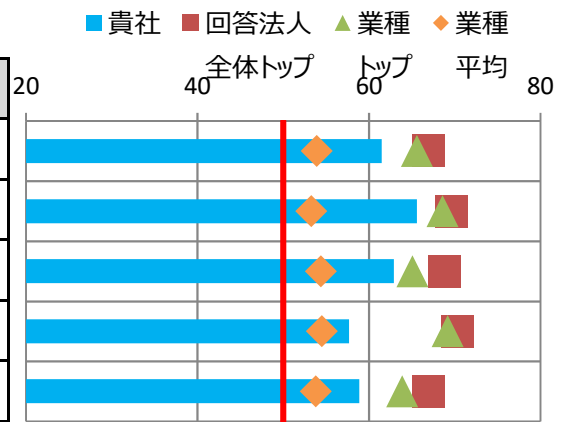
■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.9 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>61.5</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>65.6</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>62.9</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>57.7</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>58.9</b>	66.9	63.9	53.8



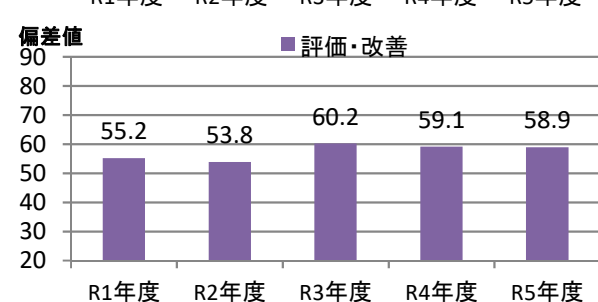
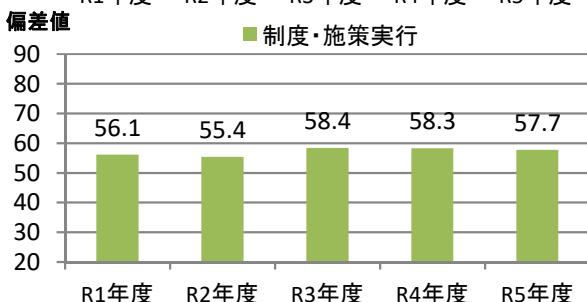
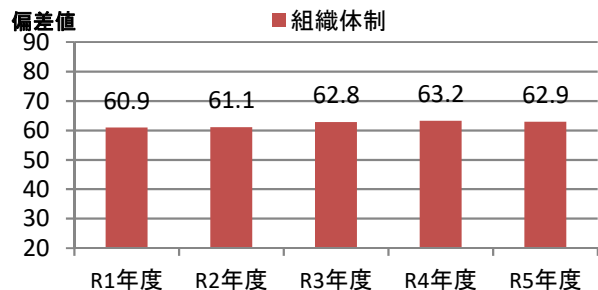
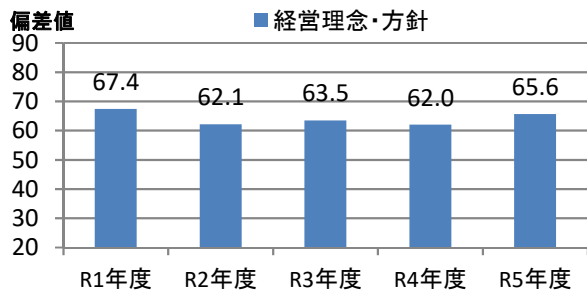
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

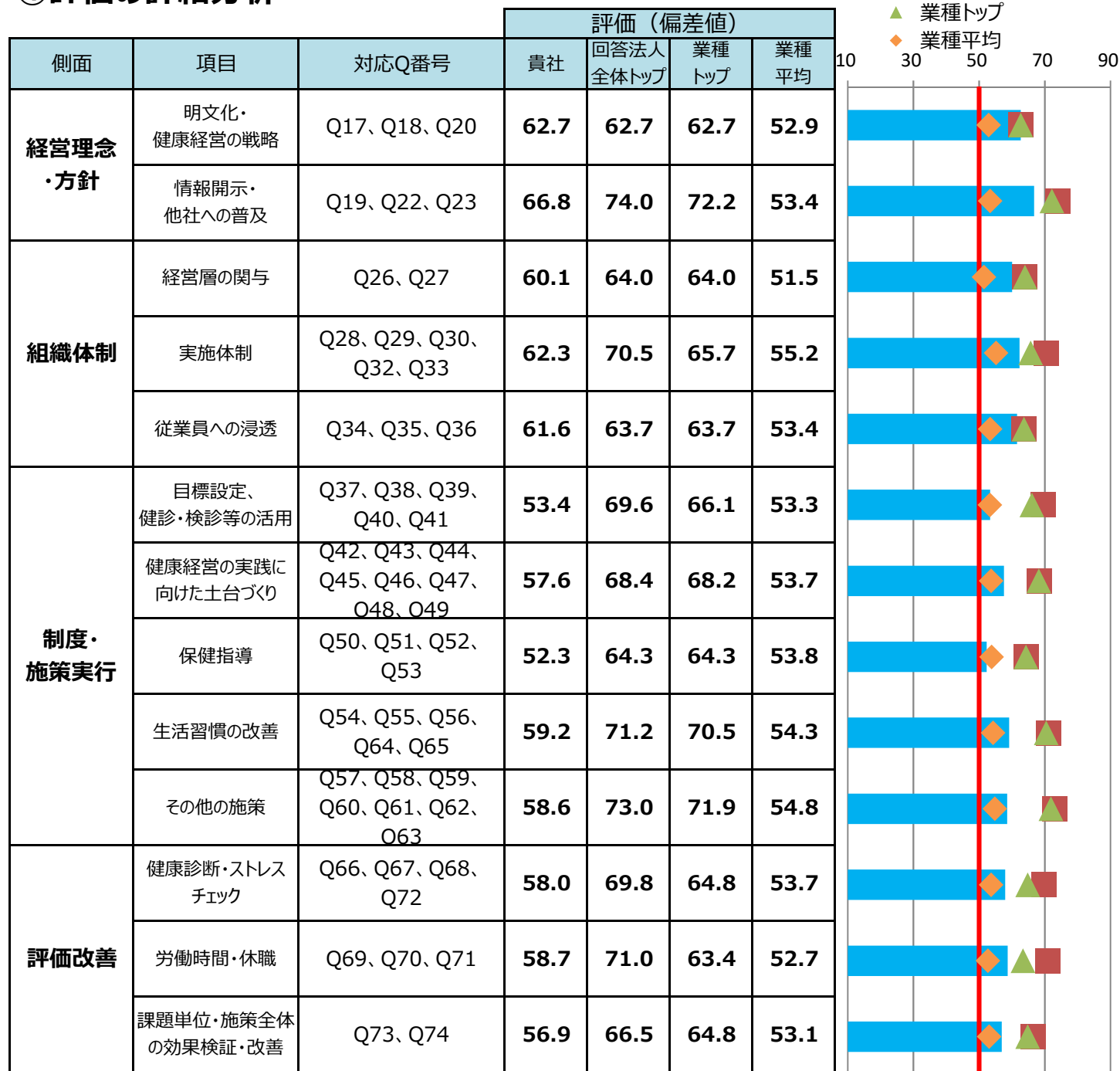
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301～350位	601～650位	251～300位	451～500位	451～500位
総合評価	60.2	58.1(↓2.1)	61.4(↑3.3)	60.6(↓0.8)	61.5(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社の平均年齢が年々高くなっていることもあり、社員が健康で生き生きと働きやすい職場環境をつくり、疾病起因や長期休業者の離職率を低減させ、アブセンティーズムの改善をはかり、社員の生産性を高めることを、健康経営で解決したい課題と位置付けている。
	健康経営の実施により期待する効果	会社とそこで働く社員が協働し、快適で働きやすい職場環境づくり、心身の健康づくりに積極的に取り組むことにより、疾病起因や長期休業者の離職率を低減させ、アブセンティーズムの改善、社員の生産性が向上されることを期待する。具体的な効果指標として、メンタルヘルス不調による長期休業数（前年度継続は除く）は2022年度は56名だったが、2023年度までに年間30名以下まで減少することを目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 高齢化、労働人口の減少等の環境の中で、優秀な人材を確保することがますます難しくなっているため、社員が生産性を最大限発揮できる環境を整備し、また健康で長く働けるよう健康増進を支援し、人材の定着を図ることを、健康経営で解決したい課題と位置付けている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて、社員の健康増進、ワークライフバランス向上等をはかり、仕事の生産性向上、ひいては顧客満足度の向上や企業理念の実現、人材の定着につながることを期待している。具体的な効果指標として、社員満足度調査において「azbilグループで働くことに満足している社員」の比率を2022年度は58%だったが、2030年までに65%以上とすることをazbilグループSDGs目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.azbil.com/jp/csr/basic/health_care.html">https://www.azbil.com/jp/csr/basic/health_care.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.azbil.com/jp/csr/basic/health_care.html">https://www.azbil.com/jp/csr/basic/health_care.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.azbil.com/jp/csr/basic/health_care.html">https://www.azbil.com/jp/csr/basic/health_care.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.azbil.com/jp/csr/basic/health_care.html">https://www.azbil.com/jp/csr/basic/health_care.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	回	21	回

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士が仮想通貨を使って感謝を送りあう仕組みを内製化で構築、2022年度は一部の部署が				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 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	スマホアプリを通じて食生活の改善と栄養士による指導を行える食生活改善のプログラムを導入した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.7	%

■ 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	衛生週間にあわせて1年に1度、転倒事故防止のための体力測定を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.9	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	社員の多くがPC作業やデスクワークを行っており、プレゼンティーズムの主要な原因となっている「肩こり」「頭痛」「腰痛」などへの対策が必要である。
	施策実施結果	肩こりや腰痛等の対策を行うために、スマホを通じて個々人の症状に応じたストレッチ等を提案してくれるアプリを利用した。オンラインセミナー後にアプリへの利用登録を促し、年度内に194名がアプリを利用した。
効果検証結果	介入後（6か月後）のアンケート調査では、心身の不調を感じる従業員の減少が見られ、プレゼンティーズムの原因となる症状を感じる日数の減少（19.1日→17.1日）が見られた。特に、肩こりについては症状を感じる社員の減少が見られた（58→51名）。運動習慣としては、週に4～7日運動する社員が6%増加。全く運動しない社員が19%減少した。	
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	肺がん検診、胃がん検診、大腸がん検診（それぞれ90～99%）と比べて、以前から乳がん検診と子宮頸がん検診の受診率が低いことが課題であった（それぞれ60%台）。事業所ごとに受診率を調査したところ、定期健康診断と一緒に受診できる事業所で受診率が高く、別々で予約して受診しなければいけない事業所で受診率が低い傾向がみられた。
	施策実施結果	従来は健康診断と婦人科健診を別々で実施していた事業所においても、希望者に対して健康診断と同時に受けられるよう、実施方法を見直した。また、一部の事業所では婦人科健診のセミナーを実施した。
効果検証結果	2022年度は乳がん検診の受診率（40歳以上）が79%、子宮頸がん検診の受診率（全年齢）が70%と、前年度よりも改善が見られ、事業所ごとの受診率の差も少なくなった。ただ、子宮頸がん検診については20～30代の受診率が相対的に低いことがわかり、若年層向けの教育や啓発活動が必要と思われた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社堀場製作所

英文名：HORIBA,Ltd.

■加入保険者：堀場製作所健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

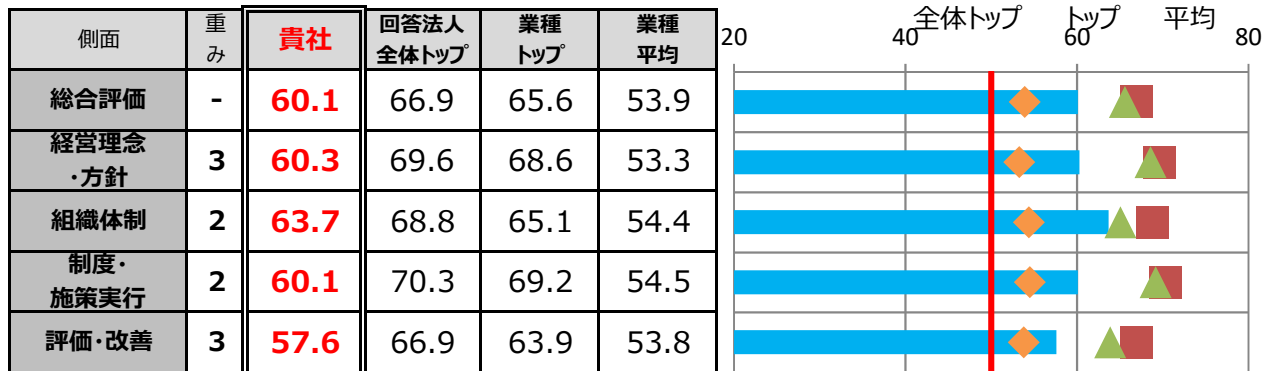
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.1** ↓0.1 (前回偏差値 60.2)

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

②評価の内訳



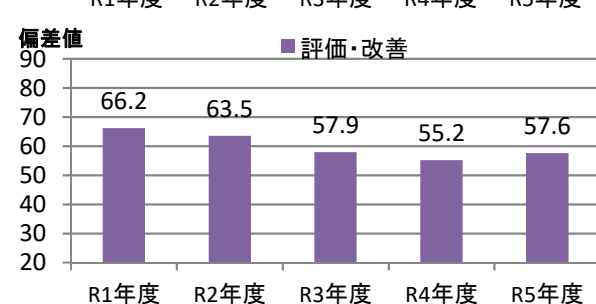
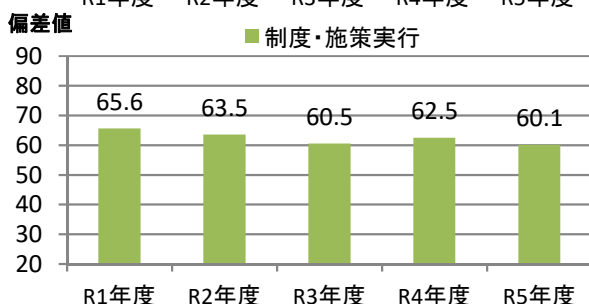
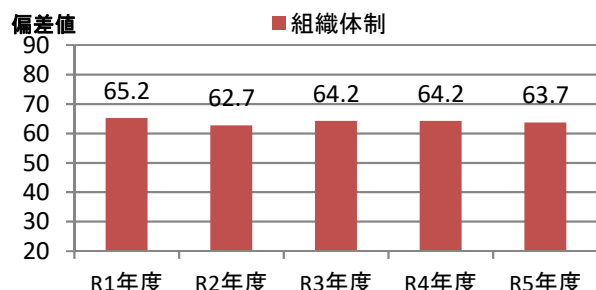
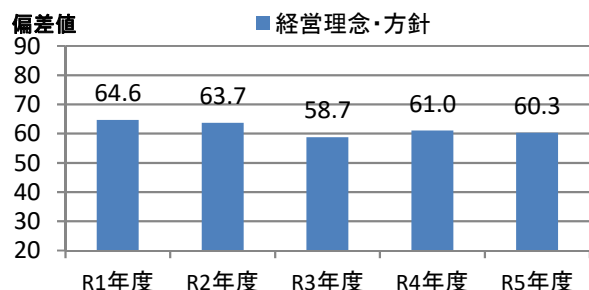
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

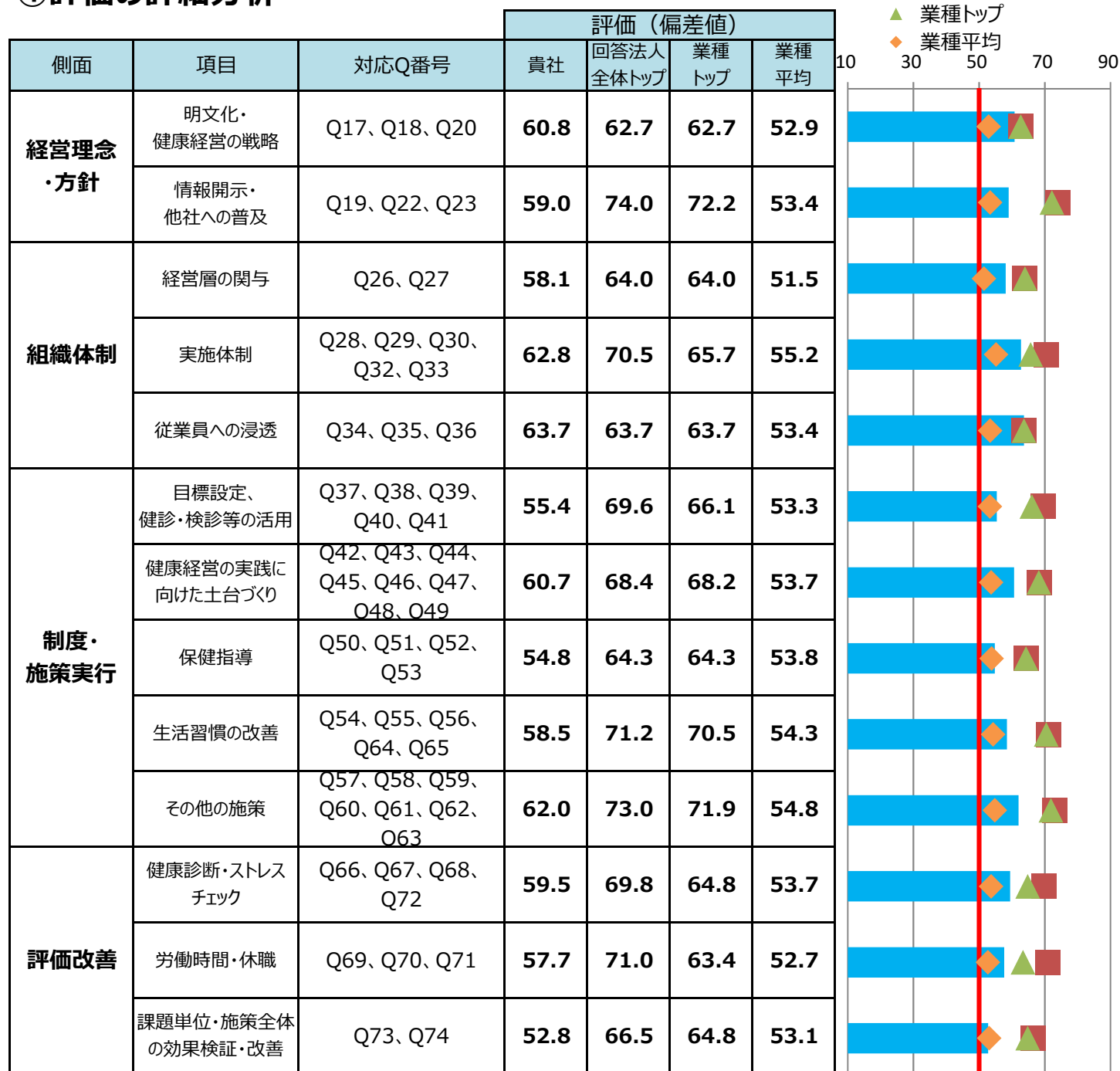
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	101~150位	401~450位	501~550位	601~650位
総合評価	65.4	63.4(↓2.0)	59.9(↓3.5)	60.2(↑0.3)	60.1(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>HORIBAでは、従業員をかけがえのない大切な財産と考え「人財」と表現している。当社グループでは、社是「おもしろおかしく」のもと、個々の個性・才能を最大限に引き出す取り組みを続けてきた。これからもHORIBA独自の人財戦略を通じて、社是「おもしろおかしく」を具現化し、一人ひとりがより強く輝く仕組みを構築することが、最も大事だと考える。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>HORIBAの社是「おもしろおかしく」は、人生のもっとも活動的な時期を費やす「会社での日常」にやりがいとチャレンジ精神を持って取り組むことで、実り多い人生にすることができるとおもいが込められている。おもしろおかしくを体現するためには、従業員の心身の健康が最も大切と考えて、健康経営の取り組みを進めている。おもしろおかしくの実現は、ワークエンゲージメントを高めることにもつながるものと考えている。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>コロナ禍により、個々の行動や企業活動に、制限がかかる中で、心身の健康の大切さをあらためて実感した。そのような中、従業員が健康な状態で働ける環境を作ることが、企業の果たすべき役割である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康でいきいきと働くことで、従業員は社是「おもしろおかしく」を体現することができ、企業業績がアップする。医用計測機器を提供するHORIBAでは、ビジネスを通じて、社会に貢献ができる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Social_Responsibility/Social/Health_and_Productivity/Health_and_Productivity_Management.pdf">https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Social_Responsibility/Social/Health_and_Productivity/Health_and_Productivity_Management.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
URL	<a href="https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Social_Responsibility/Social/Health_and_Productivity/Report_of_Mental_and_Physical_Health_2022.pdf">https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Social_Responsibility/Social/Health_and_Productivity/Report_of_Mental_and_Physical_Health_2022.pdf</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
URL	<a href="https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Social_Responsibility/Social/Health_and_Productivity/Report_of_Mental_and_Physical_Health_2022.pdf">https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Social_Responsibility/Social/Health_and_Productivity/Report_of_Mental_and_Physical_Health_2022.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	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	19.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	コミュニケーションを活性化する目的で、日々の感謝や称賛をポイント付きカードにして送る取り組みをし				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.1	%

■ 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	産業保健スタッフ、会社、組合、食堂業者等で給食委員会を組成し、食を通じた健康管理を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣の定着促進を中心とする全社活動「ヘルスアップチャレンジ」の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	60.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ストレスチェックの結果及び社内でも実施した就業に関するアンケートの結果から、「上司と部下の関係」や「職場のコミュニケーション」等に課題が見つかった。業務に必要な情報の共有をはじめ、日々の報告や連絡などにも悪影響を及ぼしている可能性があるため、改善が必要である。
	施策実施結果	ストレスチェックの結果等から、早急に職場環境改善が必要な部署のチームリーダーを対象とした「コミュニケーション研修」を行った。
効果検証結果	研修受講者に対し、受講後アンケートを実施した結果、「研修満足度」の平均値は4.6点（6段階評価・最高が6点）、「継続受講したい」の平均値は7点（10段階評価・最高が10点）となった。コミュニケーションに関する気付きや自分自身のコミュニケーションスタイルを振り返るきっかけとなった、との意見が多く出た。また、同研修の他、チーム内のコミュニケーション改善を目的としたワークショップを計画している。	
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	健康保険組合が算出している特定保健指導対象者数の推移から、近年、対象者が減っていない状況である。また、健診委託先から事業所に提供される階層化、及び喫煙状況のデータから、特定保健指導（特に積極的支援）対象者のうち、喫煙によるリスクを保有する者が半数近くいることも分かった。健康保険組合の特定保健指導実施率を上げる取り組みと並行して、事業所では特定保健指導対象者数を増やさない取組みも必要であると考えた。
	施策実施結果	2022年に健康管理システムを導入し、健診結果から保健指導対象者の優先順位付けを検討。35歳～39歳の健診結果から、特定保健指導と同基準で対象者を抽出し、産業保健スタッフによる保健指導面談を実施した。
効果検証結果	ヘルスアップチャレンジの実施期間にあわせて保健指導を開始したことで、同活動への参加と、健康診断結果の改善に向けた生活改善への動機づけができた。喫煙者には禁煙指導を同時に行い、グループ全体の喫煙率低減の取組みにも位置づけることができた。今後は、40歳未満の予防に注力した保健指導を強化し、特定保健指導対象者を増やさない取組みの継続が必要である。今後は健康管理システムを十分活用し、効果分析を行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アドバンテスト

英文名：Advantest Corporation

■加入保険者：アドバンテスト健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

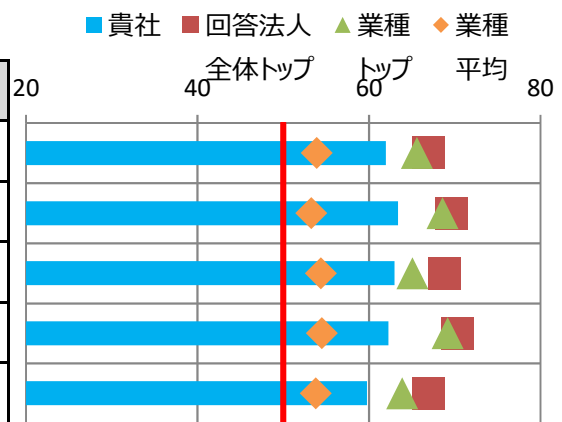
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↓0.5 (前回偏差値 62.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>62.0</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>63.4</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.0</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>62.3</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>59.8</b>	66.9	63.9	53.8



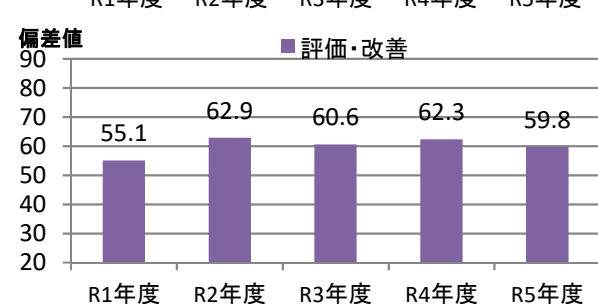
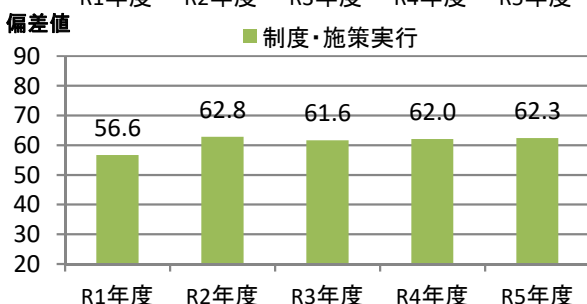
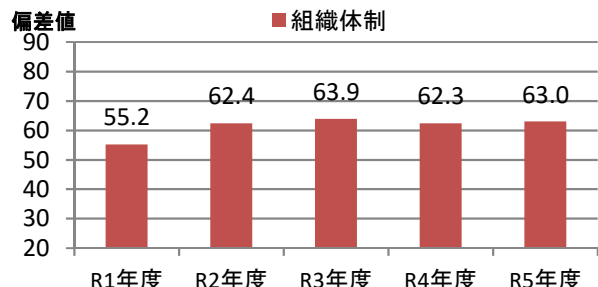
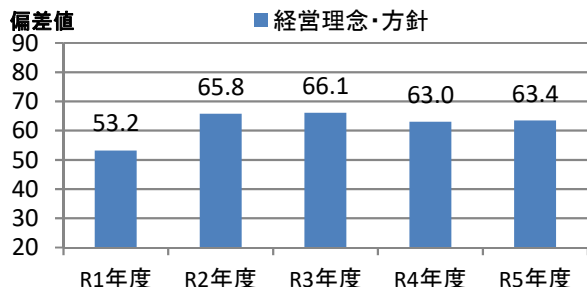
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

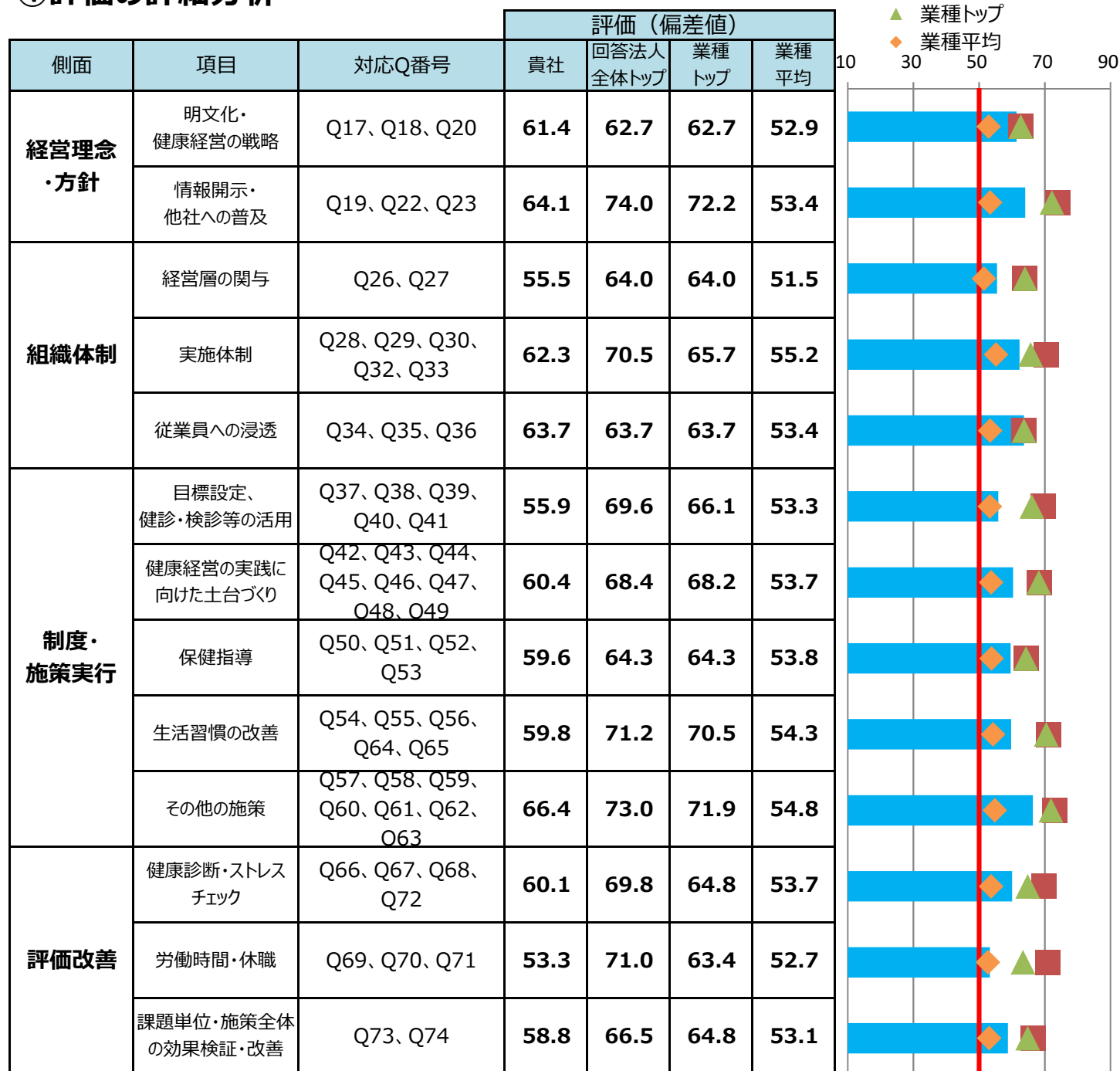
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	51~100位	51~100位	201~250位	351~400位
総合評価	54.9	63.7(↑8.8)	63.1(↓0.6)	62.5(↓0.6)	62.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社が目指す姿（業績目標達成、社会貢献、従業員満足）を実現するためには、健康で生き活きと働けるようワークライフバランスを推進し、生産性をグループ全体で向上させることが不可欠である。特定の従業員が過重労働になる傾向は相応に存在する他、テレワーク推進時に従業員の心身の不調に気づきにくいことが課題であり、テレワークの推進を図りつつ、従業員の生産低下を防ぐ取り組みと両立をはかることが求められる。
	健康経営の実施により期待する効果	グループとして、システムでの管理や部署別の時間外勤務実態の把握、共有により従業員の労働時間の縮減と有給休暇の取得推進すると共に、健康増進アプリやオンラインでのコミュニケーション推進により健康で生き活きと働けるようワークライフバランスを推進し、平均時間外労働時間を毎月20時間以下に減少させながら、生産性向上との両立を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.advantest.com/ja/sustainability/society/hpm.html">https://www.advantest.com/ja/sustainability/society/hpm.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.advantest.com/ja/about/pdf/J_all_IAR2021.pdf">https://www.advantest.com/ja/about/pdf/J_all_IAR2021.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社内で掲げているコアバリューに基づき、社員同士が表彰したいと思う人物を推薦し表彰する				
(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	11.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事メニュー、カロリーを記録できる健康増進アプリを導入。生活習慣改善者に栄養管理者と面接を実施				
(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	23.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進アプリ QOLismによる健康サポート				
(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	23.3	%

■ 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	5.0	%
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	63.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.9	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランス推進について一定の成果が挙げられている一方、リモートワークの取り組みの広がり等により従業員の働き方が変化している。特定の従業員が過重労働になる傾向や心身の不調の兆候に気づきにくい。 残業時間の抑制とコミュニケーションの高度化をはかることで、メンタル不調者の減少および生産性向上を推進していくことが課題である。
	効果検証結果	月平均時間外勤務時間については、2020年度16時間、2021年度22時間、2022年度21.8時間と前年度比改善 メンタルヘルス不調者数は2021年度(30人)→2022年度(26人)と前年度比改善
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社は55歳前後を境に生活習慣病を発症する割合が高く、現在最も人数の多い40~55歳の社員が同様の傾向を辿った場合、将来に渡り組織としてのパフォーマンスを維持することが難しいと課題認識している。特定保健指導実施率の向上を図るとともに、健康リスクが判明した方には速やかに健康管理室（産業医・医療専門職）がフォロー（二次検診等受診勧奨）する体制をとることが課題である。
	効果検証結果	・二次検診受診率が前年度比上昇（55.6→60.8%） ・特定保健指導実施率が前年度比上昇（75.0→76.0%）
	効果検証結果	二次検診受診率は受診勧奨をおよび健康増進アプリ等のオンライン対応強化したことが、従業員のヘルスリテラシー向上に起因したと考察。引き続き、さらなる受診率向上に向けて取り組みたい。 健康管理室および健保組合による特定保健指導や補助金の交付等を両輪で実施した当社のトータルの対策の成果としての特定保健指導実施率については引き続き高い水準を維持、改善を目指したい。

※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：日置電機株式会社

英文名：HIOKI E.E CORPORATION

■加入保険者：日本金型工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

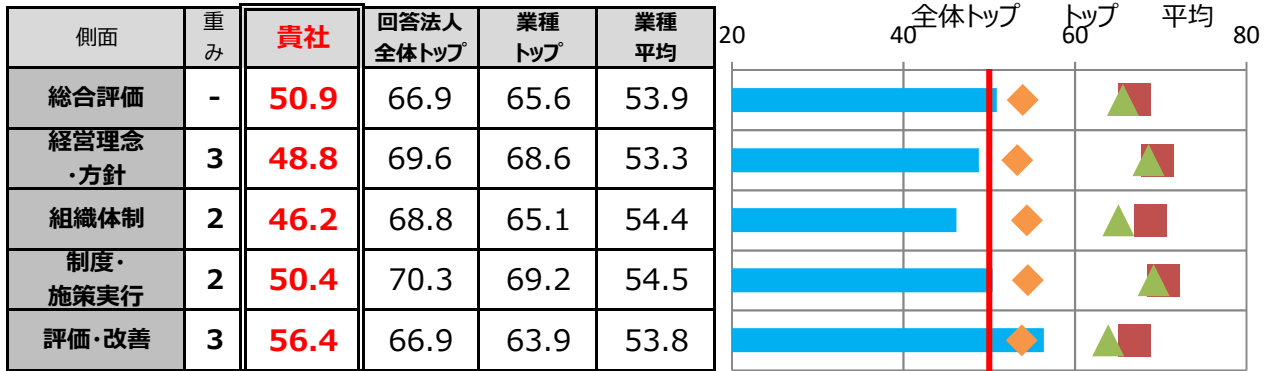
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.9** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



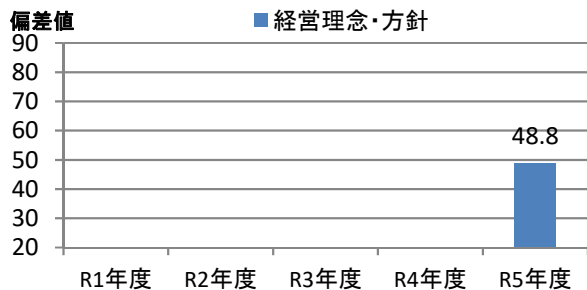
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

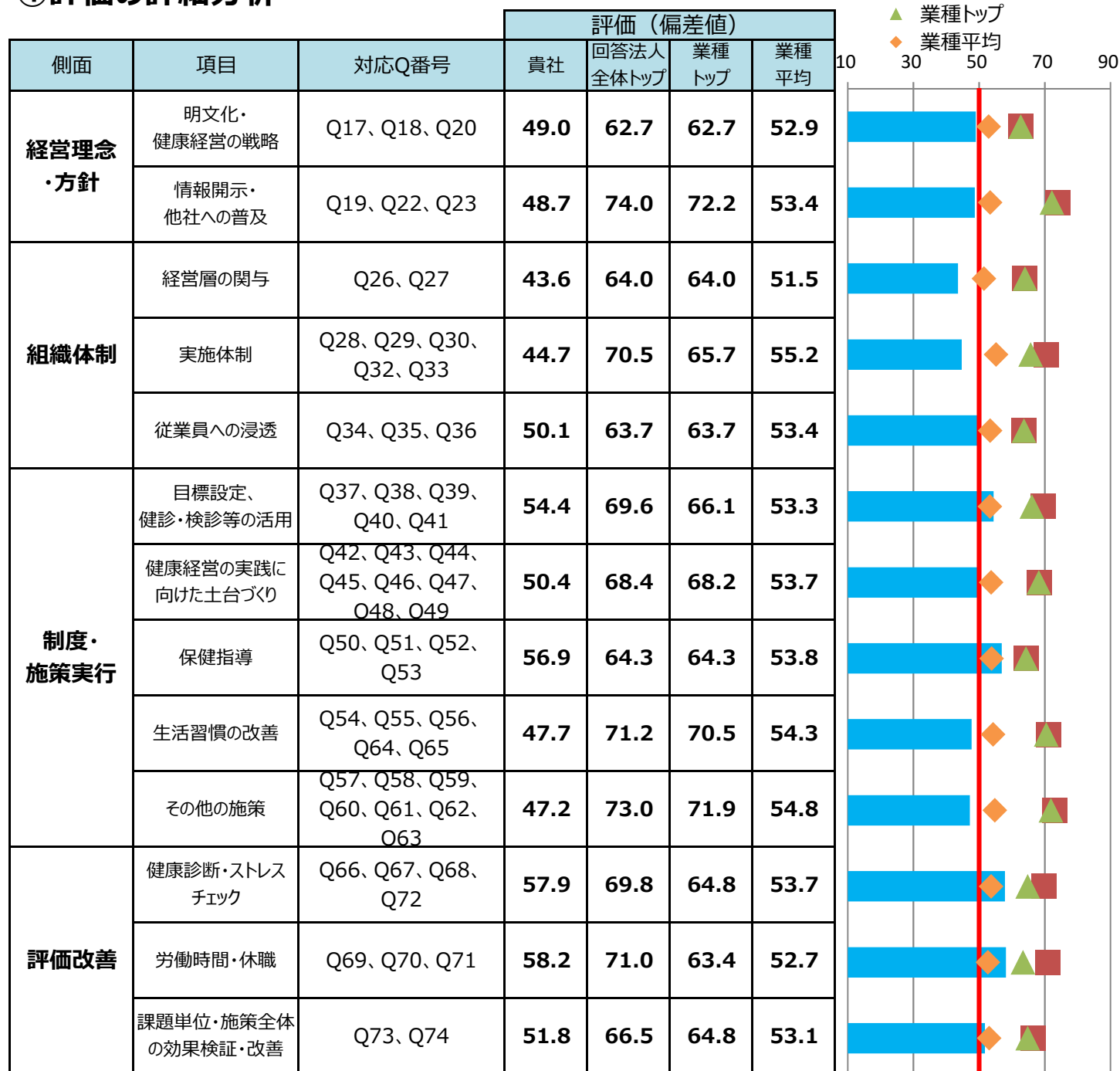
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1701~1750位
総合評価	-	-	-	-	50.9(-)
【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 問診健康調査票から生活習慣改善に対して健康意識が低い従業員の割合が高く、特に運動習慣がない者の割合が多い。健康意識を高め、健康行動につな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	従業員一人ひとりが自分の健康に関心を持ち、不健康や疾病を予防することで個人の能力を発揮し、生産性低下を防止することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 職場の一体感(ソーシャルキャピタル)は、全国平均より高いが、個人のワークエンゲージメントは全国平均である。従業員が仕事にやりがいを持ち、いきいきと働け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	従業員が仕事にやりがいを持ちいきいきと働くことができれば、心身の健康にもつながり、仕事にも主体的に取り組むことができ従業員のパフォーマンス向上につながることを期待している。具体的な指標として、個人のワークエンゲージメント平均得点2.5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	<a href="https://www.hioki.co.jp/jp/csr/society/employees/">https://www.hioki.co.jp/jp/csr/society/employees/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.hioki.co.jp/jp/csr/society/employees/">https://www.hioki.co.jp/jp/csr/society/employees/</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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>12</b>	回	<b>1</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>24.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>99.5</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	HIOKI祭りをとおして社員間のコミュニケーション推進と一体感、地域への感謝や社会貢献もかねて				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>91.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>80.0</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	昼食時に社内レストランで野菜摂取量測定イベント開催、食生活の振り返りと野菜適正摂取量やサキベジの推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>96.2</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>61.1</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合とコラボ企画でチャレンジウォーキングを推奨し抽選で賞品を提供、アプリで歩数ランキングが見える				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>96.2</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>14.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	<b>100.0</b>	%
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	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	問診健康調査票から肩こり・腰痛の自覚症状がある者の割合が高い結果がみられた。生産性の低下に影響を与えていることが考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	ストレッチや肩こり予防のWEB健康セミナーを実施した。自覚症状を有する者のうちセミナー受講者は43%の結果であった。
	効果検証結果	現時点では、実施後の全問診集計結果等はでていないが、定性的な効果も把握するため、肩こり・腰痛セミナー受講者に対して受講後の効果（効果や行動）のアンケートをとった。全員がデスクワーク姿勢への意識、肩こり体操の実践などへの健康意識や健康行動につながっており、健康意識や行動への向上がみられた。今後SPQの従業員調査結果でプレゼンティーズムも把握していく。
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：シスメックス株式会社

英文名：Sysmex Corporation

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

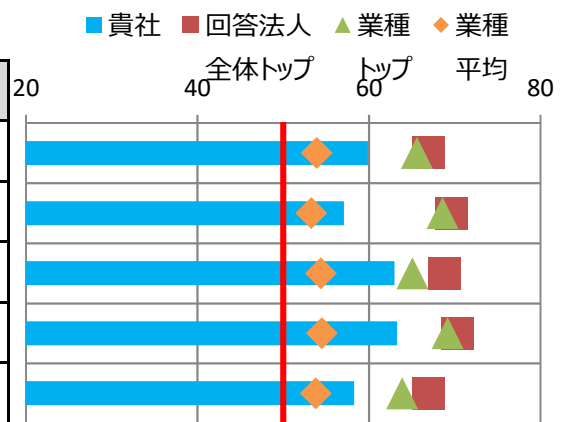
■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.9** ↑1.2 (前回偏差値 58.7)

※「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	-	<b>59.9</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>57.1</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.0</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>63.3</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>58.3</b>	66.9	63.9	53.8



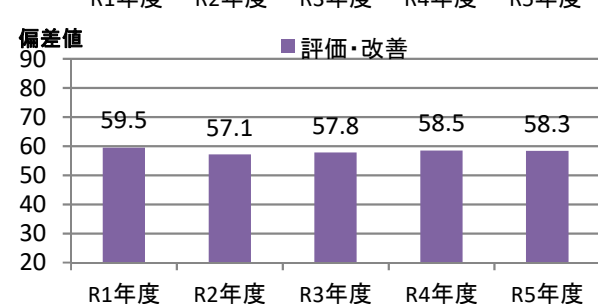
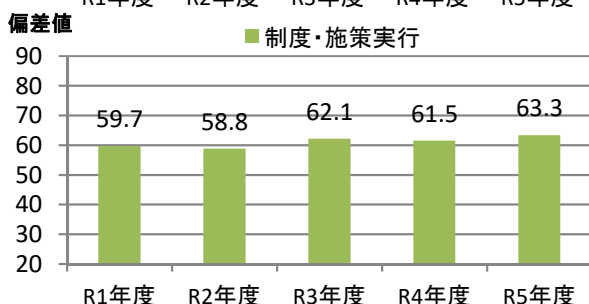
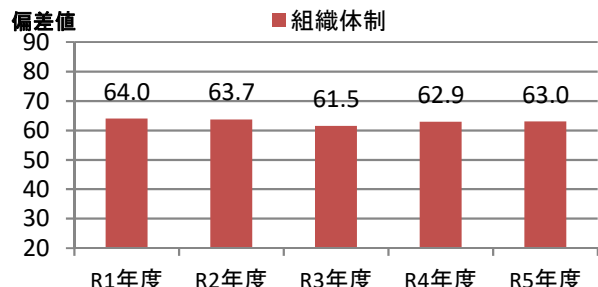
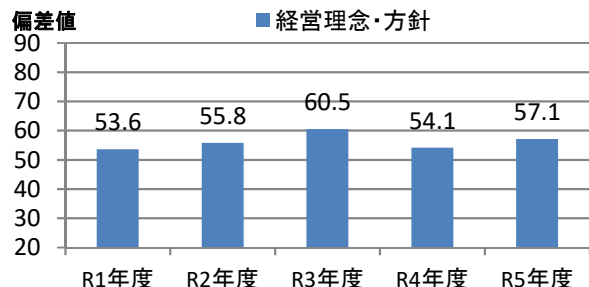
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

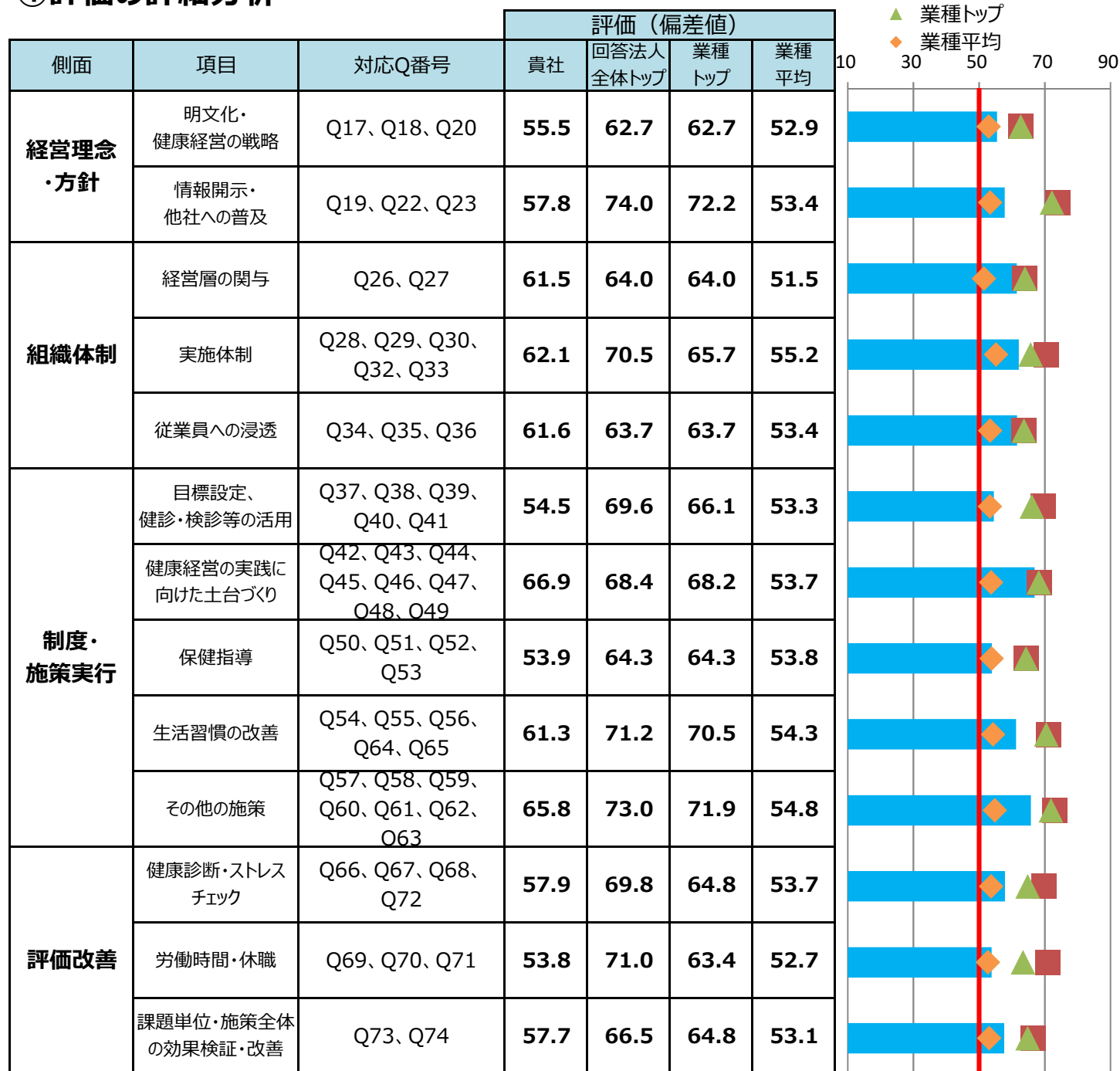
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	551~600位	351~400位	651~700位	651~700位
総合評価	58.7	58.4(↓0.3)	60.2(↑1.8)	58.7(↓1.5)	59.9(↑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	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>労働安全衛生、心身の健康などの重要な課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークエンゲージメントの向上(75%以上の好意的回答を目標)</li> <li>・労働安全衛生の確保(職場環境のみならず感染症対策も含む)</li> <li>・心身の健康(継続的な施策実施と対策) ・早期発見・治療(ゼロ次～三次予防)</li> <li>・生活習慣病対策(保健指導)</li> <li>・両立支援(ワークライフバランスを可能とする働き方や教育啓蒙)</li> <li>・ヘルスケアで新たな価値提供(社会に役立つ製品サービスを提供)</li> </ul>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>ヘルスケアのリーディングカンパニーとして、従業員が心身ともに充実した人生を過ごすための健康経営を推進し、世界中に「安心」を提供する。</p> <p>具体的に実行していくことは、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の多様性を尊重し、すべての従業員が能力を発揮できる社内環境・体制の実現</li> <li>・従業員の心身の健康をサポートし、安心して働ける職場環境の実現</li> <li>・ヘルスケアカンパニーとして、健やかで喜びに満ちた世界、持続可能な社会の実現</li> </ul>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.sysmex.co.jp/csr/report/index.html">https://www.sysmex.co.jp/csr/report/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社内ブログでの従業員への情報提供、チャットアプリによる普段からのコミュニケーションを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(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	事業所別に管理栄養士を含めた食堂委員会を実施。従業員だけではなく外部の人も利用できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	会社配布携帯の万歩計機能を活用し、目標達成者に景品が配布される健保施策に参加(コラボヘルス)				
(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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.4	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.2	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	法定以上の健康診断内容の拡充し健診受診率は100%を継続、医療費補助制度なども導入済み。またワークスペースの再整備やCOVID社内PCR実施体制を整備し、行動基準等の社内の感染防止対策を継続実施し、環境面の整備はできているもの、健診後フォローが40%程度に留まり、特定保健指導の被保険者受診率なども低迷が続いていることから、より心身の健康の予防・増進活動を推進できる体制の整備を急いだ。
	施策実施結果	国内関係会社を含めた中央安全衛生委員会の役割を再整備するように産業保健スタッフ配置の増強を検討、2023年から活動を強化できるよう体制整備した（役割の再整備、採用活動など）。
効果検証結果	国内関係会社を含め、職種ごとに健康相談窓口を設けた体制に整備し活動を推進している段階。健診二次検査のフォロー状況は今後評価されるため現在は検証できないが、健康相談の実施状況は増加。また中央安全衛生委員会を中心に化学物質対策の情報共有や法的対応の進捗確認や社内セミナーなどを進めており、エンゲージメントサーベイにて「安心・安全」に80%が好意的回答している状況が継続している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	人的資本情報を共有化し、可視化・改善を行っていく事で人的資本価値の向上を図る方針。総労働時間の目標を1,950時間と定め、働き方制度の導入・時間管理教育などを継続している。年間有給消化率は継続して65%を超えているが、管理職を中心に勤務時間の大幅な短縮には繋がっていない。JOB型人事制度の導入やエンゲージメントを高めるようマッチング配属やジョブの社内公募制度などを平行して展開している。
	施策実施結果	自宅やサテライトオフィスなど働く場所の選択や、コアタイムなしのフレックスを活用した勤務時間を自律的・計画的に選択するスマートワークを活用推進を継続しており、70%超の者が制度を利用している。
効果検証結果	営業利益・人員数・休業者状況・離職率・エンゲージメントサーベイ結果（2022年57%好意的回答）などを部門別に確認しながら、負荷価値生産性指標を賞与支給に反映する基準を設定した（2022年度：一般職層114%、管理専門職層103.7%）。総労働時間は2022年度は2020時間（前年比14時間の減）に改善するも、目標達成には至らず、継続して効率を意識した働き方を推奨する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：古河電池株式会社

英文名：The Furukawa Battery CO., LTD.

■加入保険者：古河電池健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

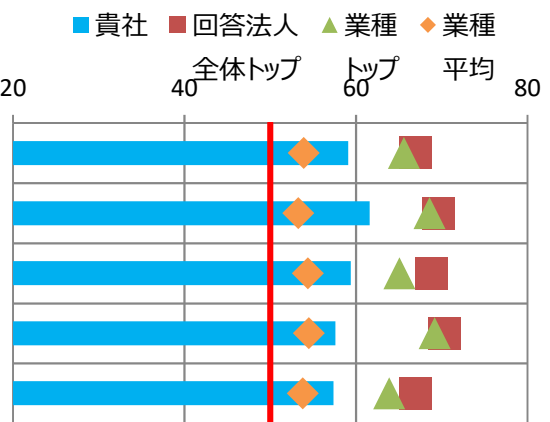
■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.1** ↑1.3 (前回偏差値 57.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>59.1</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>61.6</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>59.4</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>57.6</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>57.4</b>	66.9	63.9	53.8



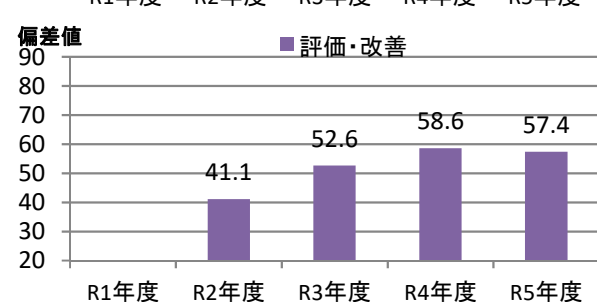
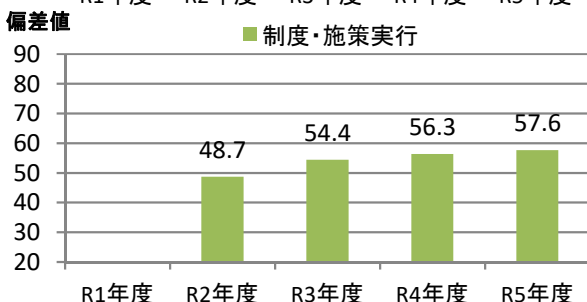
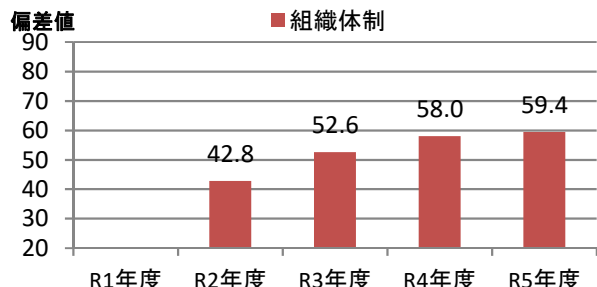
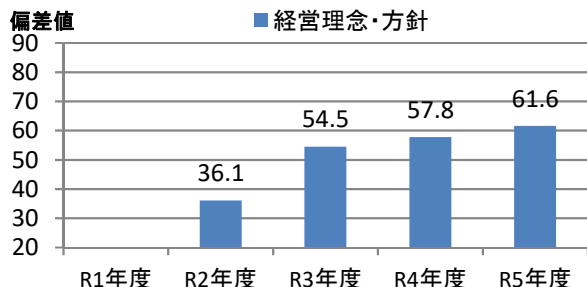
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

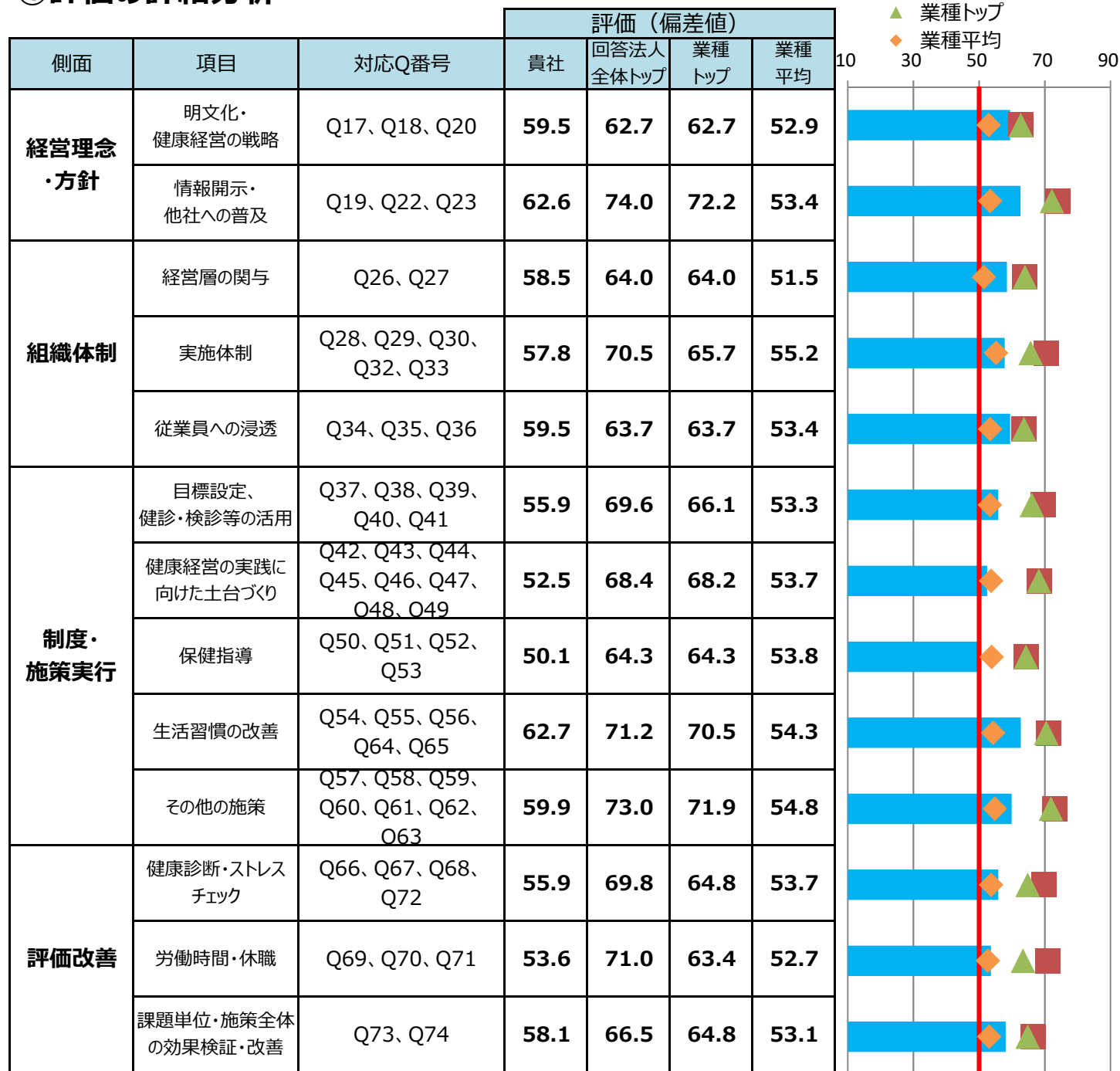
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2001~2050位	1101~1150位	751~800位	701~750位
総合評価	-	41.5(-)	53.5(↑12.0)	57.8(↑4.3)	59.1(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康が企業運営における重要な基盤であるとの認識のもと、健康面という観点から社員の業務パフォーマンスをいかに向上させることができるかということが、事業活動の推進ならびに、企業の継続的な発展を支えていく上で、重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「安全と健康が何よりも優先される」という文化を企業風土として定着させ、生活習慣病などの健康面の障害や、メンタルヘルス面などの働きがいの面による業務パフォーマンス低下の改善に期待している。健康経営の管理指標として、運動習慣者比率40%以上、喫煙率20%以下、睡眠により十分な休養が取れている比率67%以上、適正体重維持者率60%以上などを目標としている。
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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/csr/social/health2.html">https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/csr/social/health2.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/csr/social/health2.html">https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/csr/social/health2.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	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	45.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各拠点の地域祭りや地域貢献活動に参加し従業員同士および従業員のご家族との交流を深めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.1	%

■ 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	野菜摂取レベルの見える化のサービスを設置し、従業員の食生活改善につながる意識づけとして実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.7	%

■ 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	階段に一段毎の消費カロリーを表示、階段の利用を促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.9	%

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

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

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	「2の付く日や毎週水曜日は禁煙デー」など喫煙対策を継続的に実施し、2023年3月の一か月間の定時間内禁煙を経て全社敷地内禁煙を周知したが、全社の喫煙率は減少幅は低い状況でした。「循環器疾患」「呼吸器疾患」「がん」をはじめ多くの疾患への影響が課題となっており、喫煙者の健康への意識を組み込むことでアプローチの仕方も変化すると考え、実際の意見を反映が課題となっていた。
	施策実施結果	2023年4月より全社敷地内禁煙とさせて頂いた。また「タバコに関するアンケート」を実施した際に、喫煙者の意見を確認し、禁煙へ興味のある方への卒煙プログラム参加を積極的に働きかけ、参加人数が増加した。
効果検証結果	目的・概要や健康影響を従業員へ繰り返し周知し対策したことで、卒煙者の増加や「受動喫煙」の影響によるリスクの低減を図ることが出来た。それにより2022年度の全社喫煙率は31.0%となり、2020年度より約6%低下となった。また各拠点の喫煙スペースも倉庫などに有効活用することができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	デスクワークを行っている間接部門やコロナ禍によって制度化された在宅勤務の増加による懸念として、「肩こり・腰痛」のリスクが高まると考えており、またそのリスクが高まることによる業務パフォーマンスの生産性低下に対して懸念があった。また同じ環境下でのリフレッシュできる環境や機会が少なかった。
	施策実施結果	アウトリーチ型の健康プログラムを実施し、「肩こり・腰痛」に対するリフレッシュ方法や座りながらでもできるリフレッシュ方法について学ぶことが出来た。
効果検証結果	ハイブリッド形式にて実施をし、各拠点からの参加者があり、あらためて「肩こり・腰痛」に困っている方がいることを確認することが出来た。またプログラムの内容について満足度は5点評価で3.94点となり、内容を改善しながらリフレッシュ方法を学ぶ機会を継続して設けることで、生産性低下の防止につなげていきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通フロンテック株式会社

英文名：Fujitsu Frontech Limited

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

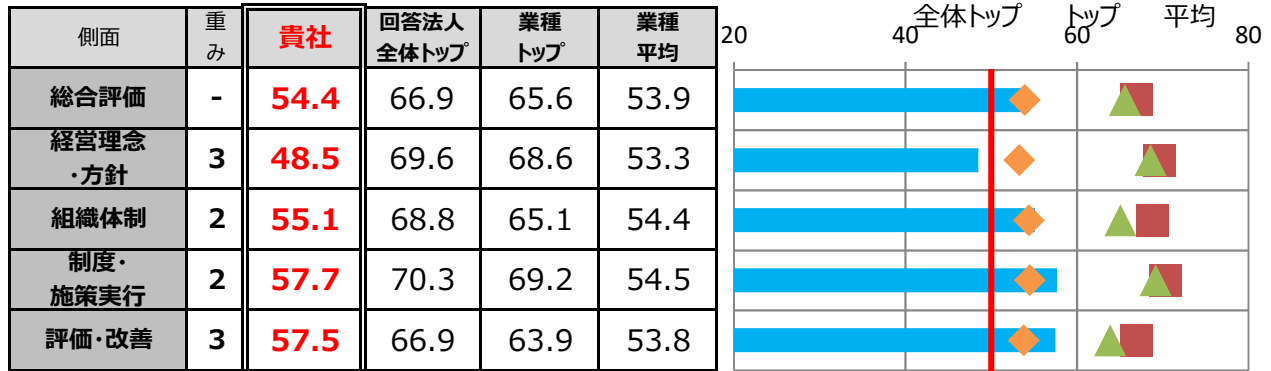
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価：**54.4** ↑0.2 (前回偏差値 54.2)

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

②評価の内訳



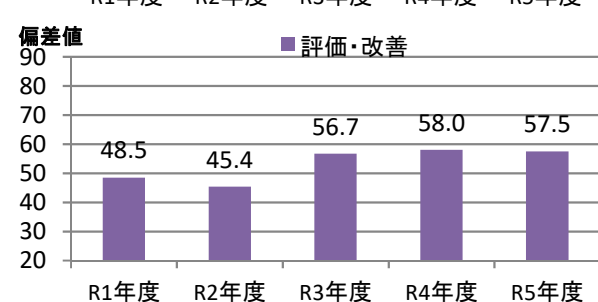
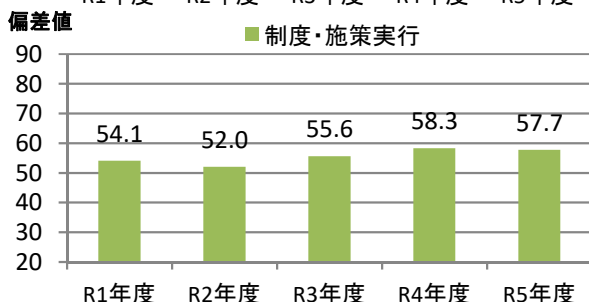
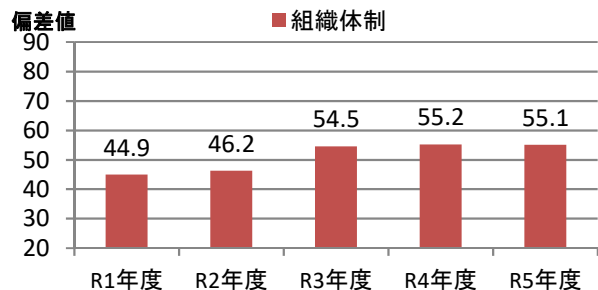
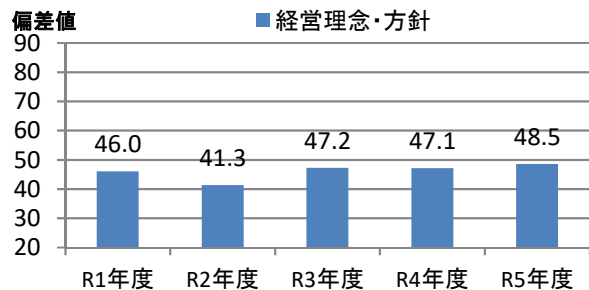
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

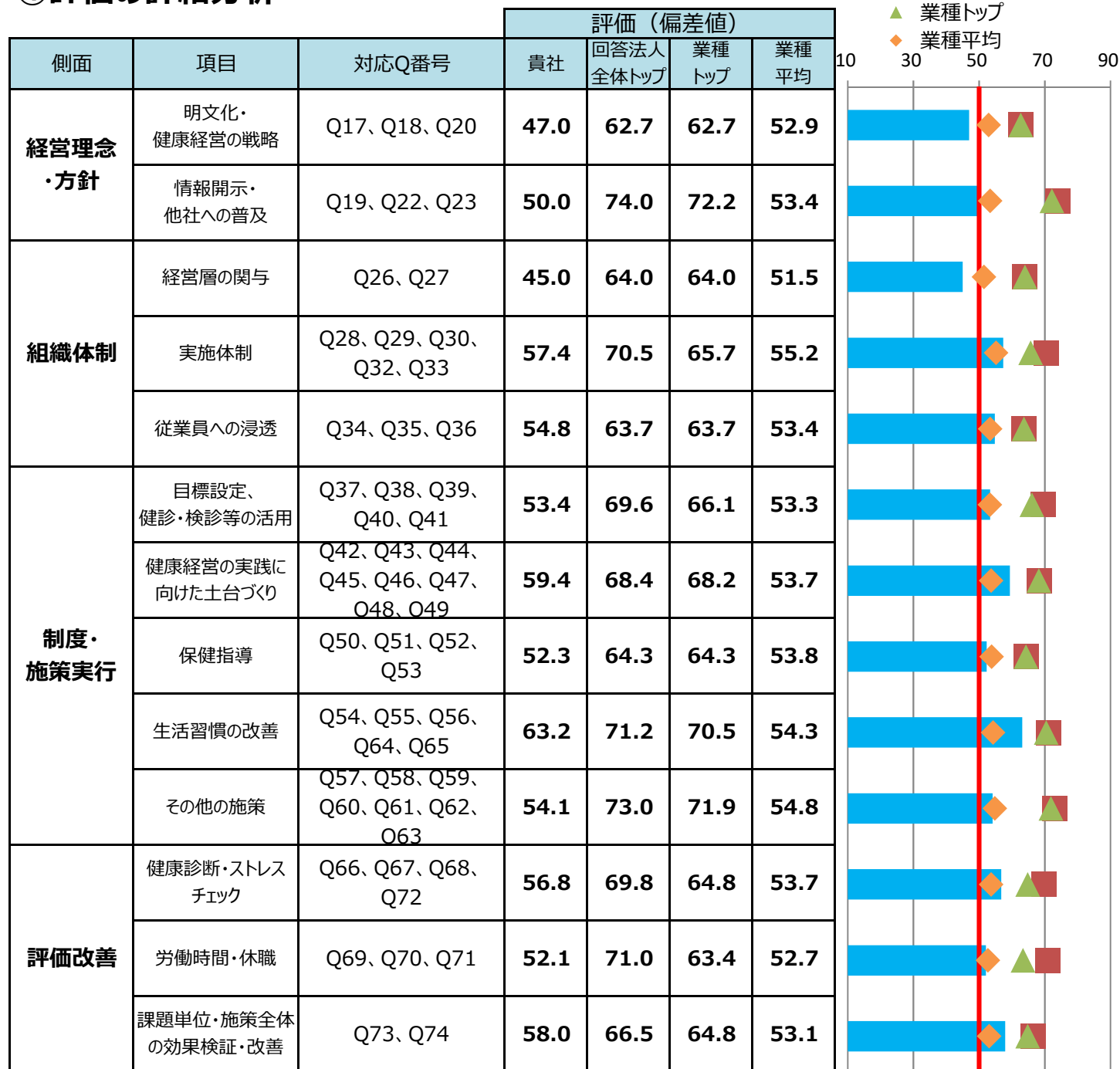
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1701~1750位	1151~1200位	1151~1200位	1201~1250位
総合評価	48.2	45.7(↓2.5)	53.2(↑7.5)	54.2(↑1.0)	54.4(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社のパーパスを制定し、パーパスストーリーを通じて、当社が過去から大切にしてきたこと、未来への志、ステークホルダーへの提供価値を、ストーリー（物語）として理解できるように背景説明しているが、うまく浸透しきれていない。従業員一人ひとりのベクトルを揃え、組織の一体感、生産性の向上を図るのが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりがパーパスやビジョンに共感し、仕事に誇りや夢をもって主体的に働き、エンゲージメントを向上させるためのコミュニケーションの型として、全階層にて1on1ミーティングを実施している。「組織のビジョンや変革テーマ、部下の次なるチャレンジキャリア」などについて、上司と部下で定期的に対話することにより、活性化した職場を目指す。2025年度には実施率50%を達成したい。
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 コロナ禍にあって、急激なテレワークへのシフトを行ったため、職場でのコミュニケーション不足、従業員の運動不足が顕著になり、フィジカル、メンタル両面で何等かの不調を抱える者が増加傾向にある。プレゼンティーズムな状態を解消し、職場の生産性向上を図るのが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメントを測るためのサーベイを年2回行うことで、定点観測を行っている。エンゲージメント向上施策の一環として1on1やストレスチェックを行い、職場環境の改善に注力している。その効果によりストレスチェックにおける高ストレス者の低減を目指している。2023年度中に13%を達成したい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.fujitsu.com/jp/group/frontech/about/sustainability/society/health/">https://www.fujitsu.com/jp/group/frontech/about/sustainability/society/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>22</b>	回	<b>4</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>92.5</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	信頼関係と心理的安全性の醸成を重要と考え、月に1回以上の上司と部下の1on1ミーティングを				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>23.7</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活で改善したい事項をカスタマイズ出来るようにしている。PC版では写真を送付し、カロリー記録できる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>66.3</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	グループで行っているウォーキングイベントに、会社として独自表彰を付け運動習慣醸成に繋げている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>66.3</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>9.5</b>	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	53.8	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	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍における急激なテレワークへのシフトにより、運動不足や食生活の乱れが生じ、影響が若年層にも及んでいる。運動習慣醸成としてウォーキングイベントを定期的で開催しているが、肥満率は微減に止まっている。健康診断結果における高リスク者を中心に精密検査の受診勧告など自身の健康に対する関心を高める取り組みが必要と考える。
	施策実施結果	健保組合主催のウォーキングイベントでは当社独自表彰を加えるなど趣向を凝らし、参加率は64.8% (+6.2%) と増加している。社内にあるジムの機器入替を行って、会員増加による運動習慣醸成を試みている。
効果検証結果	運動習慣については、一定以上あると回答している割合が従来からは増加しつつある。自社の健康スタッフで行っていた特定保健指導を外部委託に切り替え、サポートを手厚くしたことによりメタボ対象者も減少しつつある。更にメタボ予備軍も減少させられるよう特定保健指導を継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	テレワークの増加による対面でのコミュニケーションが減少し、それに伴いコミュニケーションの質も量も不足した状態になっている。コミュニケーション不足は当社のパーパスの浸透を阻害するため、組織の一体感、生産性の向上のためにも解消すべき課題であると考えます。
	施策実施結果	現在実施中の1on1を充実させるため、コツを伝えるセミナーや動画、うまく活用されている事例紹介などのコンテンツを提供して、コミュニケーションの質を高めてもらうようにしている。
効果検証結果	1on1の実施率は開始当時の19.1%に比べ、約5%増の23.7%となった。量を増やしていくと共に、質の向上も併せて目指していく。特に実施率の低い部署については、うまく活用されている事例の紹介や実施が推進できない状況のヒアリングなどのテコ入れを検討していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電子株式会社

英文名：JEOL Ltd.

■加入保険者：日本電子健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

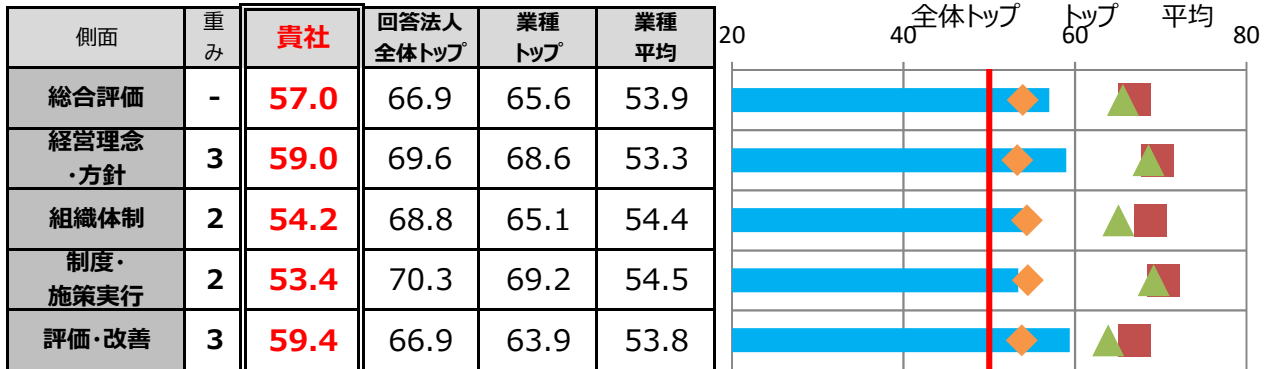
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.0** ↑3.8 (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



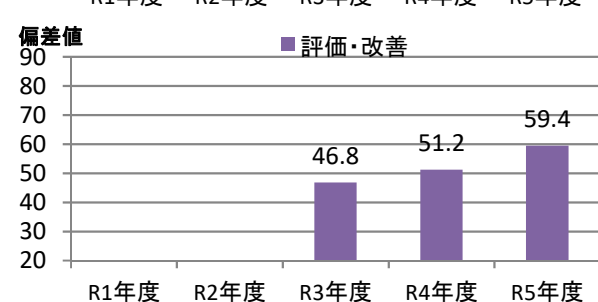
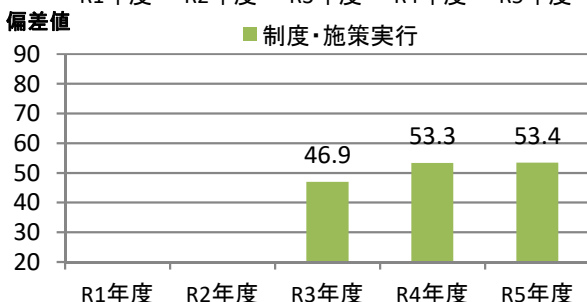
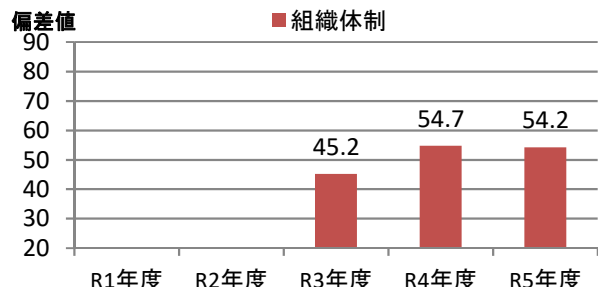
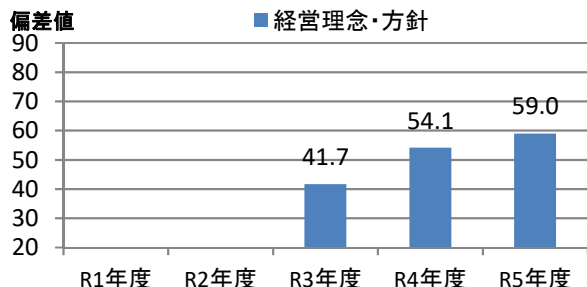
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

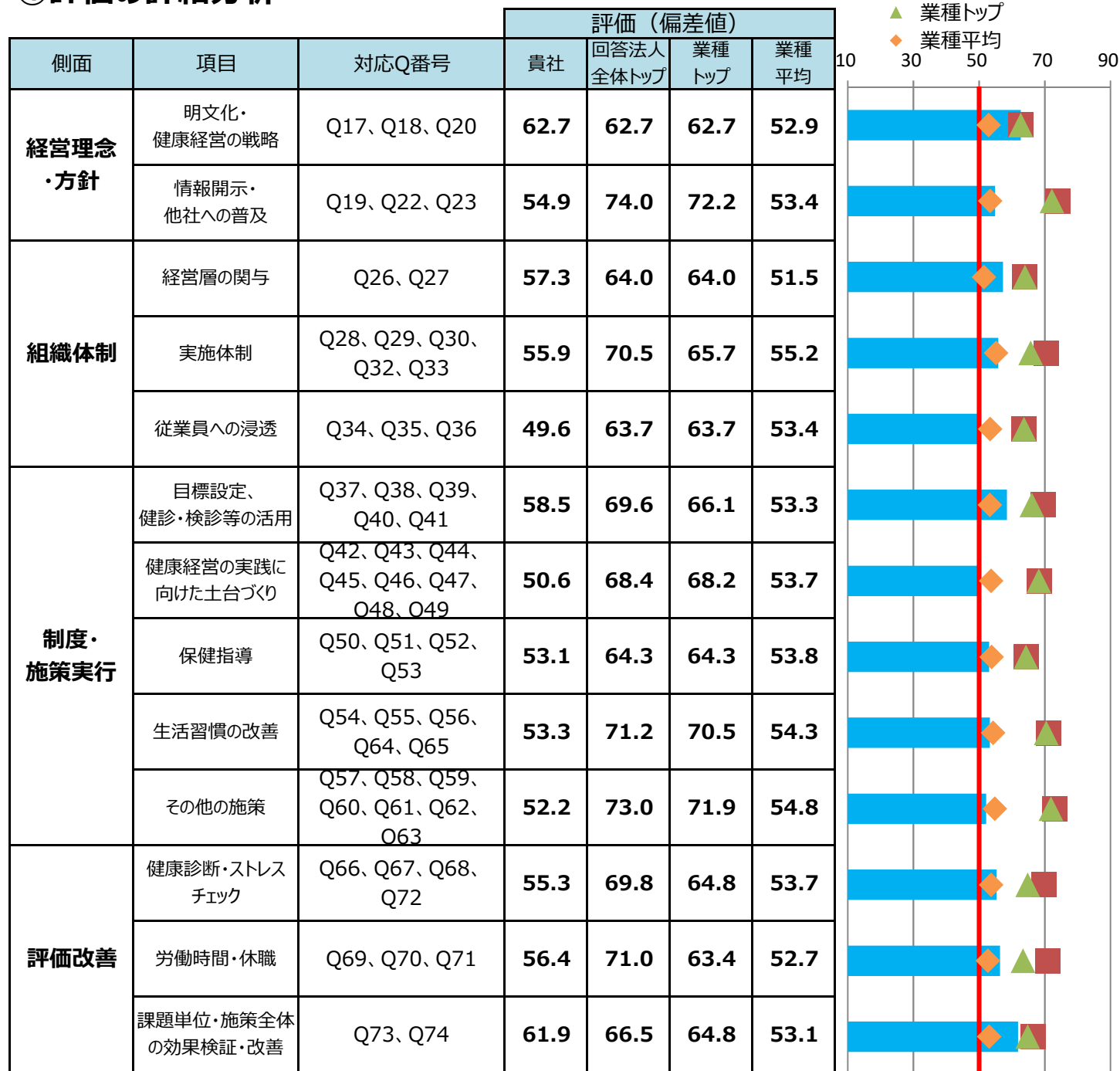
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2051~2100位	1251~1300位	901~950位
総合評価	-	-	45.0(-)	53.2(↑8.2)	57.0(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当グループは、40歳以上のグループ社員におけるスコアリングレポート（厚労省）等の結果を踏まえると、生活習慣病リスクの保有者の割合が前年より悪化傾向にあり、業態平均からみても若干劣っている状況にあった。今後の業務パフォーマンスへの影響は無視できるものではなく、経営理念の実現には健康施策実施が重要課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康施策の実施により、心身ともに健康で何事にも活力をもって生活をしている社員を一人でも多く増えることを期待している。まずは各施策に対する参加率や受診率などの指標を向上させ、最終KPIに設定したアブゼンティーズムを3.53日から2.5日以下へ・プレゼンティーズム損失率を18.1%から15.0%以下へ目指す。</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>心身の健康増進や保持に加え、仕事に限らない生活においてイキイキとしている社員を一人でも多く増やすことで初めて、健康と業績向上を関係付けさせられると考えている。そこで有休取得促進や短時間勤務制度の導入をはじめ、ワークライフバランスを向上できる福利厚生充実を図り課題解決に取り組んでいる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康施策の実施により、心身ともに健康で何事にも活力をもって生活をしている社員を一人でも多く増えることを期待している。イキイキ度を図るために、独自の健康経営アンケート上で「セルフエフィカシー」と「ワークエンゲージメント」を検証し、2.98ポイントと3.11ポイントとなった。次年度以降は、共に4.0ポイント以上（最大値5）をめざして改善および施策を実行する。</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	<a href="https://www.jeol.co.jp/sustainability/social/health/">https://www.jeol.co.jp/sustainability/social/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	野球部、将棋部など計20の同好会があり、活動実績等に応じて補助金（予算：約100万円）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	15.0	%

■ 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	本社直送の無農薬野菜を使用したヘルシーメニューイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	自転車通勤を推奨しており、自転車通勤手当の支給、駐輪場整備、JEOL自転車保険（東京海上日動）あり				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%

■ 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	84.5	%
限定しない		全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	当グループは健康づくりを通じていきいきとした社員が増加することが重要であると考えている。社員に創造性を十分に発揮してもらうためには、十分な睡眠時間の確保と睡眠の質の向上が不可欠であり、日々の睡眠習慣が重要であると捉えている。生活習慣問診における「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合は2021年度62.6%と2019年度の61.1%から改善はしているものの、更なる改善が課題である
	施策実施結果	産業医による良眠セミナーを全従業員向けに実施。参加者は2065人、参加率は89.3%であった。
効果検証結果	事後アンケートでの「良眠の大切さを理解できましたか」という問いに対して99.7%が「はい」と回答。一方で自身の睡眠の質について「悪い」「やや悪い」と感じている社員が50.3%であり、睡眠時間についても52.0%が6時間未満であることが明らかとなった。「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合は2022年度62.0%と横ばいであったため、睡眠時間の確保や睡眠の質を高める取り組みを推進していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員が心身ともに健康でいきいきと働くことが健康経営で解決したい経営課題の一つであり、そのためには生活習慣病等の発症を防ぐことが重要である。しかし生活習慣病リスク保有者の割合が41.7%と前年より悪化傾向にあり、業態平均比で若干劣っている。特に運動習慣者比率は、2022年度34.2%（昨年比+3.5P）と大きな改善が見られていないため、生活習慣病リスク低減に向けて運動習慣を改善することが課題である
	施策実施結果	生活習慣改善アプリを活用し、ウォーキングイベントを2か月間開催した。従業員間のコミュニケーション促進にもつながるよう、年代別対抗戦（団体戦）を取り入れ、参加者は702名、参加率は25.7%であった
効果検証結果	前年比で参加者75名増、参加率2.5%上昇した。終了後のアンケートで参加者49.3%が健康への意識変化を感じ、39.8%が運動習慣に変化があったと回答。62%が会話のきっかけとなったと回答し、運動習慣や健康意識の改善に加えて、コミュニケーション促進にも有効であると確認された。上位者の64%が40代以上であり30代以下の運動習慣の促進が課題。今後、案内の工夫やインセンティブ拡充に取り組む。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：カシオ計算機株式会社

英文名：CASIO COMPUTER CO., LTD.

■加入保険者：カシオ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

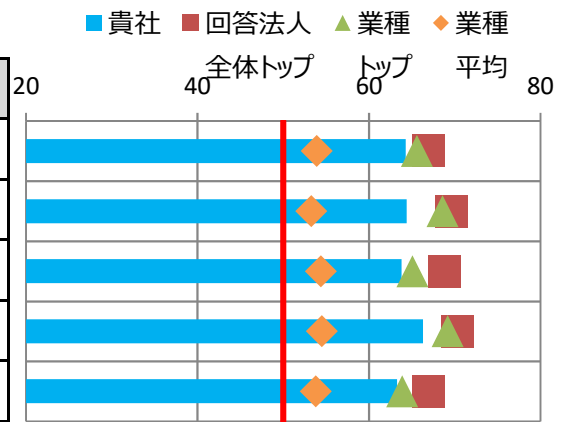
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.3** ↑4.7 (前回偏差値 59.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>64.3</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>64.4</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.8</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>66.3</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>63.3</b>	66.9	63.9	53.8



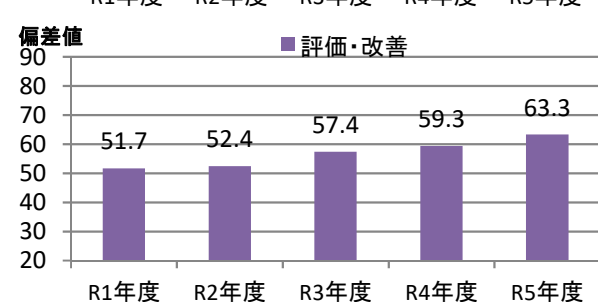
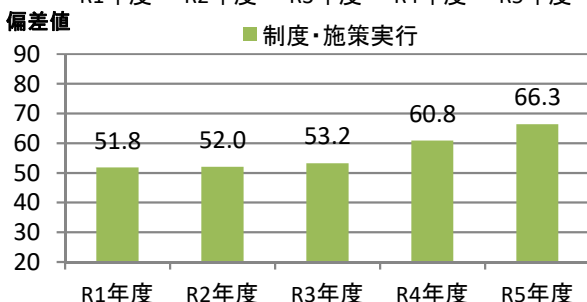
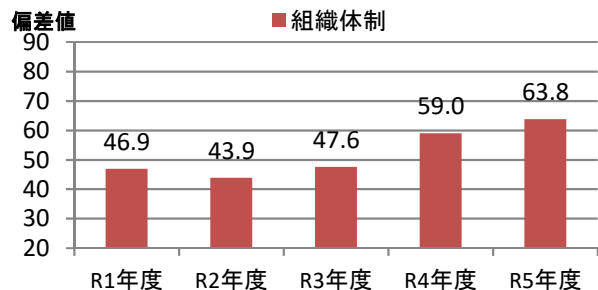
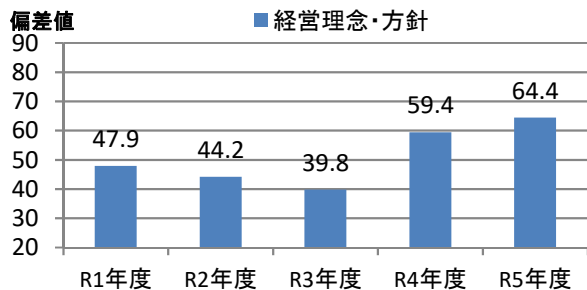
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

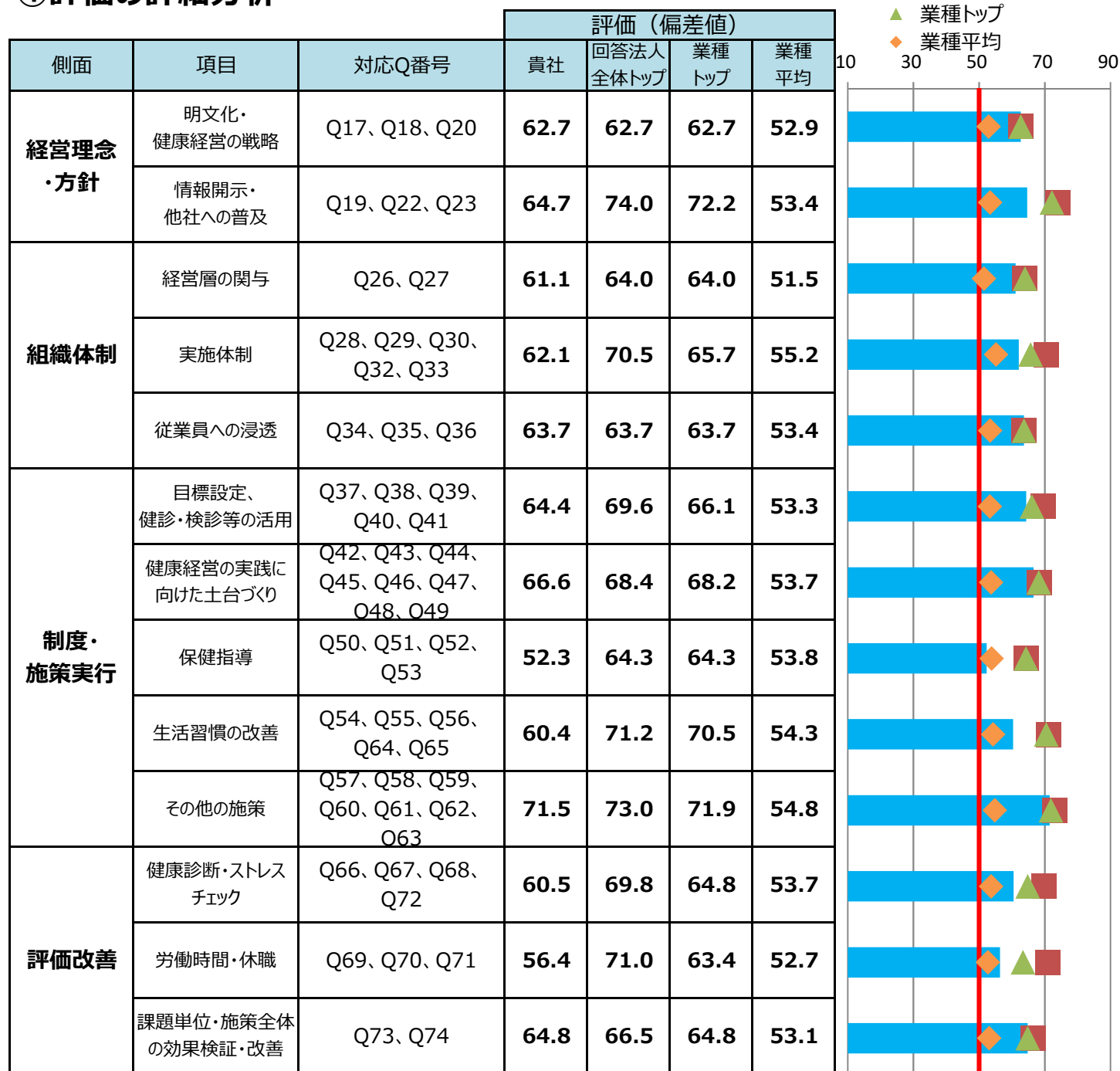
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1501~1550位	1651~1700位	551~600位	51~100位
総合評価	49.6	48.2(↓1.4)	49.3(↑1.1)	59.6(↑10.3)	64.3(↑4.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>CASIO健康経営基本方針の実現 「私たちは、一人ひとりが安心して生き生きと働き、仕事を通じて最大のパフォーマンスを発揮できる職場の環境づくりを目指します。そのために、一人ひとりが主体的に考え、健康意識の高い行動に努めます。」この基本方針の実現が、従業員パフォーマンスの向上に最も有効であるという認識に基づき、この課題解決への目標値をアブセンティーズムおよびプレゼンティーズムの損失の低減とする。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>アブセンティーズムの損失低減においては、具体的には労働生産休業日数率が現状の1.20%から減少することを目指し、傷病により勤務が提供されない状態を低減していく。プレゼンティーズムの損失低減においては、パフォーマンス不完全勤務者率が現状の19.8%から減少することを目指し、勤務において最大限のパフォーマンスが発揮される状態を実現する。この双方の改善をもって、全従業員のパフォーマンス向上が期待される。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業価値向上と人材獲得力の強化 ①と共に健康経営で解決したい経営課題は、企業価値の向上と人材獲得力の強化である。経営資源の中で最も重要なのは「人材」であり、人材の成長によってのみ企業は成長する。よって、優秀人材が集い活躍する環境を構築維持することが、重要な経営課題である。その指標としては、ワークエンゲージメントの維持向上とし、この指標の向上により優秀人材が当社で活躍したいという意志を喚起していく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>ワークエンゲージメントの向上については、具体的には「活力」「熱意」「没頭」から構成されるワークエンゲージメント・スコアを、現状の3.58点をベースに、常に高いレベルで維持させることを目指す。これにより、優秀人材の獲得・定着とモチベーション・パフォーマンスの更なる向上が期待される。このスコアは5点満点で設計され、年1回調査・把握するが、常に3.5点以上を維持しつつ、更なる向上への各種施策を展開する。</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	<a href="https://www.casio.co.jp/csr/social/health_safety/">https://www.casio.co.jp/csr/social/health_safety/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	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	17.2	%	(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	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	現場交流会 経営陣と現場社員との相互理解を目指して、両者間が対話を行う「現場交流会」を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	重症化予防保健指導において食事分析アプリを使用し、栄養バランスや栄養表示を意識するきっかけにした。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.7	%

■ 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	2ステップテスト（脚力測定）会を開催し、自身の脚力を客観視してもらい運動習慣をもつ動機づけを図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	88.5	%
管理職限定	○	全管理職の	61.9	%
限定しない	○	全従業員の	15.7	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.0	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.7	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有の健康課題への意識向上・啓蒙施策 当社は健康経営における重点課題として「女性の健康保持・増進」を掲げているが、昨年の社内アンケートでは、女性従業員の50%超が更年期障害などの健康課題について、より深く知りたいという要望を持っていた。更に、男性従業員もこの課題への認識は低いものと想定され、先ずはこの健康課題に対する全従業員レベルへの啓蒙施策が必要であり、意識レベルの向上を取り組み課題とした。
	施策実施結果	3月の「女性の健康週間」に合せ、女性の健康課題に関するWEBセミナーを「全従業員向け」「管理職向け」「女性社員向け」の3種類の動画を配信する形で開催し、合計で500名を超える視聴者を得ることができた。
効果検証結果	事後アンケートでのセミナー満足度は、5点満点中4.1点と非常に高かった。参加者は50代男性が最も多く、男性の意識向上も図られたが、この年代は管理職が多く、マネジメントで留意すべきテーマとして、より必要な啓蒙策を検討する。更に、定性的には男女問わず「この課題について話し合おうと思う」という意見が目立ち、全社的な啓蒙が進んだと考える。尚、この施策は年次ルーチン化し、今後も継続して意識向上を図っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率低下への非喫煙者を巻き込んだ卒煙誘導 当社の喫煙率は現在13.3%で2030年目標を10%としているが、喫煙者分析ではいわゆる岩盤層が存在し、目標達成には新たな発想が必要となった。そこで、従来の喫煙者向け施策に加え、「受動喫煙」の視点から、敢えて非喫煙者を含む全社員に対して「たばこの害」についての周知を行った。更にその際、禁煙を「卒煙」と置き換え、より取り組み易い風土とイメージを醸成した。
	施策実施結果	上記の周知は「世界禁煙デー」に併せ、「たばこの害」に関する動画視聴と理解度確認をもって行った。結果として、400名超の視聴者のうち、80%が十分な理解度を示し、66%が周囲に卒煙を勧める、と回答した。
効果検証結果	従来より医療職の個別指導に加え、喫煙者に「オンライン禁煙プログラム」を開催し、禁煙成功者には費用を全額キャッシュバックしている。今回はこの募集に併せ上記の周知を行い、応募へ誘導しつつ募集期間も延長することで、参加者増を見込んでいる。尚、このプログラムは成功率が80%超であり、毎年10名程度の喫煙者減が期待できる。結果として卒煙意識の向上効果と共に、喫煙率実績も前年の13.5%から0.2%減少した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ファナック株式会社

英文名：FANUC CORPORATION

■加入保険者：ファナック健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

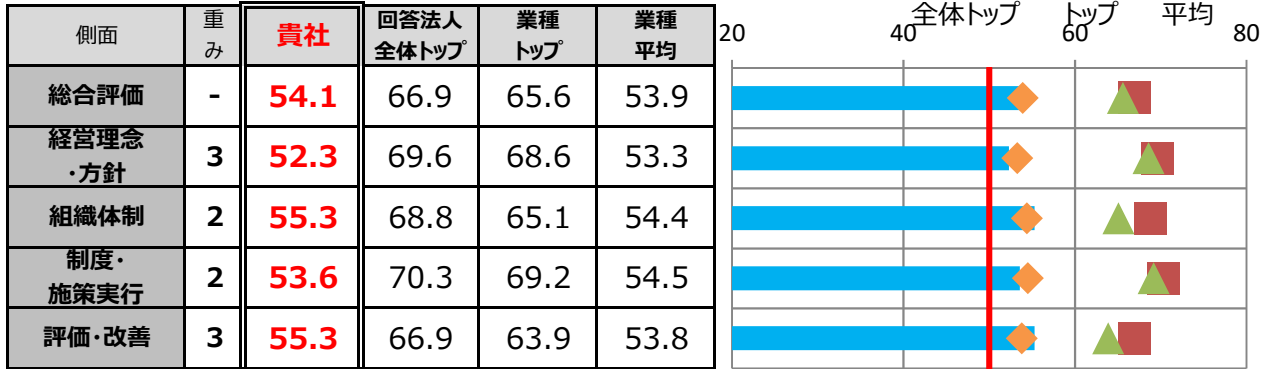
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価：**54.1** ↑2.7 (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



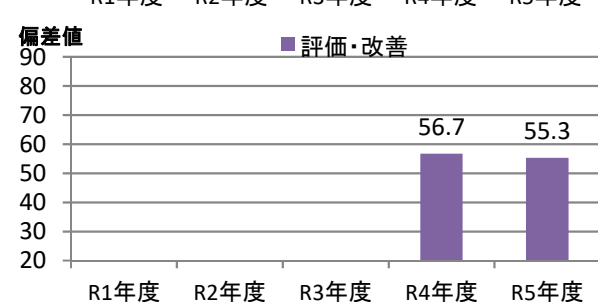
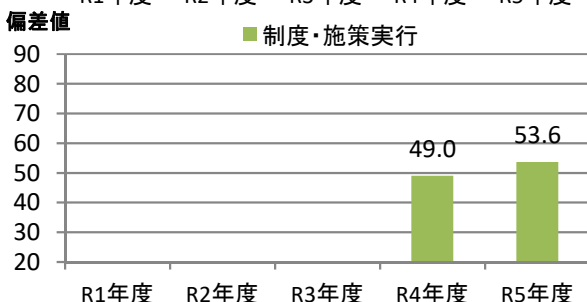
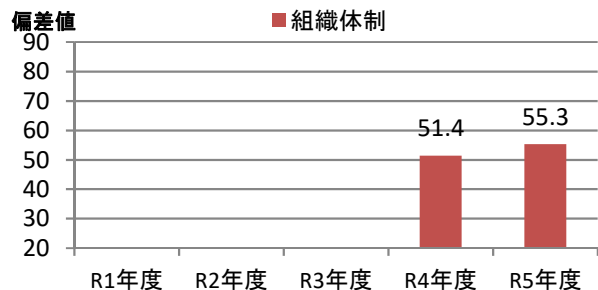
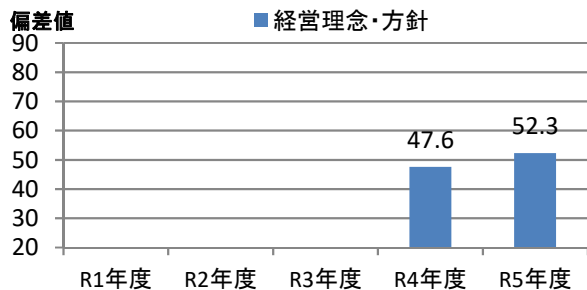
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

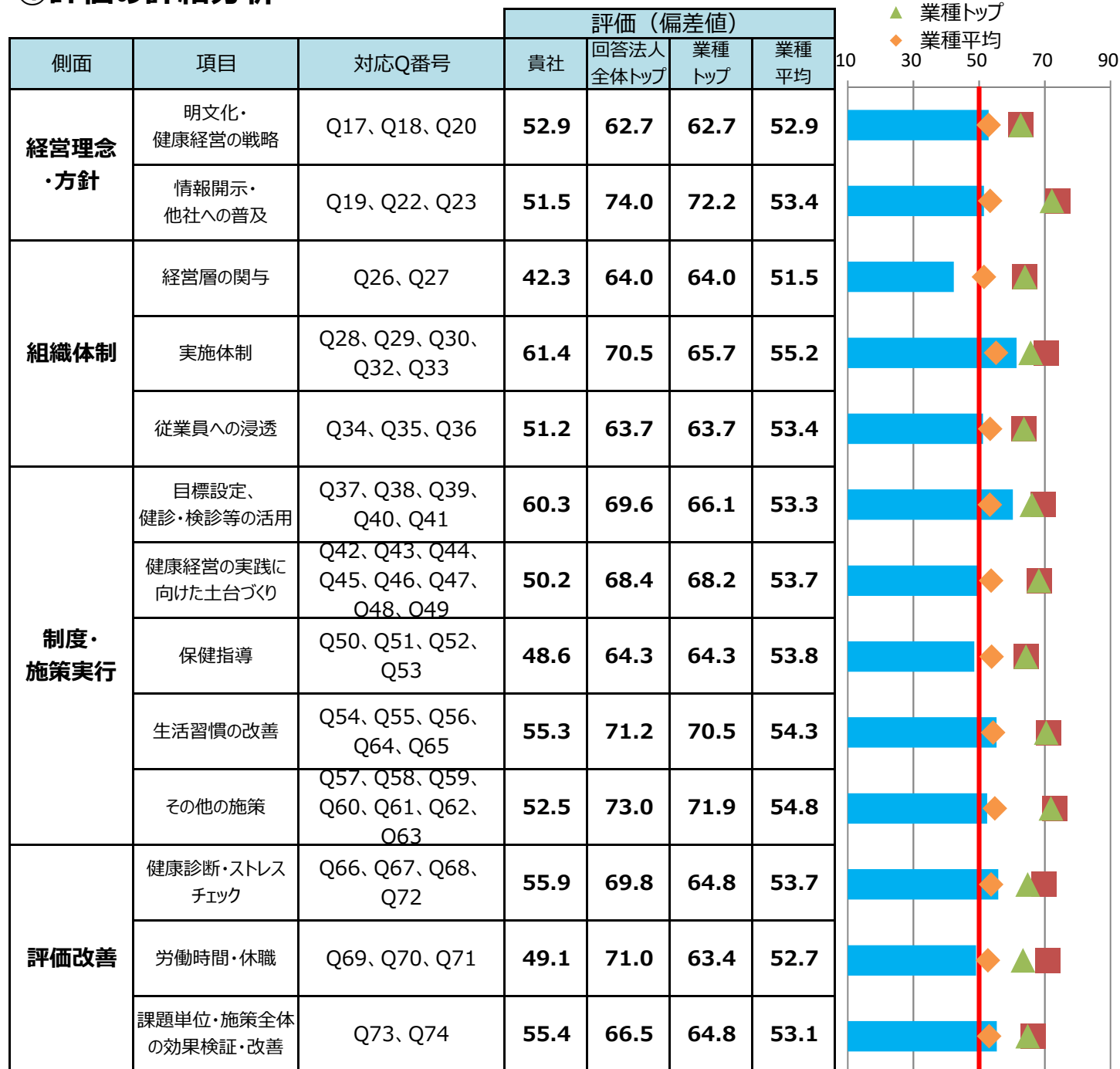
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1501~1550位	1251~1300位
総合評価	-	-	-	51.4(-)	54.1(↑2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社のビジョンである「なくてはならない価値を世界中に提供し続け、すべてのステークホルダーから信頼される企業であり続ける」を達成するためには、事業活動を支える社員とその家族の健康、幸福が基盤となると考えている。その為、健康経営の推進を通じて、社員と家族の心身の健康保持・増進を図り、いきいきとやりがいを持って最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を整える事を経営上の課題の一つとして位置づけている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員と家族が心身共に健康で幸せでの豊かな生活を送り、いきいきとやりがいを持って活躍できる環境を整えることで、社員が会社に誇りを持ち、自主自律的に業務に取り組み、組織に貢献していくことが可能となり、結果として社員のエンゲージメントとパフォーマンスが向上していくことを期待。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.fanuc.co.jp/ja/sustainability/social/employees/healthmanagement.html">https://www.fanuc.co.jp/ja/sustainability/social/employees/healthmanagement.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>82.8</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	大会登録料・参加費を支給している。また自社で体育館・グラウンドなどを保有し活動場所を提供し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>54.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>6.0</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事の登録がしやすくなり、AI栄養士のアドバイスで体重減や栄養バランスの確認をすることができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	本社地区はスポーツ施設を自社運営しており、他の事業所は民間のスポーツクラブと提携し補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>74.7</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>32.2</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	<b>100.0</b>	%
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	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.9	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員が心身ともに健康で、いきいきとやりがいをもって活躍できる職場環境を確立するために社員の疾病の発生予防を課題として位置づけ、様々な施策の実施と効果検証を行っている。2022年度の主な施策として、早期にリスクを発見し治療につなげること、くも膜下出血のリスクを低減すること、その結果、社員の健康維持・増進を図ることを目的に脳ドックを実施。
	効果検証結果	32歳以上68歳までの4歳ごとの社員を対象に実施し、全事業所において778名が受診。費用は会社負担もしくは健保負担とすることで多くの社員の受診に繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	当社ではがんや難病などの疾病に罹患するケースが少なからず存在している。そのため、罹患した社員に対する就業と治療の両立支援制度の確立を重要課題として捉え、様々な施策の実施と効果検証を行っている。
	効果検証結果	設置した相談窓口で病気を抱えている社員本人に加え、上司からも問合せがあり、職場としても治療と仕事の両立に対し、制度や組織対応としてバックアップしている。現実に病気になっても治療に専念し、その後短時間勤務制度や在宅勤務制度を利用しながら、職場復帰をしているケースが増えつつある。健康推進センタと連携しながら対応することで、退職からの職場復帰がスムーズにいくように配慮を行っている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：FDK株式会社

英文名：FDK CORPORATION

■加入保険者：富士通健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

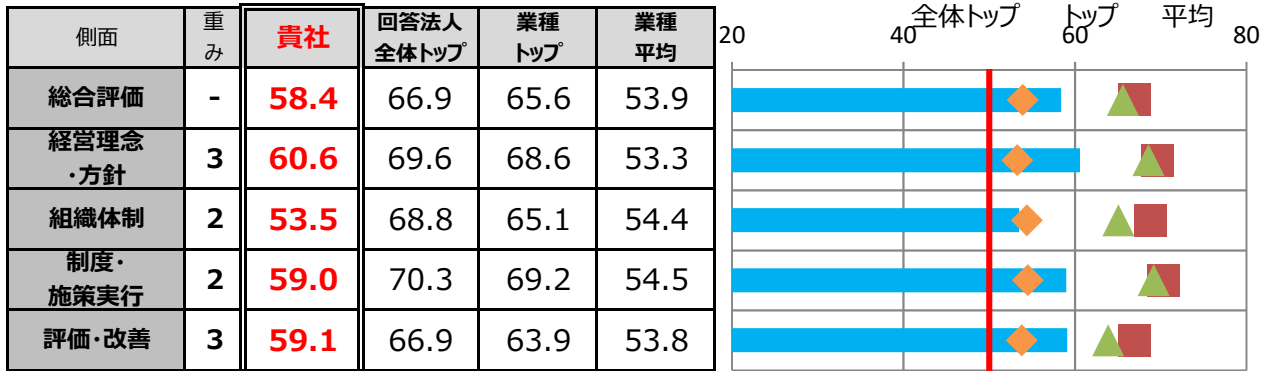
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.4** ↑16.8 (前回偏差値 41.6)

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

②評価の内訳



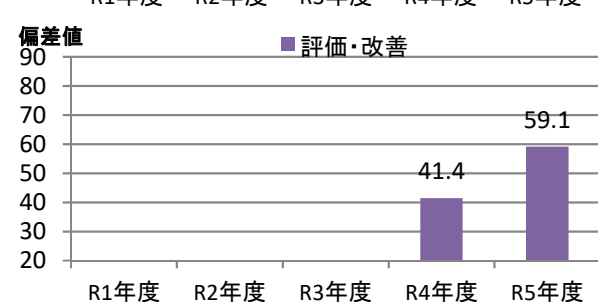
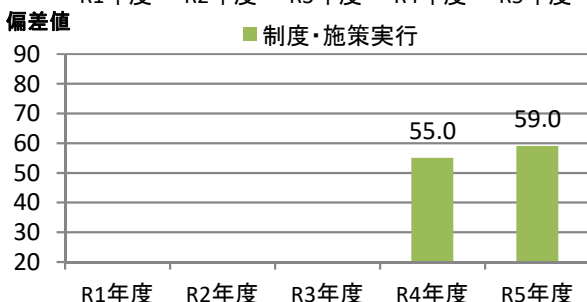
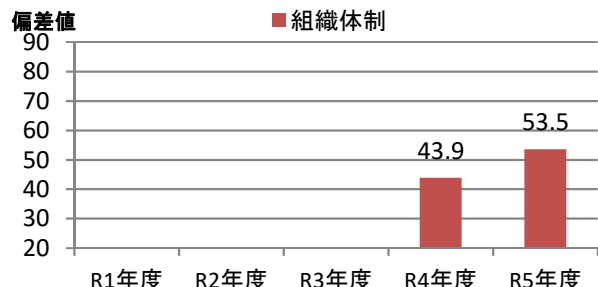
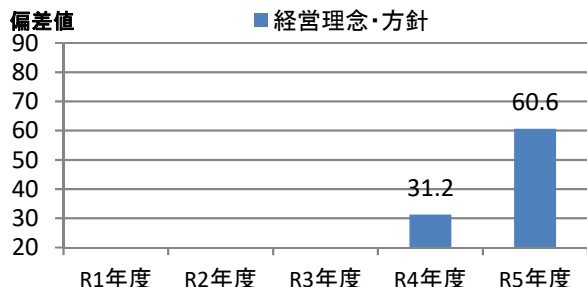
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

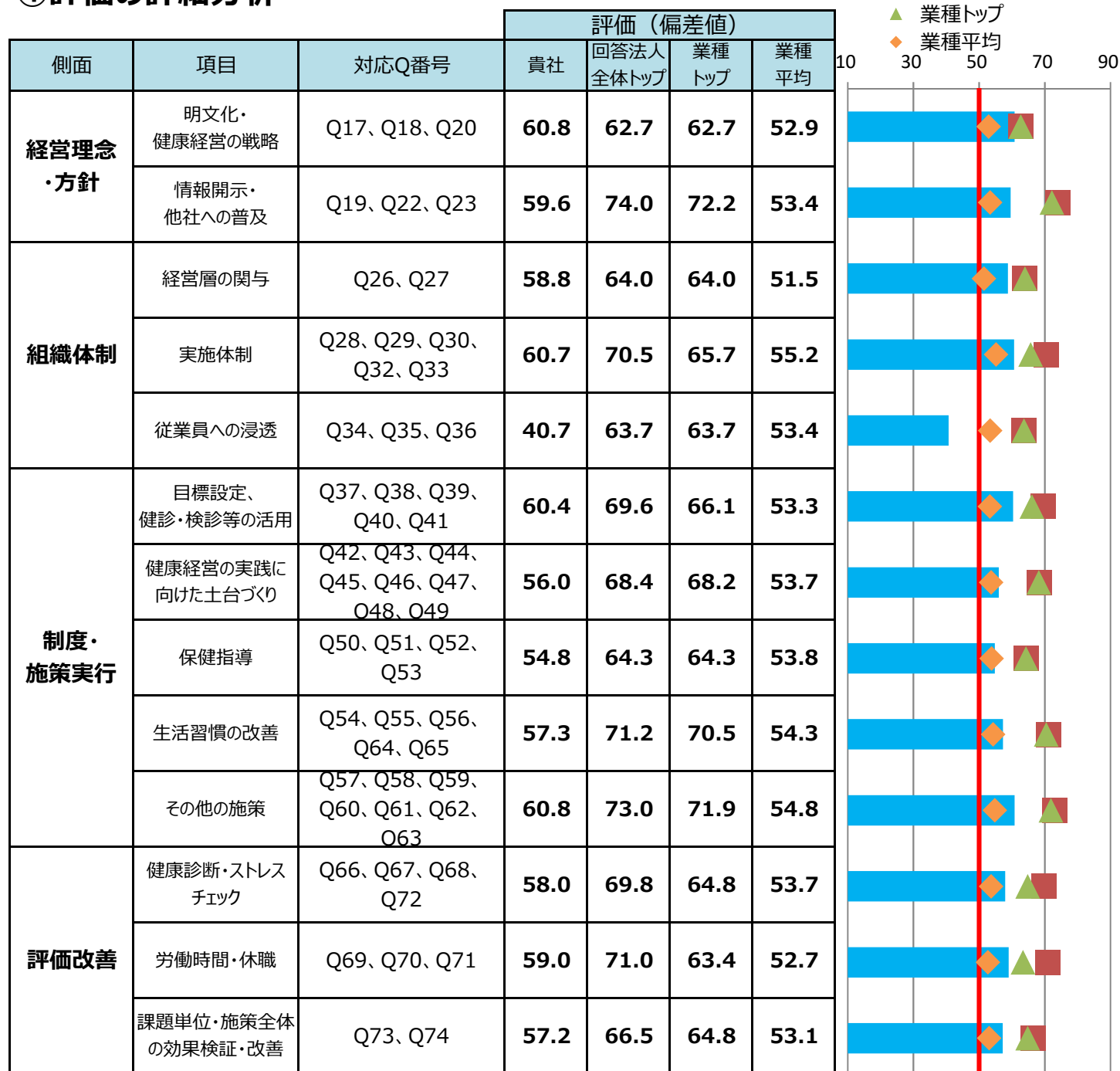
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2551~2600位	751~800位
総合評価	-	-	-	41.6(-)	58.4(↑16.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営の効果を評価する指標の一つにプレゼンティズムを掲げているが、従業員が何らかの理由で心身ともに不調を抱えてしまうと出勤してもパフォーマンスが低下してしまうため、従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上につながるしくみづくりや「いつもと違う」状態を早期にキャッチできる職場の人間関係を円滑にしておく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	①従業員の健康維持・増進 ②従業員の活力向上 ③組織活性化、生産性向上 ④エンゲージメントの向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の健康保持・増進の取組みが将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することで、業績向上、企業価値向上につなげていかなければならない。
	健康経営の実施により期待する効果	①企業ブランドイメージの向上 ②人材リテンションの維持 ③将来事業運営の人的源泉の獲得・拡大 ④業績向上・企業価値向上

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	3	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	33.9	%	(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	多分野における道場主が門下生に対し知識・能力・心技体を磨き、個々の自己研鑽を行う。社内交				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	各社員食堂のメニューに栄養成分表示を付け、利用者の健康づくりを行っています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回ウォーキング活動を行い目標達成者への表彰や参加賞を渡している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	58.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員満足度調査で、満足度質問12の得点を満足度と意欲の軸で評価し4つのグループに分けたところ全社平均は「ドンヨリ」であったが昨年より数値は上昇し「イキイキ」「ナアナア」職場は増えてきている。しかし、自由記述で「コロナ禍で在宅業務が増え部員とのコミュニケーションが少し取りにくい」とあり、ストレスから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	産業保健スタッフが一般職へ「上長・同僚からの支援状況やコミュニケーションの工夫」について面談し課題抽出を実施。職場改善としてイキイキプロジェクトを発足し一人ひとりが考え工夫し生産性向上に繋がっている。
効果検証結果	課題は部門長に伝え、即対応可能なマネジメントと同僚の連携体制を整えたことで新規のメンタル不調者は発生していない。更に、イキイキプロジェクト活動にて、拠点の垣根を超えた業務シェアと効率化を進めており一人に業務が集中しないように改善しストレス回避にもつながっている。	
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	ワーク・ライフ・バランスの充実
	施策実施結果	毎年、社長・役員・事業部長に「イクボス宣言」を行って頂き、社内ホームページで紹介している。
	効果検証結果	「イクボス宣言」には、運動・睡眠・食生活・業務効率で定時退社・有給休暇取得率向上など掲げられ経営トップ自ら行動されることで従業員の意識と行動が変わってきている。（2022年度の結果→時間外労働平均時間：10.37h 有給休暇取得率：84.8%）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ローム株式会社

英文名：ROHM 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：電気機器

①健康経営度評価結果

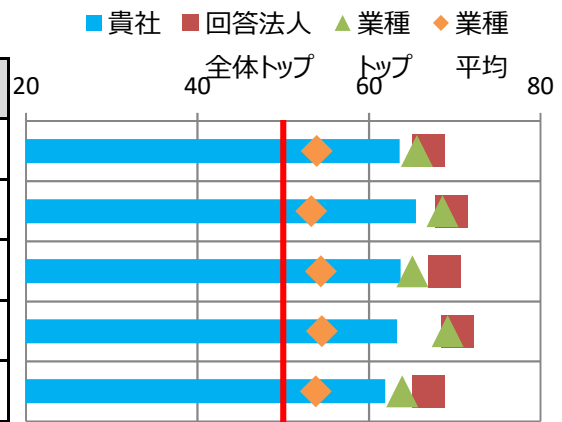
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↑1.7 (前回偏差値 61.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.6</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>65.5</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.7</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>63.3</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>61.9</b>	66.9	63.9	53.8



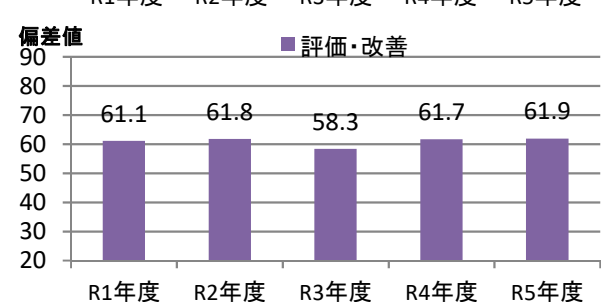
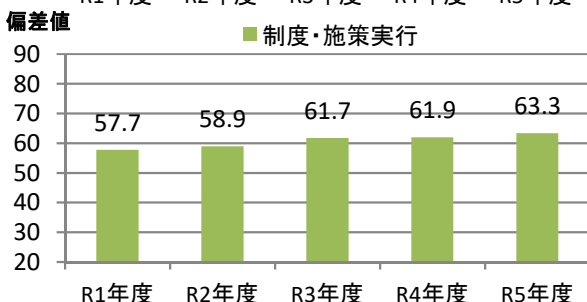
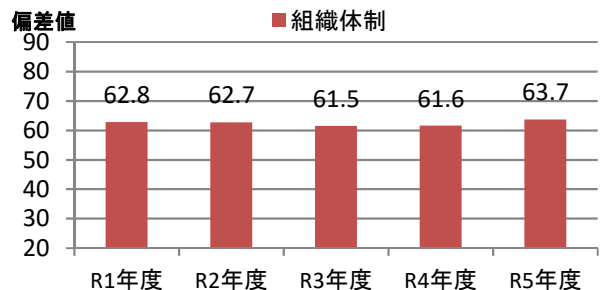
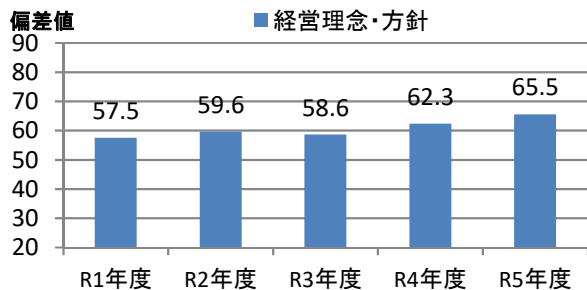
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

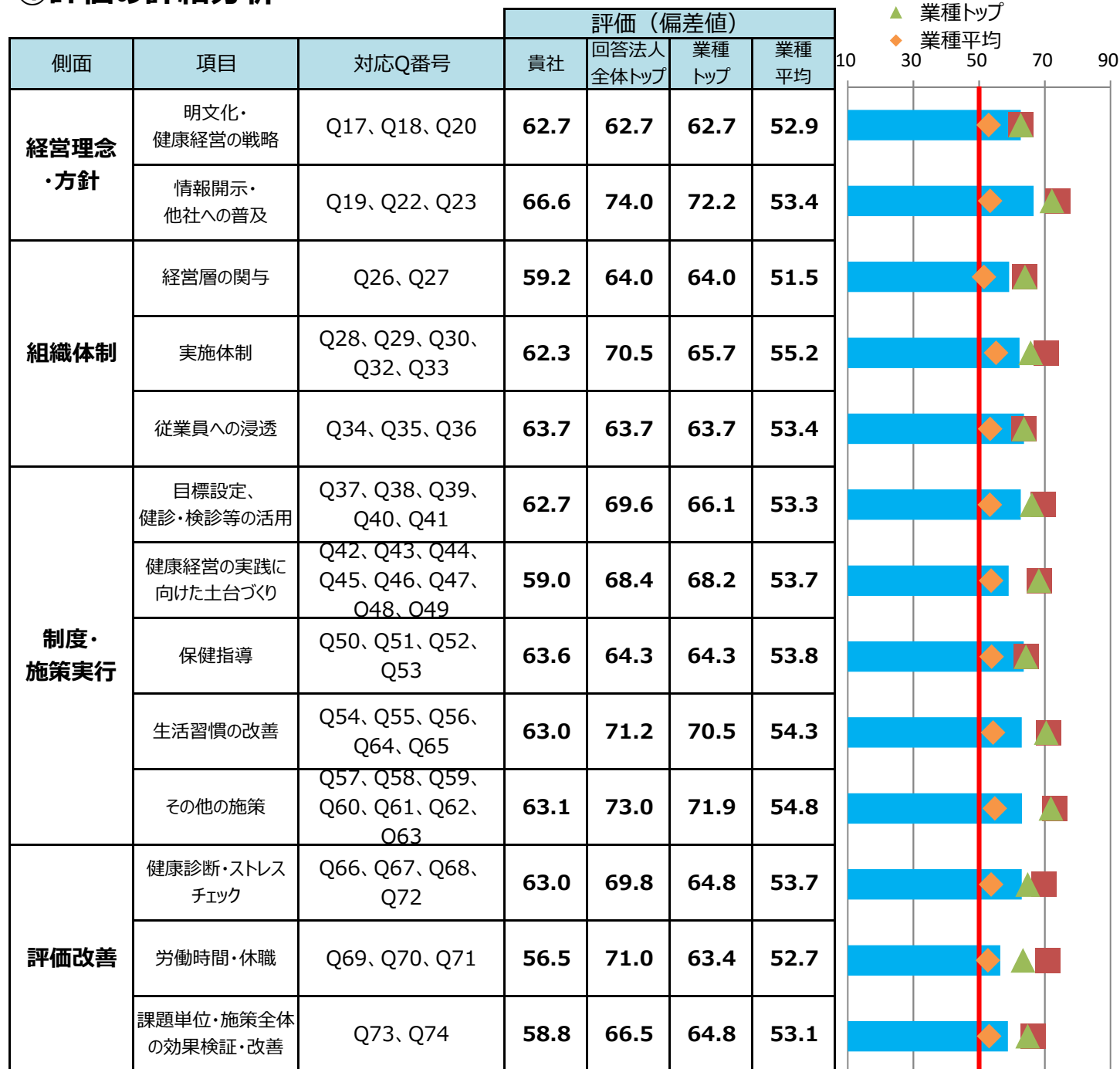
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	301~350位	451~500位	251~300位	101~150位
総合評価	59.7	60.7(↑1.0)	59.7(↓1.0)	61.9(↑2.2)	63.6(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ロームグループは、創業当初から企業目的・経営基本方針を礎に、社員の健康を重要視してきたが、近年、社員の平均年齢の上昇に伴う生活習慣病リスクの高まりや、メンタルヘルス不調による休務者が社会的に増加していることを踏まえ、より一層、社員の健康や心理的安全性を確保する事が求められていること
	健康経営の実施により期待する効果	あらゆる職場において健康な社員が増えることで、作業効率化やプレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善がみられる。また自己肯定感を高めることで人材定着やメンタル休職者、離職者の減少や企業価値向上にもつながり、また、こころとからだの健康づくりに取り組み、社員一人ひとりがWell-beingを実現することで、社会の持続的発展に貢献できること
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.rohm.co.jp/sustainability/human-capital/safety-health">https://www.rohm.co.jp/sustainability/human-capital/safety-health</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	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	98.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士で金銭ではない形の報酬を送りあうことができる制度				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.6	%

■ 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	企画ごとに健康に関するテーマを設定し、それに関する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	88.9	%	(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	中高年齢労働者（55歳以上）を対象にエイジフレンドリー身体機能測定を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.0	%

■ 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	48.6	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.6	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍により、外出機会の減少及び在宅勤務の機会増加等、全従業員の1日の運動量の低減を始め、生活様式の変化が生じたことを受けて、全従業員に対する疾病の発生予防が急務となった。そこで、2022年度のルーム安全衛生目標において、生活様式の変化に対応した健康チャレンジ7を新たに制定し、社員の運動習慣率向上も含めた社員の心と体の健康保持増進に努めることとした。
	施策実施結果	オンラインヨガセミナー（292人参加）や運動動画の紹介、好きな時に身近な人と歩こう会（236人参加）、健康アプリを使用したウォーキングキャンペーン（922人参加）、運動習慣向上のための施策を実施。
効果検証結果	2022年度目標として運動習慣比率44%を掲げ、上記運動習慣向上のための施策を行い、また、各職場委員会でも、ヘルスリーダーを中心とした健康づくり活動を職場内でも実施。結果として、2022年度実績において、目標を大きく上回る運動習慣者率51%を達成することができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員平均年齢の上昇、コロナ禍以降の会食機会の増加などを背景に、メタボリック症候群、同予備群の該当者が増加傾向である。また、40歳未満の若年者においても、35-39歳におけるメタボリック症候群の階層別判定ではメタボ該当者が4.5%、予備群が9.4%となっており、生活習慣病予防策を早期から開始する必要があると考えた。
	施策実施結果	40歳以上への特定保健指導に加えて、35-39歳への個別保健指導を会社の取り組みとして実施。メタボ該当者、予備群のうち約90%が積極的に利用された。
効果検証結果	2022年に個別保健指導を受けた35-39歳のうち、メタボ該当者は23年度に3%の減少、予備群は23年度に22%の減少がみられた。保健指導の個別面談における、個人目標の立案、取り組みは大きな効果があると考えられた。同時にメタボ該当者の中にはすでに要医療（薬物治療などを始めるべき人）もあり、保健指導にとどまらず医療機関への紹介なども必要と考えられた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：浜松ホトニクス株式会社

英文名：HAMAMATSU PHOTONICS K.K.

■加入保険者：ホトニクス・グループ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

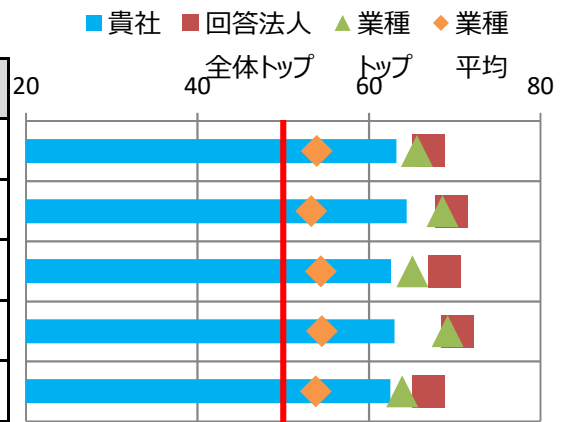
■総合順位： **151~200位** / **3520 社中**

■総合評価： **63.2** ↓0.3 (前回偏差値 63.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.2</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>64.4</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>62.6</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>63.0</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>62.5</b>	66.9	63.9	53.8



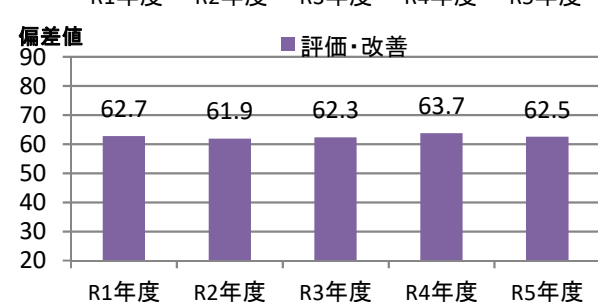
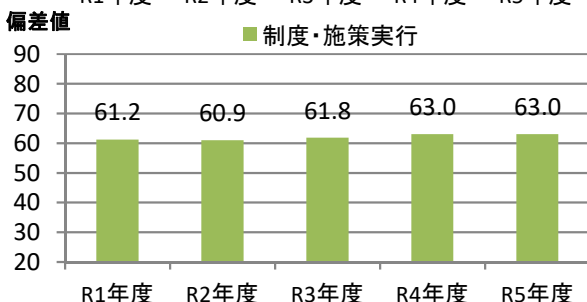
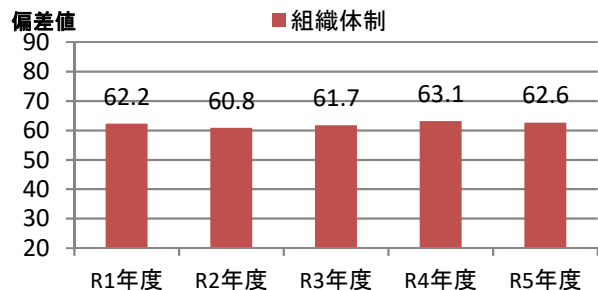
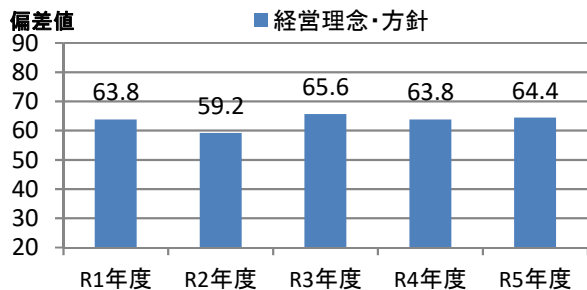
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

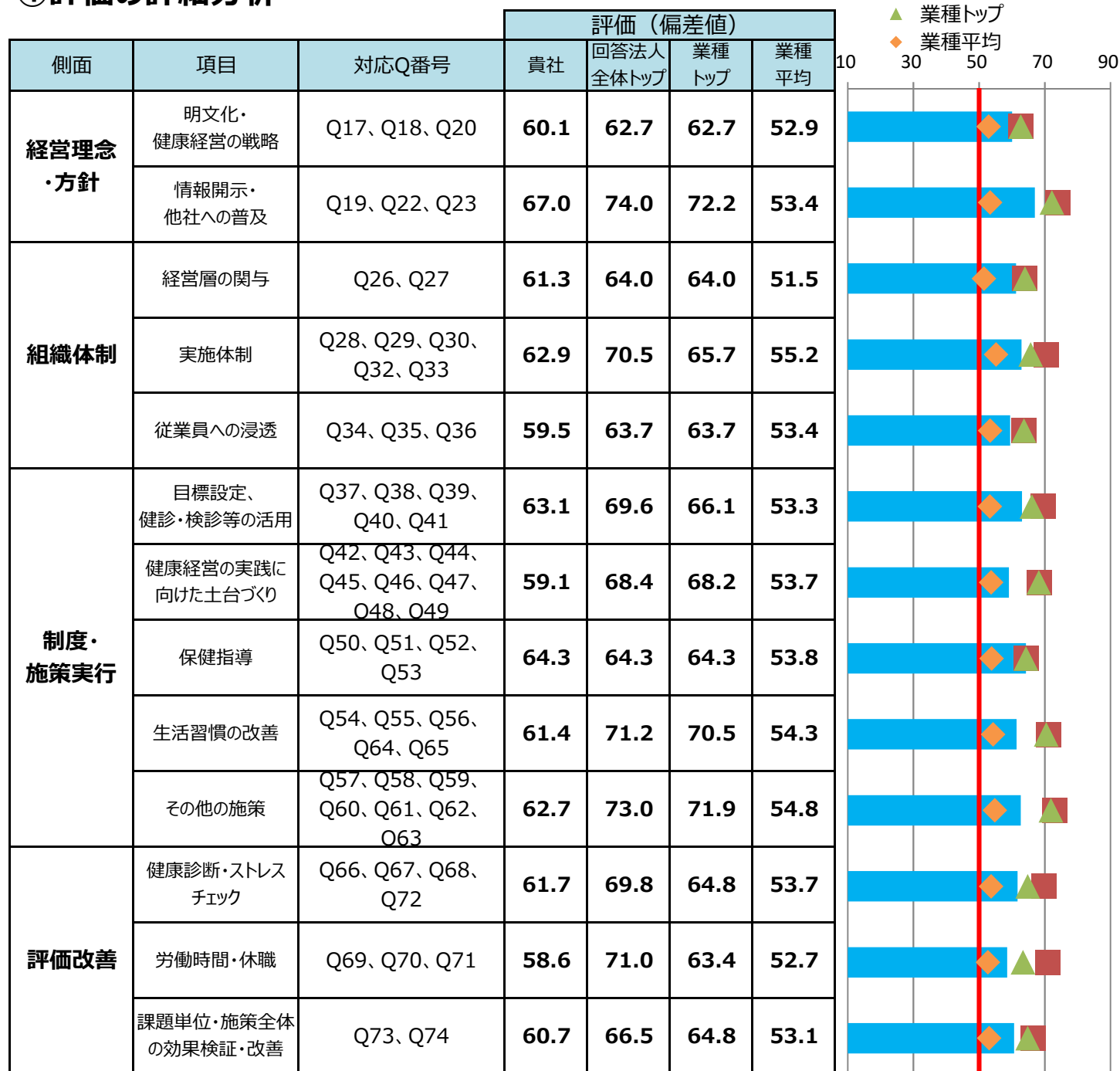
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	301~350位	101~150位	101~150位	151~200位
総合評価	62.6	60.7(↓1.9)	63.1(↑2.4)	63.5(↑0.4)	63.2(↓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 当社は未知未踏領域を追求し、光技術を用いた新しい産業を創造し、世界一のもの作りを目指すことで、企業価値を向上させると共に、社会、人類に貢献していくことを基本方針としている。その実現に向けて、経営の基盤であり、会社の財産である全ての社員が仕事と家庭を両立しながら生き生きと長く働き続けるために、心身の不調や疾病休業による労働生産性低下の防止の実現が、事業活動を推進する上で大きな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	指標として、アブゼンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲージメントの改善を期待し、目標は以下の通り。これを実現し、一人当たりの生産性を向上させ、労働時間の短縮により仕事と家庭を両立しながら生き生きと働ける環境を整える。 プレゼンティーズム：7.52%を下回る アブゼンティーズム：1.62%を下回る ワークエンゲージメント：ユトレヒト超短縮版3項目（7段階）の平均値が2.66点を上回る
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用（2020年度採用：141名、2021年度採用：137名、2022年度採用：139名）が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。（2020年間離職率：0.8%、2021年間離職率：1.1%、2022年間離職率：0.8%）
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。 具体的な指標として、年間離職率については、全従業員の1%を下回ることを目指す。また新規採用に関しては、企業状況に応じて採用数の選定や人材の発掘を行い、必要な人材の確保をしていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.hamamatsu.com/jp/ja/our-company/sustainability-and-csr/social/health-management.html">https://www.hamamatsu.com/jp/ja/our-company/sustainability-and-csr/social/health-management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.hamamatsu.com/jp/ja/our-company/sustainability-and-csr/social/health-management.html">https://www.hamamatsu.com/jp/ja/our-company/sustainability-and-csr/social/health-management.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.hamamatsu.com/jp/ja/our-company/sustainability-and-csr/social/health-management.html">https://www.hamamatsu.com/jp/ja/our-company/sustainability-and-csr/social/health-management.html</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.hamamatsu.com/jp/ja/our-company/sustainability-and-csr/social/health-management.html">https://www.hamamatsu.com/jp/ja/our-company/sustainability-and-csr/social/health-management.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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	31.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	計36のクラブ・同好会を設立・運営しており、各クラブによるイベントを1年を通じて開催している。				
(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	40.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事の種類ごとにカロリー、蛋白質、脂質、塩分の表示にて食生活改善意識の向上を図っている。				
(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	82.3	%

■ 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	希望者に対して活動量計を無料提供し、歩数に応じてポイントを付与している。結果は健保HPにて閲覧可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.7	%

■ 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	21.1	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックに基づく集団分析結果を見ると、会社全体としては、『上司の支援』『同僚の支援』のスコアは共に高く、『職場の支援』の健康リスクは、例年全国平均（100）を下回る良好な状況にあるものの、部署単位としての結果では、全国平均よりリスクが高い職場（35.4%）もある。職場の支援が少ないことが原因となり、長期に亘るメンタルヘルス不調者の発生を防止するため、職場環境の改善が課題である。
	効果検証結果	2022年度の集団分析の結果、『職場の支援』の健康リスク値が『105以上』の職場数の割合は、全集団分析実施職場の18.6%となり、こころの健康づくり計画にて抑制目標として設定している『25%以下』を達成した。2023年10月に大きな組織改編が行われ部署異動や兼任業務が増えたため、今後、再度職場環境の把握や有効な対策を検討していく。
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	社員における新型コロナウイルス若しくはインフルエンザの感染は、1週間若しくはそれ以上の休業となり、会社にとって大きな労働損失である。また、新型コロナウイルスに加え、空気感染が主経路となる麻疹については、社内における二次感染のリスクも高く、会社として対処する必要がある。加えて、海外への長期間渡航（出向）における感染症も大きなリスクと考えている。
	効果検証結果	就業時間中にインフルエンザ予防接種（42.3%）、新型コロナ職域接種（91.8%）を実施。新入社員等の希望者に対して、会社費用での麻疹抗体検査を実施、MRワクチンを接種可能な体制を整備した。
	効果検証結果	2022-2023シーズン（10月～5月）のインフルエンザは、世間での大きな流行が見られなかった状況があるものの、シーズンを通じて社員の累計感染者数は29名に留まった。新型コロナウイルスについては、対応マニュアルに沿った対応を行い、社内での感染拡大という事象は確認されていない。麻疹についても、社内感染者は発生しておらず、海外への長期渡航者における感染症の罹患は発生していない。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京セラ株式会社

英文名：KYOCERA Corporation

■加入保険者：京セラ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

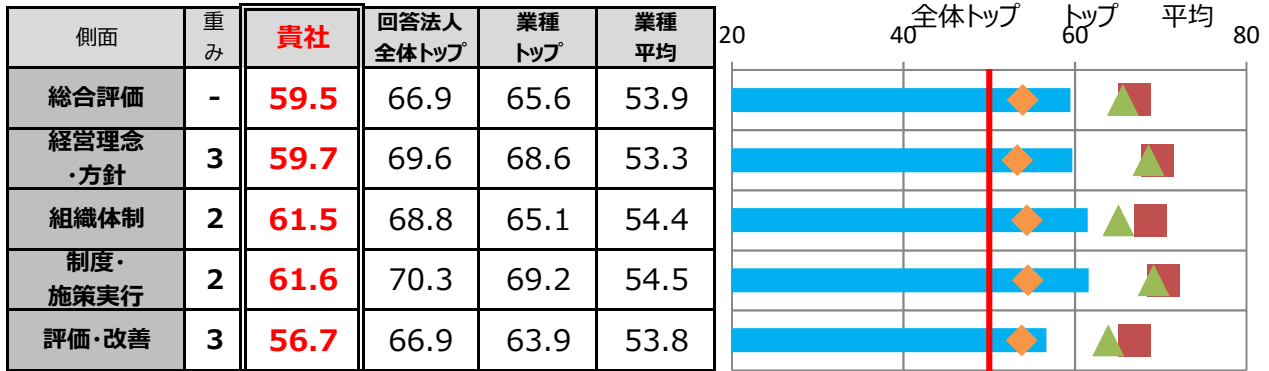
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.5** ↑0.8 (前回偏差値 58.7)

※「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



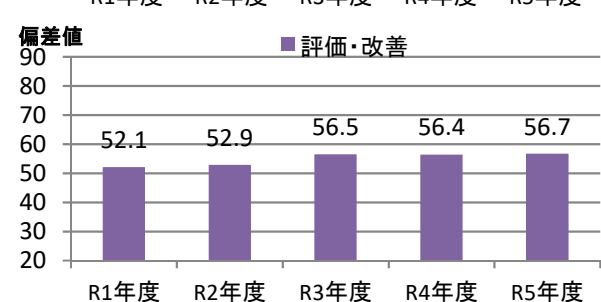
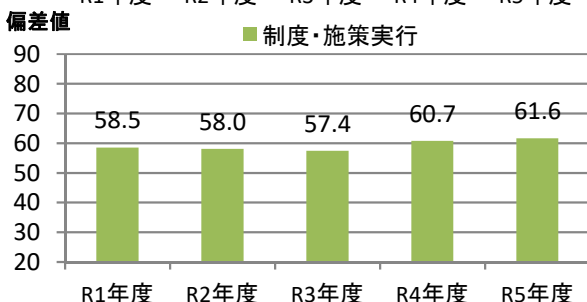
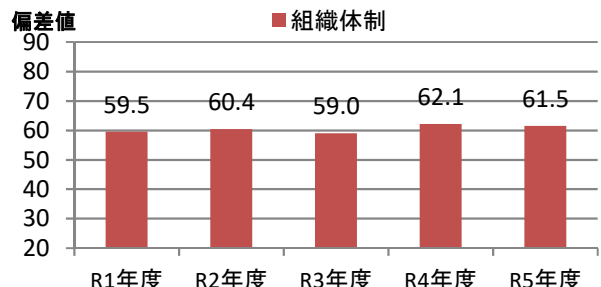
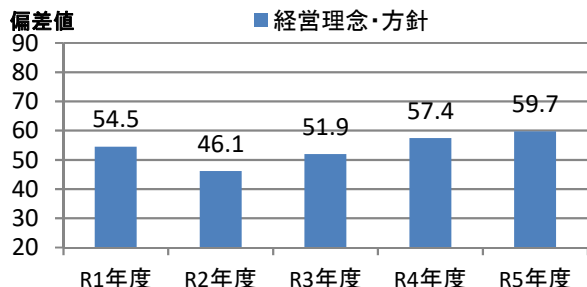
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

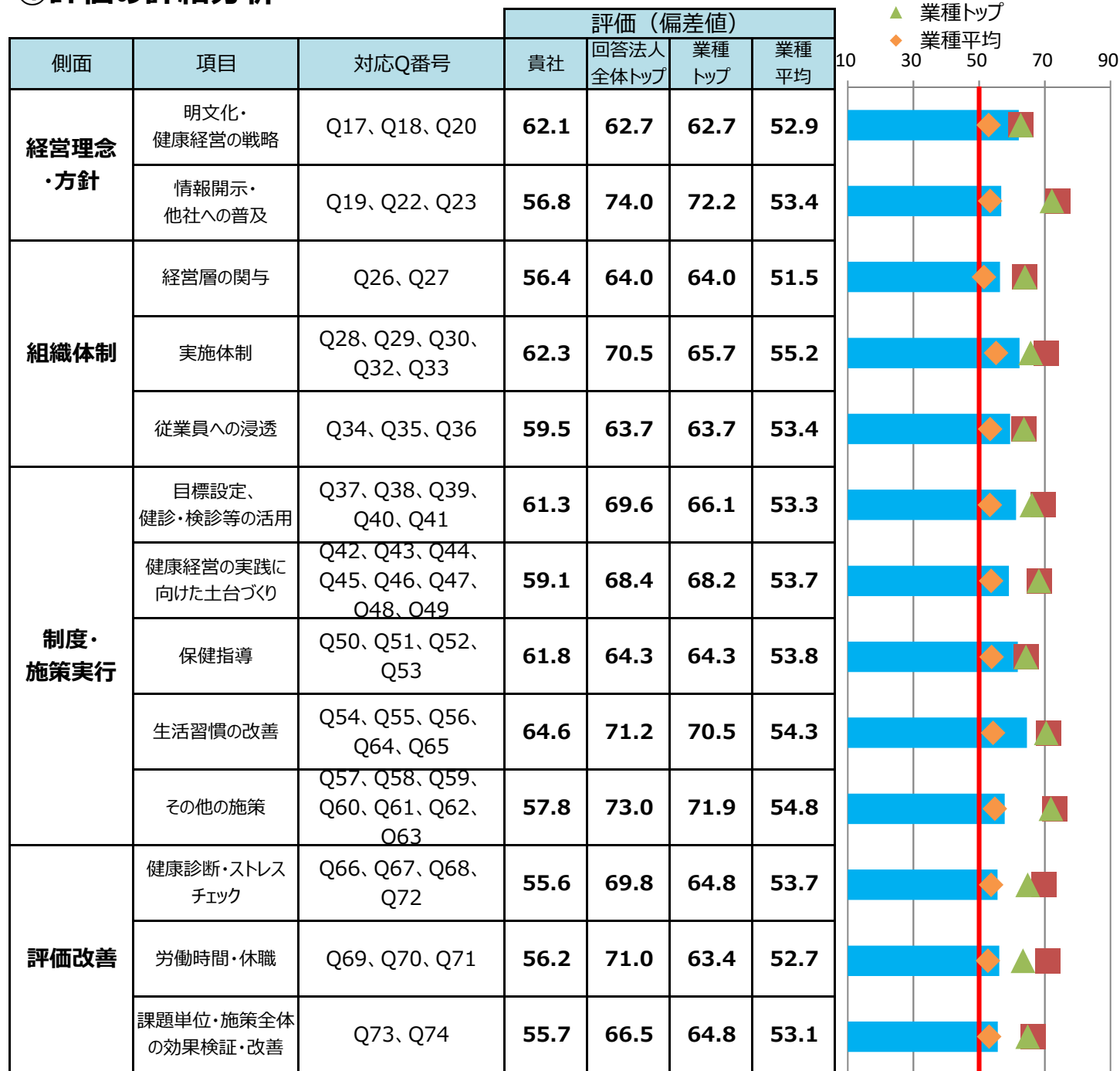
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751~800位	1001~1050位	851~900位	651~700位	651~700位
総合評価	55.6	53.4(↓2.2)	55.8(↑2.4)	58.7(↑2.9)	59.5(↑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>社員が生き生きと働くことができるためには、社員1人1人の健康が重要ですが、健康診断における有所見率が、平均年齢の上昇と共に、増加する傾向に有ります。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>目標として、健康診断における有所見率：1%低減（2018年度比）、喫煙率：10%低減（2018年度比）、社内基準に定める健康リスクが高い社員の病院受診率：100%を掲げ、食事対策、運動対策、受動喫煙防止対策・禁煙推進対策、メンタルヘルス対策を図ると共に、健康増進アプリの導入や健康管理体制の強化等を推進して参ります。そして、全ての社員が生き生きと働くことができるようになります。</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>社員が生き生きと働くことができるためには、組織の活性化が重要と考えますが、社会全体の課題として、コロナウイルスの影響や組織内のコミュニケーション不足等により、組織全体の活力の低下が懸念されます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>ストレスチェックや組織の活力診断を基に、互いの理解を深めることができる取り組みを検討・実施する事により、組織を活性化できるようにします。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.kyocera.co.jp/sustainability/social/health.html">https://www.kyocera.co.jp/sustainability/social/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>22.4</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	チームズにより、双方向のコミュニケーション環境を提供しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂で、ヘルシーメニューの提供をしています。健康指導等で、摂食を勧奨しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>73.7</b>	%	(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	運動会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>50.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>30.0</b>	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の有所見率が、予想以上に高く、将来の健康経営に大きな課題であることが分かりました。
	施策実施結果	産業医に対し、34歳以下の血液検査を勧奨し、健康リスクを層別、有所見者については、健康リスクに応じ、産業医等による個別フォロー・ヘルスリテラシーを目的とした冊子の配布等を行っています。
効果検証結果	現状、施策を展開してから間もないこと、有所見の改善には時間がかかること等から、有所見率等の低下に、至っていませんが、34歳以下の社員に対する、個別フォロー率が、昨年と比べ、更に高くなっています。その結果、社員全体として、病院受診率が向上しています。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康診断の結果、喫煙者と非喫煙者の有所見率を比較したところ、血圧・脂質代謝・肝機能・糖代謝の何れにおいても、喫煙者の有所見率が高い状態にありました。健康増進の一環として、更に社内の禁煙を進める必要があります。
	施策実施結果	喫煙者に対する禁煙教育、禁煙外来（遠隔禁煙外来を含む）に対する100%補助、敷地内全面禁煙等を継続実施しました。
効果検証結果	喫煙率が、2018年度：29.0%から、2022年度：22.4%に下がりました。健診有所見率については、現状、効果を得るまでに至っていませんが、今後も対策を継続し、経過を見ていきたいと思っております。	

※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：太陽誘電株式会社

英文名：TAIYO YUDEN CO., LTD.

■加入保険者：太陽誘電健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

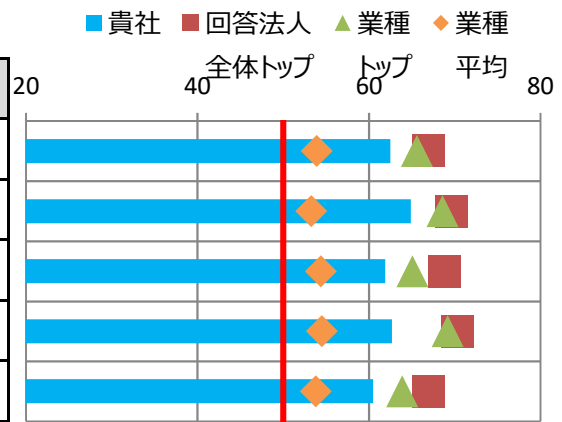
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑0.1 (前回偏差値 62.4)

※「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	-	<b>62.5</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>64.9</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>61.9</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>62.7</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>60.5</b>	66.9	63.9	53.8



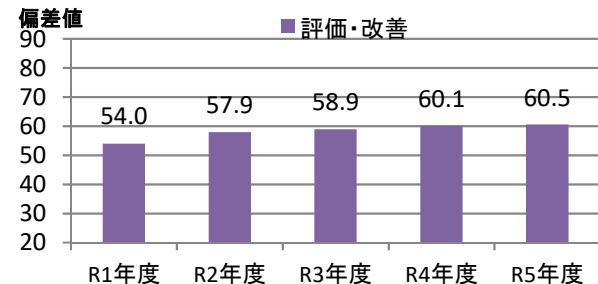
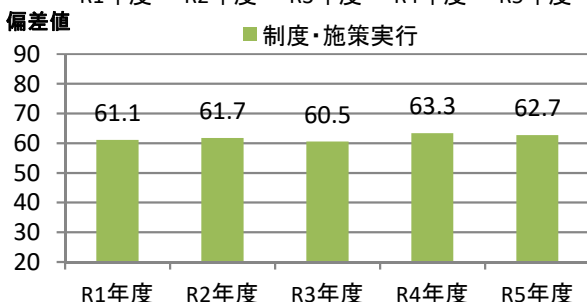
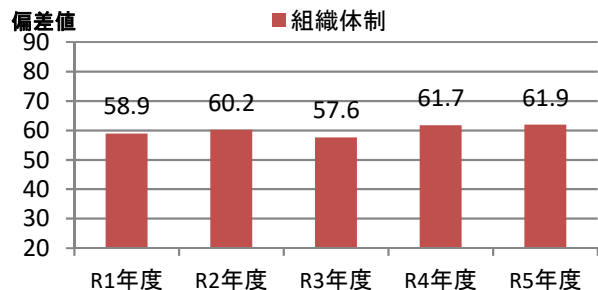
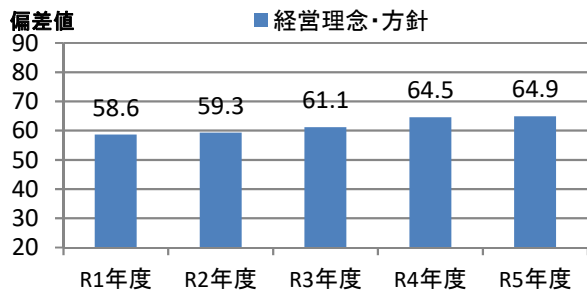
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

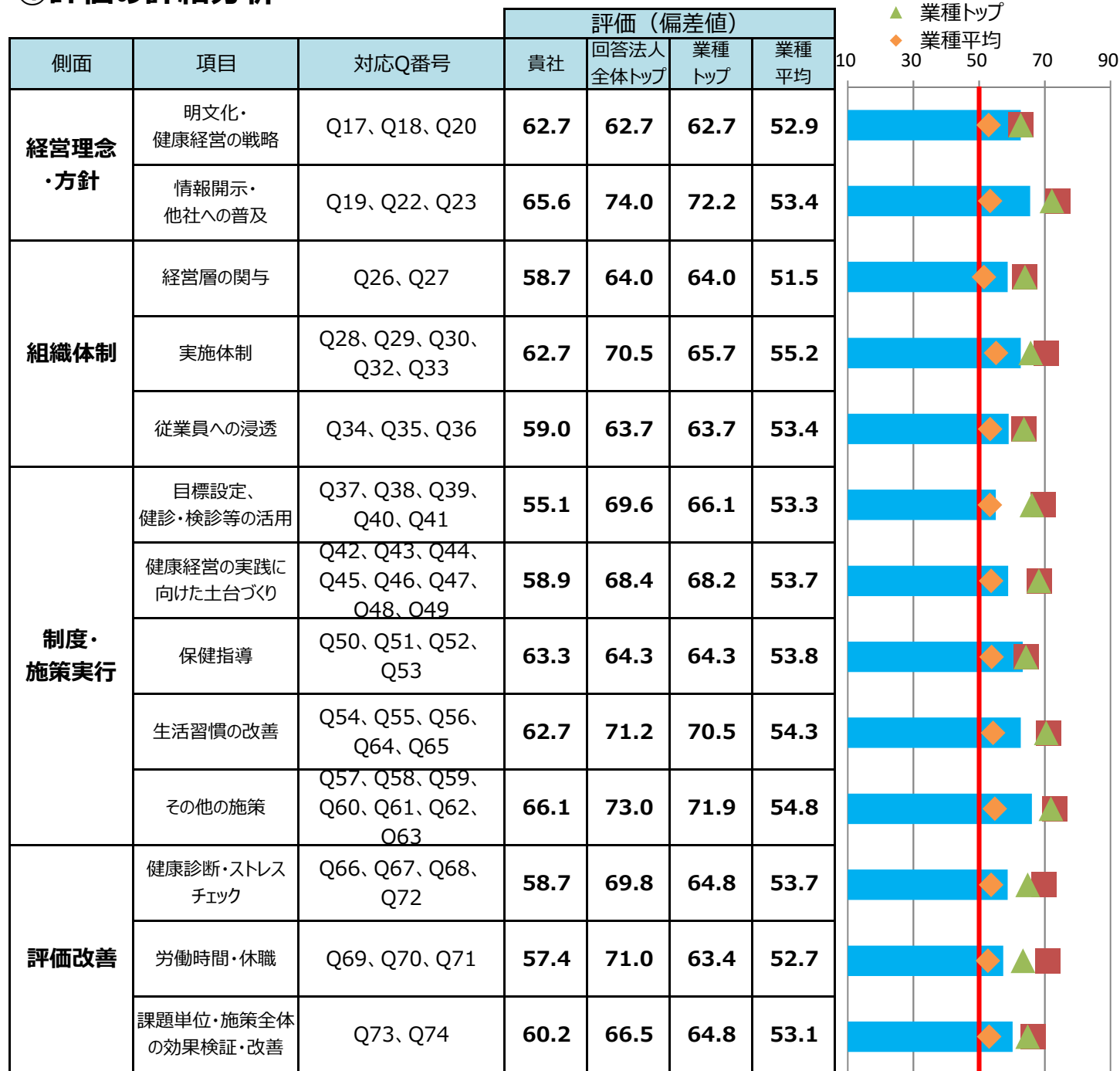
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	451~500位	451~500位	201~250位	251~300位
総合評価	57.8	59.5(↑1.7)	59.6(↑0.1)	62.4(↑2.8)	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	中長期的な企業価値向上 当社では、サステナビリティ活動を経営と融合させた中期経営計画の中で、「安全第一」と「従業員の健康」を成長基盤のひとつとして位置付けている。従業員が健康でいきいきと活躍し、能力を発揮することができる環境こそが重要な経営基盤のひとつと認識した上で健康経営に取り組み、働き方改革やダイバーシティ推進活動を推進している。それらの取り組みを通して企業価値を向上することが当社の経営上の課題として考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することによって、従業員一人ひとりが健やかに活力をみながらせて働くことができる職場となり、いきいきと働く従業員が増えることで、組織の活力や生産性が向上し、企業価値向上につながることに期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では、中期経営計画においてワークエンゲージメント2.5を目標に設定している。ワークエンゲージメントとは、仕事に対して誇りややりがいを感じるかどうかの心理状態を表す指標となる。経営理念のひとつである「従業員の幸福」の実現、また企業の継続的な成長のため、従業員個々のワークエンゲージメント向上を経営上の課題のひとつとして考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークエンゲージメントが向上すると、従業員個々の仕事に対するポジティブで充実した心理状態が高まると考える。それにより、当社の人材力や組織力が向上し、活気ある職場・組織が形成されることを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/HM/">https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/HM/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/HM/">https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/HM/</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/HM/">https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/HM/</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	18	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	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	70.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	当社ソフトボール部の試合チケットを配布。家族も含め、応援によるコミュニケーション促進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ベジファーストや野菜摂取量増加といった食育のため、具だくさんスープやサラダパックの無料配布を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.6	%

■ 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	対象者を選出し、Fitbit、体組成計、アプリを連携して提供。データ改善、運動習慣定着を支援。				
(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	99.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.1	%
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	60.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	当社では「健康は全ての活動の基盤」と位置付け、いきいきと働く従業員を増やすために「Focus 5」という指標を設定している。その1つである「睡眠」は、過去に夜勤明けの通勤災害等が起きて以来重要視しているが、「睡眠で十分な休養が取れる人」の割合は61.9%と低く、目標値との乖離が大きい状況である。生産性低下や事故発生のリスクを鑑み、交替勤務の有無に関わらず、当社の重点課題ととらえている。
	施策実施結果	新入社員と交替勤務者を対象に対面の睡眠セミナーを実施し、受講者数280名。交代勤務者全員の受講が完了する迄継続実施の予定。非交替勤務者約2,000名には、eラーニングによる教育と確認テストを実施。
効果検証結果	睡眠に関する施策の効果指標データは、定期健診時の問診票の回答から得ているため、2022年度の効果は来期に確認となる。 2,000名が受講したeラーニングの3ヶ月後追跡アンケート（回答者750名）では、学習内容を実施したことでの効果を40%が実感しており、また、32.3%が自己の睡眠課題を改善できたと回答している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社ではFocus 5の指標のひとつである「ストレス」を「ストレスチェックで高ストレス者に該当しない」と定義付けている。しかし、特に製造部門においてメンタル不調者、早期退職者が発生している状況にあり、ストレスチェックの結果においても高ストレス者率や健康リスク値が高い結果となっている。この状況を改善し、いきいきと働く従業員を増やすため、対策が必要であると考えている。
	施策実施結果	リスクの高い製造部門と産業医療職等が連携し、部下を持つ職長クラスの従業員を対象に演習を盛り込んだ研修を順次開催。これらはシリーズ化し、毎年継続的に受講し、かつステップアップしていく構成となっている。
効果検証結果	研修は2020年より継続実施をしており、研修を受講した職長のいる製造部門のグループの中には、ストレスチェックの「職場の支援」健康リスクが120台から90台へと改善が認められているところもある。今後のストレスチェックの健康リスク値等の推移を追いつつ、中長期的なスパンで部門の雰囲気に変化し、メンバーにメンタルに関する知識や配慮等の気持ちが芽生え、部門全体へ浸透していくことを期待している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社村田製作所

英文名：

■加入保険者：村田製作所健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

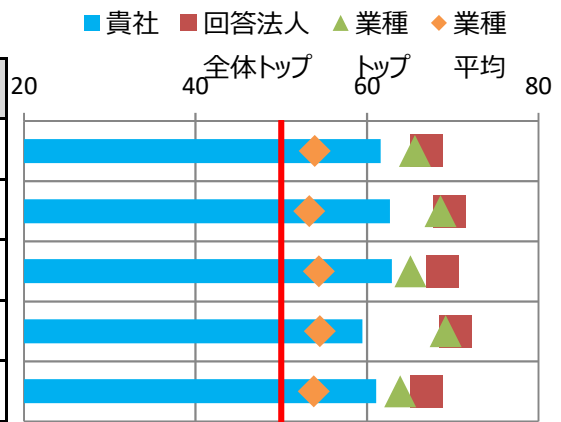
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑0.6 (前回偏差値 61.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>61.6</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>62.7</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>62.9</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>59.5</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>61.1</b>	66.9	63.9	53.8



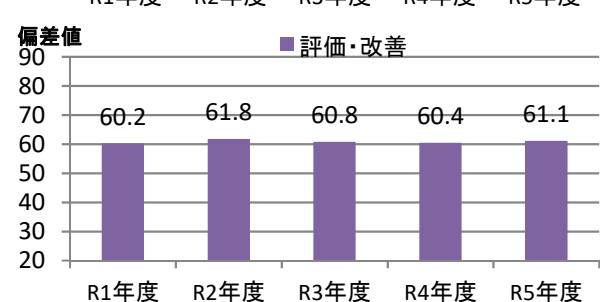
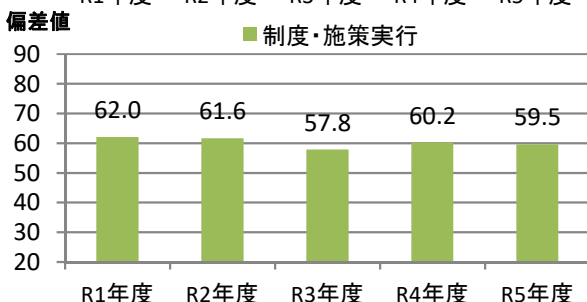
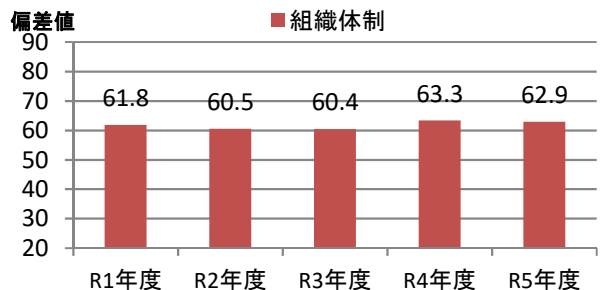
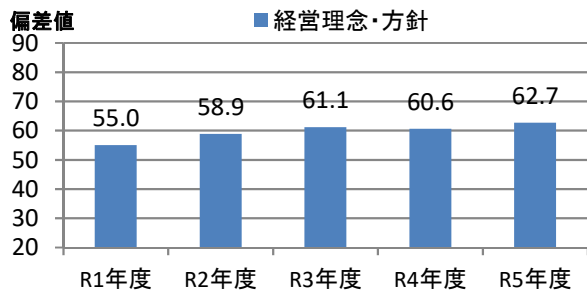
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

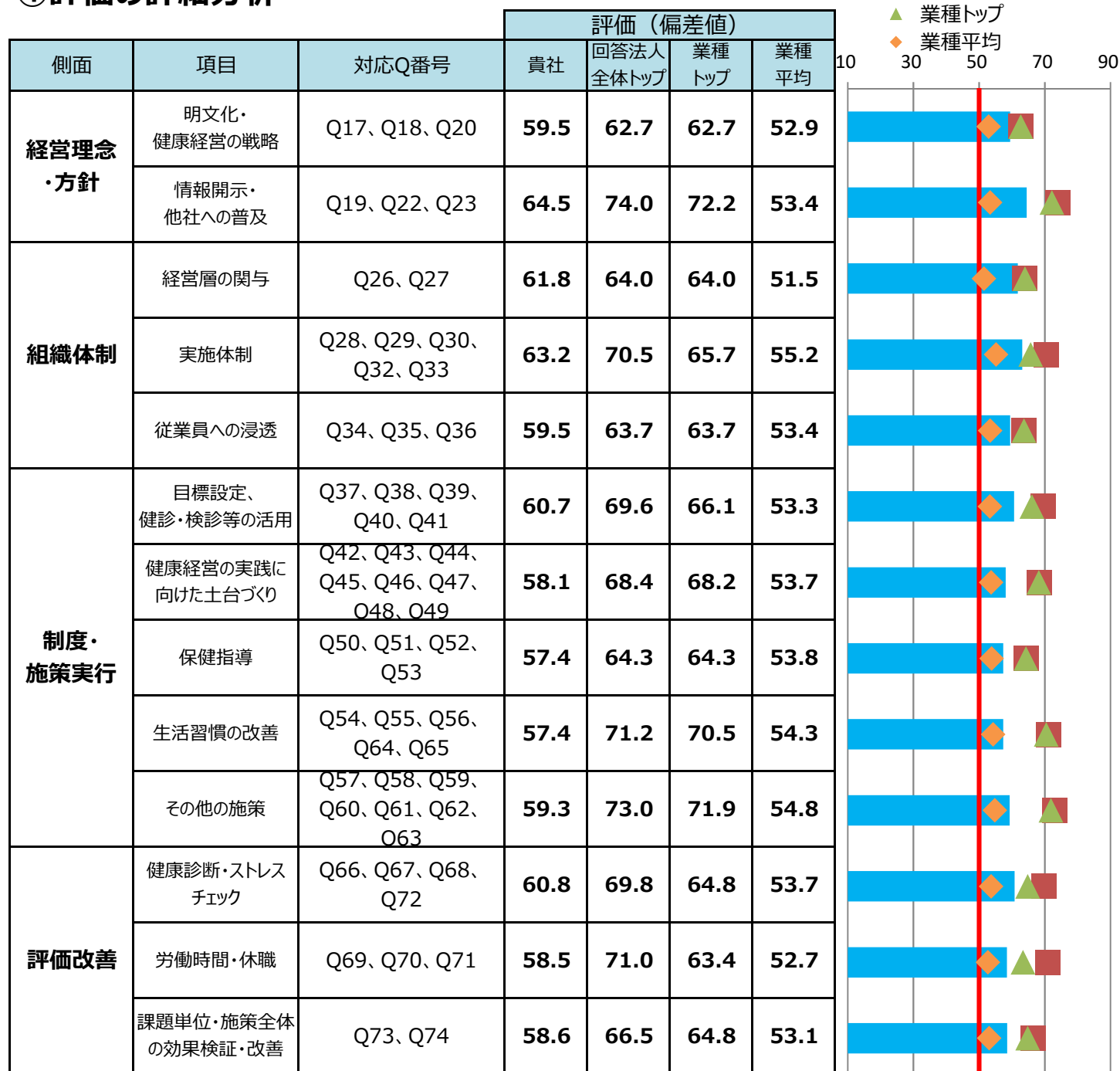
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	301~350位	351~400位	401~450位	401~450位
総合評価	59.3	60.6(↑1.3)	60.2(↓0.4)	61.0(↑0.8)	61.6(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営方針VISION2030で2つのチャレンジな成長戦略を掲げている。戦略実行には、様々な経営資本を投じており、根本にあるのが人的資本である。その最たる担い手の従業員のエンゲージメントを維持・向上できることが最重要であり、健康経営で解決したい経営課題である。エンゲージメント調査では、特に製造オペレーターの活性化度が低い結果となった。そこで、製造オペレーターの働き方改革として、睡眠改善に取り組む。
	健康経営の実施により期待する効果	製造オペレーターの働きやすい環境の実現とエンゲージメント向上が期待できる。そもそも睡眠不調は事故、精神疾患、身体疾患の要因になりうる。睡眠改善により、労働災害の低減、メンタル不調の抑制、生活習慣病の予防も実現できる。これらは全社健康経営の目標のハイリスク者率の低減と主観的健康観の向上に繋がる。
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 Vision2030の成長戦略の1つ「基盤ビジネスの深化とビジネスモデルの進化」の実現のために、当社が培ってきた分野とは異なる多様な人材を積極採用する必要がある。彼らが早期に定着し、パフォーマンスを発揮できる状態にすることが経営課題である。現状は、入社後に企業風土になじまず、不調にまで至るケースもあり、エンゲージメントが低い状況にある。中途入社者のストレスマネジメントに取り組み、戦略実現を支える。
	健康経営の実施により期待する効果	中途入社者の早期離脱の抑制、メンタル不調者の早期発見・重症化予防が期待できる。職場での不調者対応負荷の軽減にも繋がる。彼らの心理状態が安定すれば、能力を発揮し、戦略実行が活発になる。同時に中途入社者もこれら健康面の支援に信頼を持ち、エンゲージメントの向上や人を大切にす経営理念への共感が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/safe_secure?intcid5=mco_xxx_xxx_xxx_cnvp_xxx#id7">https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/safe_secure?intcid5=mco_xxx_xxx_xxx_cnvp_xxx#id7</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/safe_secure?intcid5=mco_xxx_xxx_xxx_cnvp_xxx#id7">https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/safe_secure?intcid5=mco_xxx_xxx_xxx_cnvp_xxx#id7</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/safe_secure?intcid5=mco_xxx_xxx_xxx_cnvp_xxx#id7">https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/safe_secure?intcid5=mco_xxx_xxx_xxx_cnvp_xxx#id7</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/hr/engagement">https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/hr/engagement</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.6	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動の推進のため、社内報等での紹介や、活動に対する一部補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 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	レジ清算時にカロリー合計値の自動計算および表示。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	KENCOMというアプリを活用し、年に2回チームを組んで歩数を競う「歩活イベント」を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.7	%

■ 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	2.3	%

※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	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ムラタの利益を生み出す源泉であるモノづくりの理解を深め、以後の職務に活かす重要な機会として、新入社員に対して工場実習を行っている。不調に陥らず実習を成し遂げられるかが、鍵になる。が、実際には、交替勤務に適応できずに睡眠不調となり、場合によっては退職に至るケースも出ている。睡眠不調を予防し、安全健康に実習を行える状態にすることが、従業員の成長やエンゲージメント向上における課題である。
	施策実施結果	新入社員が活用できる睡眠教育コンテンツと、医学的におすすめの生活リズム表を作成し、全員（236名）に展開した。体内時計の専門家の京都府立医大八木田教授の監修を受け、説得力の高い内容にした。
効果検証結果	実習後に新入社員にアンケート調査を行い、コンテンツの有効性を評価した。対象者の70%が実習中に活用し、そのうちの55%が役に立ったと回答している。利用率は高いが、有効性には課題があったといえる。その背景には「生活リズム表」が、理想的すぎて実践が難しい内容になっていることが判明した。23Fではこの結果を踏まえ、実効性のある内容への改定を行う。さらに、交替勤務シフトそのものの見直しを検討する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	テレワーク制度導入で働き方やコミュニケーションのあり方が大きく変わった。そういった中で特に中途入社者が、職場での人間関係構築に困難を感じており、自身が不安や不信を感じたときに周囲に相談できず、不安・不信の解消が出来ない状況となっている。その結果、メンタル不調や離職につながっており、経営課題である”多様な人材の活用”の実現を阻害していることが課題となっている。
	施策実施結果	中途入社者向けセルフケア研修および保健師による4ヶ月後面談を実施した（ともに実施率100%）。これらから得た情報をもとに、新卒・過卒入社者の傾向や不調者対応のポイントをまとめ、管理職向けに発信した。
効果検証結果	中途入社者を対象に実施している個別面談で聞き取り調査を行い、効果検証した。不安を持っている従業員が、以前では約70%であったが、約50%に減少し、改善傾向がみられた。一方で依然として中途入社者のメンタル不調者が発生している。傾向分析を行ったところ、不調の原因が、事業部毎に異なる傾向があることが分かった。23年度では個々の部門に合わせたストレスマネジメント研修を実施する。	

※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：K O A 株式会社

英文名：KOA Corporation

■加入保険者：K O A 健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

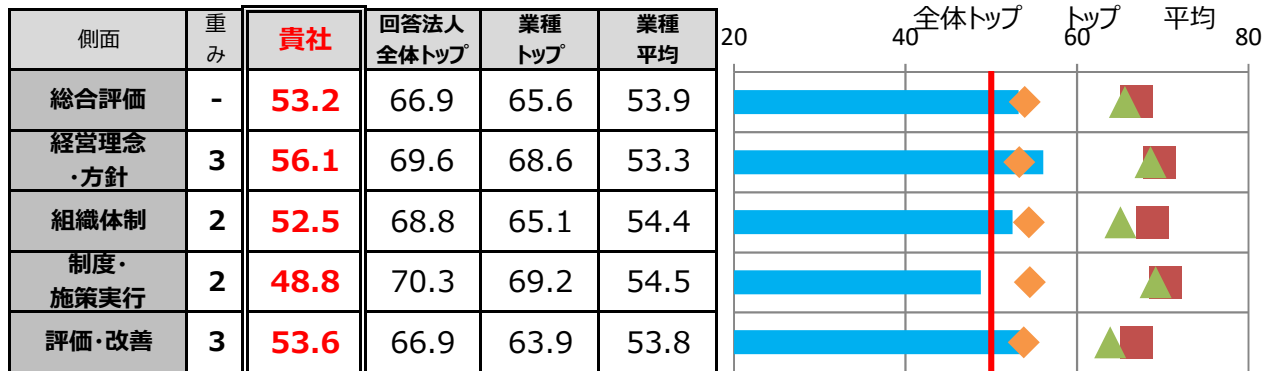
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520 社中**

■総合評価： **53.2** ↑3.3 (前回偏差値 49.9 )

※「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



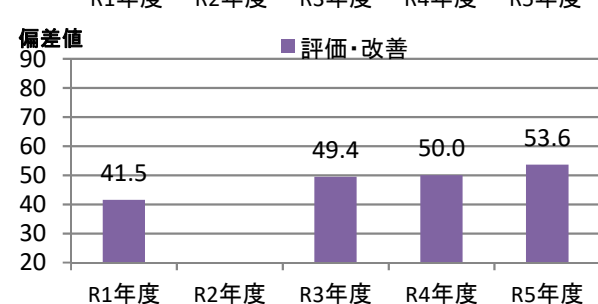
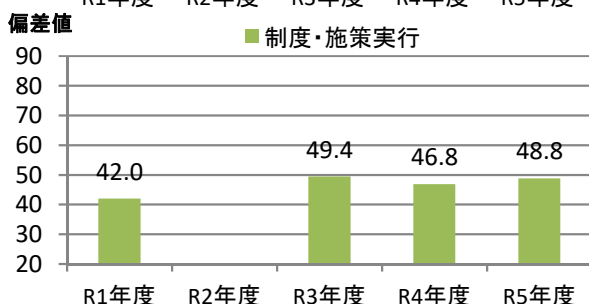
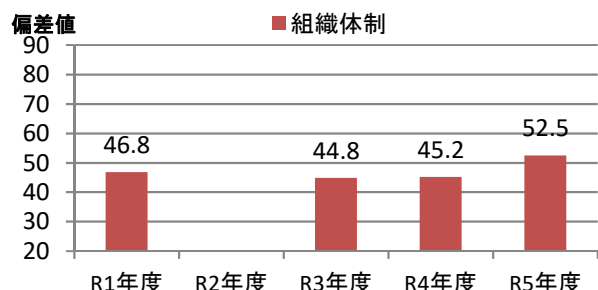
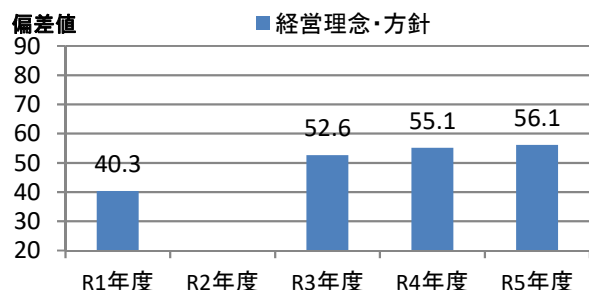
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

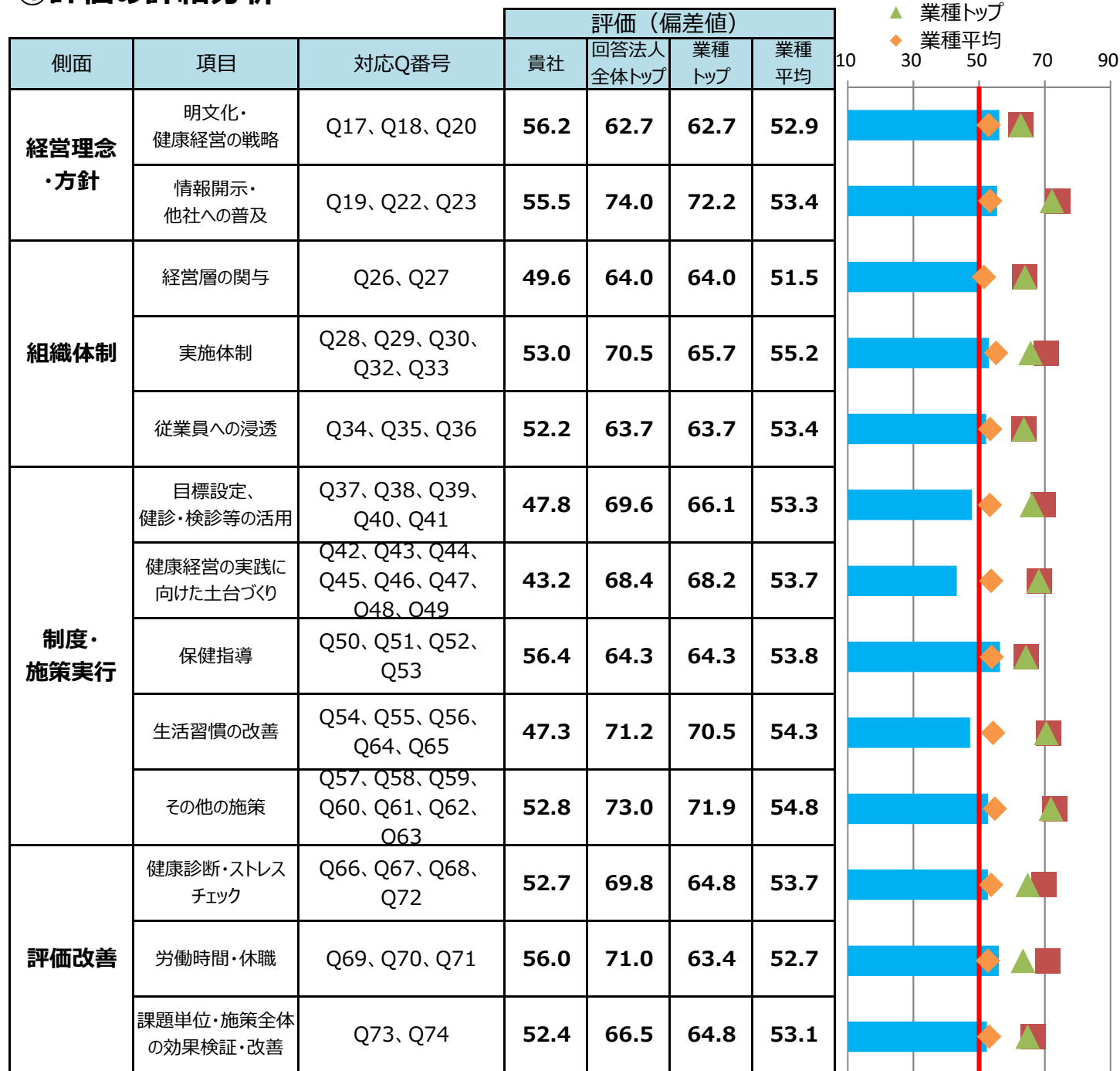
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1751~1800位	-	1651~1700位	1651~1700位	1401~1450位
総合評価	42.3	-	49.4(-)	49.9(↑0.5)	53.2(↑3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2030ビジョン・2024中期経営計画の中の人づくりに関する施策を事項する上での共通するキーワードは「働きがい」。従業員により働きがいを感じてもらえる環境を整えていくことが一番の課題であると考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲージメントを改善することで従業員のパフォーマンス向上を図る。その結果として働きがいを感じられる環境づくりや、社員満足度の向上につなげたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.koaglobal.com/corporate/kenkoukeiei2/kenkoukeiei">https://www.koaglobal.com/corporate/kenkoukeiei2/kenkoukeiei</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/6999/ir_material_for_fiscal_ym3/138361/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/6999/ir_material_for_fiscal_ym3/138361/00.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	72.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	テニスコートの整備、テニスサークルの登録リーグの会費負担等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	各メニューへのカロリー表示および調味料のオーガニック化				
(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	健康促進ツール(PepUp)を利用したウォーキング・体重測定チャレンジ等を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.8	%

■ 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	55.2	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.4	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康スコアリングレポートの結果から運動習慣に改善が必要であることがわかった。徐々に改善傾向にあるが、全国平均にはまだ満たない。より多くの社員が運動習慣を身につけ、ヘルスリテラシーを高めてもらうことで生活習慣病の発生予防につなげることが課題。
	施策実施結果	ウォーキングイベント年2回 2022年度参加率20.8%、WEBセミナー年2回 2022年度参加者 春57名 秋56名、姿勢測定年2回 2022年度参加者 春70名 秋100名
	効果検証結果	週2回30分以上の運動を実施している者の割合は、2019年度23.7%、2020年度26.2%、2021年度27.3%、2022年度27.1%となっており、2022年度はやや減少したものの、増加傾向にあるといえる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の喫煙率は減少傾向にあるものの、他健保平均と比べて高い。
	施策実施結果	喫煙者へのノンスモ禁煙サポートプログラム 参加者3名 特定保健指導対象者へのオンライン禁煙プログラム 参加者0名
	効果検証結果	社員の喫煙率 2019年度24.2%、2020年度23.2%、2021年度22.5%、2022年度22.4%と減少傾向である。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ミツバ

英文名：MITSUBA Corporation

■加入保険者：ミツバ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

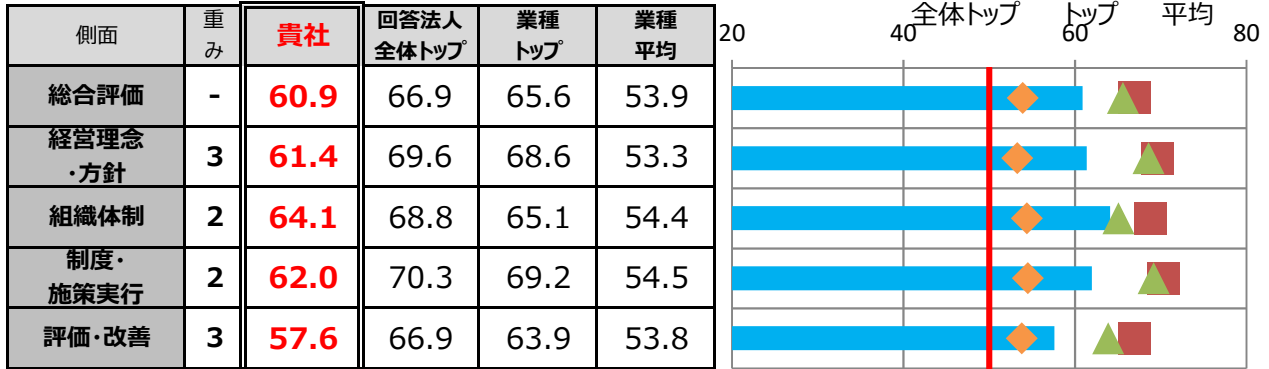
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **60.9** ↑5.7 (前回偏差値 55.2)

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

②評価の内訳



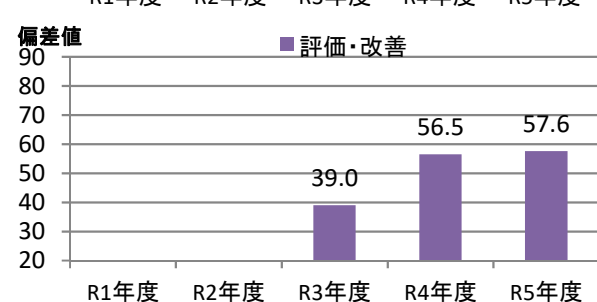
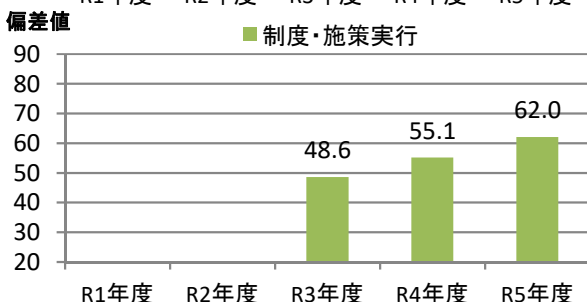
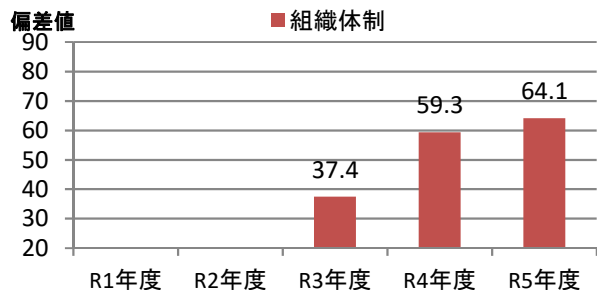
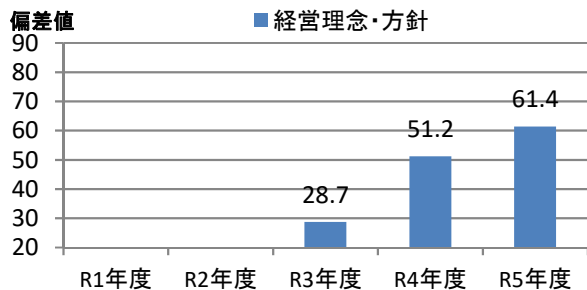
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

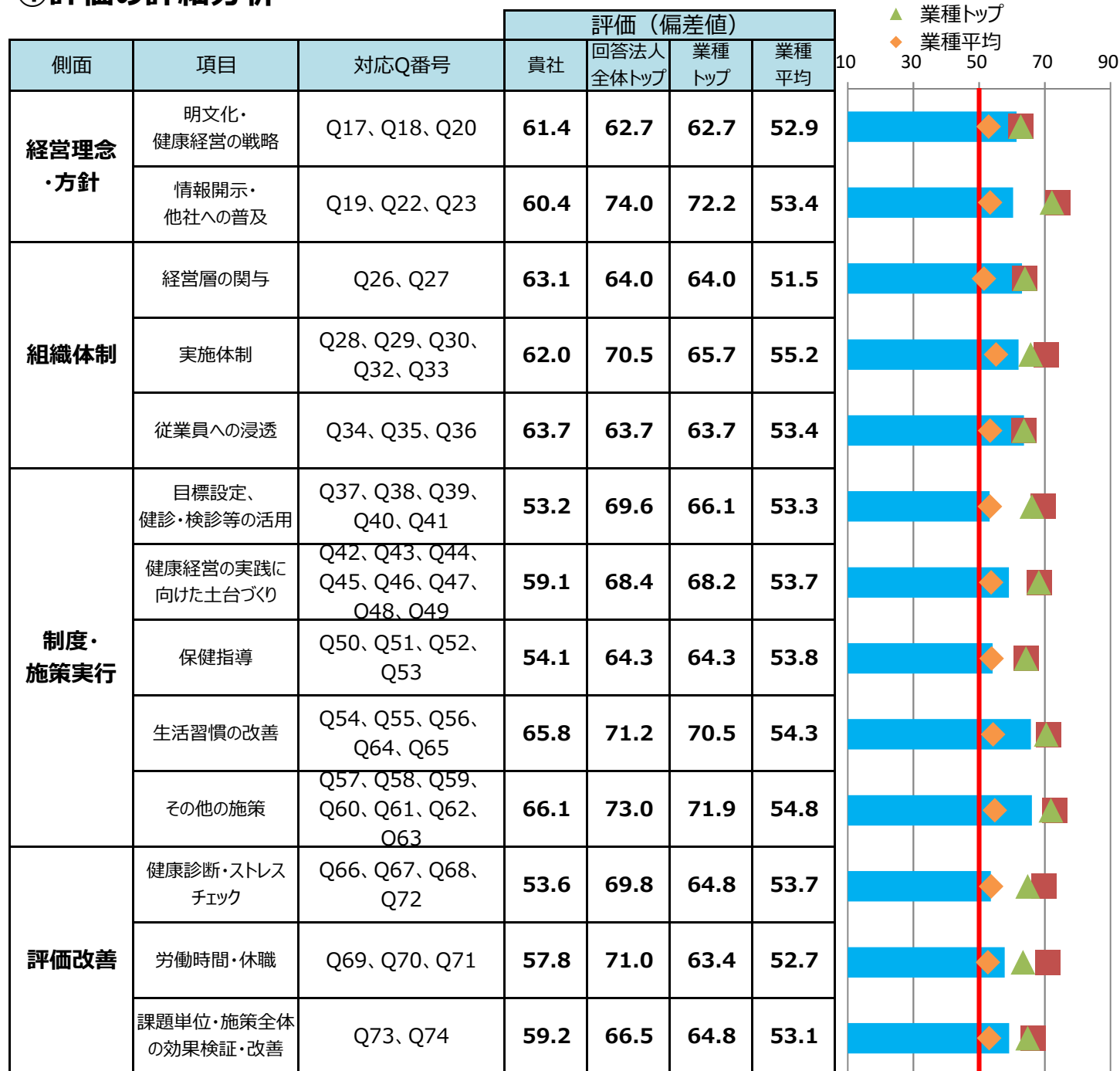
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2551～2600位	1001～1050位	501～550位
総合評価	-	-	37.5(-)	55.2(↑17.7)	60.9(↑5.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>経営上の課題の中に組織の活性化と社員のパフォーマンス向上があると捉えており、そのためには社員がいきいきと長く働ける職場づくりが必要だと考えている。ケガや病気などのライフイベントが起こった場合も安心できるように支援体制を強化し、治療と仕事の両立支援や、定年後も見越したキャリアプラン・ライフプラン形成を働きかけていく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の知識と意識を高める多面的な施策として健康リテラシー教育、運動の習慣付けを支援するセミナー、メンタルヘルスセミナー、健康保険組合による特定保健指導、社内制度（福利厚生）の認知向上、有所見者に対する受診勧奨などにより心身の健康を維持増進することで、パフォーマンス向上に繋げる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>若手社員の退職は、「代替人材の採用・教育コストの増大」という目の前の損失に留まらず、将来的に必要なポスト・役割に対して人員配置が行えず、事業継続に対する大きな制約事項となる。人材流出を抑止し、組織に定着できるようにすること（＝リテンション）は、喫緊の課題であり、早急な対策の検討・実行が必要となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>評価制度を見直し、コミュニケーションを活性化、長時間労働の是正、多様なワークスタイルで働ける制度の制定、育児・介護・病気の治療など一人ひとりがいきいきと長く働ける職場づくりの取り組みを実施。従業員全体のワークライフバランスの向上により離職率低減につなげる。</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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.mitsuba.co.jp/jp/sustainability/health_management.html">https://www.mitsuba.co.jp/jp/sustainability/health_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	6.4	%	(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	社内共済会クラブに対し、活動費補助（備品、合宿、大会参加など）や場所を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	年末年始の体重測定イベントで、乱れやすい生活習慣を見直す機会提供とインセンティブ付与での行動促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.3	%

■ 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	従業員に健康アプリ（法人契約）の利用を促し、自身の健康管理やインセンティブを付与し運動促進を奨励				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.3	%

■ 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	52.1	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.7	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	有所見者率が全国平均に比べ高い状況にあり、組織の活性化と社員のパフォーマンスに影響を与えていると考えられるため生活習慣病等の疾病の高リスク者を低減する必要がある。
	施策実施結果	健康診断の結果から、有所見者の内、疾病の高リスク者を優先に産業医および保健師による保健指導を実施し再検対象者に対し受診勧奨している。 有所見率は75.0%⇒67.8%と減少傾向にある。
効果検証結果	当社の有所見者率は67.8%と全国平均58.2%と比べて高い。拠点別にみるとばらつきはあるが全体として改善の傾向が見られる。今後、健診項目別で全国平均より有所見率が高い項目について分析を進め、引き続き受診勧奨を促していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果から高ストレス職場の職場環境改善を進めると共に、高ストレス者が産業医、保健師に相談しやすい体制の構築が必要である。
	施策実施結果	役員・部課長向けのメンタルヘルスセミナーを開催。集団分析結果から職場環境改善を実施、総合健康リスクの高い職場は前年に比べ減少。保健師が高ストレス者に対しメールや文章で産業医面談勧奨と保健指導を実施。
効果検証結果	前年と比較してストレスチェック実施率は（97.9%⇒98.0%）微増となっている。高ストレス者（529名→558名）および高ストレス者率（15.8%→18.8%）は増加しているため、ストレスチェック結果と休職者、プレゼンティズムとの相関関係の分析結果から、ストレス要因を特定し、高リスク職場ごとに職場環境改善を進める。	

※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SCREENホールディングス

英文名：SCREEN Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：印刷製本包装機械健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

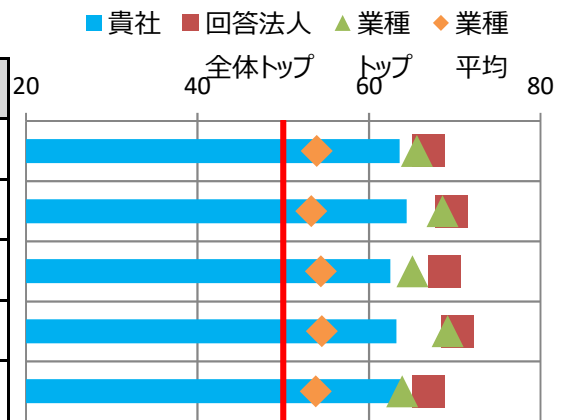
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↑1.3 (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	-	<b>63.6</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>64.4</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>62.5</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>63.2</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>63.9</b>	66.9	63.9	53.8



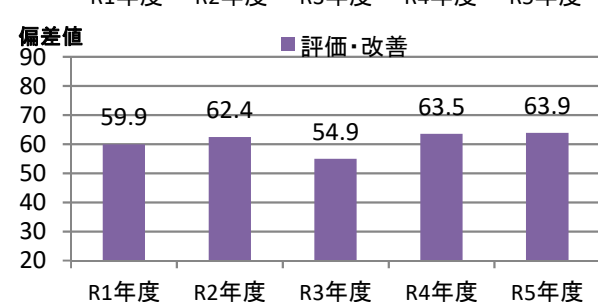
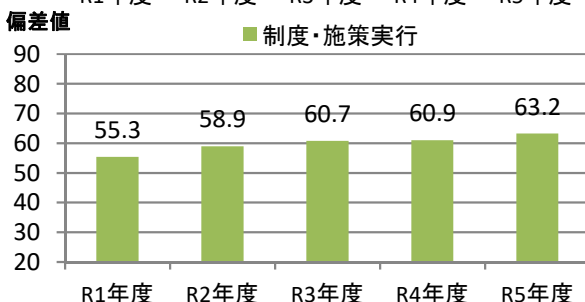
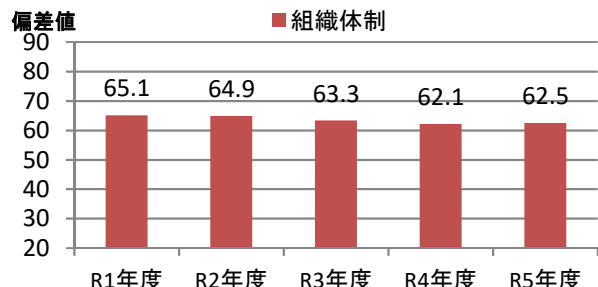
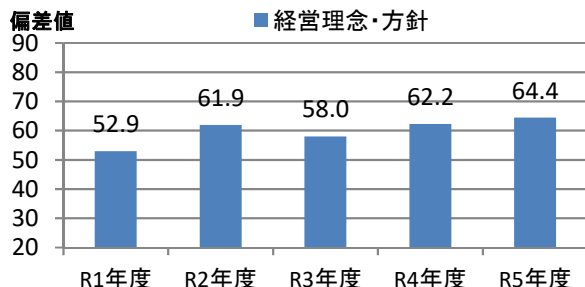
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

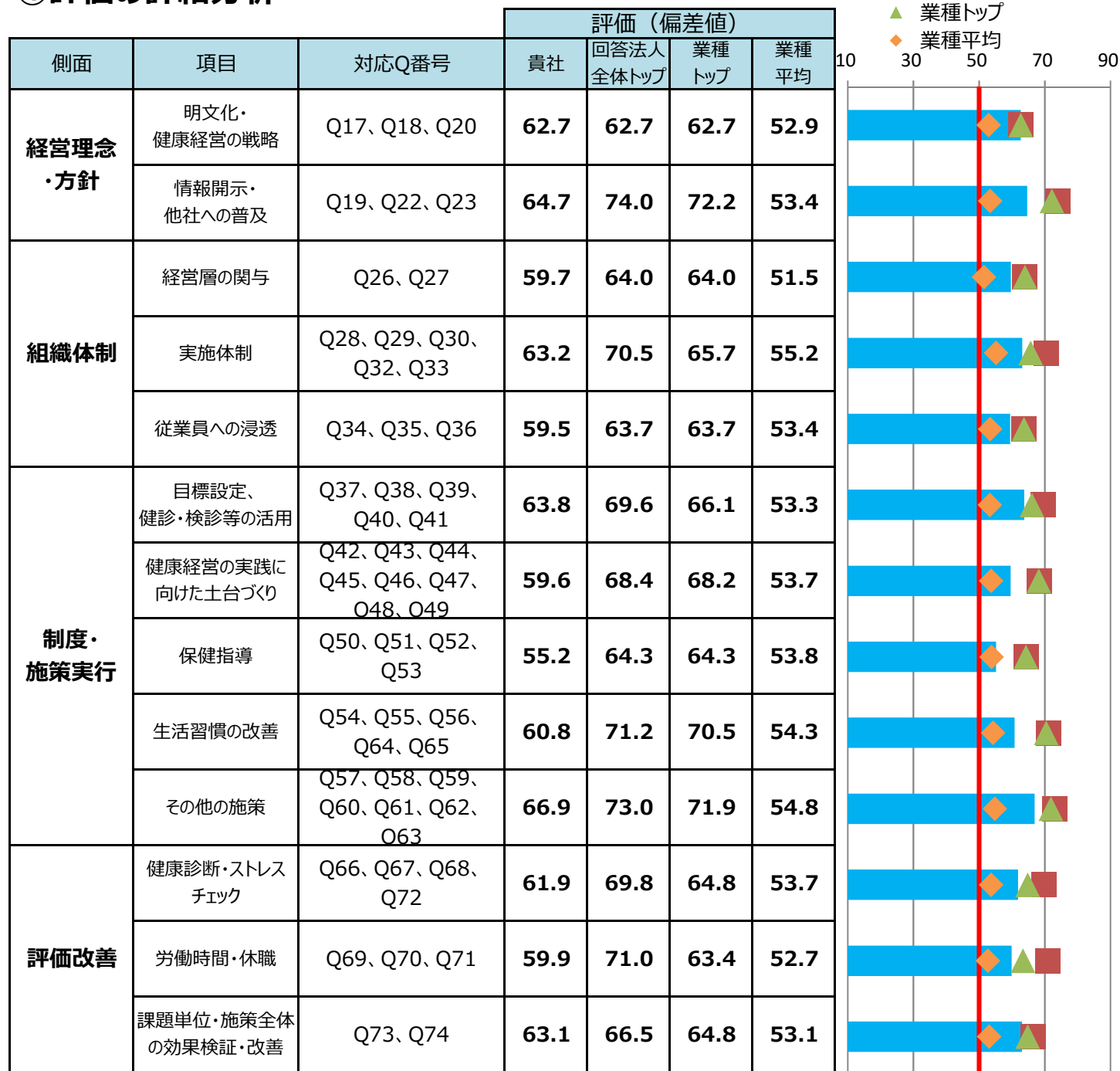
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	151~200位	551~600位	201~250位	101~150位
総合評価	57.9	62.1(↑4.2)	58.7(↓3.4)	62.3(↑3.6)	63.6(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 SCREENグループでは、従業員一人ひとりが能力を最大限発揮し、新たな価値の創造にチャレンジし続け、常に未来志向で社会と向き合うことができる自律型人材になっていくことを目指している。そのためには、従業員一人ひとりが主体的に自らの健康を捉え実践していくこと、また職場でともに働く仲間が互いを支え合い健康的に働ける環境を作っていくことが基盤であり、健康経営の取組みを通じてそれらを実現していく。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みを通じて、各職場における上司・同僚からのサポートを強化しつつ、従業員一人ひとりのメンタルタフネス度の向上、生活習慣の改善、適切な治療の促進を図る。それを通じて、身体不調者や健康管理不良者を減らし、またワークエンゲージメントを向上させていく。その結果として、プレゼンティーズムやアブセンティーズム（疾病休業日数率）の損失を最小化することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.screen.co.jp/download_file/get_file/Health-related_Indicators_J.pdf">https://www.screen.co.jp/download_file/get_file/Health-related_Indicators_J.pdf</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.screen.co.jp/download_file/get_file/Health-related_Indicators_J.pdf">https://www.screen.co.jp/download_file/get_file/Health-related_Indicators_J.pdf</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.screen.co.jp/download_file/get_file/Health-related_Indicators_J.pdf">https://www.screen.co.jp/download_file/get_file/Health-related_Indicators_J.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	4	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	建物周辺の環境美化活動に参加している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	各事業所で定期的にイベントを実施し、ヘルシーメニュー利用率向上を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 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	腰痛予防体操実施促進キャンペーンを行い、社内放送や通知（運動方法の解説添付）奨励活動を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.1	%

■ 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	83.4	%
管理職限定	○	全管理職の	10.5	%
限定しない	○	全従業員の	86.5	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	身体の状態悪化に伴う疾病休業日数を減らすため当社判定基準に基づく健康管理良好者率の向上に努めているが、経年で大きな変化が現れていない（FY19→FY21：86.4%→86.6%）。健康管理不良者を良好者に改善させることができて、健康管理良好者が不良者になるといったモグラたたき状態が発生しており、全社的な健康づくり意識を底上げしていくことが重要と考えている。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健診の正しい理解に向けた研修：受講率84.1%</li> <li>・セルフケアに向けた定期情報配信：閲覧数3670回</li> <li>・重大有所見者への精密検査受診勧奨：受診率99.7%</li> <li>・健康管理不良者への保健指導：参加率100%</li> </ul> <p>全社の生活習慣スコアは向上（FY21→FY22：3.36→3.41）、特に生活習慣の悪化が著しい20代で、スコア向上社員割合（27.1%）が低下社員割合（24.4%）を上回ることができた。また、全社の健康管理良好者率も向上（86.6%→87.9%）した（血圧のみ悪化、脂質・血糖・肝機能・貧血は向上）。 今後は高血圧者の治療継続強化に加え、健康教育および健康行動促進施策を併せて強化していく。</p>
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の健康リスクを低減する上で受動喫煙防止を重要視しているが、FY18全国平均の受動喫煙率28.9%に対し当社の受動喫煙率が48.8%と高かった。また同年度の喫煙率は22.2%であった。物理的な受動喫煙防止対策を進めることと併せて、喫煙者に対する禁煙促進の取組みを並行して行っていく必要があった。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・屋内喫煙所撤廃、屋外喫煙所を歩行動線外に移設。2024年4月以降敷地内禁煙に向け喫煙所利用制限時間を徐々に拡大中</li> <li>・受動喫煙防止Eラーニングを実施、91%が受講。</li> <li>・卒煙プログラムを斡旋、27名参加</li> </ul> <p>毎年3月に喫煙に関するアンケートを全社員に実施。現状把握をすると同時に施策立案の検討材料としている。 受動喫煙率：FY22：25.8%（FY21：23.5%） 喫煙率：FY22：12.6%（FY21：13.6%） 喫煙率は減っているが、受動喫煙率は微増となった。これについてはコロナ対策が解除され在宅勤務から出社勤務にする社員が増えた影響と考えられる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノン電子株式会社

英文名：Canon Electronics Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

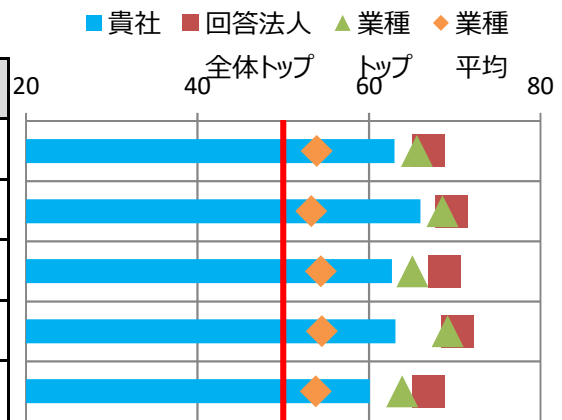
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑0.1 (前回偏差値 62.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.0</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>66.0</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>62.7</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>63.1</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>60.1</b>	66.9	63.9	53.8



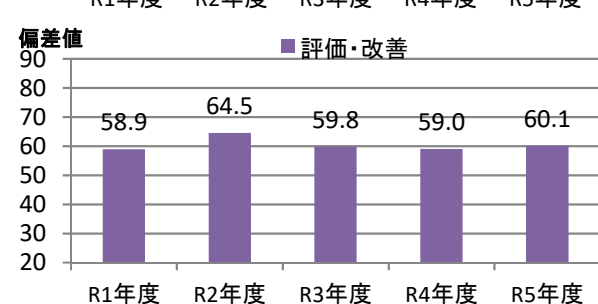
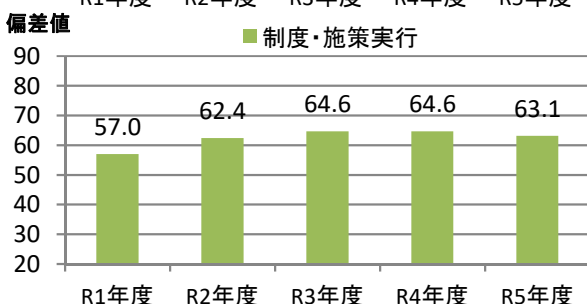
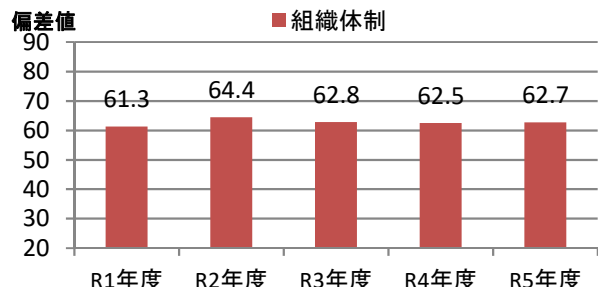
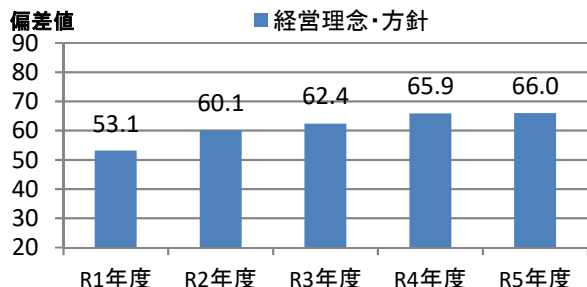
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

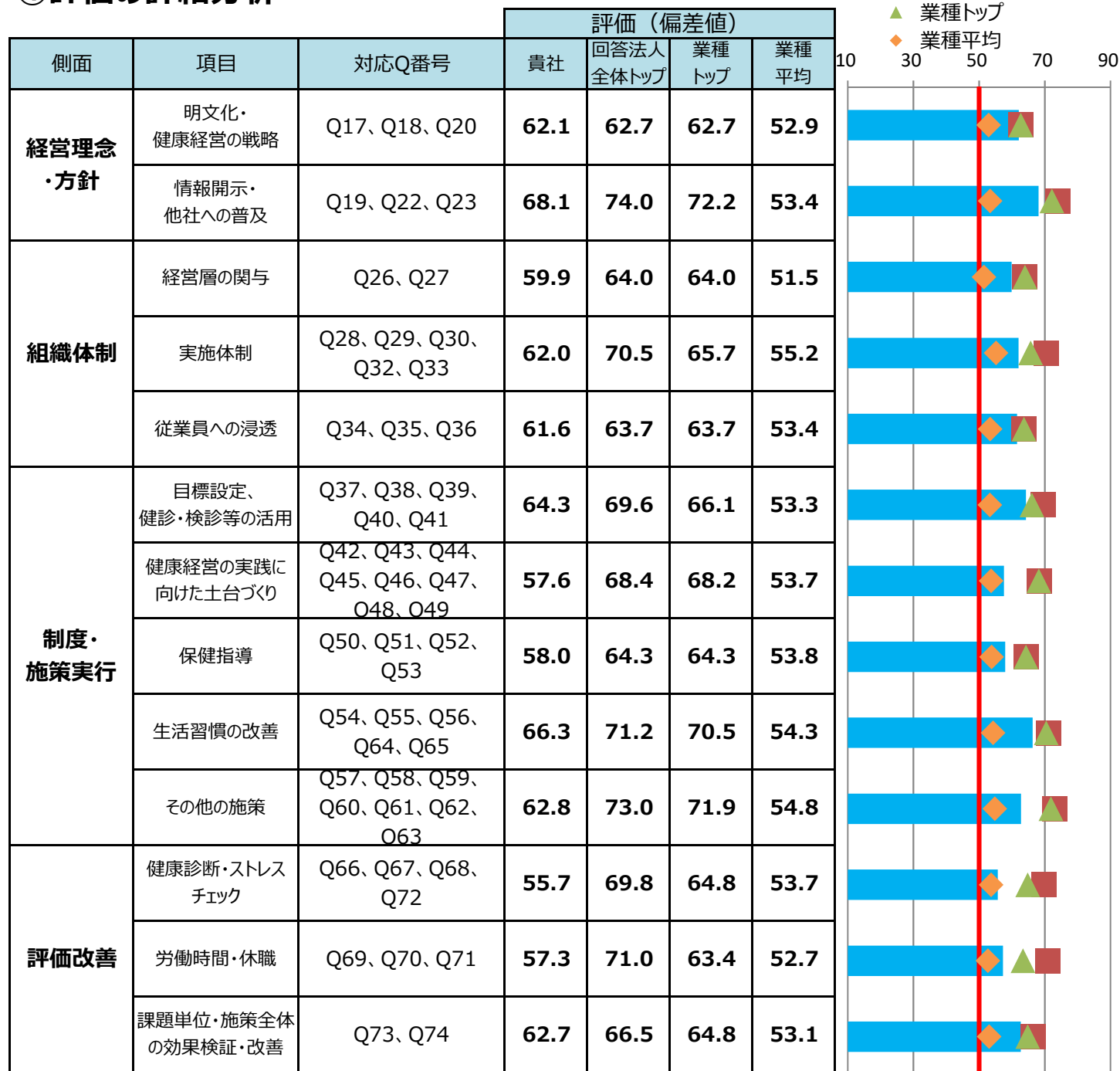
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	101~150位	151~200位	151~200位	201~250位
総合評価	57.3	62.7(↑5.4)	62.1(↓0.6)	62.9(↑0.8)	63.0(↑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	企業の社会的責任 『共生』という企業理念の下、優れた製品とサービスを提供することなどを通じて社会の発展に貢献したい。それを実現するには、社員が安心していきいきと働ける環境を提供し、社員一人ひとりがもつ能力を最大限に発揮できるための取り組みが必要である。 その取り組みとして、各種健康施策やワークライフバランスの推進等の人事労務施策を実践し、社員の生産性向上と社員満足度を向上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	会社、人事・総務部門、健康管理室、健康保険組合が連携して施策を推進していくことで社員の意識・行動が変容し、心身ともに健康で活躍できる環境になることを期待している。具体的な指標として、2022年のプレゼンティーズムは84.1%、アブセンティーズムは4.5日、ワークエンゲイジメントは3.5点であった。今後はこれらの各労働生産性に関する指標の向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.canon-elec.co.jp/csr/#priority">https://www.canon-elec.co.jp/csr/#priority</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.canon-elec.co.jp/csr/#circulation">https://www.canon-elec.co.jp/csr/#circulation</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.canon-elec.co.jp/csr/#circulation">https://www.canon-elec.co.jp/csr/#circulation</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.canon-elec.co.jp/csr/#circulation">https://www.canon-elec.co.jp/csr/#circulation</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	48	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	毎朝出社時間に管理職を中心に一般職も含め挨拶運動を実施し、社内コミュニケーションを促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「ベジチェック」を実施。皮膚のカロテノイド量を測定することで、日頃の野菜摂取量を推定し評価する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	ロコモ度をチェックするため、全従業員を対象に2ステップテストを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
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	63.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の対象者は年々減少傾向であったが、2020年度から2021年度では対象者数120名から117名と横ばいになった。対象者の内、翌年も対象者となるリピーターが66.7%であった。対象者はメタボリックシンドロームのリスクが高い状態であり、対象者を減らすことは生産性の向上や医療費の改善に繋がる。その為、リピーターを減らし、対象者の減少に結びつく対策が必要である。
	効果検証結果	2021年度の特定保健指導対象者に対し、2022年度の定期健康診断の前に特定保健指導の基準を現在値と確認ができるセルフチェックシートを対象者全員に配布し、実施率は100%である。
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	これまでメンタルヘルスの階層別研修や、個別支援に注力することで、休業日数を減少させることができたが、ストレスチェックの高ストレス者割合は全国平均より高く、総合健康リスク120以上の高ストレス職場が多い状況であった。高ストレスにより生産性低下を招くリスクがある為、職場改善活動など、複合的な健康支援が必要だと考えた。
	効果検証結果	各職場の管理職に対してストレスチェック集団分析の結果をフィードバックした。人事部、管理職、産業保健スタッフの三者で職場におけるストレス要因を分析し、改善策について協議した。出席率は100%であった。
	効果検証結果	高ストレス者割合は2021年20.0%から2022年19.4%へ減少した。ストレスチェックの集団分析における総合健康リスク120以上の職場については、2021年37.5%から2022年23.0%へ減少した。また、ワークエンゲイジメントについて、2021年2.2点から2022年3.5点へ改善がみられた。そのため、この施策には一定の効果がみられたと考えられる。

※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：キヤノン株式会社

英文名：CANON INC.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

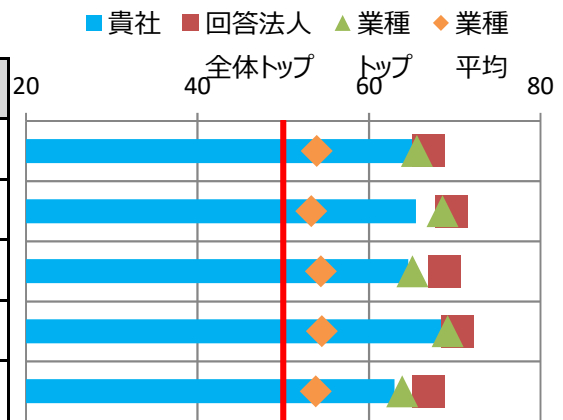
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■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	-	<b>65.3</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>65.5</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>64.6</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>69.2</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>63.0</b>	66.9	63.9	53.8



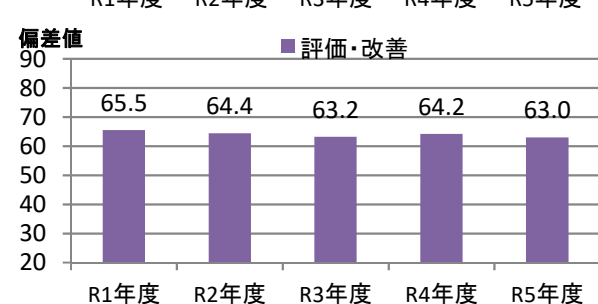
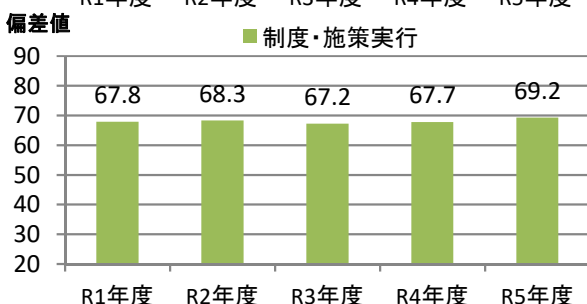
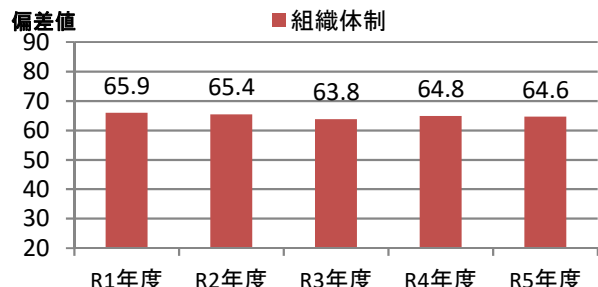
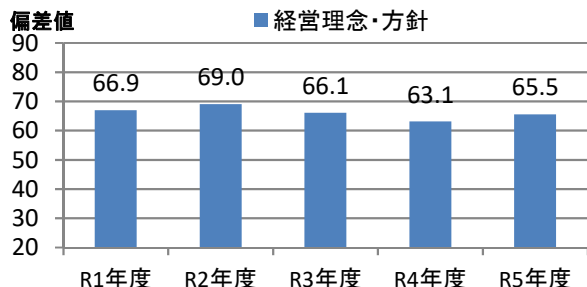
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

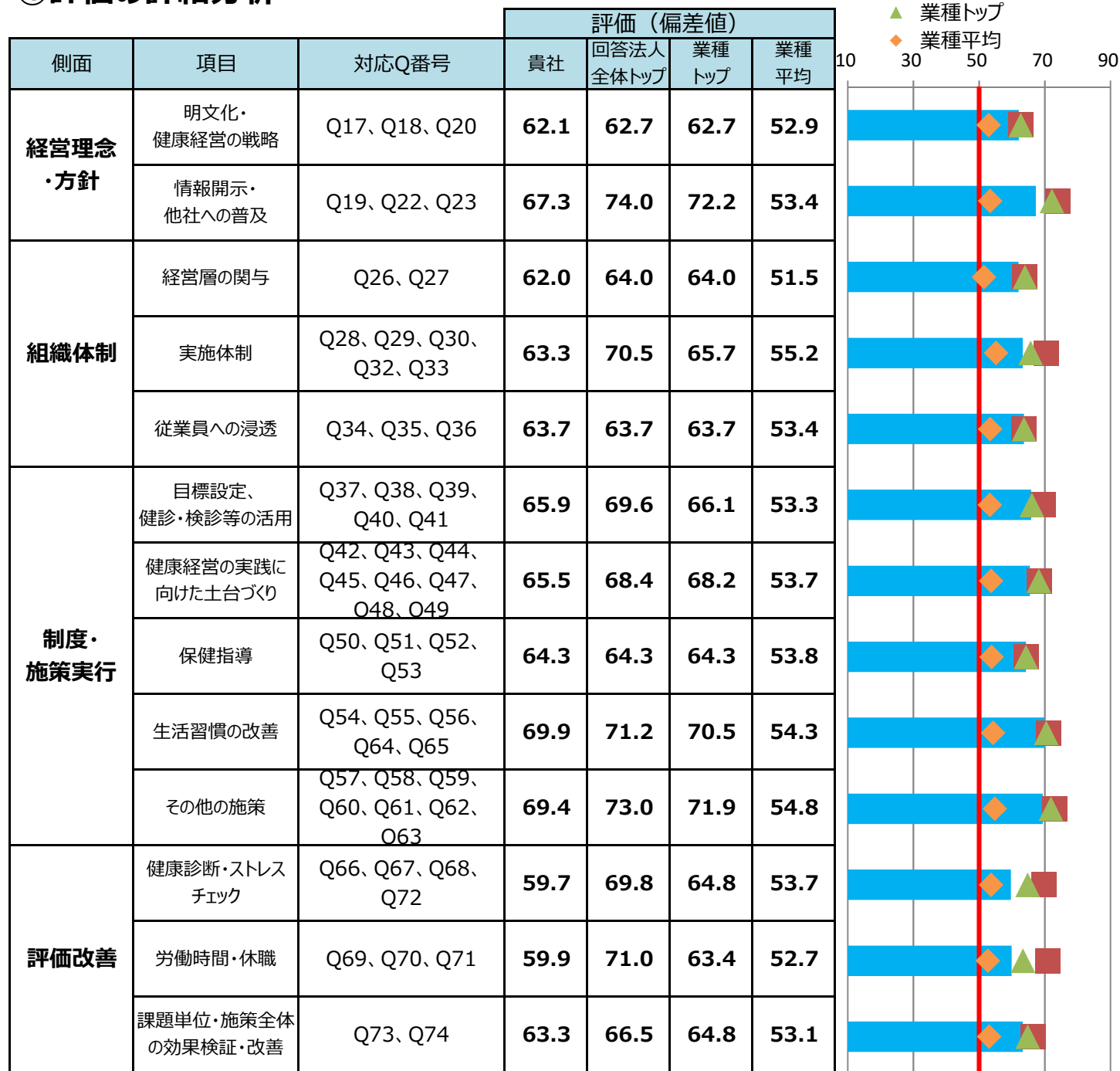
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	66.5	66.8(↑0.3)	65.0(↓1.8)	64.7(↓0.3)	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	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人一人が健康で長期に渡り高いモチベーションやワークエンゲージメントを維持し能力を発揮し、組織としてイノベーションを推し進めることが事業継続をする上で大きな課題である
	健康経営の実施により期待する効果	人材確保や育成、働き方、福利厚生、健康支援が連動し、人を生かし経営事業に貢献することを期待している。これらを複合的に推進することで、アブセンティーズムの減少および健康診断の有所見率の低下、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントが高い個人、組織を増加向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化が進む日本では、育児や介護を理由とする離職を防ぐことが当社においても重要な課題の一つである。両立支援制度の整備や健康で働き続けられる環境を整えることで、離職率向上を目指し、制度の利用を推進することやライフステージに関わらず、働き続けられる職場づくり、支援を行うことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の定着率向上を目指す。キヤノンや国内グループ会社では柔軟な働き方の推進を行なっている。仕事と育児の両立を目的としたセミナーを実施し、制度に対する理解やキャリア形成の支援を実施している。現在の制度の利用実績は、以前から利用率が高い女性に加えて、男性も大幅に増加傾向にあり、今後も制度利用率を確認していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://global.canon/ja/sustainability/report/pdf/canon-sus-2023-j.pdf">https://global.canon/ja/sustainability/report/pdf/canon-sus-2023-j.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://global.canon/ja/employ/new/workstyle/healthmanagement.html">https://global.canon/ja/employ/new/workstyle/healthmanagement.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://global.canon/ja/employ/new/workstyle/healthmanagement.html">https://global.canon/ja/employ/new/workstyle/healthmanagement.html</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://global.canon/ja/employ/new/workstyle/healthmanagement.html">https://global.canon/ja/employ/new/workstyle/healthmanagement.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	29	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.5	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントをグループ参加とし、イベント期間はグループ内で相互にやり取り可能な体制がある				
(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	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	個人に合わせた食生活情報のプッシュ配信と食生活改善の目標管理と達成状況に応じたポイント付与				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	個人に合わせた食生活情報のプッシュ配信と運動習慣の目標管理と達成状況に応じたポイント付与				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
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	67.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.8	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.1	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の平均年齢の上昇とともに、メタボ該当者／予備軍の割合が増加傾向、また、脳心血管イベント発症者の直前健診結果でのメタボ率が上昇している。そのため、社員データの分析結果や、メタボの有無で年間の医療費差があるなどの健康保持や重症化予防を徹底する必要性があった。一方で、マンパワー不足により特定保健指導の実施率を向上させることが難しい課題もあった。
	施策実施結果	特定保健指を外部委託化し、対面やICTなど実施方法などの選択肢を増やし、実施終了率が60%を超え、指導群では、すべての検査値と食事／身体活動／禁煙などのライフスタイルの改善がみられた。
効果検証結果	2018-2022の取り組みの結果、上昇を続けていたメタボ該当者／予備群の割合が0.3ポイント減少、特定保健指導対象者も1.2ポイント減少し、効果があらわれてきている。ただし、対象者の約半数がリピーターが占める状況もあるため、指導効果の評価に基づき、指導方法等の改善を継続するとともに、並行して30代以下への予防的な支援実施予定。また、中長期的には医療費などへの影響についても検証していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックにおいて会社全体の総合健康リスクは100を下回るが、職場別（部レベル）では、ハイリスク職場への支援や職場単位の結果のフィードバックや職場改善活動が急務であるが、職場の支援力向上へのサポートがより重要になるため、キーマンである管理職の教育内容のアップデート、生産性向上の指標を網羅した質問票の変更やフィードバックの迅速化等の仕組みが課題であった。
	施策実施結果	受検率95%以上を継続。2022年は部長職以上の管理職に職場分析結果を開示。リスクが高い職場や良好職場にヒアリングや好事例を水平展開を実施。また、メンタルヘルスマネジメント研修を開始し受講率は96%を達成。
効果検証結果	2020年よりプレゼンティーズムは2ポイント、ワークエンゲイジメントは0.1ポイント改善している。高ストレス者は「上司のサポートが薄い」管理職からは「具体的な職場支援の方法」や「テレワーク下での部下とのコミュニケーションに課題がある」など意見もあり、より具体的な管理職のアプローチ方法などの支援や研修開催が今後の課題である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社リコー

英文名：Ricoh Company, Ltd.

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

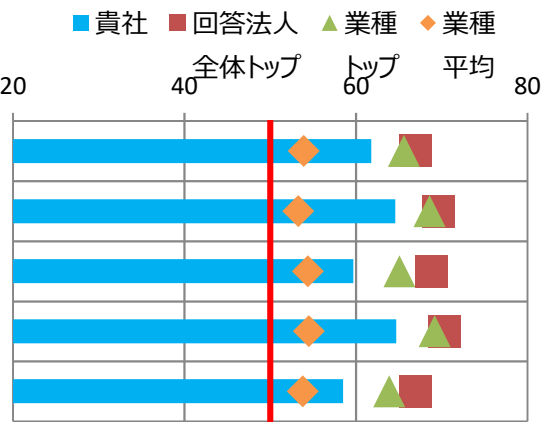
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↓0.2 (前回偏差値 62.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>61.8</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>64.6</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>59.7</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>64.7</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>58.5</b>	66.9	63.9	53.8



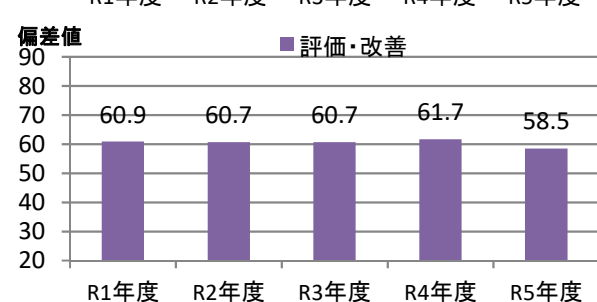
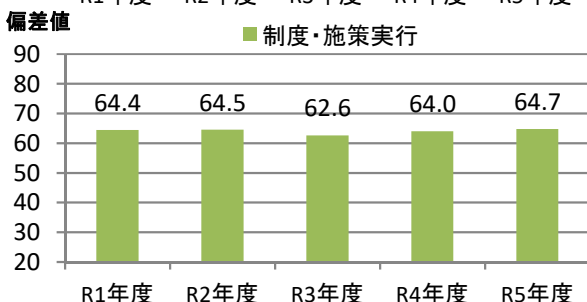
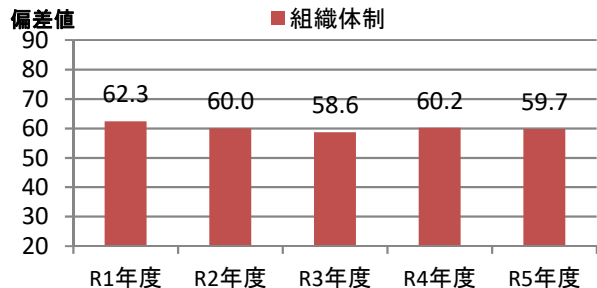
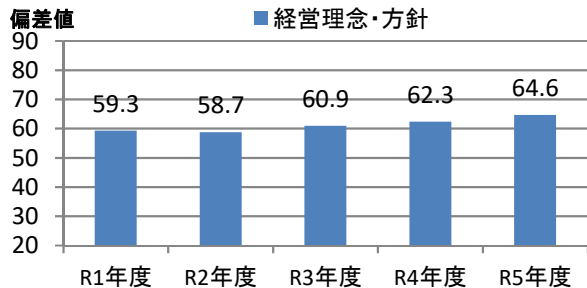
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

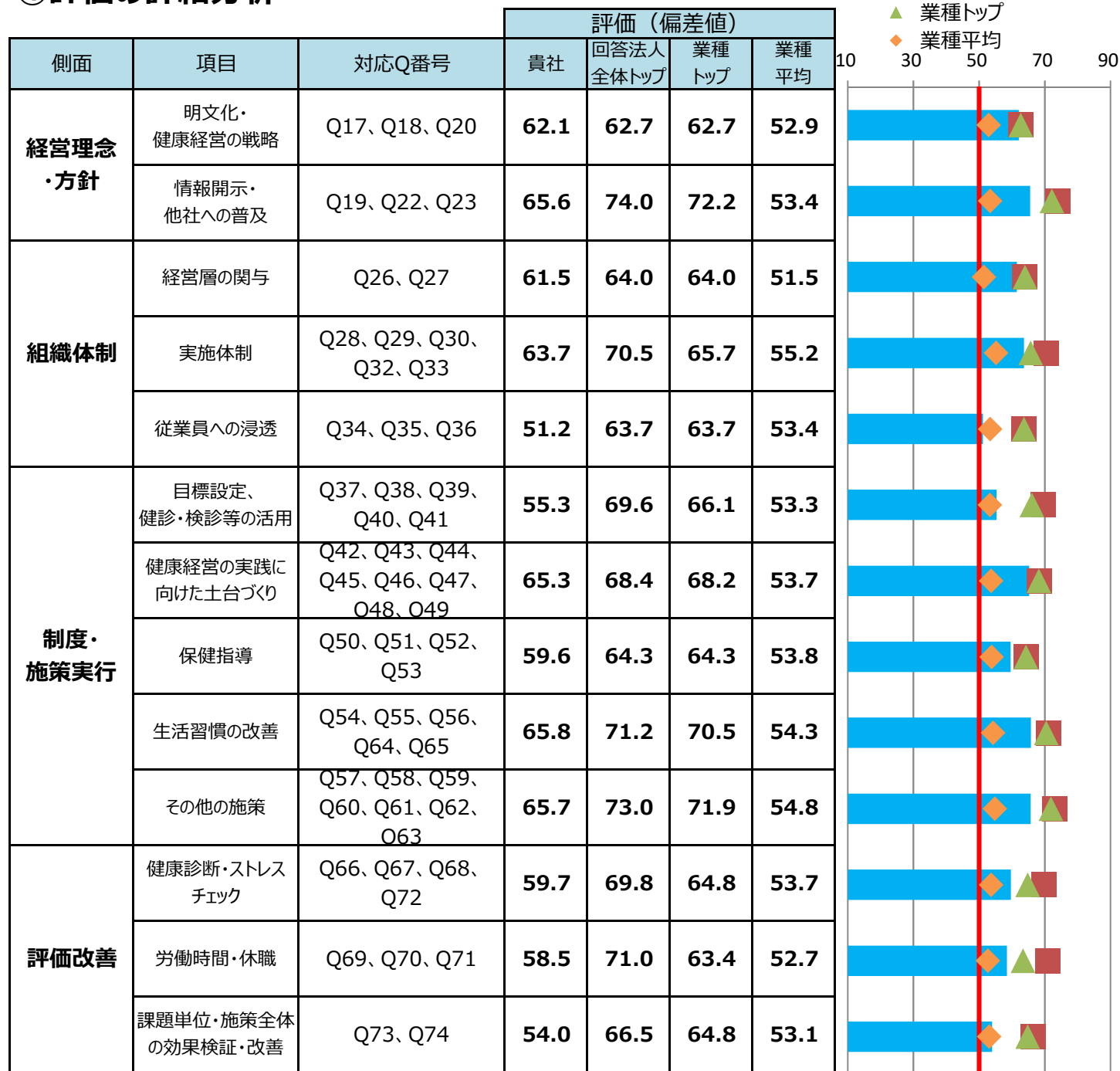
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	301~350位	301~350位	251~300位	401~450位
総合評価	61.4	60.7(↓0.7)	60.7(↑0.0)	62.0(↑1.3)	61.8(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナウイルス等の影響から急速に在宅勤務・リモートワークなどが進み多様な働き方や急速な事業変化の中で成果を出すことが求められている。そのような環境変化に対応すべくヘルスリテラシーを向上し、一人ひとりがより自己保健意識を高める、エンゲージメントを高めることで、自律型人材の活躍実現につなげていくことが、事業活動を推進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	ヘルスリテラシーを向上させるために健康教育や産業保健スタッフによる健康フォロー等を実施することにより、疾病に対する理解度の向上施策を継続する。さらには組織の活性度を指標にして改善と向上をめざす。具体的にはWFunの元気度（問題なし13点以下）の比率を更に向上させる。（現在値：61.3%、来年度目標値：63%、最終目標値：65%）※昨年度実績 57.1%、来年度目標値：58%、最終目標値：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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://jp.ricoh.com/csr/labor/safety/">https://jp.ricoh.com/csr/labor/safety/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://jp.ricoh.com/csr/labor/safety/">https://jp.ricoh.com/csr/labor/safety/</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://jp.ricoh.com/csr/labor/safety/">https://jp.ricoh.com/csr/labor/safety/</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://jp.ricoh.com/csr/labor/safety/">https://jp.ricoh.com/csr/labor/safety/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	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	12.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	いつでもどこでも、褒め合い認め合いをコンセプトに、リコーウェイを実践しチャレンジする人を表彰				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	摂取した食事の栄養素やカロリーを自動計算するアプリを提供し、従業員の食生活改善に役立っている。				
(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	5.6	%

■ 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	ウォーキングや食事等のヘルスアップをイベントで促し、歩数運動不足の解消と生活習慣の定着を目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	21.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	56.1	%

※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	60.4	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークを中心とする働き方の多様化によるメンタルヘルスへの影響が懸念され、マネジメント課題に取り組む必要性が求められた
	施策実施結果	メンタルヘルスラインケア研修は継続的に実施してきているが、リモートワークにおけるマネジメントに関する課題を中心に研修内容を見直した。また産業医による対面研修を実施することにより相談しやすい体制を整えた
効果検証結果	ストレスチェックの高ストレス者は7%に留まり、健康リスクは低減、プレゼンティズムも改善がみられた	
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	糖尿病の重症化予防施策により、HbA1c8以上の対象者のうち60%に明らかな改善が認められた。HbA1c8以上へのアプローチは確実に効果が出ているが、8未満（特に6.5以上8未満）からの上昇を抑えることは継続的な課題と捉えていた。
	施策実施結果	継続的な産業保健スタッフによる受診勧奨、指導を実施し、個人フォローを充実させている。また会社としての重点施策と位置づけ安全衛生推進責任者のみならず経営層にも継続的な健康支援施策として課題共有を図った。
効果検証結果	8未満からの上昇は抑えきれないものの、HbA1c8以上の対象者は前年比で更なる改善（前年比53%減）が把握できた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：象印マホービン株式会社

英文名：Zojirushi Corporation

■加入保険者：象印マホービン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

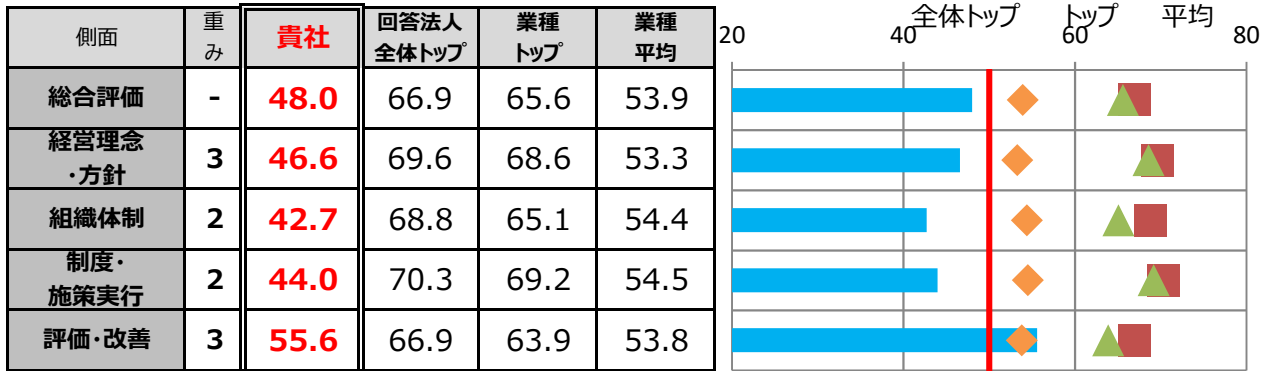
①健康経営度評価結果

■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



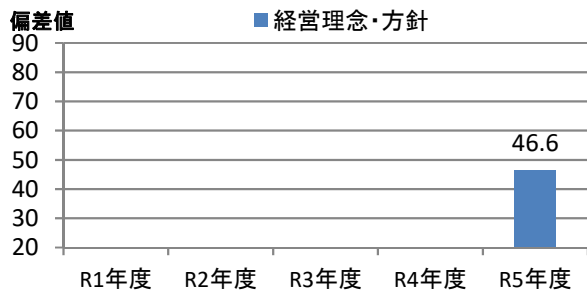
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

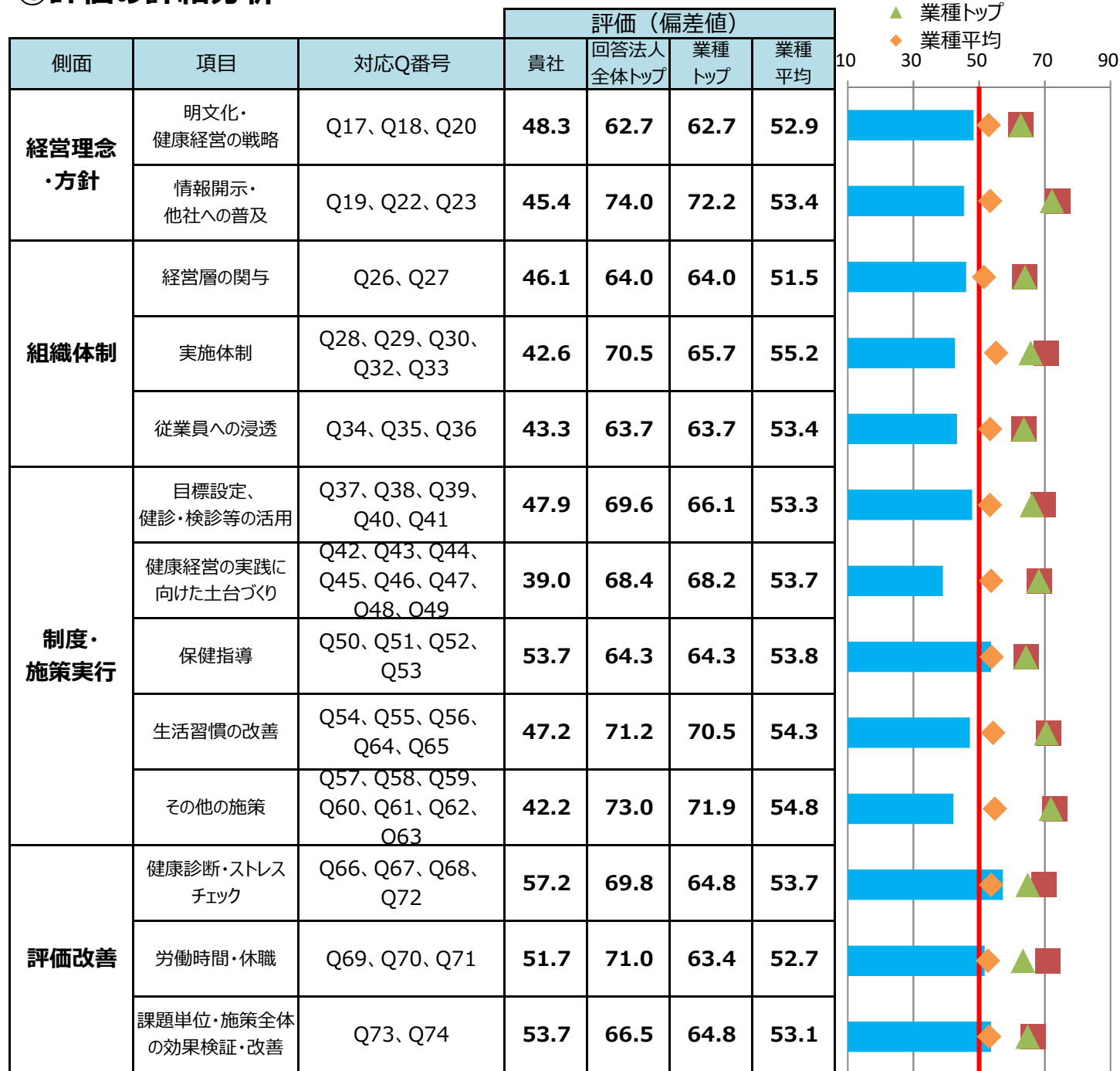
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	従業員のパフォーマンス向上 予測困難な時代に当社が持続的成長を実現するためには人材・組織の能力を最大化することが必須と考えており、課題としています。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員に働きやすい環境を提供し、人材のパフォーマンスの向上に繋げることを期待している。具体的には、ワークライフバランスの実現（総実労働時間の削減）と従業員エンゲージメントの向上を目標指標としている。総実労働時間の削減については、時間外労働時間を2025年までに2022年比5%削減・有給休暇取得率70%を目指す。従業員エンゲージメントについては、エンゲージメントスコアの継続的向上を目指す。
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	<a href="https://www.zojirushi.co.jp/corp/etc/health_management.html">https://www.zojirushi.co.jp/corp/etc/health_management.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活動の設置し、金銭支援や保険加入を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動奨励活動の一環として健保組合とアプリを使用したウォーキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康診断の問診から全国平均と比較して喫煙する人の割合が高い結果になっている（喫煙者率22.4%）。喫煙率低下が疾病の発生予防、最終的には、生産性の向上につながると考えている。その為、現状の喫煙者率低下及び煙草を吸う本数の減少を課題としている。
	施策実施結果	就業時間内の社有車も含めた全社禁煙について社内通達し、周知を図った。また、事業所内の喫煙スペースを撤去した。健保組合による禁煙外来の費用補助を始め、社内周知を図った。
効果検証結果	昨年からの取組みの為、現段階では定量的な結果は出ておらず効果は確認できていない。ただ、喫煙スペースを撤去し全社禁煙を実施している為、少なくとも煙草を吸う本数は、減少していると感じる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京エレクトロン株式会社

英文名：Tokyo Electron Limited

■加入保険者：東京エレクトロン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

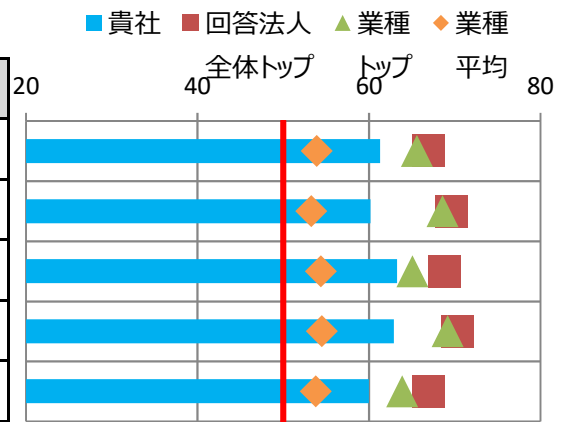
■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↓0.8 (前回偏差値 62.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>61.3</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>60.2</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.3</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>62.9</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>60.0</b>	66.9	63.9	53.8



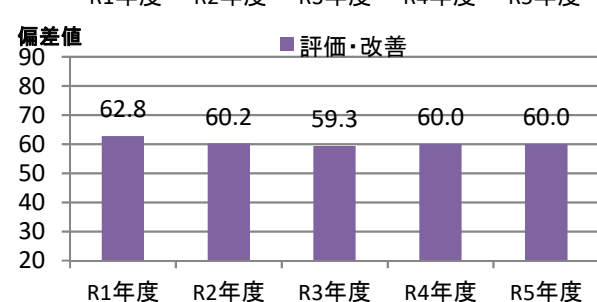
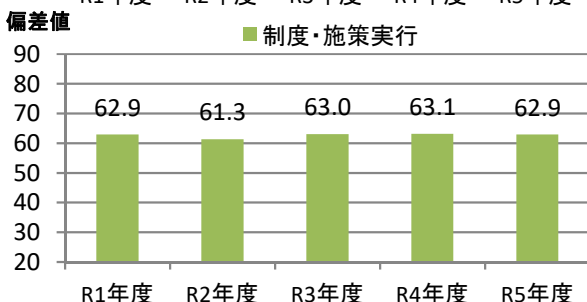
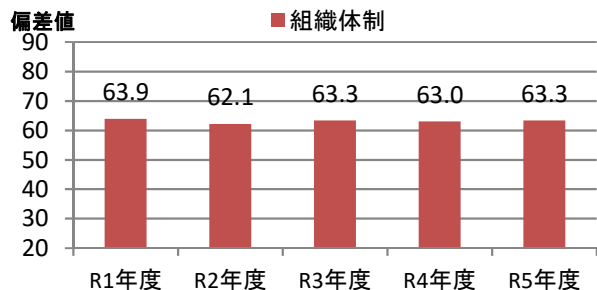
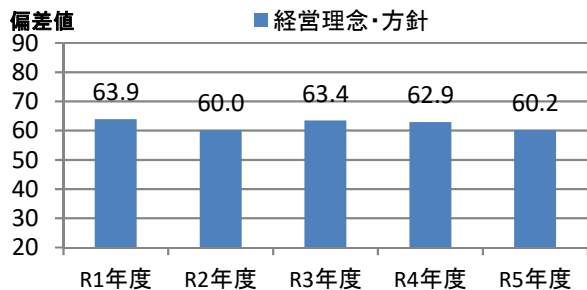
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

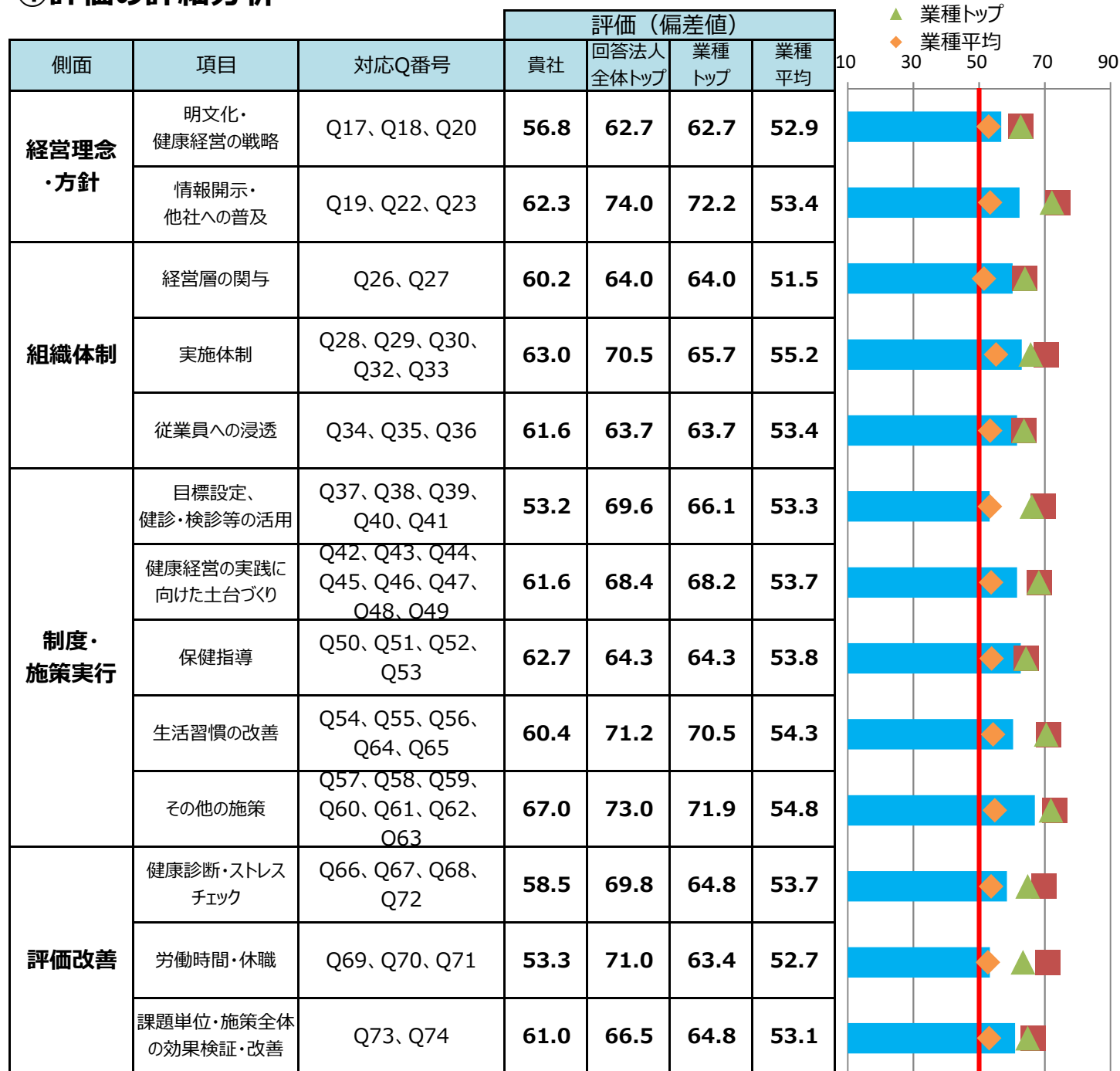
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51～100位	301～350位	151～200位	251～300位	501～550位
総合評価	63.4	60.7(↓2.7)	62.1(↑1.4)	62.1(↑0.0)	61.3(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が健康を維持・向上し、個々の能力を十分に発揮し夢と活力のある会社を創造することで、一人ひとりの生産性の向上を目的とする。
	健康経営の実施により期待する効果	全ての社員が健康を維持・向上し、個々の能力を十分に発揮することを期待し、幅広く多種多様の健康施策を実施をしていく。 その結果として、まずは健康事由で能力が発揮できていない社員が個々の能力を発揮できるようになることを目指す。 (プレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善)
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 必要な人材を継続的に採用・維持することができない場合や、多様な価値感・専門性をもった人材が活躍できる環境を整備できない場合、製品開発力や顧客サポートの質が低下してしまう恐れがある。
	健康経営の実施により期待する効果	労働環境の継続的な改善および多様な働き方の推進を行い、結果として、経営層による方向性の共有、今後を担う人材の育成計画の構築、社員のキャリアパスの見える化、魅力的な報酬、福利厚生 の提供などが可能となる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	<a href="https://www.tel.co.jp/ir/library/ar/nfrmvc000000006n-att/ir2023_all.pdf">https://www.tel.co.jp/ir/library/ar/nfrmvc000000006n-att/ir2023_all.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.tel.co.jp/sustainability/management-foundation/health/">https://www.tel.co.jp/sustainability/management-foundation/health/</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	18	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	46.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	上司・部下・同僚がアイデアを出し、日常業務を離れたイベントを企画・実行するための「活性化資				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ヘルスケアプラットフォーム(PepUp)を用いた食事に関する情報提供やイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保主体のFitbit無料配布と活用セミナーの開催により、歩数や活動量を容易に把握できる環境を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.7	%

■ 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	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	58.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.4	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.6	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	【課題】 特定保健指導率の向上 【課題設定の背景】 従業員の平均年齢の上昇と共に健康診断の有所見率も上昇傾向にある。社員の生活の質の向上および労働力の損失を防ぐ意味で、特定保健指導実施率（CSR目標）を主軸とした生活習慣病対策が、会社、健保共に重要課題との認識である。
	施策実施結果	・約8割の導入率であるヘルスケアプラットフォーム(PepUp)や自動連携できるウェアラブル端末(Fitbit)の活用 ・健保やグループ各社の産業保健スタッフとの定例会議等で連携を強化
効果検証結果	・特定保健指導実施率について、2019年度22%→2022年度54.2%と確実に向上しており、CSR目標の60%に向けて順調に進んでいる。 ・健康保険組合から連携される実施状況のデータからも、2021年度から2022年度について、指導対象者率の若干の低下がみられた。 ・今後も特定保健指導を積極的に推進していくと共に、特定保健指導対象者を増やさないリスク予防への取り組みも併行して実施予定	
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	【課題】 ①新たなワークスタイルの確立（継続） ②過重労働対策（継続） 【課題設定の背景】 ①時間外労働に頼るのではなく、より生産性の高い新たな働き方の確立 ②従来、過重労働の発生予防を着実に実施していた。コロナ禍により、世界的な半導体需要の爆発的な高まりへの対応が必要となり、過重労働の発生が以前よりも増えてしまったため、今一度、過重労働発生時の確実な健康維持を主軸に据えて実施している。
	施策実施結果	①自律性の向上を目的とした、「在宅勤務やフレックスを活用した勤務制度」と「オフィスのフリーアドレス化」の実施 ②80時間の超過者に対しては、1カ月以内に産業医面談を行い就業制限含めた対策を実行
効果検証結果	①自律性の高い働き方を実施することにより、プレゼンティーズムの値の改善が検証された（1年に一度のアンケートの定点観測によって、「体調に不安のある者」が9.2%→7.9%に減少）。 ②については、過重労働を発生させない仕組みづくりを実施。その結果、2022年度はQ70回答の通り過去と比較して数値を抑えられるようになったが、依然80h超過者が散発してしまっているため、今後も改善を継続	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立パワーソリューションズ

英文名：Hitachi Power Solutious Co.,Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

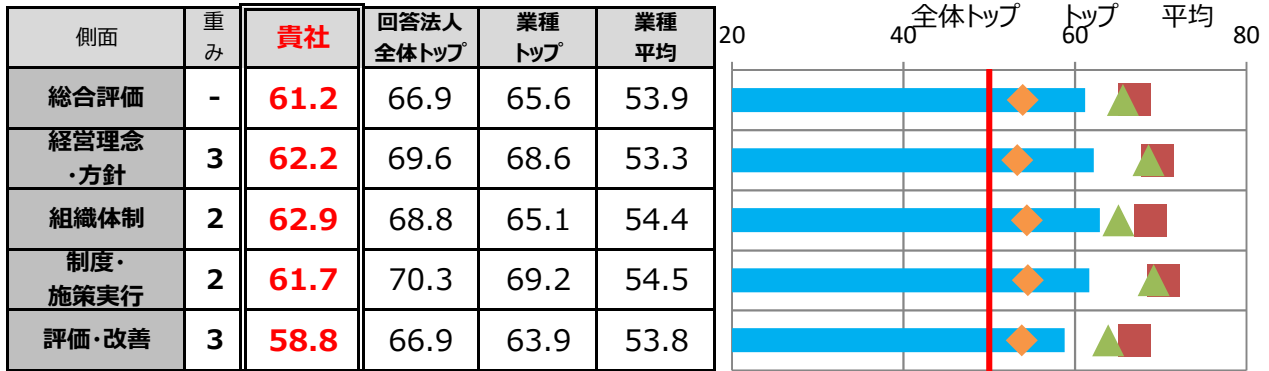
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** ↑3.5 (前回偏差値 57.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



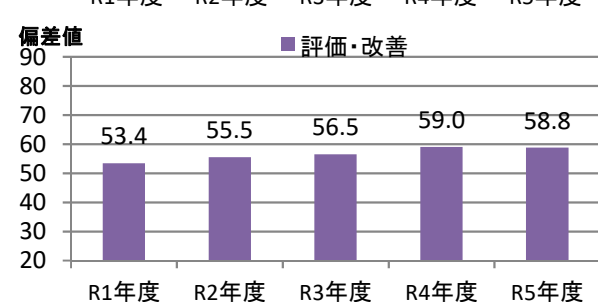
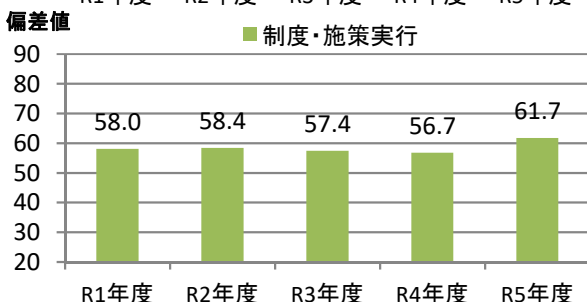
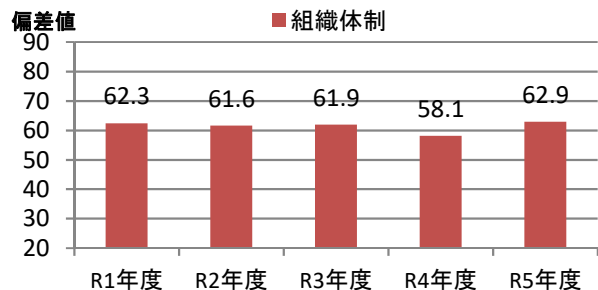
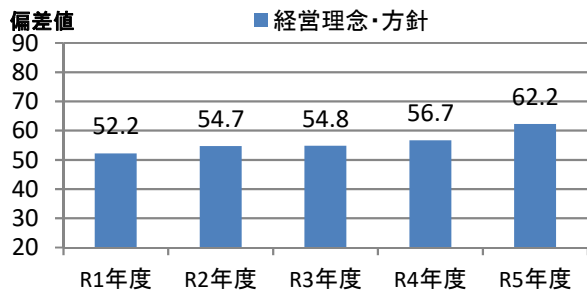
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

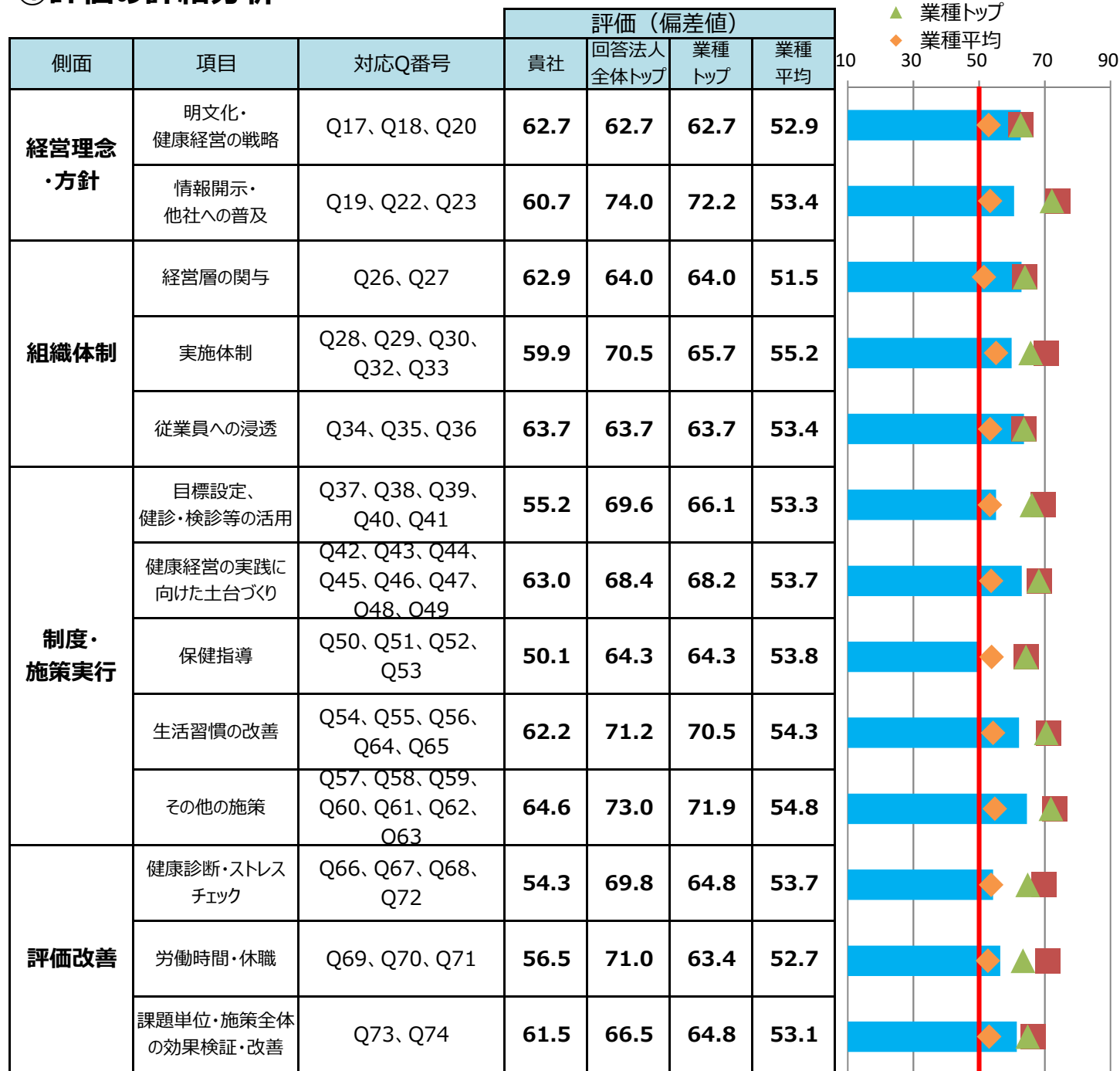
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	651~700位	701~750位	751~800位	501~550位
総合評価	55.7	57.1(↑1.4)	57.3(↑0.2)	57.7(↑0.4)	61.2(↑3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員サーベイの結果から『生き生きと働いている従業員』が少ないことが課題と考えている。この課題を解決するため、健康経営の取組みを通じて、安全と健康が確保されており、且つ心理的安全性のある職場づくりにより、個々人のパフォーマンスが十分に発揮できている状態を『働きがいある会社』として定義した。この定義の実現のため、様々な施策に取り組んでいく。
①	健康経営の実施により期待する効果	①以下の項目を低減させる ・罹病率(目標:0.7%以下)・特定保健指導の実施率(目標:55%以上)・プレゼンティーズム・アブセンティーズム ②上記項目の達成に伴ってワークエンゲージメント指数(目標:60.0%以上)を向上させる。
	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様な人材が生き生きと活躍できる職場を実現することは、企業の成長に不可欠な経営課題と捉えている。この課題解決の鍵は従業員の心身の健康であるという考えから、当社は経営の基本理念に「安全と健康を守ることは全てに優先する」を掲げ、様々な安全衛生施策を展開しており、特にコミュニケーションを主軸とした施策を通して社内に『生き生きとした』の職場風土を根付かせることが課題。
②	健康経営の実施により期待する効果	コミュニケーション量を測る一つの指標として、各職場風土が「相互啓発型」(互いに声をかけ合える状態)であるかを社内アンケートで確認することとした。2022年度の調査では当該の設問の肯定的回答は34%であったため、健康経営の施策を通して、24年度には60%、最終的に100%の従業員が「相互啓発型」を実感できるようにする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.hitachi-power-solutions.com/csr/emphasis/emphasis_03.html">https://www.hitachi-power-solutions.com/csr/emphasis/emphasis_03.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	<a href="https://www.hitachi-power-solutions.com/csr/emphasis/emphasis_03.html">https://www.hitachi-power-solutions.com/csr/emphasis/emphasis_03.html</a>			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	<a href="https://www.hitachi-power-solutions.com/csr/emphasis/emphasis_03.html">https://www.hitachi-power-solutions.com/csr/emphasis/emphasis_03.html</a>			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	16	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーション促進のため、挨拶や日常会話を含めた『声かけ運動』の取組みを推進している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・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	90.5	%

■ 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	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.5	%

■ 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	36.8	%
管理職限定	○	全管理職の	5.5	%
限定しない	○	全従業員の	4.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度のBMI25以上の従業員比率が35.4%であり、2018年度以降右肩上がり推移しており、当社の従業員の3人に1人以上が体重のリスクを持っていることが課題であると考えた。『健康リスクがあるにも関わらず、放置してしまえる意識』を変えるため、全従業員に対して、自身の健康保持・増進の取組みは、『自分ごと』として向き合う課題であることを認識させる必要がある。
	施策実施結果	危機意識を醸成するため、リスクを放置した場合に罹患する可能性のある疾病をテーマとしたハイリスクセミナーを実施した。全従業員を対象とし、受講率は31.5%、受講者の98.7%が役に立ったと回答した。
効果検証結果	BMI25以上の従業員比率は、2022年度に35.4%と、4年ぶりに0.1pt回復した。独自調査における「健康習慣はあるか」に対し55%が「ある」と回答しており、前年度52.8%から改善が見られる。なお、現時点の集計で、2022年度特定保健指導対象者の実施率は34.9%、参加率は44%を超えていることから2021年度の実施率を超える見込みであり、施策実施による定量的なデータ改善が見られる。	
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「運動習慣者比率」が22.7%と低いことが課題である。また、当社従業員の約半数を占める50才以上において、加齢に伴う筋力の低下から転倒・転落のリスクが年々高まっている。運動習慣を意識させることが課題と考えている。
	施策実施結果	産業医と保健師を講師に「運動習慣と気軽な運動の紹介」をテーマとした「衛生講演会」を実施し受講率は40.9%であった。また、50才以上の従業員に体カテストを定期で実施し、全項目で約2倍の改善を確認した。
効果検証結果	2022年度の「運動習慣者比率」が26.7%と前年度から4.0pt向上した。また、「衛生講演会」後のアンケートで「今後運動しようと思うか」の設問に64.8%が「思う」と回答していることから意識変容に繋がったと考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝ライテック株式会社

英文名：Toshiba Lighting & Technology Corporation

■加入保険者：東芝健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

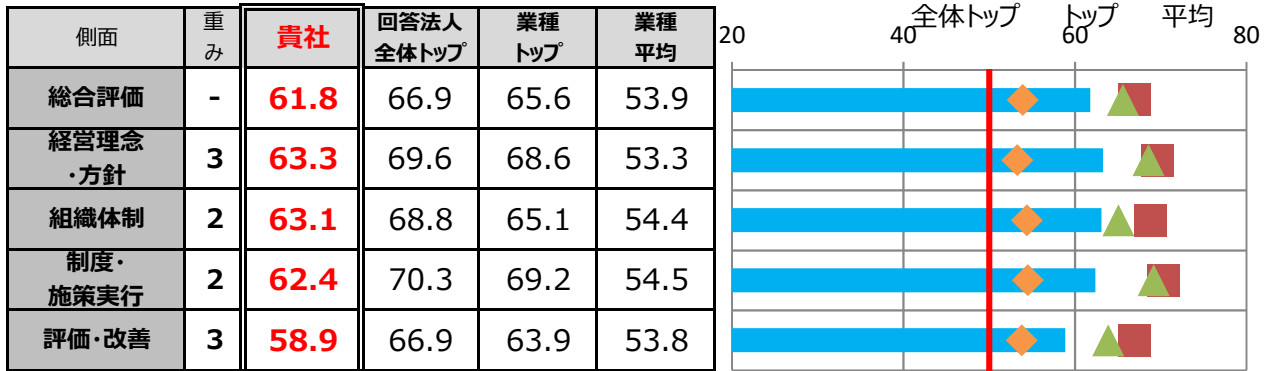
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↑0.0 (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



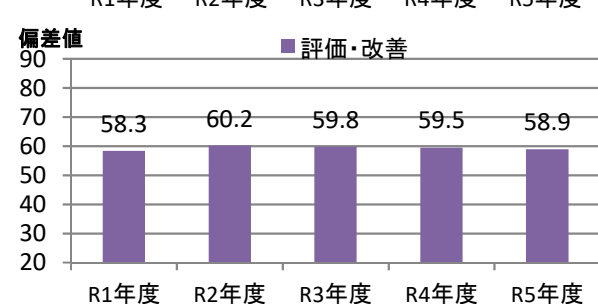
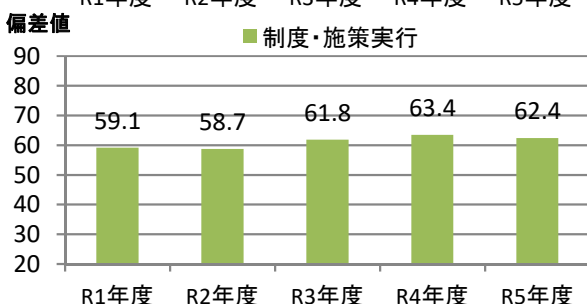
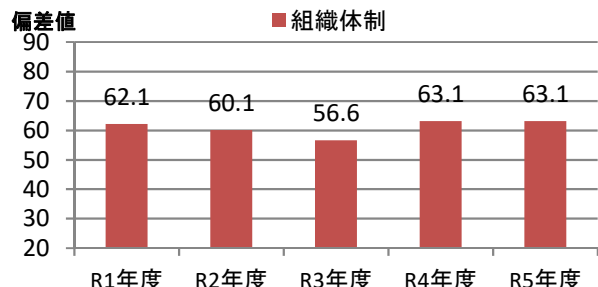
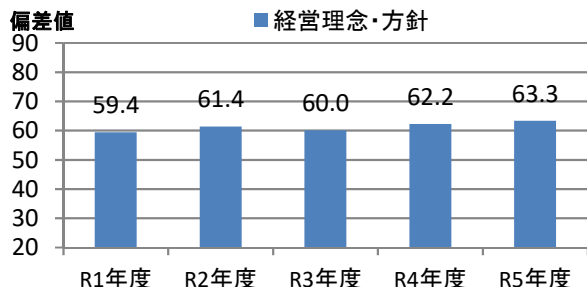
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

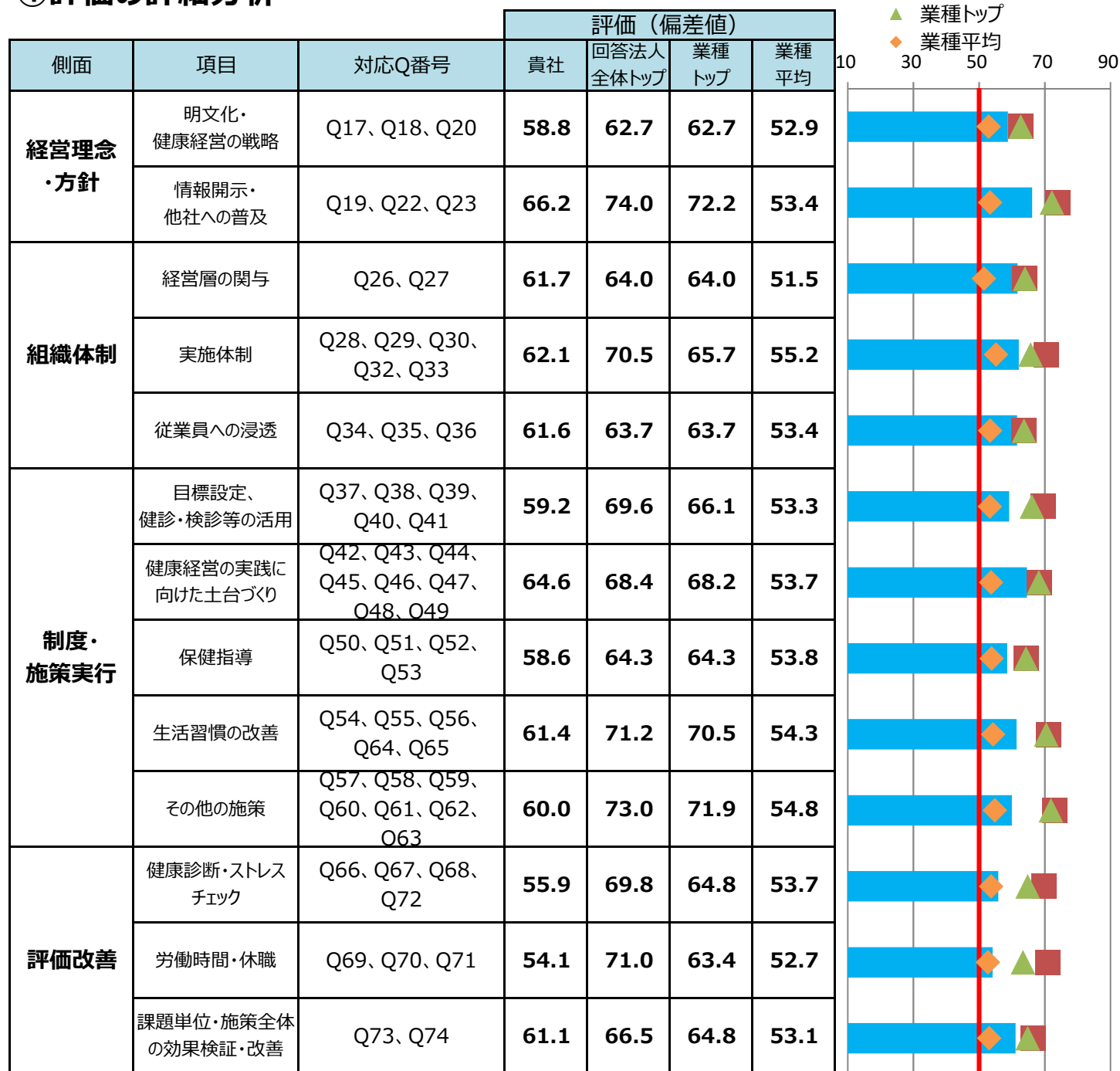
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351~400位	351~400位	451~500位	301~350位	401~450位
総合評価	59.6	60.2(↑0.6)	59.6(↓0.6)	61.8(↑2.2)	61.8(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。



## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>人々の安心・安全と活気ある社会づくりを長年支えてきた事業を成長させ、お客様に価値を提供して社会に貢献する会社であり続けるために、従業員はかけがえない経営資源であるが、その従業員一人一人が十分に能力を発揮し成長し続けることが不可欠であり、そのためには従業員の「心身の健康」を保つこと、また仕事に対する意欲や熱意（エンゲージメント）を高めることが経営における課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>安全や健康が先ずは自身のためであることは当然のことながら、自らの能力を存分に発揮するために必要であり、それが職場や企業の成長に繋がるものであること、更にそれを会社が従業員に求めているということを理解・認識してもらい、安全や健康に対する意識が高まり、更に実際の行動に繋がること（行動変容）が健康経営の推進により期待する効果である。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>人々の安心・安全と活気ある社会づくりを長年支えてきた事業を成長させ、お客様に価値を提供して社会に貢献する会社であり続けるために、従業員はかけがえない経営資源であるが、その従業員一人一人が十分に能力を発揮し成長し続けることが不可欠であり、そのためには従業員の「心身の健康」を保つこと、また仕事に対する意欲や熱意（エンゲージメント）を高めることが経営における課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員と経営が同じ目的のもとで安全や健康保持・増進に取り組むことにより、経営に対する従業員の信頼が高まり、従業員一人一人の意欲や情熱（エンゲージメント）が向上していくことが健康経営により期待する効果である。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.tlt.co.jp/tlt/corporate/csr/safety/safety.htm">https://www.tlt.co.jp/tlt/corporate/csr/safety/safety.htm</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a. アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.tlt.co.jp/tlt/corporate/csr/safety/safety.htm">https://www.tlt.co.jp/tlt/corporate/csr/safety/safety.htm</a>				
b. プレゼン ティーズム	○				
URL					
c. ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.tlt.co.jp/tlt/corporate/csr/safety/safety.htm">https://www.tlt.co.jp/tlt/corporate/csr/safety/safety.htm</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	1on1（上長部下間）や職場ミーティング（職場内）を制度化し、定期的実施することとしてい				
(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	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取促進を目的に、専用計器による摂取量測定と行動変容を促すアプリを用いたチーム対抗イベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スポーツ庁官民連携PJ「FUN+WALK」に賛同したバーチャル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	31.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	17.2	%
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	61.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.9	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.9	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健診での問診結果で「運動習慣がある」と見做される従業員の割合が僅かながらも増加傾向が見られる一方で、健診結果における「メタボ」「メタボ予備群」の割合も全国平均を上回り、更に増加傾向にもあることから、「運動習慣」をより多くの従業員に定着させる必要がある。
	施策実施結果	2020年度から実施のバーチャルウォーキングイベントの継続に加え、1か月間限定のウォーキングイベントを10月に実施、職場対抗要素も加味し職場コミュニケーション深耕も狙った。延べ約1000名が参加した。
効果検証結果	定期健診での問診で「1日の歩数が5,000歩以上」と答えた従業員の割合は、前年度から約6ポイント増え、施策の効果が一定程度認められる。参加者へのアンケートでは「運動機会が広がった」や「職場コミュニケーションが深まった」といった回答もあり、取り組みの狙いに対する効果も確認できた。但し「メタボ」「メタボ予備群」の割合は「若干増加（+1.1ポイント）」という結果となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健診結果における「メタボ」「メタボ予備群」の割合は全国平均を上回り、更に増加傾向にある。「運動習慣」に加え「食生活」の改善も課題と認識する。
	施策実施結果	野菜摂取量をチームで競う「ベジ選手権」を実施し（施策内容の都合で在宅勤務者が少ない事業所に限定、参加率約14%）、カロテノイド量測定により参加者の野菜摂取量の増加が確認された。
効果検証結果	参加者の野菜摂取量は増加したものの、全社の「メタボ」「メタボ予備群」の割合は「若干増加（+1.1ポイント）」という結果となった。施策参加者へのアンケート結果では野菜摂取に対するポジティブ回答者が10ポイントほど改善されており、こうした施策を実施することによる効果をこの取り組みにより認識することが出来た点の一つの成果であった。	

※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：マクセルフロンティア株式会社

英文名：Maxell Frontier Co., Ltd

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

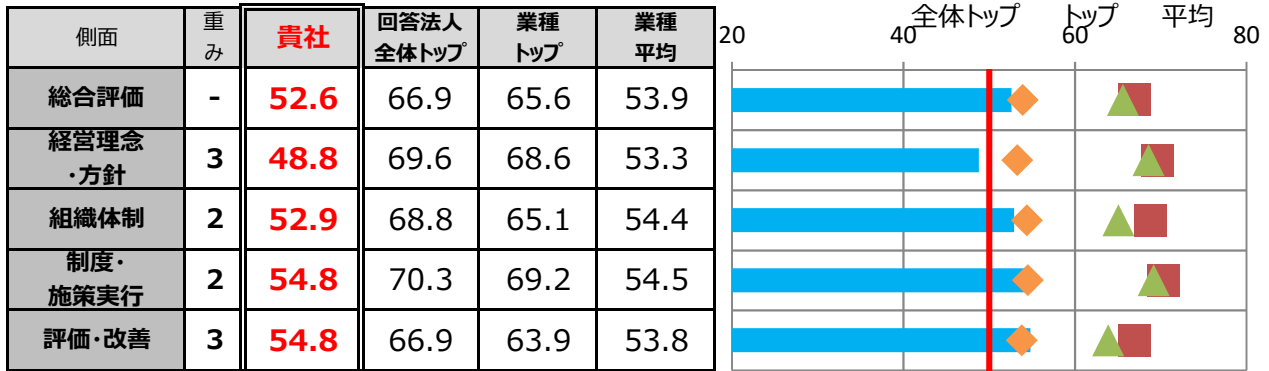
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.6** ↓1.9 (前回偏差値 54.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



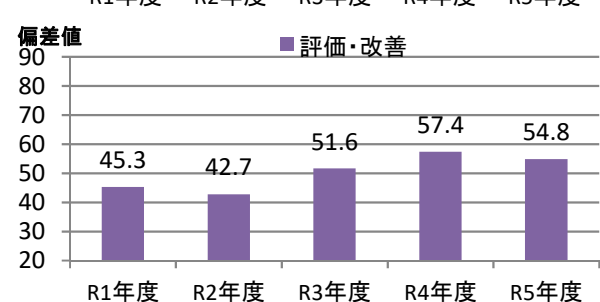
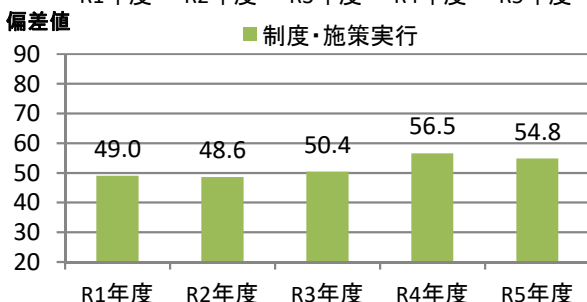
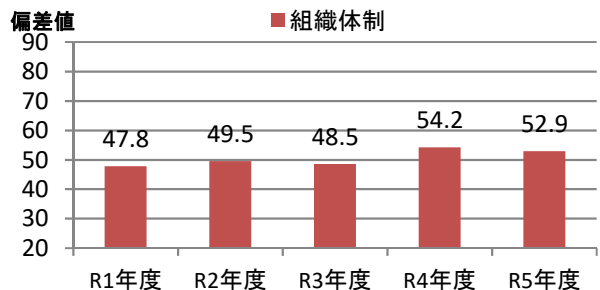
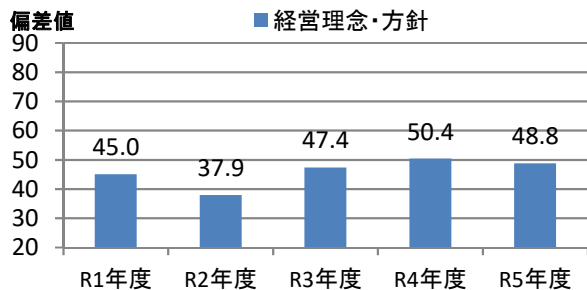
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

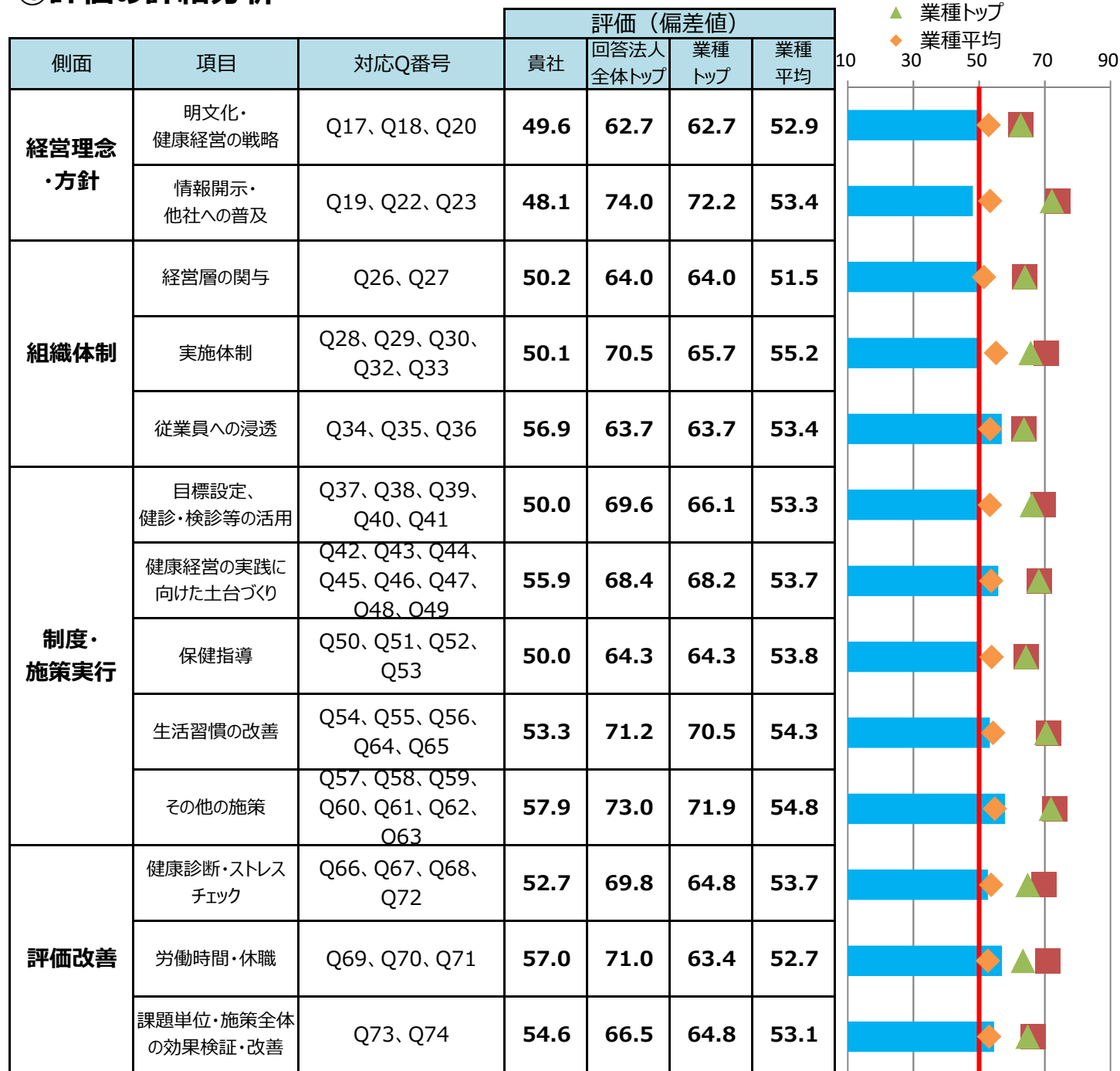
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1851~1900位	1601~1650位	1101~1150位	1451~1500位
総合評価	46.5	43.8(↓2.7)	49.5(↑5.7)	54.5(↑5.0)	52.6(↓1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 21年度実績では罹病率0.23%・休業率0.14%、22年度実績では罹病率0.68%・休業率0.68%上昇している。従業員の平均年齢が40歳以上と高く、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。全従業員が疾病を発生することなく、はつらつと活躍できる働きやすい会社作りをしていく必要がある。まずは、従業員一人ひとりの疾病予防・健康増進に関する意識醸成を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	健康増進サポートアプリの活用、社内教育の充実、外部EAP相談窓口、社内相談窓口等の活用を積極的に行い、生活習慣病予防、メンタルヘルス不調、喫煙率低下等に関する従業員一人一人の意識醸成を図り疾病予防へつなげる。 具体的な指標として23年度の罹病率、休業率を前年よりも低下させることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で重要な課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。2020年度～2022年度新入社員の離職率が約11.8%であり、一般的な離職率33%に比べ離職率は低いものの、さらなる離職率低下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.frontier.maxell.co.jp/company.html">https://www.frontier.maxell.co.jp/company.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	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	98.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	「この指とまれポータルサイト」という勉強会や趣味仲間募集等が出来るサイトを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	健康増進アプリの活用。アプリ内の健康タスクに応じてインセンティブを支給。				
(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	23.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進アプリの活用。アプリ内の健康タスクに応じてインセンティブを支給。歩数機能もあり。				
(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	23.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.7	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が全国平均(16.7%)に比べ26.9%(21年度)と非常に高く、喫煙率低下への取り組みを行う必要がある。
	施策実施結果	たばこによる健康障害について全従業員への社内教育の実施。喫煙者向けの禁煙サポートとして「オンライン禁煙プログラム」と「禁煙外来補助」の利用・申請を周知。教育後のアンケートを実施。
効果検証結果	一部ではあるもののオンライン禁煙プログラムの利用を開始へつながった。またアンケート結果では、たばこによる健康障害の理解度並びに教育の満足度が9割以上となり、健康意識の向上へつながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	21年度運動習慣のあるものの割合が加入している健康保険組合全体の21.3%に比べ17.3%と低く、従業員の健康意識と健康行動への促しを図り、健康レベルの保持増進をサポートする必要がある。
	施策実施結果	健康増進サポートアプリの活用(健康行動習慣化のサポートとして、健康行動タスクの実績に応じてインセンティブを付与)。アプリ内の歩数機能を利用したウォーキングイベントを開催。
効果検証結果	健康増進サポートアプリを活用できる事業所を増やし、22年度は全従業員の内、23.7%程度が利用。引き続き周知を行い、従業員の健康意識と健康行動への促しを図る。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オリエンタルモーター株式会社

英文名：ORIENTAL MOTOR CO., LTD.

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

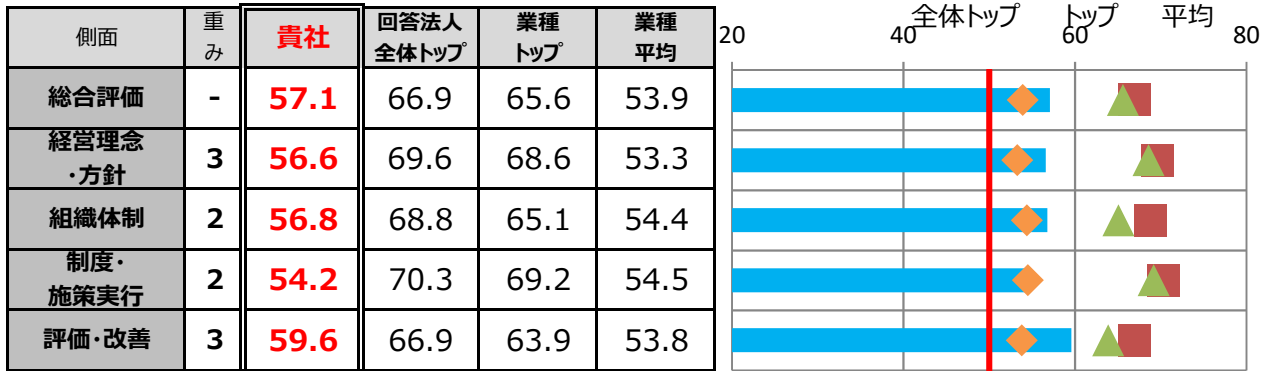
①健康経営度評価結果

■総合順位：**901~950位** / **3520社中**

■総合評価：**57.1** ↑1.8 (前回偏差値 55.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



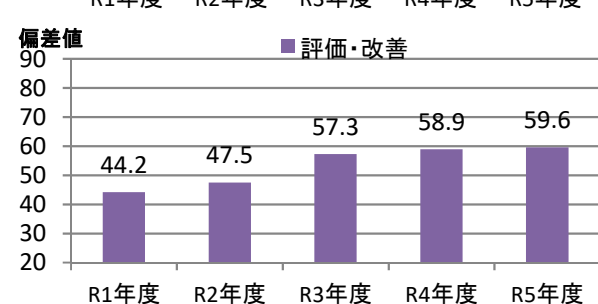
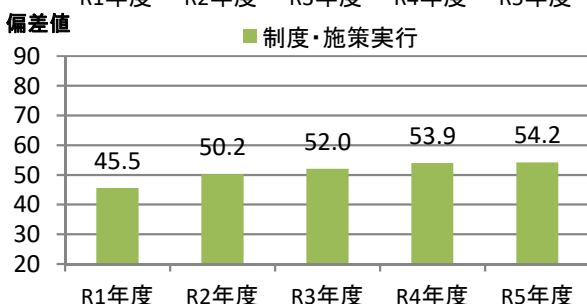
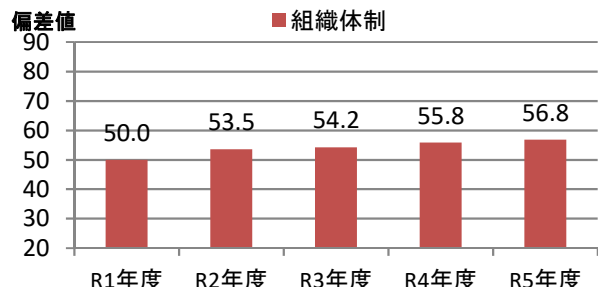
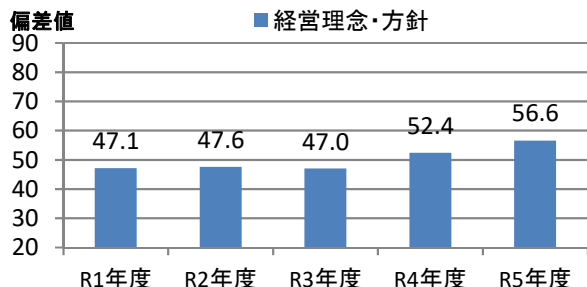
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

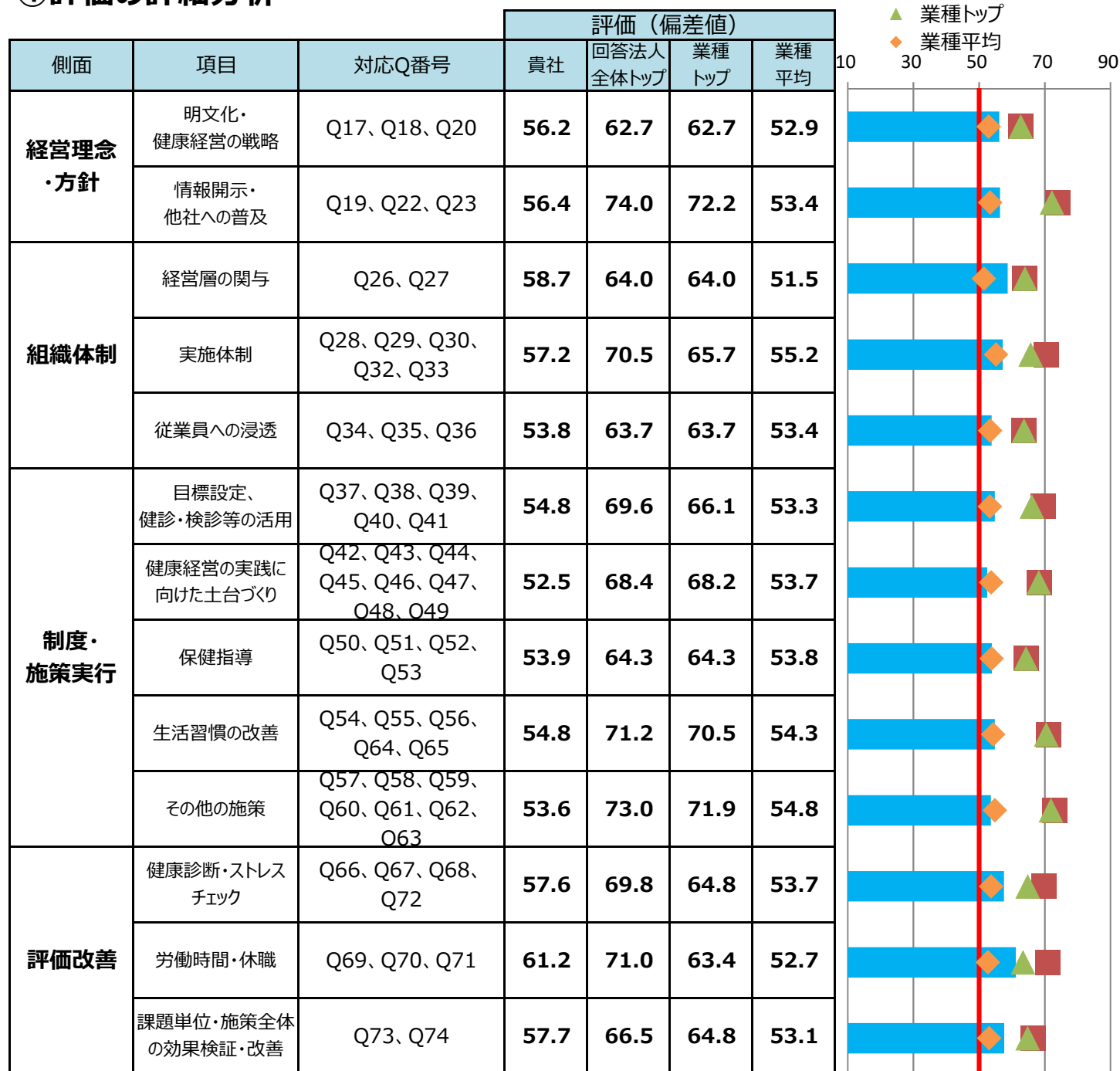
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1401~1450位	1251~1300位	1001~1050位	901~950位
総合評価	46.5	49.3(↑2.8)	52.5(↑3.2)	55.3(↑2.8)	57.1(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 大幅な人員増に頼らない中で生産能力を高め、かつ、社員の労働環境整備を維持向上させ、持続性の高い企業体質を構築する。
	健康経営の実施により期待する効果	2019年度の生産人員で生産能力を130%にする中期計画に対して、業務の効率化を推進する。それとともに、所定外労働時間・休暇取得状況を定点で把握し、休暇は年間15日/人の取得を目指す。さらに、様々な健康施策を導入し、さらなる生産性向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	<a href="https://www.orientalmotor.co.jp/system/files/document/company/report2023.pdf">https://www.orientalmotor.co.jp/system/files/document/company/report2023.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.orientalmotor.co.jp/ja/company/sustainability/employee">https://www.orientalmotor.co.jp/ja/company/sustainability/employee</a> <a href="https://www.orientalmotor.co.jp/system/files/document/company/report2023.pdf">https://www.orientalmotor.co.jp/system/files/document/company/report2023.pdf</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	<a href="https://www.orientalmotor.co.jp/ja/company/sustainability/employee">https://www.orientalmotor.co.jp/ja/company/sustainability/employee</a> <a href="https://www.orientalmotor.co.jp/system/files/document/company/report2023.pdf">https://www.orientalmotor.co.jp/system/files/document/company/report2023.pdf</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.orientalmotor.co.jp/ja/company/sustainability/employee">https://www.orientalmotor.co.jp/ja/company/sustainability/employee</a> <a href="https://www.orientalmotor.co.jp/system/files/document/company/report2023.pdf">https://www.orientalmotor.co.jp/system/files/document/company/report2023.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各地の状況に合わせたレクリエーションを実施。（ハイキング、パークゴルフ、オンライン宝探しなど）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂で野菜摂取啓発メニューを提供。野菜摂取量測定器を期間限定で設置。野菜ジュースの無料配布。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.3	%

■ 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	全社で2カ月間のウォーキングキャンペーンを開催。チーム毎に目標歩数を設定。参加賞、達成賞などを表彰。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	6.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従来は受注増に対して、これまでは残業という手段で対応をとってきた。 2019年度の生産人員で生産能力を1.3倍にするという中期計画を策定し生産ラインの革新や業務改善を進め、労働時間の適正化を行い持続性の高い企業体制づくりを進める必要性があった。
	施策実施結果	上記に加え、製品リードタイムの適正化などを実施し、2018年度比で売上規模が1.2倍に向上したにも関わらず約3割の残業時間が削減できている。
	効果検証結果	生産性向上とともに、休暇取得推進も全社で行い、2022年度の休暇取得状況は14.7日/人となっている（2018年度比で約18%取得率が向上）。 ストレスチェックの高ストレス者率も2018年度と比較し、低減している。 プレゼンティーズム測定は、2022年度より開始し、SPQにおいては81.9%の実績であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社島根富士通

英文名：Shimane Fujitsu Limited

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

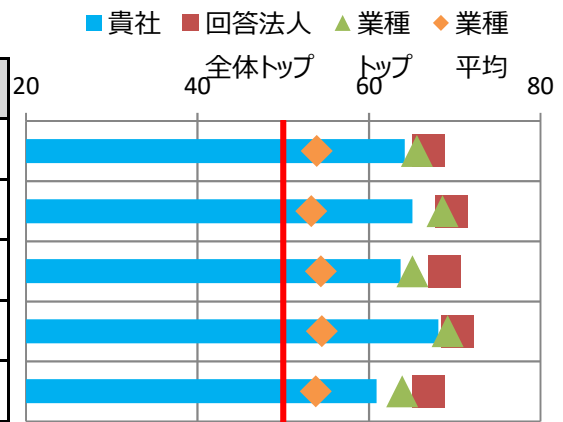
■総合順位：**51~100位** / **3520社中**

■総合評価：**64.2** ↑1.7 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>64.2</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>65.1</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.7</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>68.1</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>60.9</b>	66.9	63.9	53.8



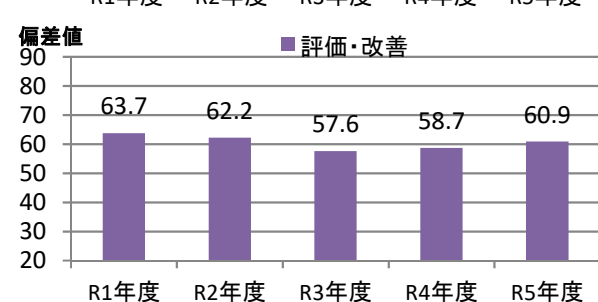
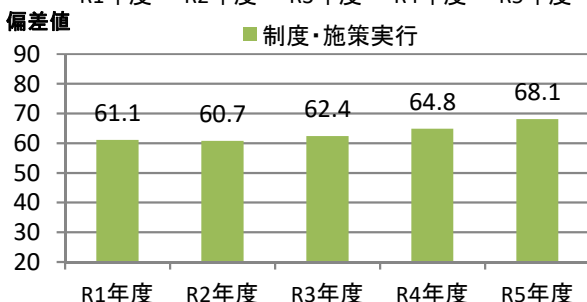
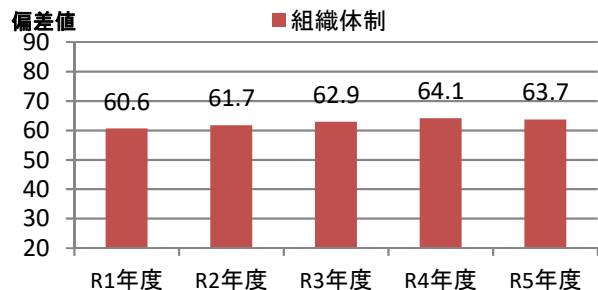
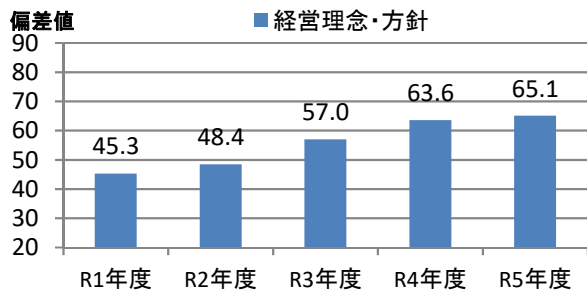
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

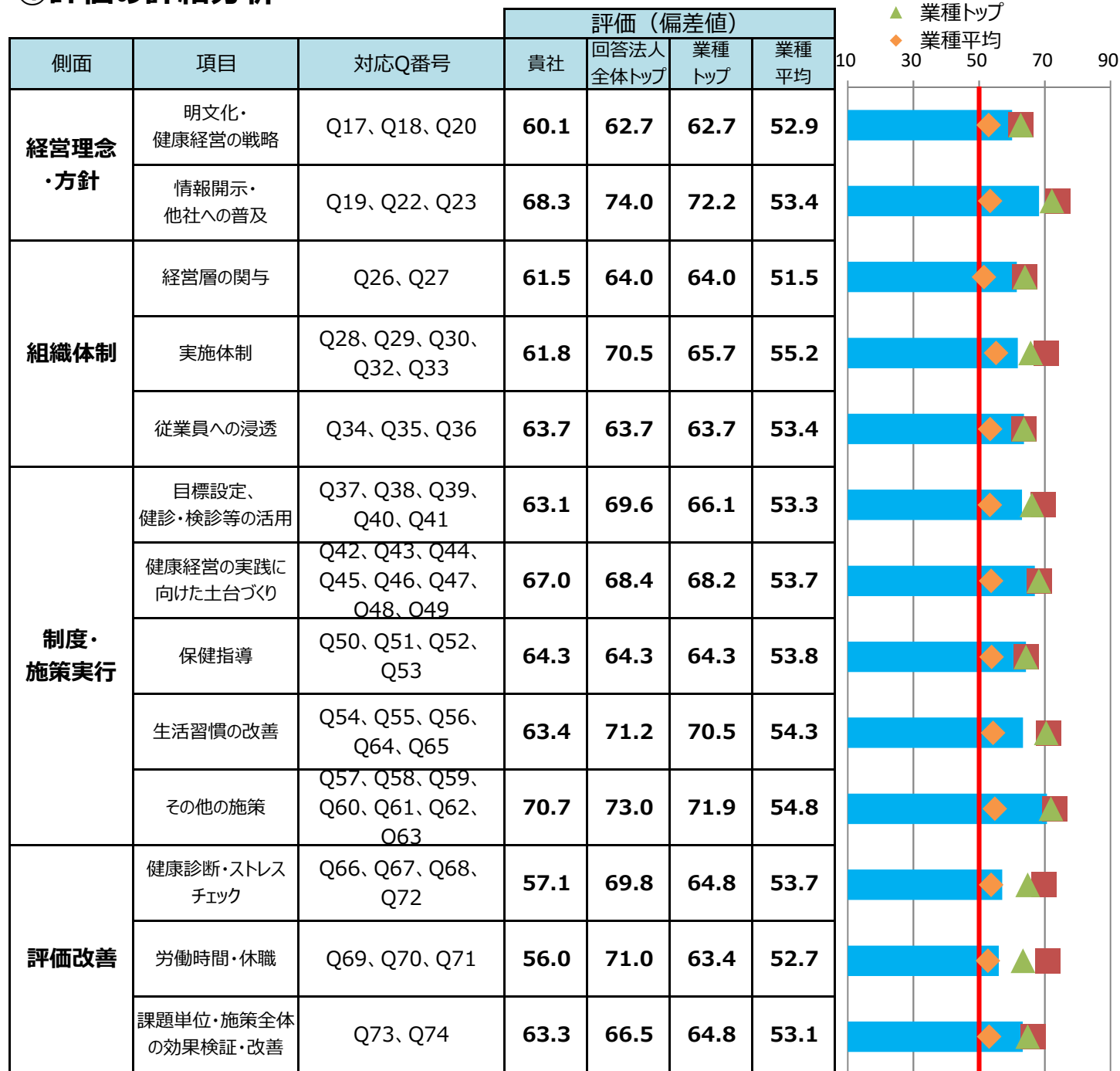
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	601~650位	451~500位	201~250位	51~100位
総合評価	57.0	57.7(↑0.7)	59.4(↑1.7)	62.5(↑3.1)	64.2(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ワークエンゲイジメント調査を実施し、結果は2022年度は活力2.24、熱意3.0、没頭2.38、全体2.54で、全体は全国平均3.4と比較して▲0.86ほど低値となった。全社をあげて数値改善に取り組み、仕事に誇りとやりがいを感じ熱心に取り組み、仕事から活力を得て、いきいきとしている従業員を増やしていく必要があると言える。
	健康経営の実施により期待する効果	所属別に結果を幹部社員にフィードバックしそれぞれの部門でコミュニケーション充実をはかるため、幹部教育を実施することとした。また、ありがたい職場の姿を描いてもらい、そのメッセージとともに幹部の顔写真を各職場に掲示することで思いを共有し従業員と共によりよい職場環境を作っていくようサポートを開始した。それによりエンゲイジメントの結果が向上し、いきいきと働ける職場風土の醸成が可能となる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の高齢化とともに、生活習慣病を中心に疾病率が上昇していく。それにより医療費の上昇リスクが高まる（会社の負担が増大）。疾病リスクが上がれば、疾病休業日数率の上昇（疾病による休業延日数の上昇）は避けられず、事業を継続していく上で大きな課題となる（2021年度はコロナ感染対策の社内ワクチン接種実施により副反応影響も加わって休業率が上昇）。
	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疾病による休業率が低下する。毎月算出している疾病休業日数率（＝疾病休業延日数 / 在籍労働者の延所定労働日数×100）は、2019年度実績が月平均で1.97（※年休による1日単位の体調不良も含む）、2020年度0.78、2021年度1.48（感染症影響）2022年度1.31。今後も健康経営を継続し、2023年度末には疾病休業日数率を0.5まで低減していくことを目指したい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.fujitsu.com/jp/group/sfj/about/health/">https://www.fujitsu.com/jp/group/sfj/about/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fujitsu.com/jp/group/sfj/about/health/">https://www.fujitsu.com/jp/group/sfj/about/health/</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fujitsu.com/jp/group/sfj/about/health/">https://www.fujitsu.com/jp/group/sfj/about/health/</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fujitsu.com/jp/group/sfj/about/health/">https://www.fujitsu.com/jp/group/sfj/about/health/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	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	57.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	創立記念日に全従業員に弁当配布を実施。昼食後はセミナー聴講も企画し盛況だった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	バスドック健診時（深夜業務健診含む）に健診対象者全員にベジチェック（野菜摂取状況の測定）を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.0	%	(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	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	アプリを活用し、社内ウォーキングイベントを実施。年2回職場行事として開催。アプリの歩数管理は通年				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	13.4	%
管理職限定	○	全管理職の	8.3	%
限定しない	○	全従業員の	4.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.9	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックは約10%が高ストレスとなるよう設計されていることに対して弊社は2020年14.3%と高値だったため、改善が必要だと判断した。高ストレス者は、メンタルヘルス不調に陥りやすく長期休業リスクが高いため早急な対応が求められた。
	施策実施結果	システム上で面接を希望しなかった高ストレス者全員に面談の希望有無を直接看護職から確認し、全高ストレス者に声掛けを実施しフォローした。希望者は看護職もしくは産業医もしくは精神科医面談を実施した。
効果検証結果	高ストレス者割合が経年的に減少した。2020年14.3%、2021年13.6%、2022年12.0%まで減少した。今後は10%以下を目標に活動を継続していく。また、休業者率も減少している。（メンタルヘルス長期欠勤退職者2020年13名/604名2.15%→2021年11名/615名1.78%→2022年7名/619名1.13%）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員全体の年休取得率は上がっているが（2020年度70.5%、2021年度82.6%）個人の取得率にばらつきがある。支給日数の20日間を取得する者もいれば、5日間（法律で規定）のみの取得者もいる。10日以下だった従業員が2021年度は89人（14.5%）いた。従業員一人ひとりの年休取得率の向上を目指す取組みを職場単位の活動に落とし込み、10日以下の取得者を0人とする。
	施策実施結果	年休取得日数を10日以上とることを目標に掲げ、年休取得について職場単位の目標に展開。年間スケジュールを作成し毎月取得状況を確認し、月毎の目標未達成時には是正処置を実施した。管理職の評価にも反映させた。
効果検証結果	有給取得率が向上した。2022年 86.3%（前年比3.7%改善）また、平均有給休暇取得日数も上昇した。2022年 17.0日（前年比0.5日改善）そして、年休取得が10日以下だった従業員は2021年度は 89人（全体の14.5%）→ 2022年度は 26人（全体の4.2%）まで改善している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤超短波株式会社

英文名：ITO CO.,LTD.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

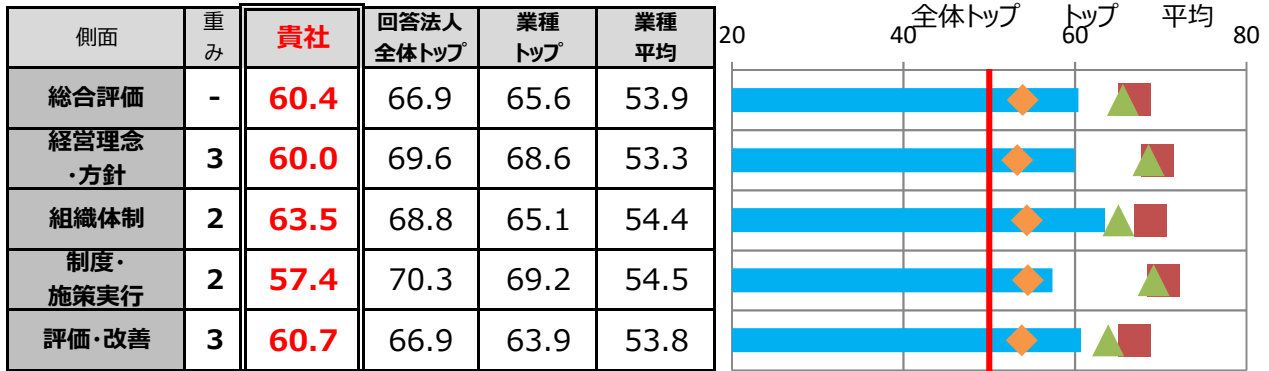
①健康経営度評価結果

■総合順位：**551~600位** / **3520社中**

■総合評価：**60.4** ↓1.2 (前回偏差値 61.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



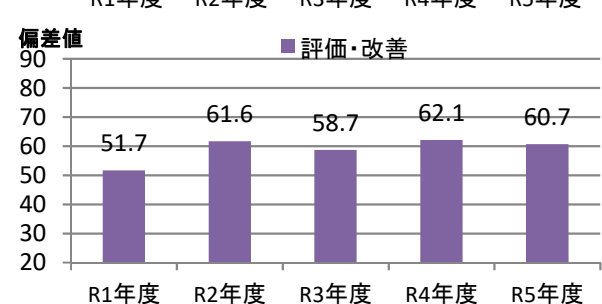
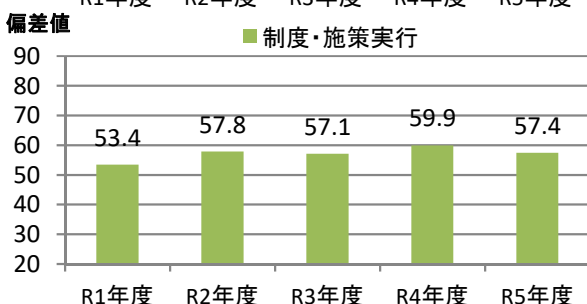
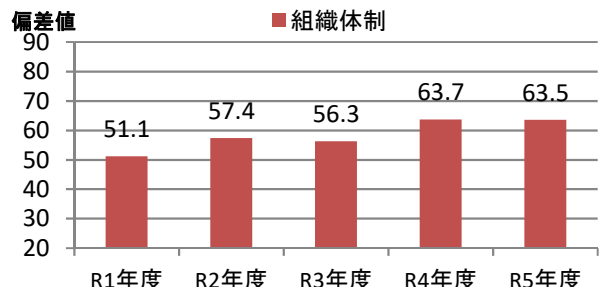
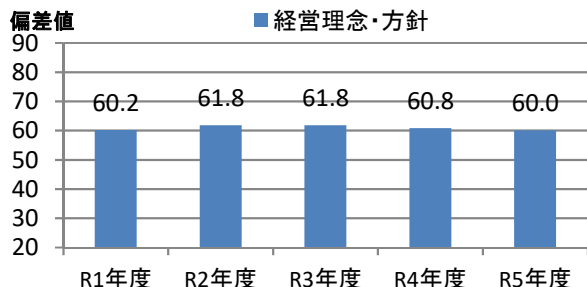
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

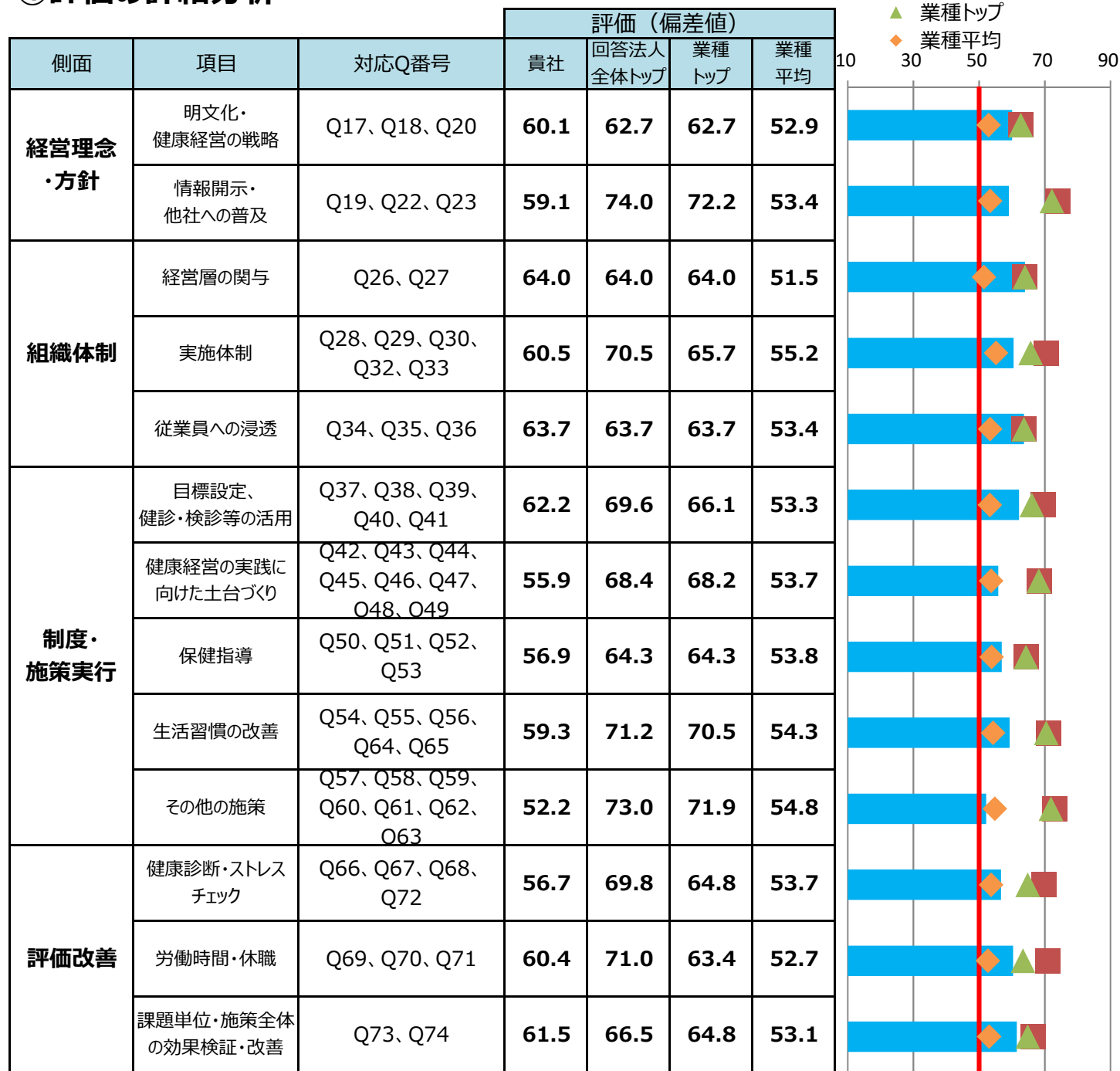
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	351~400位	551~600位	301~350位	551~600位
総合評価	54.5	60.1(↑5.6)	58.8(↓1.3)	61.6(↑2.8)	60.4(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>弊社の使命である「全ての人々が健康で幸せに暮らせる社会を追究する」の更なる実現に向け、従業員の健康創出を目標としており、従業員が生き活きと健康で働き、今以上のパフォーマンスを発揮し続けられる仕事環境の整備とプライベートの充足感の提供を課題としている。</p> <p>その為、主観的健康感・幸福感の向上を推進し、「プレゼンティーズム」「ワーク・エンゲージメント」「ヘルスリテラシー」の維持・向上に努めている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>主観的健康感(現在：73.8%)・幸福感(平均：6.54)の数値改善(直近目標：80%以上・平均7以上)を目指し、従業員自身や周囲の健康を奨励する環境整備や働き方の改善に繋がる施策を実施・検証し続け、「プレゼンティーズム」「ワーク・エンゲージメント」「ヘルスリテラシー」のスコアの維持・向上によって、常に従業員が一定以上のパフォーマンスを維持出来る職場環境の醸成に期待する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>健康経営の担当として、また経営陣との会議を通して、現在弊社に足りていないのが職場の心理的安全性だと考えている。</p> <p>根拠として以下の数値を踏まえつつ、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■企業の理念戦略満足度：63.7%</li> <li>■業績満足度：38.1%</li> <li>■仕事満足度：41.2%</li> <li>■定着希望率：65.9%</li> </ul>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営は個人の心身の健康維持・増進に目を向けがちだが、職場に来て社内外の人々と接し、課せられたミッションの達成や思い描くキャリアを目指すなど、仕事を通して自己実現する為の「組織の健康」まで網羅出来るものだと考える。よく云われる「心理的安全性の高い職場」や「風通しの良い職場」を真の意味で健康経営によって醸成されることを期待する。</p> <p>個人の健康増進と組織の健康増進が相関し、双方の創造性向上を目指す。</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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.itolator.co.jp/health-management/">https://www.itolator.co.jp/health-management/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.itolator.co.jp/health-management/">https://www.itolator.co.jp/health-management/</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.itolator.co.jp/health-management/">https://www.itolator.co.jp/health-management/</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.itolator.co.jp/health-management/">https://www.itolator.co.jp/health-management/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員同士で様々な健康情報やレビューを投稿し合い、それらを自身の健康増進に活かせる場と制				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	2022年度は超短波という弊社の温熱治療器に関連付け、温活薬膳料理の料理紹介と試食会を実施				
(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	37.3	%

■ 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	「ITOウォーク」という歩行イベントを定期的に行っている、個人でのスポーツ競技参加支援も行っている				
(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	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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	18.4	%

※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	61.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.9	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	課題となる主観的健康感の前回集計値は「あまり健康ではない(21.3%)」、「健康ではない(4.8%)」、主観的幸福感の平均は6.5(最大10)となっており、3割以上の従業員が不健康と感じている。経営課題の解決と弊社使命の更なる実現に向け、「プレゼンティーズム」「ワーク・エンゲージメント」「ヘルスリテラシー」のスコアを改善し、心身の健康を維持・向上することが求められている。
	施策実施結果	健康状態の把握や健康教育、運動促進が出来る環境整備を実施。 ①保健師の健診分析と保健指導⇒実施率40% ②従業員向け健康セミナーの開催⇒最大参加率40.7% ③IT0ウォーク実施⇒参加率42.7%
効果検証結果	主観的健康感「あまり健康ではない(29.1%)」「健康ではない(4.2%)」、主観的幸福感の平均は6.4と双方下降傾向だった。理由として健診分析と保健指の強化により健康状態把握の精度が上がり、主観に根拠が付随されたことも考えられる。一方プレゼンティーズムも0.76%下降している為、施策が健康課題にマッチしていないという点もあったと反省し、産業保健の強化と課題分析の見直しを今後の課題とする。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	開発・製造・販売(営業)・修理と職種が多岐に渡り、拠点も全国に点在する為、部署や拠点を越えたコミュニケーションが希薄になりがちで、対策としてSNSを活用した施策を継続してお行っている。健康サポート制度の利用率は昨年同様、約8割前後の水準を保っているものの、イベント参加率は昨年から下降している。施策のマンネリ化が原因であり、コミュニケーション活性化の為に新しい施策が求められていることが分かった。
	施策実施結果	SNSやアプリを活用した全員が平等に取り組める施策を実施 ①健康サポート制度利用による報告やレビュー⇒利用率79.3% ②健康情報共有イベント⇒参加率20.3% ③健康スローガン募集⇒応募率24.2%
効果検証結果	健康サポート制度の利用報告やレビュー投稿は高水準を保っている為、継続しつつ、伊藤超短波らしい健康経営施策の実現に向けて、新たに物理療法機器に関連した施策を考えている。「推す」という行為は熱量も高まる為、定期アンケートで推しの物理療法機器は何か？推しポイントは？を聞いており、それを語り合い勧め合い、そして実際に利用出来る環境整備を勧めていく計画をし、コミュニケーション×健康増進の摘弦を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝 I Tコントロールシステム株式会社

英文名：TOSHIBA IT & CONTROL SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：東芝健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

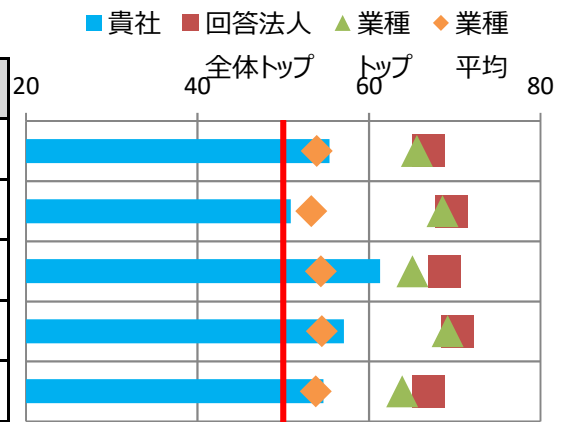
■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.4** ↓0.5 (前回偏差値 55.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>55.4</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>50.9</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>61.3</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>57.1</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>54.7</b>	66.9	63.9	53.8



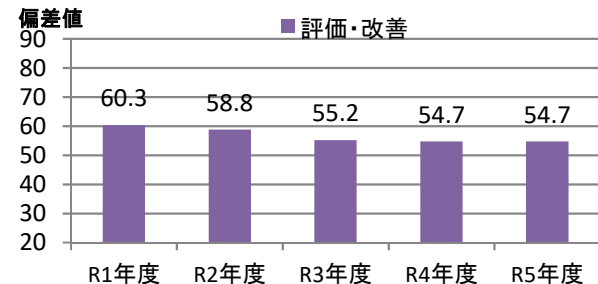
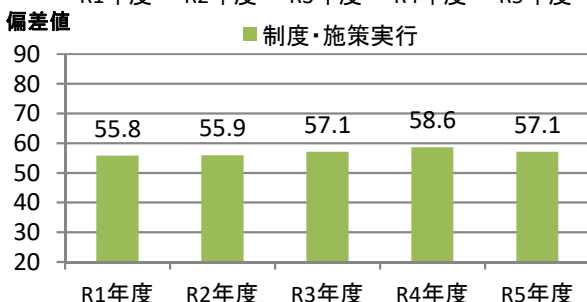
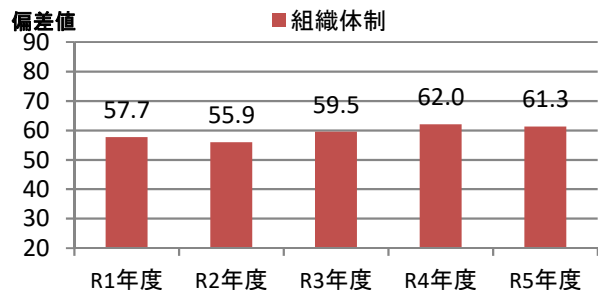
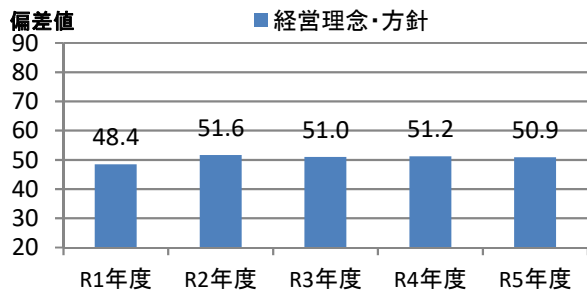
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

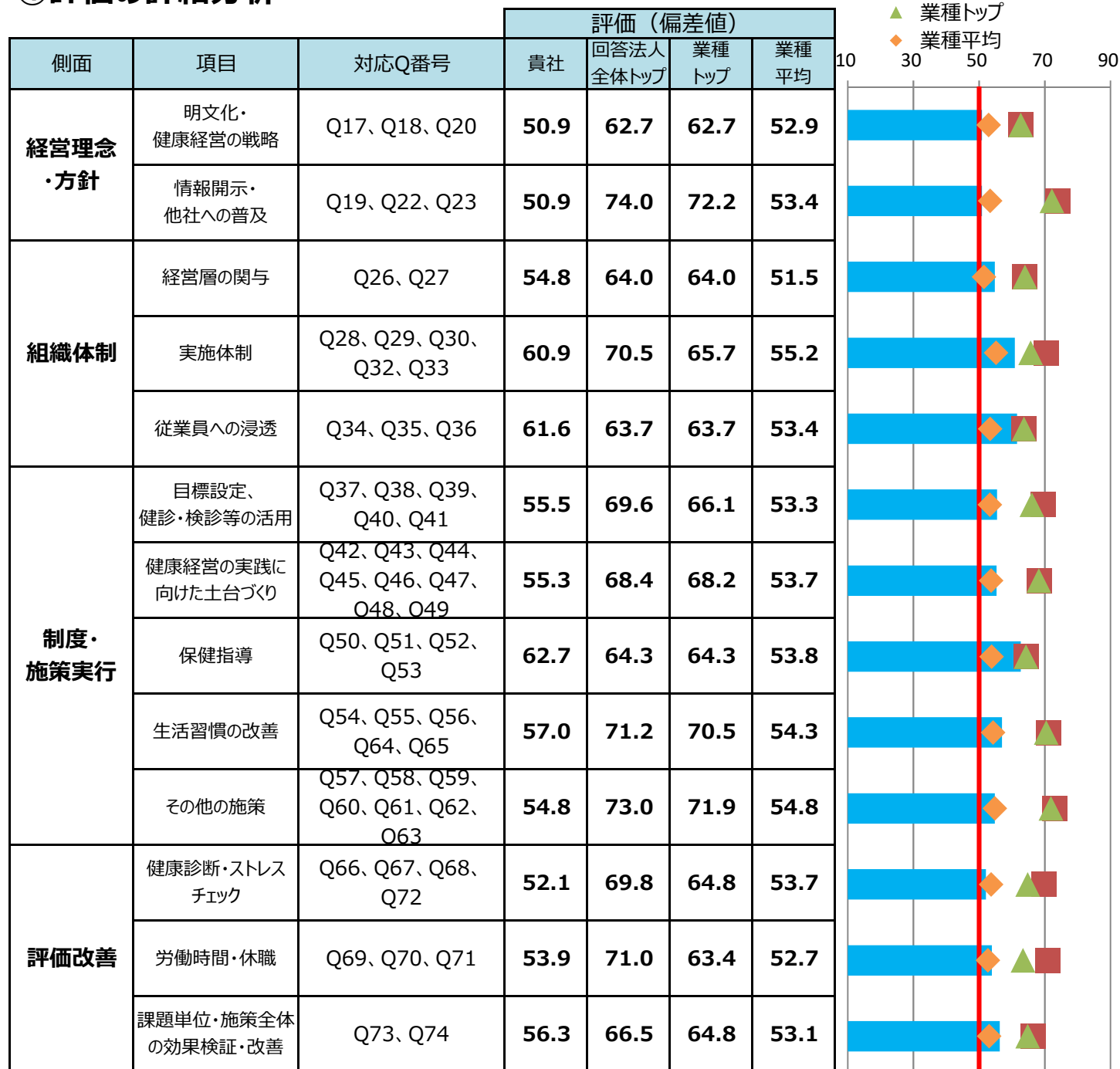
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	851~900位	901~950位	951~1000位	1101~1150位
総合評価	55.3	55.5(↑0.2)	55.2(↓0.3)	55.9(↑0.7)	55.4(↓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 社員の平均年齢が上昇し基礎疾患を抱える社員が一定数在籍する中、特に中核を担う社員が生活習慣病を起因とする重篤な病気を発症することなく健康に不安を抱えず長く働いてもらうことが推進上の課題。
	健康経営の実施により期待する効果	社員個々のリテラシー向上による自己の継続的な体調管理、更にハイリスク者の減少を期待。 具体的な指標として高血糖・高血圧のハイリスク者の割合を継続的に測定しており、2019年度以降それぞれ減少傾向にある。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.toshiba-itc.com/company/health.php">https://www.toshiba-itc.com/company/health.php</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	組織の枠を超えてチームを編成し歩数競争の対抗戦を開催。参加者参加者にインセンティブポイント				
(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	20.3	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	希望者には歩数計の配布、アプリを紹介し歩数競争を開催。参加者へはインセンティブポイントを付与。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.5	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.2	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	グループ会社共通で定めている指標の目標値に対し、高血糖によるハイリスク者（HbA1cが基準値以上）が高い割合にあった。 問診等により未治療者も一定数いることが判明したため重症化を防ぐためにまずは未治療者への受診勧奨、治療中の対象者へは血糖コントロールの継続支援が必要。
	施策実施結果	健診担当者及び医療職（産業医・保健師）より未治療者に対しては受診勧奨と受診確認。 治療中の対象者へは定期的に通院時の血糖値確認と生活上のアドバイスなどを実施。
効果検証結果	前年度のハイリスク者の割合が2.6%だったのに対し、直近の割合が2.5%と減少し、グループ会社共通の目標値まで減少。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の平均年齢が上昇しつつある中、全年齢においてもメタボ該当者が全国平均より多い割合となっている。今後、生活習慣に端を発する重大疾患の発症を防ぐためメタボ状態を改善する必要がある。
	施策実施結果	全社員が年に一度は医療職と面談する場を設け健診結果に基づく生活上のアドバイス（食や運動）、定期フォローを継続。更にリテラシー向上のため外部講師によるセミナーを開催し運動習慣などの動機付けを行っている。
効果検証結果	直近のデータではまだ目標値の割合に到達していないものの、前年度の21.2%から20.6%へ僅かに改善が見られた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝キャリア株式会社

英文名：TOSHIBA CARRIER CORPORATION

■加入保険者：東芝健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

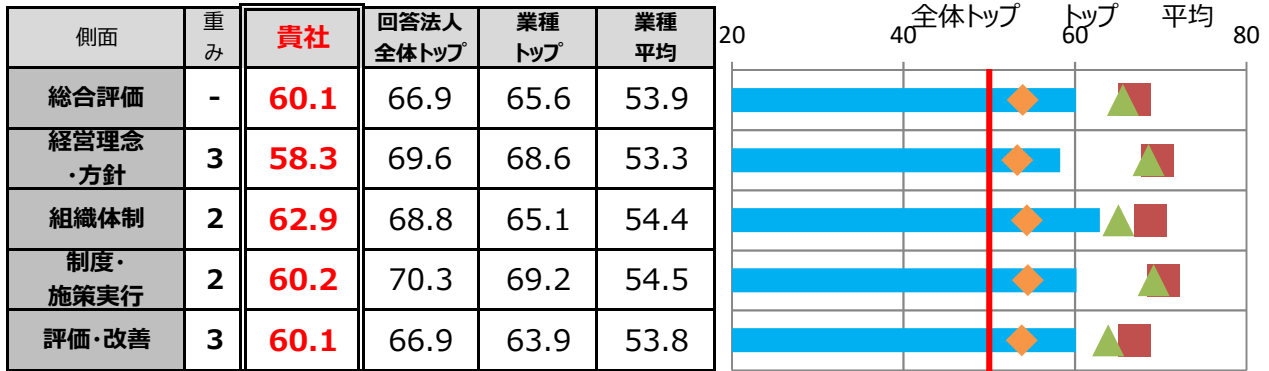
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.1** ↓1.2 (前回偏差値 61.3)

※「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



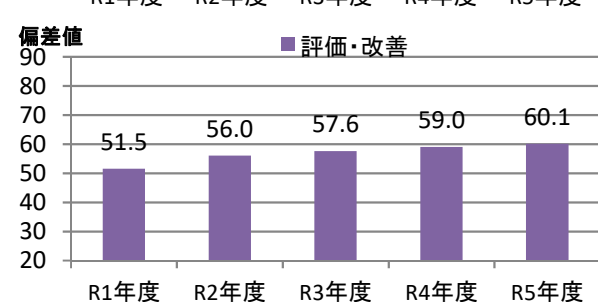
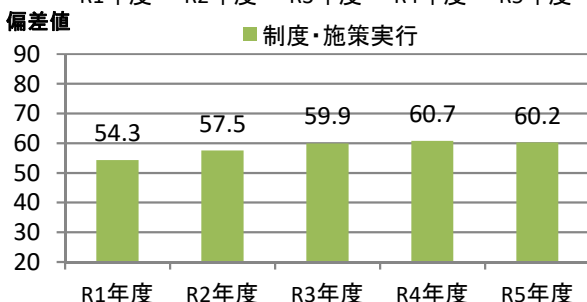
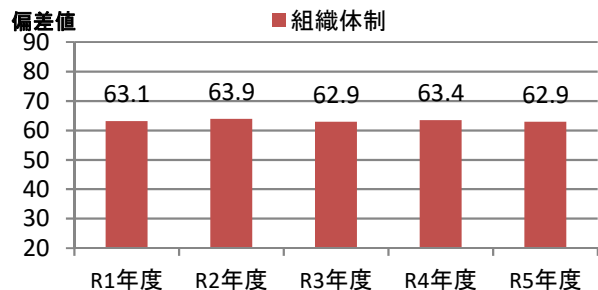
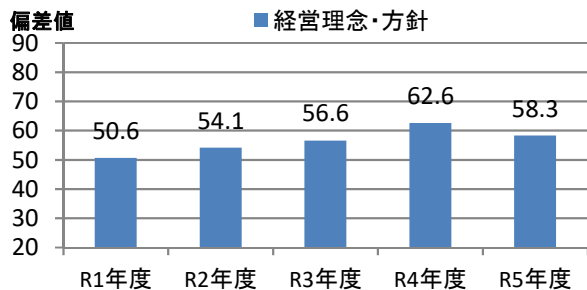
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

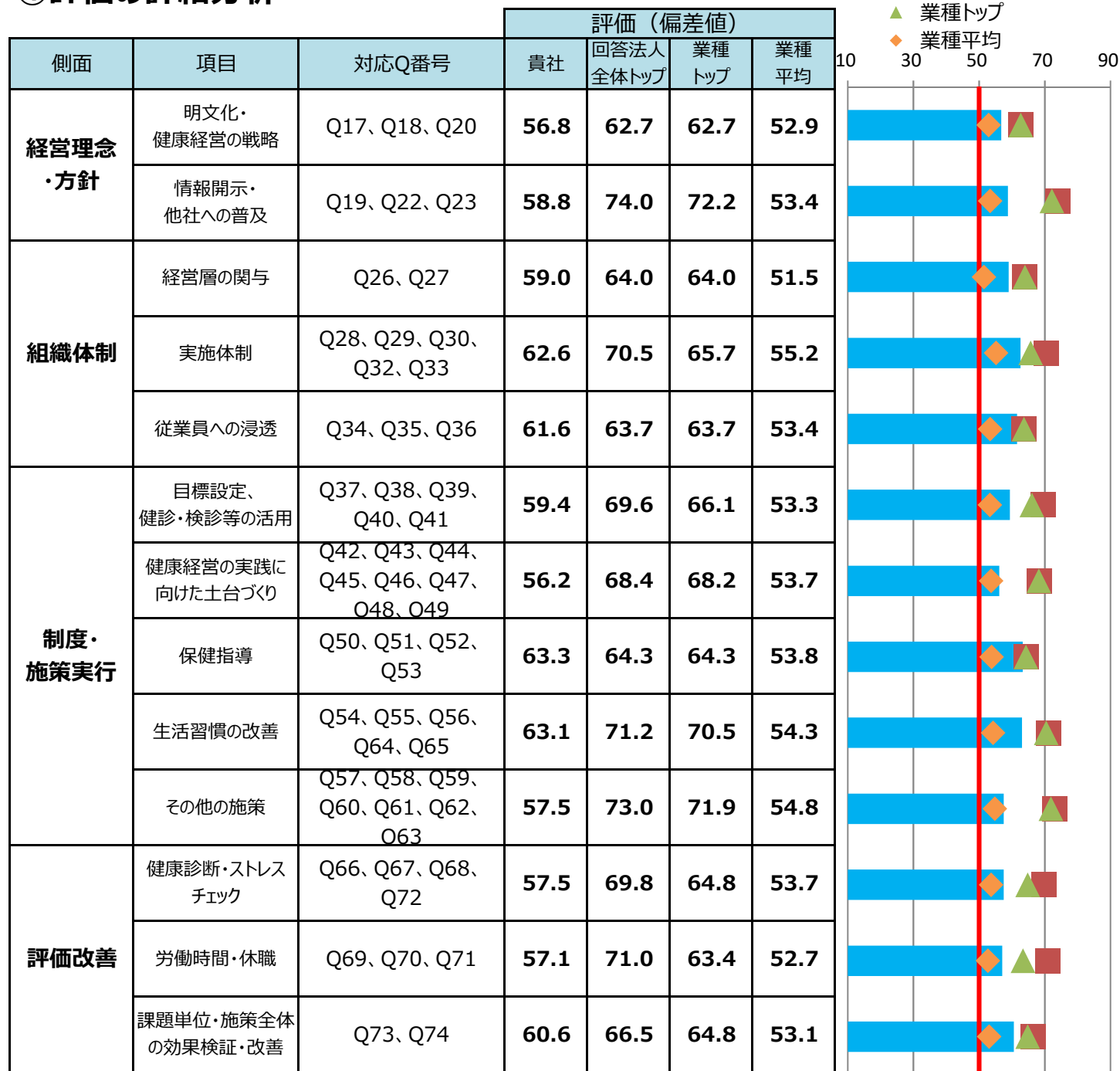
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	901~950位	651~700位	551~600位	351~400位	601~650位
総合評価	54.1	57.3(↑3.2)	58.8(↑1.5)	61.3(↑2.5)	60.1(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営リソースの柱である人財において傷病等で休業したり、休業に至らないまでもパフォーマンスを十分に発揮できない方もおり人財価値が毀損している状況にある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員各々がベストコンディションで業務に臨んでもらうことで人財価値を最大化する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 経営変革の渦中、従業員の背景（国籍、性別、年齢、宗教、文化 育児中 介護中 病気治療中）の多様性が広がる中、十分な相互理解に至らぬために、従業員のパフォーマンスが十分に発揮できていない状況がある。
	健康経営の実施により期待する効果	ダイバーシティへの取り組み（社内制度、組織、教育）を強化し、企業の持続的成長、企業価値の最大化を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.toshiba-carrier.co.jp/company/safety.htm">https://www.toshiba-carrier.co.jp/company/safety.htm</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.toshiba-carrier.co.jp/company/safety.htm">https://www.toshiba-carrier.co.jp/company/safety.htm</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>2</b>	回	<b>2</b>	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	毎月健康テーマに基づいた従業員の取り組みを紹介（3ヶ月毎にワークショップ開催し開催報告も紹				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	特定保健指導において、食事カロリー記録がはいたアプリを用いた指導を実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>10.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>91.0</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数アプリ活用し目標ポイント達成者にギフト券、参加率×平均歩数の上位職場を表彰する取り組みを行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>17.3</b>	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>2.6</b>	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>21.0</b>	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	全国に拠点が散在しており、営業に関わる小規模拠点に勤務する社員への産業保健職の関わりは産業医による要医療判定者への医療機関紹介および保健師による特定保健指導動機づけ支援にとどまっていた。一方で営業拠点ではメタボリックシンドローム率が全社率より6%も高かった。全社での特定保健指導初回指導受診率は2019年度33.7%であり、積極的支援は産業保健職が常駐している富士事業所（生産拠点）のみ実施していた。
	施策実施結果	東芝健康保険組合と契約している外部特定保健指導実施者を利用し、2020年度より勤務地に関わらず特定保健指導を受ける環境を整え指導開始率は2020年度75.9%、2022年度 91.3%となった。
効果検証結果	2019年度営業8拠点の40歳以上319名の社員でのメタボリックシンドローム率は24.5%（全社18.5%）、予備軍 22.3%（全社17.0%）であったが2021年度は320名の40歳以上社員でメタボリックシンドローム率 20.5%（全社18.6%）予備軍 22.3%（全社18.7%）とメタボリックシンドローム率が4%減り、全社率との解離が1.9%まで改善した	
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	男性管理職がほとんどを占める当社において、女性社員が女性特有の健康問題を抱えてパフォーマンスに影響がでていても、男性管理職に伝えることができない状況があった。男性社員が女性の健康問題に対する理解度も分からない状態であった。
	施策実施結果	女性社員のワークショップでは、女性の相談窓内が欲しいという声が上がった。全従業員対象のオンライン講演は当日398名がライブ参加し、その後のオンデマンド配信聴講を含め多くの社員が参加した。
効果検証結果	ワークショップの要望から立ち上げた女性の相談窓口は女性からの相談だけではなく、男性社員からも育休を取るにあたっての相談等、活用頻度が高い窓口となった。講演会後のアンケートでは男性社員から女性の同僚だけでなく身近な妻や娘を含めた理解が深まったとの声もあった。2024年春の本社移転先レイアウト設計では搾乳室や鍵のかかる冷蔵庫の設置等を計画しており、女性が働きやすい職場風土が形成されつつある。	

※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：コニカミルタメカトロニクス株式会社

英文名：Konica Minolta Mechatronics Co.,Ltd.

■加入保険者：コニカミルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

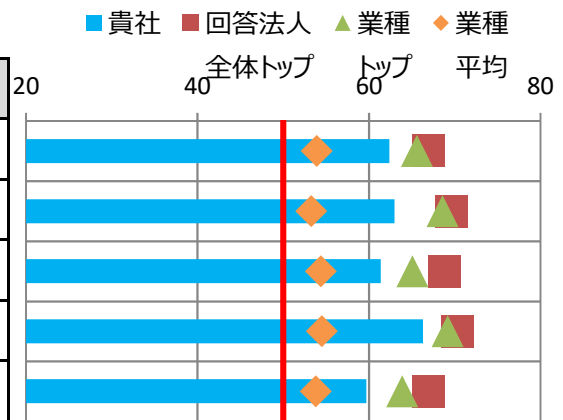
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↓0.4 (前回偏差値 62.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>62.4</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>63.0</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>61.4</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>66.3</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>59.7</b>	66.9	63.9	53.8



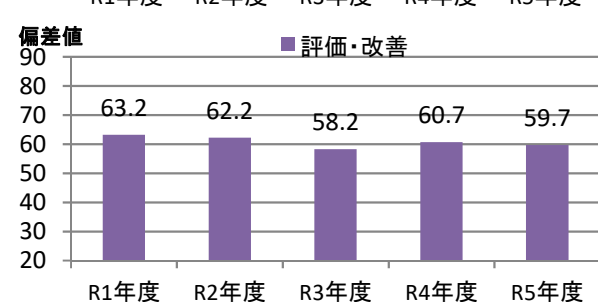
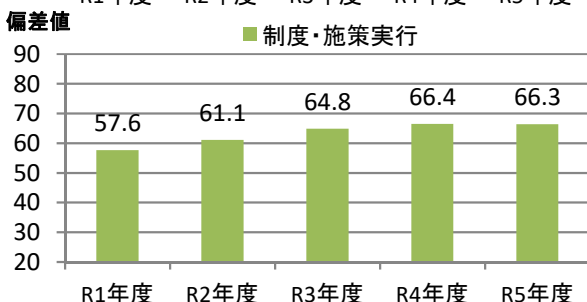
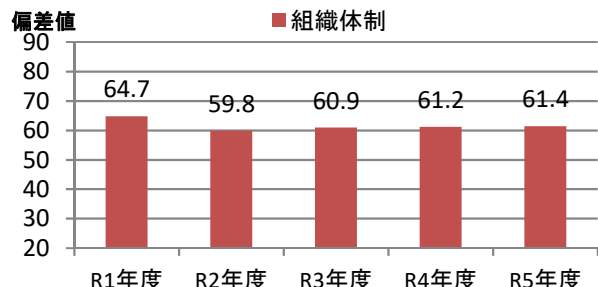
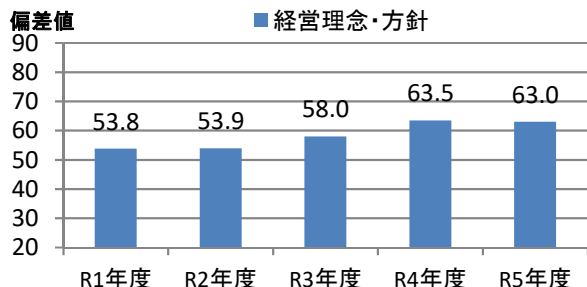
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

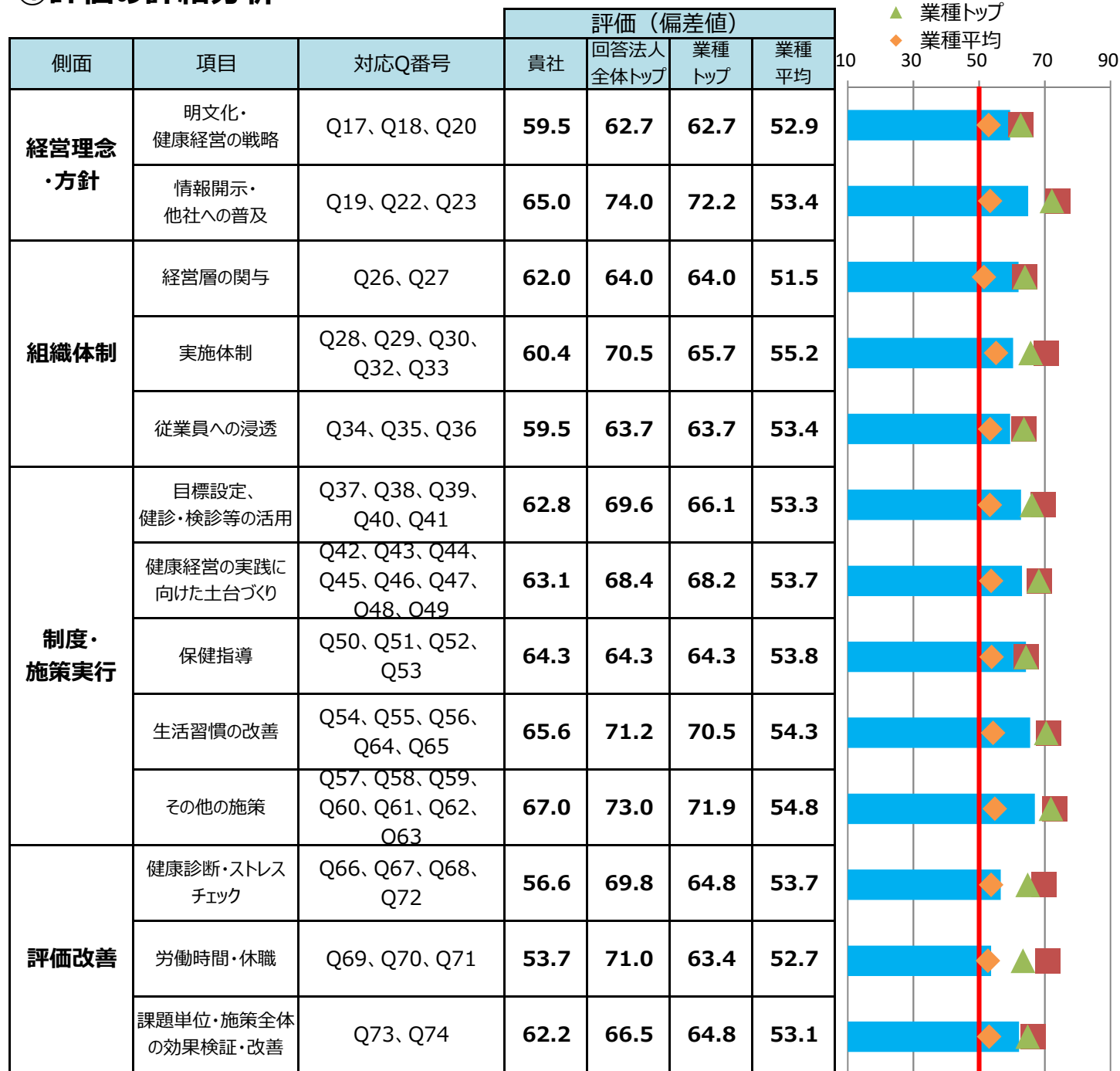
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	501~550位	401~450位	151~200位	301~350位
総合評価	59.6	59.0(↓0.6)	60.0(↑1.0)	62.8(↑2.8)	62.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 コロナ禍で顕著となったテクノロジーや人々の働き方の大きな変化の中、主力の情報機器事業（特にオフィスで使用されるMFP事業）を取り巻く環境（物流費や人件費の高騰など）が著しく悪化し会社業績は厳しさを増している為、従業員が高い目標にチャレンジし、その過程で自らの成長を実感できる職場環境を創出することで、組織全体の活力アップと生産性の向上を図り、中長期的な企業価値向上につなげるのが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身共に健康で幸せを感じて過ごすことにより、個人の能力が最大限発揮され、組織のパフォーマンスが向上することを期待している。その為には、職場の環境や働き方の改革を推進し、環境を整える事が重要である。年に1度従業員向けサーベイを実施し、社員の組織に対する満足度、信頼を検証しているが、19年度：22.4点、20年度：20.8点、21年度：24.3点、22年度：22.5点と毎年改善している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、ウェルビーイングを高めること、また、生き生きと働き続けられる職場づくりを通して人材力を高め、生産性と活力を向上させることによって個人と組織のPeak Performanceを実現し、サステナブルな成長を続けること。
	健康経営の実施により期待する効果	無形資源である「知覚された組織的支援(=POS)の高さは業績に正の相関がある」という理論に基づき、会社、経営層、上司に関して、生産性と相関のある3つの設問における肯定的な回答率を計測。健康経営銘柄への選定実績があり、同様のサーベイを実施している企業の平均値以上を目指し、パフォーマンス・業績の向上を期待する。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://bmme.konicaminolta.jp/company/csr/index.html">https://bmme.konicaminolta.jp/company/csr/index.html</a> <a href="https://www.konicaminolta-kenpo.or.jp/UploadedFiles/1015_KMME.pdf">https://www.konicaminolta-kenpo.or.jp/UploadedFiles/1015_KMME.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://bmme.konicaminolta.jp/company/csr/index.html">https://bmme.konicaminolta.jp/company/csr/index.html</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://bmme.konicaminolta.jp/company/csr/index.html">https://bmme.konicaminolta.jp/company/csr/index.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://bmme.konicaminolta.jp/company/csr/index.html">https://bmme.konicaminolta.jp/company/csr/index.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	管理職と有志社員が朝の立ち当番なり、全員であいさつ活動を実施し、コミュニケーションの促進を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事習慣の悪い従業員を対象に食事習慣改善アプリ&サイト「あすけん」の活用推奨および特別イベントを推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.5	%

■ 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	身体活動が無い方に対し健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を推奨。歩数計・スマホアプリ無料展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	新型コロナウイルス対策およびリモートワークの推進による働き方改革の影響により、情報機器分野の製造に携わる当社の業績は厳しい状況であるが、会社の業績回復には従業員のモチベーションを高め、パフォーマンスを上げる事が重要である。従業員のパフォーマンスを向上させるには、時間外労働時間の減少や有給休暇の取得促進など、労働環境を適正化させることが重要であり、課題と認識している。
	施策実施結果	①5日間の有給休暇の義務化させ、安全衛生委員会を通じて各部署の『取得状況の見える化』をする事により取得促進をはかった。 ②週1回No残業Dayを設定や原則20時以降の勤務の禁止を継続
効果検証結果	上記対策の結果、2022年度の平均月間総実労働時間は144時間で、前年に比べ6時間短縮。有給休暇の取得日数も13.7日で前年より1.4日増加となり、労働時間の短縮や休暇日数の増加と、労働環境の適正化が進んでいる。これにより、従業員の組織に対するロイヤルティ、満足度、信頼を示す社員エンゲージメントも、2020年度20.8点、2021年度24.3点、22年度25.7点と毎年上昇している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	構内喫煙所の段階的な削減（屋外化）や一日禁煙デーなどの対策を実施した結果、全社の喫煙率は漸減傾向にあるが、コニカミノルタグループ全体の喫煙率よりは高い状況である。また、「禁煙によるがんや生活習慣病の発症リスク低減」と「受動喫煙による健康障害防止」の観点からは、継続的な施策を実施し、更に喫煙率低下を実現させる必要があると認識している。
	施策実施結果	構内・所定就業時間内全面禁煙に実施に際し、喫煙者には「禁煙サポートプログラム（看護職が行うコースと外部の専門スタッフによるICTを活用したコースの2本立て）」への参加を積極的に働き掛けた。
効果検証結果	国内コニカミノルタの、所定就業時間内全面禁煙化に伴い、自主的に禁煙に踏み切る従業員も増加し、喫煙率は2018年度32.9%、2019年度31.1%、2020年度26.4%、2021年度24.4%、2022年度23.3%と毎年低下をしている。前年に比べ1.1%改善（禁煙者9名増）喫煙による離席損失（1人当たり31万円/年）に禁煙者数（9名）を乗じると、約279万円/年の生産性アップとなった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立Astemo阪神株式会社

英文名：Hitachi Astemo Hanshin, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

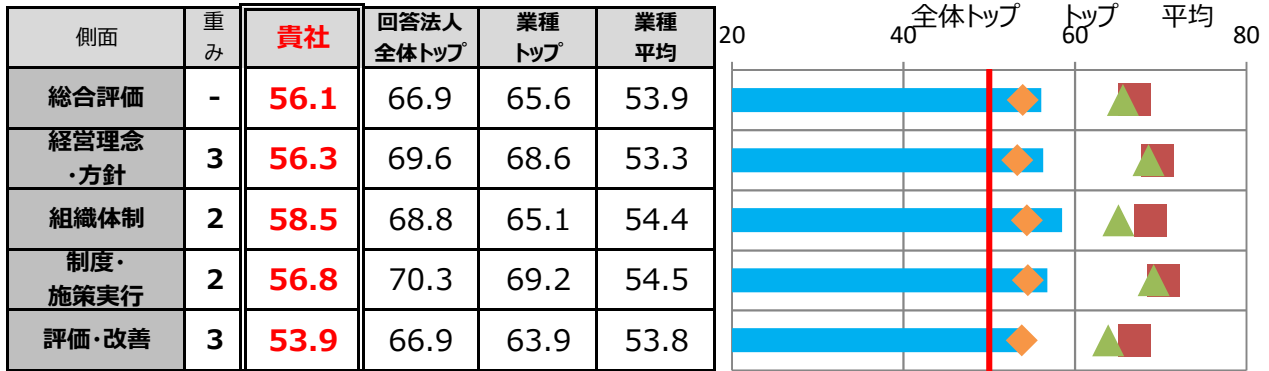
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価：**56.1** ↑0.9 (前回偏差値 55.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



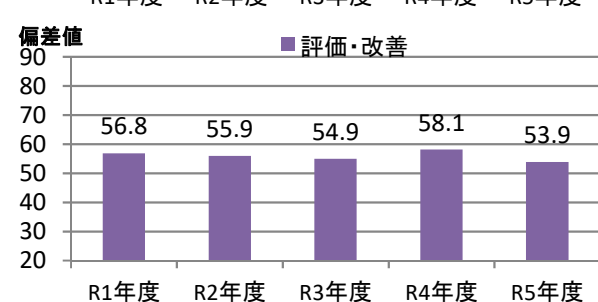
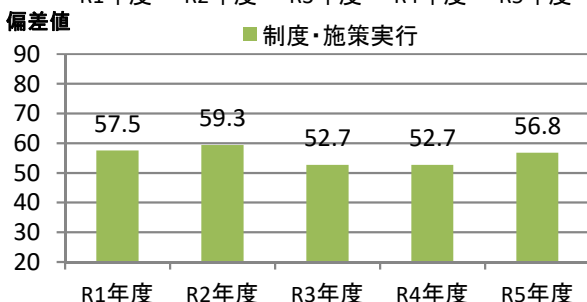
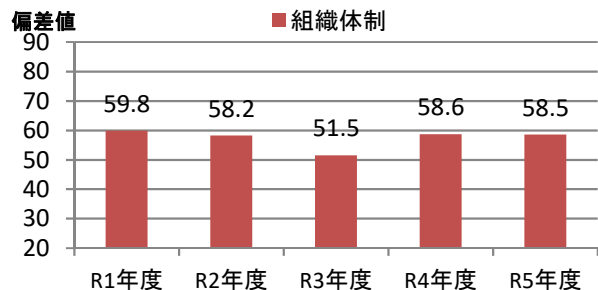
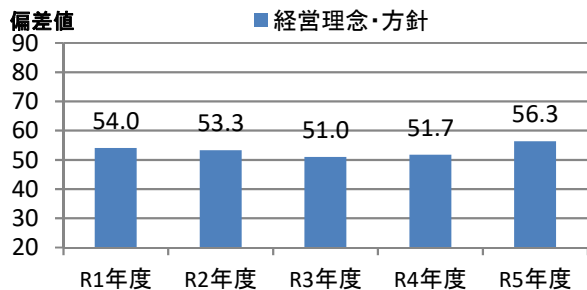
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

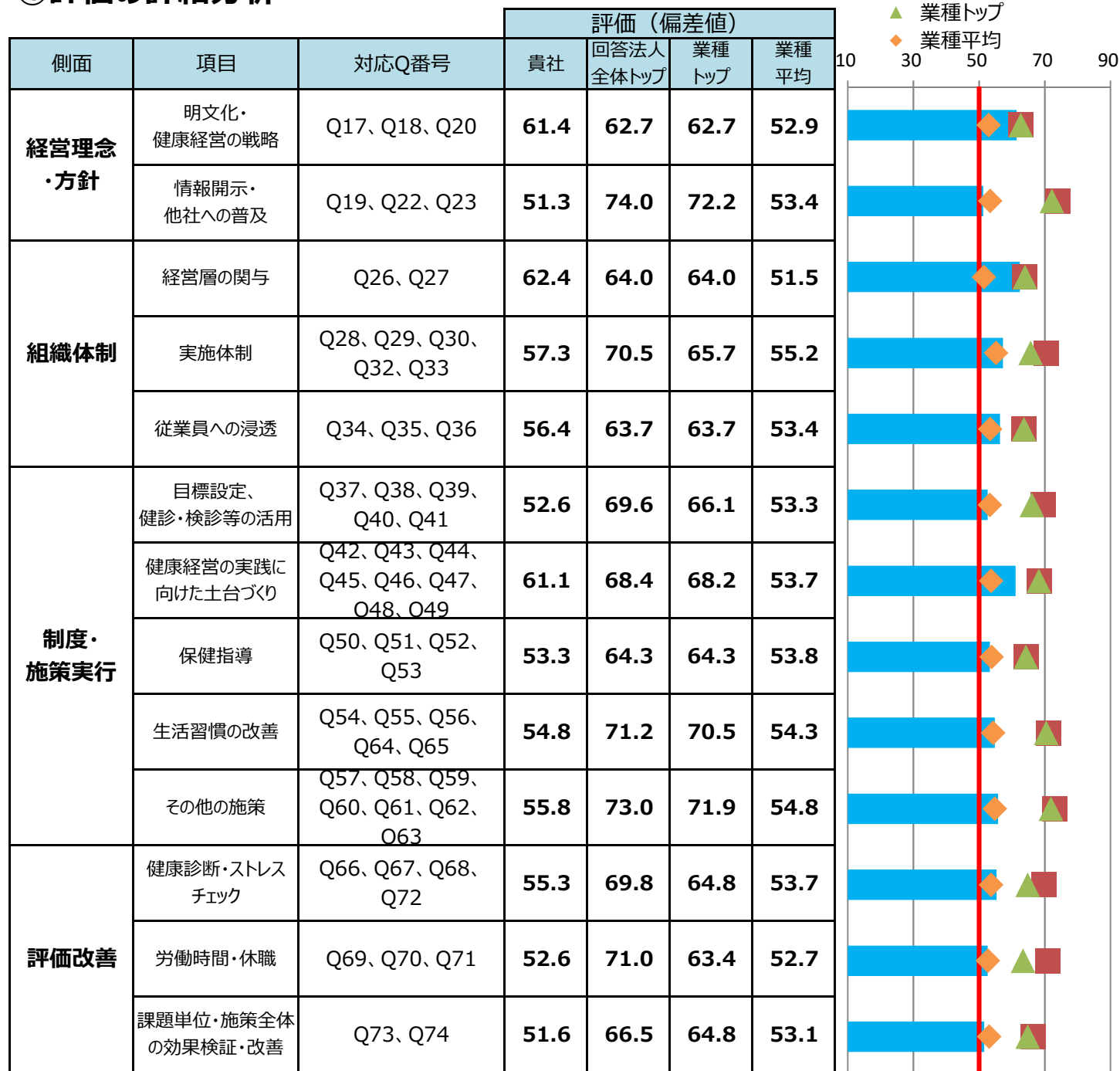
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	751~800位	1251~1300位	1001~1050位	1001~1050位
総合評価	56.7	56.3(↓0.4)	52.6(↓3.7)	55.2(↑2.6)	56.1(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康保持・増進に取り組むことで、健康意識また周囲とのコミュニケーションを通じて、自らの活力向上や生産性の向上につなげ事業に貢献する。
	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生活習慣病リスク保有者の削減
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早期アプローチによる休職者および離職者の低減。

※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	CSR報告書
URL	<a href="https://www.hitachi-automotive-hs.co.jp/about/csr.html">https://www.hitachi-automotive-hs.co.jp/about/csr.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL	<a href="https://www.hitachi-automotive-hs.co.jp/about/csr.html">https://www.hitachi-automotive-hs.co.jp/about/csr.html</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○			
URL	<a href="https://www.hitachi-automotive-hs.co.jp/about/csr.html">https://www.hitachi-automotive-hs.co.jp/about/csr.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	昼食補助としてお弁当配布を行い、昼食の機会を用いて他部署間でのコミュニケーション促進を計って				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動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	57.5	%

■ 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	57.5	%

■ 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	63.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.6	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が低い状況にあり、従業員の健康意識向上が課題。
	施策実施結果	可視化するため健康ポータルへの登録率向上を目指し未登録者へ案内の実施。また、登録率は6%向上した。
効果検証結果		特定保健指導実施率は10%近く向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は他の事業所と比較しても高く、喫煙率の低下が課題。また、喫煙の継続による生活習慣病の重症化も懸念。
	施策実施結果	健保が提供する「みんなチャレ禁煙プログラム」の案内を実施。禁煙には至らなかったが、減煙につながった。
効果検証結果		喫煙率は、21年度28.3%から増減を繰り返し22年度は29.5%となっている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジーエスエレクトック

英文名：G.S.Electech Inc.

■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：電気機器

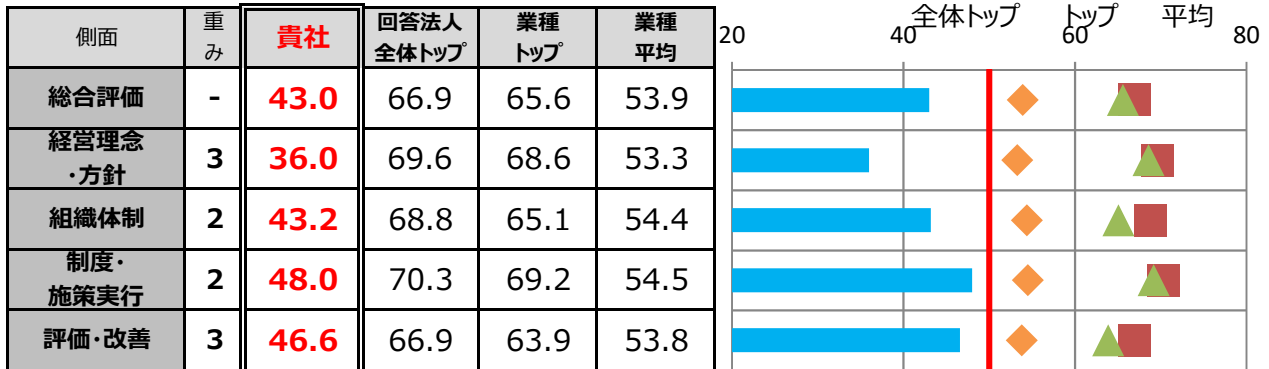
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.0** ↓0.3 (前回偏差値 43.3)

※「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



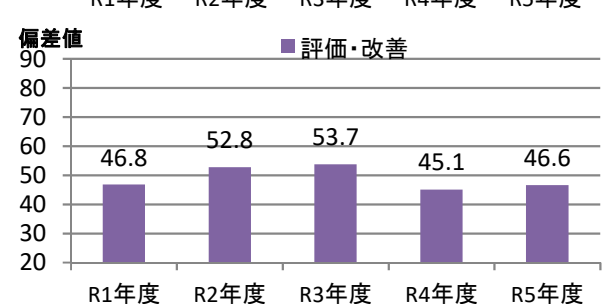
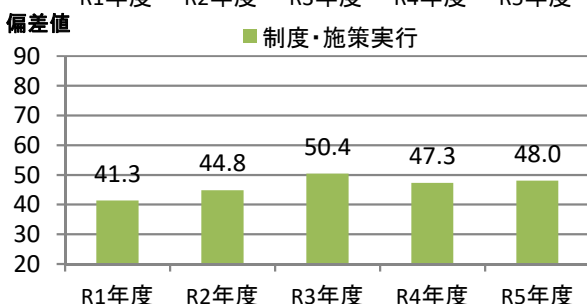
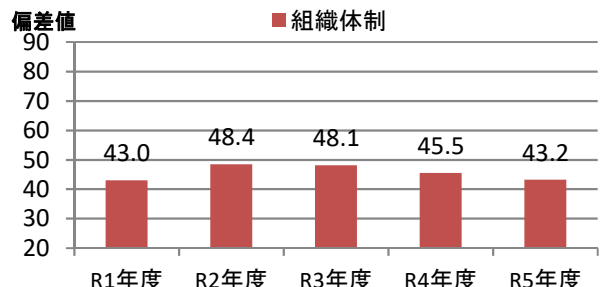
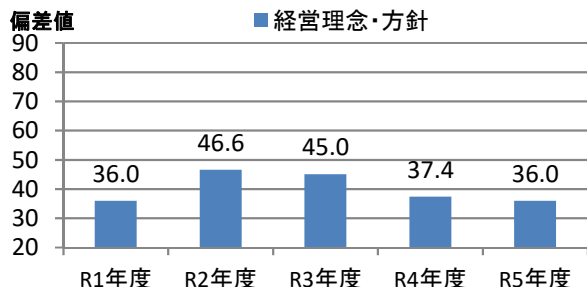
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

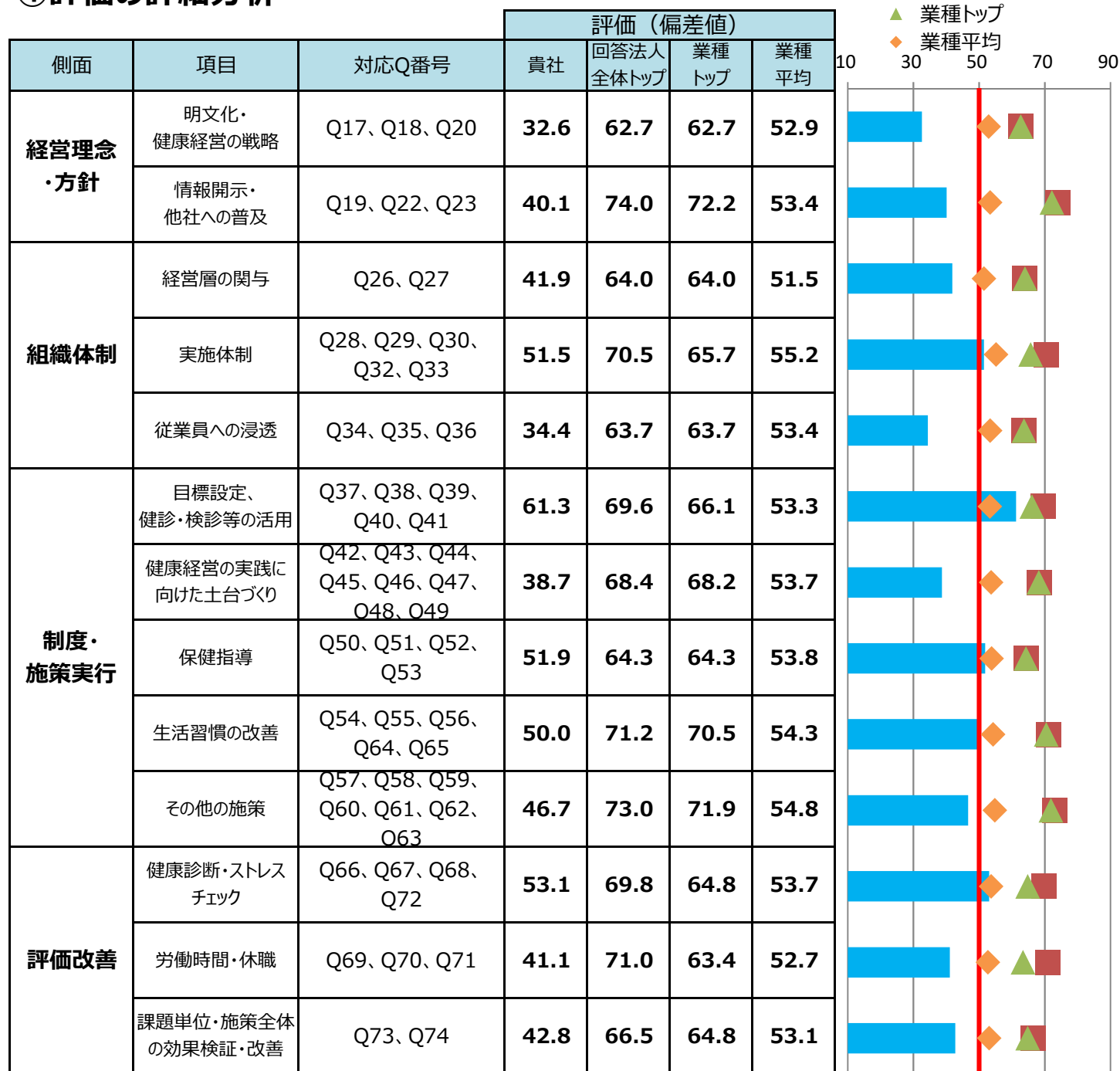
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801~1850位	1501~1550位	1651~1700位	2401~2450位	2701~2750位
総合評価	41.7	48.5(↑6.8)	49.3(↑0.8)	43.3(↓6.0)	43.0(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://www.gs-electech.co.jp/csr/health/index.html">http://www.gs-electech.co.jp/csr/health/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.3	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ 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	地域ゴミ拾い				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活のアドバイスとともに、血管年齢、肌年齢、骨密度などを無料で測定するイベントを行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(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	その他				
取組内容	9月～11月までの3か月間秋の健康づくりキャンペーンとして運動食事歯のケアの推進活動をしている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 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	54.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	従業員やその家族により更年期障害の悩みなどを多く聞かれるようになった。女性が多く働く会社であるため、プレゼンティーイズムの観念からも従業員に役立つ情報提供を行うことが課題であった
	施策実施結果	女性従業員、男性管理者 90名ほどを対象に女性セミナーを行うことで女性の体に起きる変化を知ってもらうことが出来た
効果検証結果	女性従業員が肉体的、社会的、精神的に満たされる状態になるようにするための理解、ケアの仕方の一端を理解できたという声が多く聞かれた。セミナーではがん検診の大切さや食事が身体に与える影響にふれる部分もあり、継続的に女性セミナーを開催することでがん健診の受診率が生活習慣病への対策に効果が期待できる	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果にて有所見者率をみるとBMI25以上の肥満判定となった人の割合が28%、血圧で有所見となった方が23%いる事がわかった。肥満は若年層に多く、血圧の有所見者は50代で増加している。また、脂質異常、糖代謝の項目では受診が必要と判定される方が年々増加しており、早期に病院を受診し適切な治療を促す必要性があった。
	施策実施結果	未受診者のうち緊急性の高い方には、産業医との面談を実施し受診を促した。又、部署ごとに未受診者リストを作成し、所属長に展開することにより、上司からも直接受診を促すようにした。
効果検証結果	産業医との面談により受診の必要性を認知してもらい、更に上司より声かけすることにより、病院へ行くための仕事の調整もしやすくなり、二次健診の受診率が向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：長浜キヤノン株式会社

英文名：

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

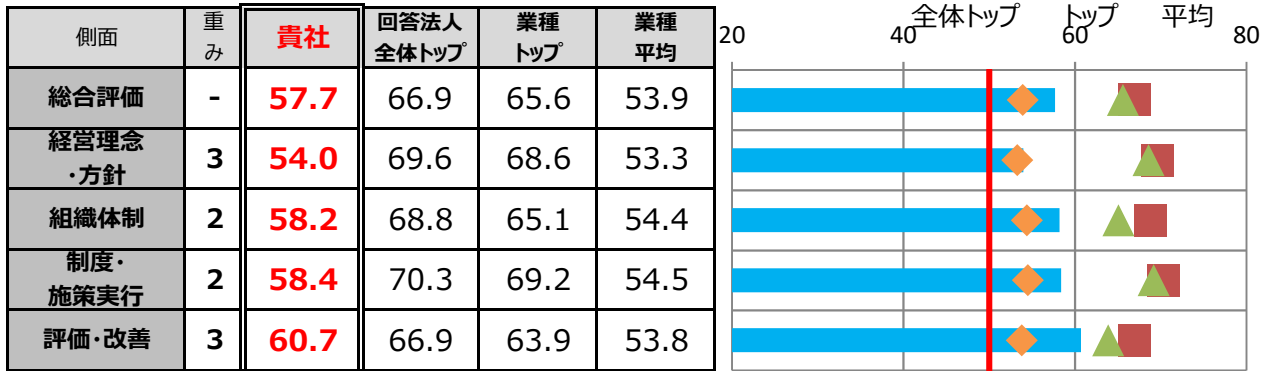
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**57.7** ↑2.2 (前回偏差値 55.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



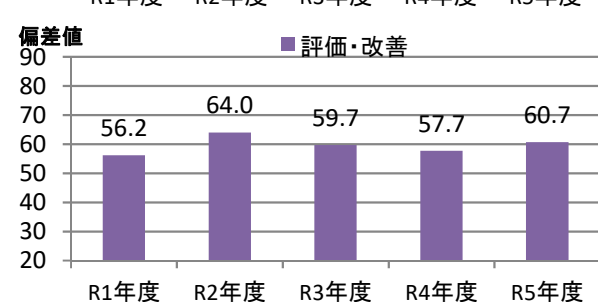
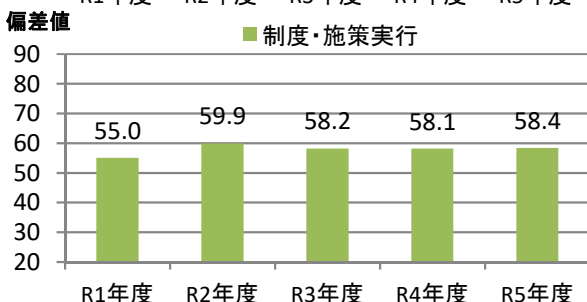
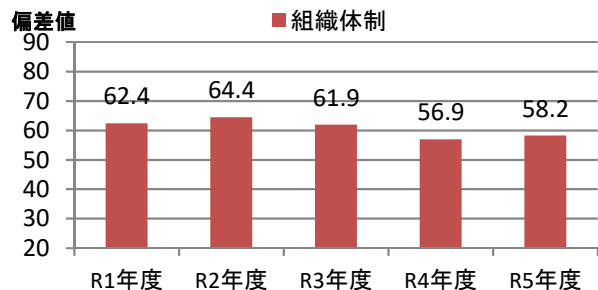
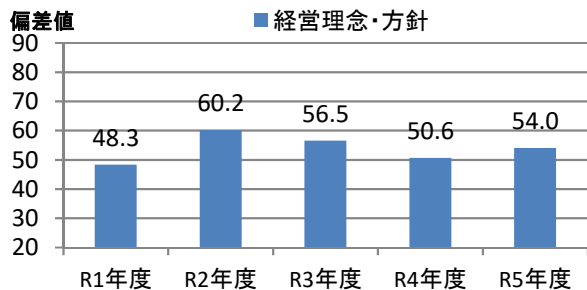
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

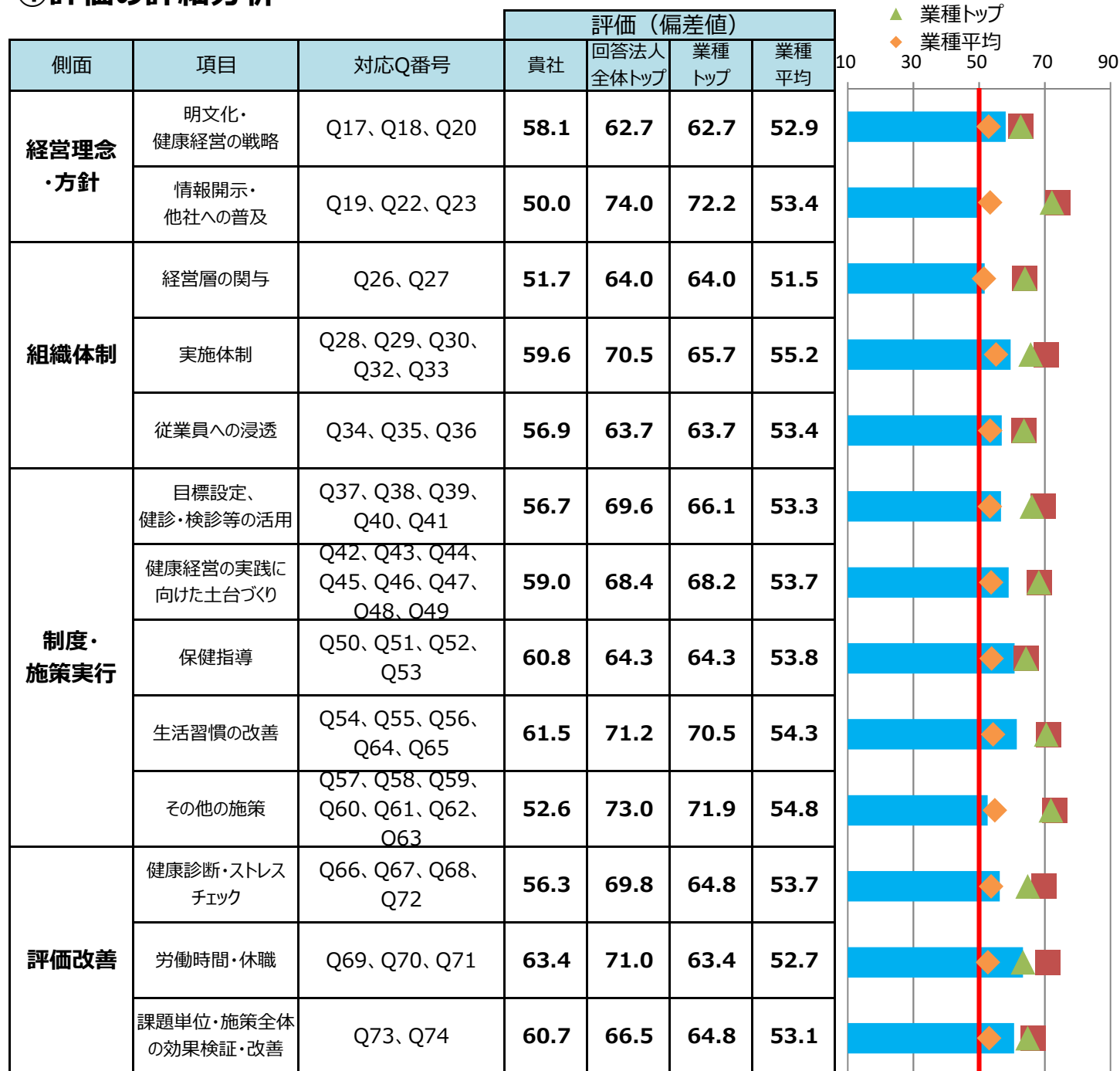
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	151~200位	551~600位	1001~1050位	801~850位
総合評価	54.8	62.1(↑7.3)	58.9(↓3.2)	55.5(↓3.4)	57.7(↑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 社員の平均年齢があがるとともに生活習慣病やがんの罹患割合も増え、労働力の損失へとつながっている。年代比率をすぐに変えることはできないこともあり、現在所属している従業員健やかに働き続けられるよう、生活習慣病やがんなどの疾病予防やワークエンゲージメントを高めることが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康支援、福利厚生、働き方、人材育成が連動することで、疾病予防やワークエンゲージメントを高め、労働生産性の向上や労働力の損失を防ぐことを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://nagahama.canon/ja/csr/pdf/kenko_sengen_2023.pdf">https://nagahama.canon/ja/csr/pdf/kenko_sengen_2023.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	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	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	19	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場単位で実施するレクリエーション（懇親会など）に対して会社が補助金を支給する				
(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	35.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康支援アプリを活用し食生活改善や健康管理（セルフケア）を推進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.7	%

■ 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	アプリを活用し運動に関する情報提供やアプリからウォーキングイベントの申込みにてアプリの普及している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.7	%

■ 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	6.1	%
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	60.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.0	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の平均年齢の上昇とともに、高血圧者やメタボ該当者／予備軍の割合が増加している。そのため健診結果の分析や、メタボの有無で年間の医療費差があるなどの健康保持や重症化予防を徹底する必要性があった。一方で、感染症流行による生活スタイルの変化やマンパワー不足による健康企画など実施が難しい課題もあった。
	施策実施結果	健康診断実施当日より血圧高値者のフォローを開始、必要に応じ産業医面談や継続管理を実施。特定保健指導は外部委託、指導を受けやすい環境を整えるため就業時間内に行ったことで実施終了率80%を超えた。
	効果検証結果	2020-2022年の取組みの結果、血圧ハイリスク1.5ポイント減。また、メタボ該当者／予備群の割合が0.5ポイント減少、特定保健指導対象者も2.9ポイント減少し、効果があらわれてきている。ただし、対象者の約半数以上がリピーターを占めており、生活改善の定着についてはアンケート結果で検証していく。
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：富士電機津軽セミコンダクタ株式会社

英文名：Fuji Electric Tsugaru Semiconductor Co.,Ltd.

■加入保険者：富士電機健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

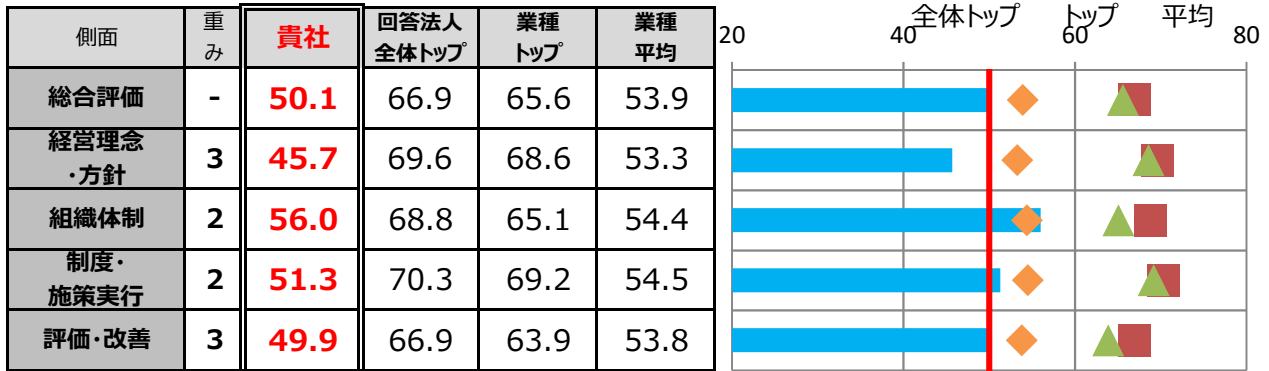
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価：**50.1** ↓2.1 (前回偏差値 52.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



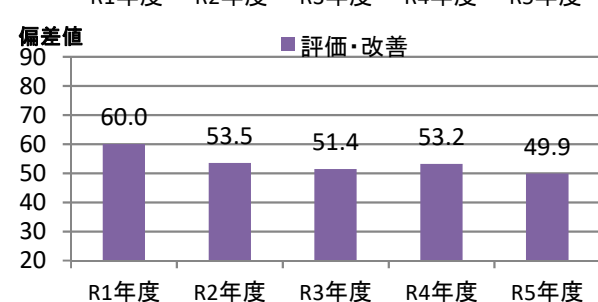
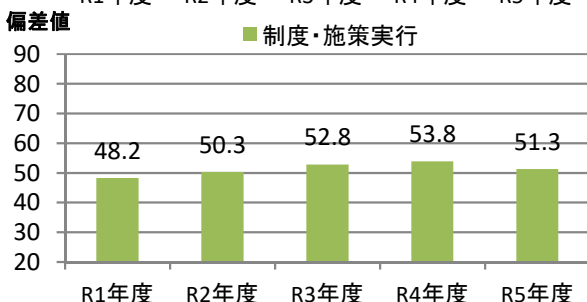
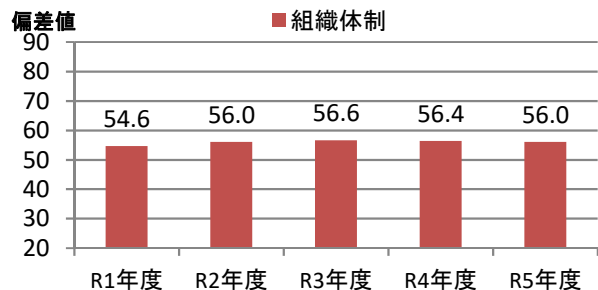
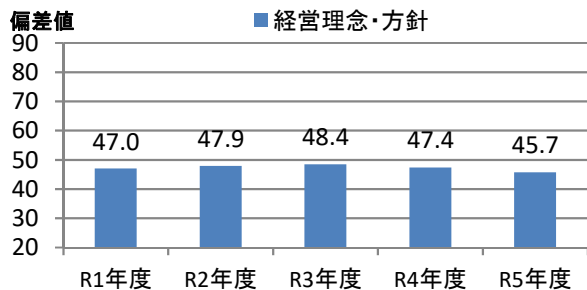
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

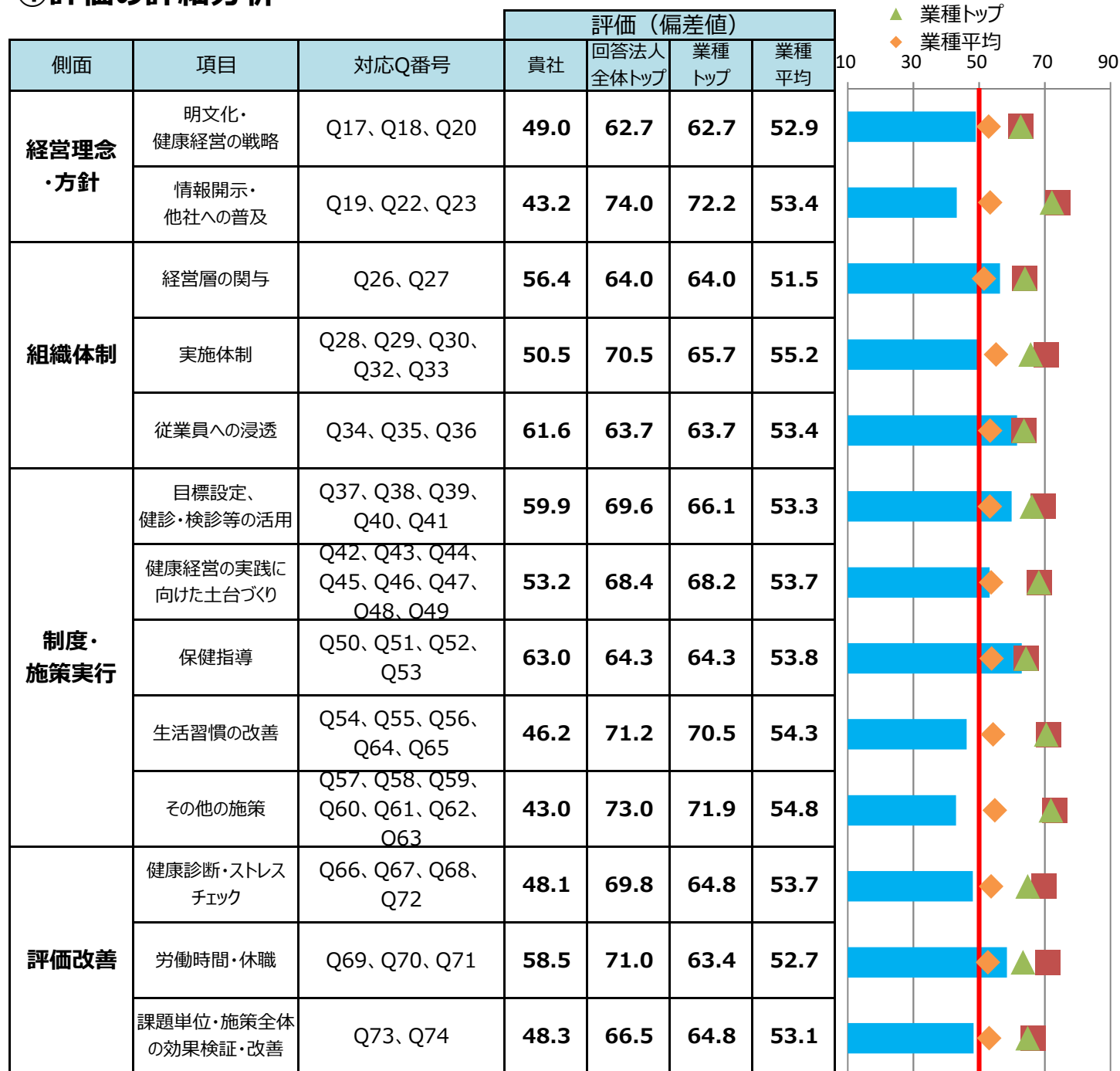
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	1351~1400位	1401~1450位	1801~1850位
総合評価	52.7	51.7(↓1.0)	51.8(↑0.1)	52.2(↑0.4)	50.1(↓2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化に伴う労働人口の減少で、労働力確保のために従業員の雇用延長等を積極的に実施したい状況にありながら、従業員の健康状態が悪化すると企業の生産性を低下させることになり、離職や優秀な人材の確保にも悪い影響を及ぼす可能性がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が60歳定年後も再雇用で長く働きたいと感じられることを期待している。また、企業イメージの向上により新卒者や中途採用者の安定採用に繋げたい。
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	<a href="https://www.fujielectric.co.jp/fts/csr/">https://www.fujielectric.co.jp/fts/csr/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	16	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	五所川原立佞武多に参加。従業員とその家族、地元の高校生、サッカーチームも共同参加。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.0	%	(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	その他				
取組内容	社員食堂での減塩メニュー、減塩味噌汁の提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

■ 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	健康度向上を目的として、一部従業員を対象にQOL(クオリティ・オブ・ライフ)健診を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.5	%	(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	85.7	%
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	60.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全国平均に比べて喫煙率が高く、喫煙による健康被害を低減させたい。 (弊社2019年度42.5%、2019年度全国平均男性27.1%)
	施策実施結果	建屋内禁煙、産業医講演会、禁煙週間取組み、「禁煙の日」敷地内全面禁煙実施、禁煙外来紹介、定期健診後の健康指導における指導、喫煙者による屋外喫煙場所の清掃（1回/日）
効果検証結果	年1回の定期健康診断時に喫煙率を調査している。喫煙率は2020年度が43.6%、2021年度が41.3%、2022年度が39.3%と、緩やかではあるが減少傾向にある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス、インフルエンザ等の感染症予防により、従業員の健康と安全を確保する。
	施策実施結果	マスク着用、消毒、発熱・濃厚接触対応、出張対応、来場者対応、ワクチン接種推奨、テレワーク、構内でのインフルエンザ予防接種（171名）
効果検証結果	2022年度は新型コロナウイルスの罹患者はいるものの社内でのクラスター発生はない	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本無線株式会社

英文名：Japan Radio Co., Ltd.

■加入保険者：日本無線健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

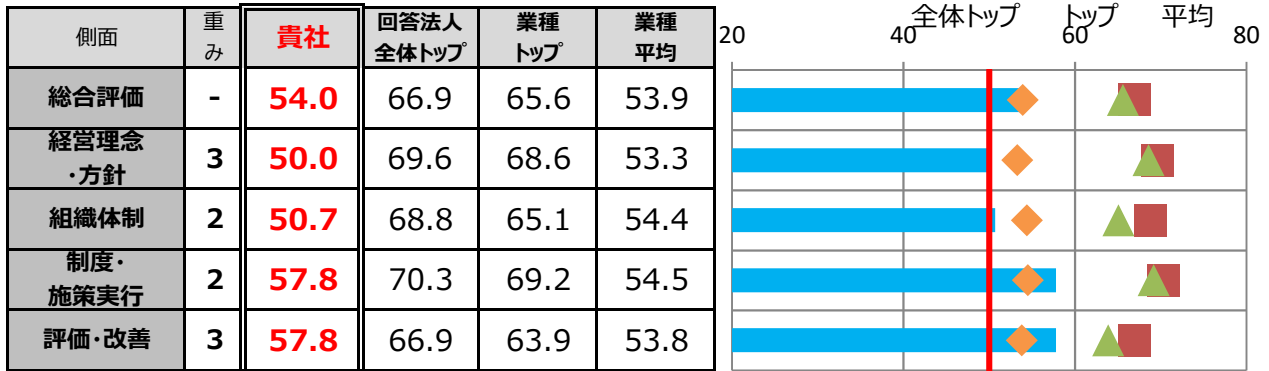
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251～1300位** / **3520社中**

■総合評価：**54.0** ↑1.3 (前回偏差値 52.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



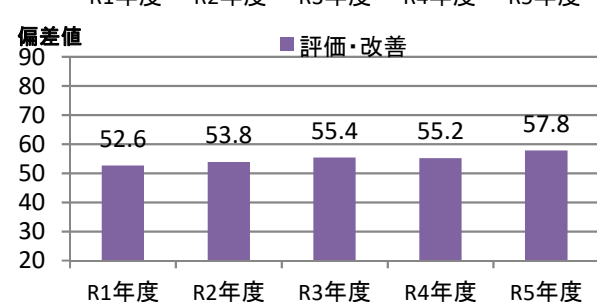
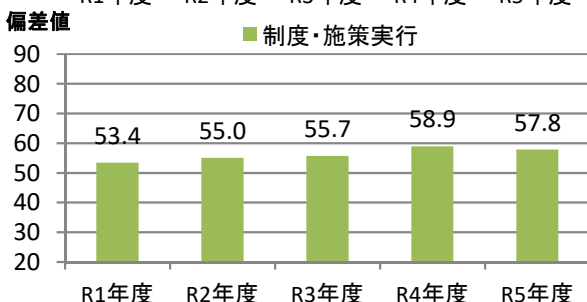
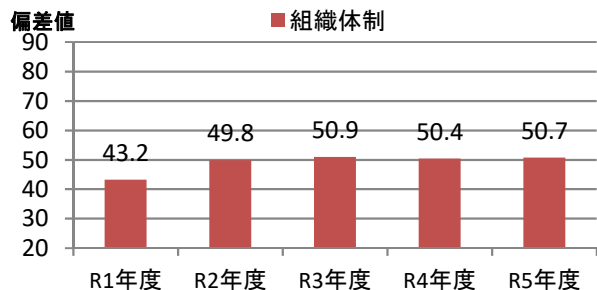
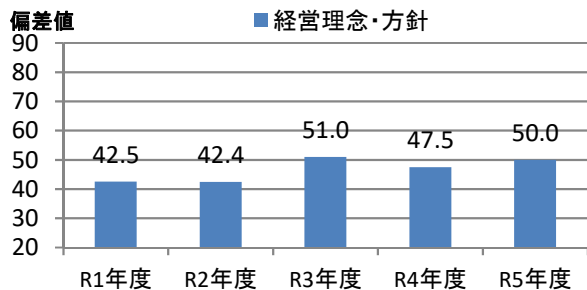
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

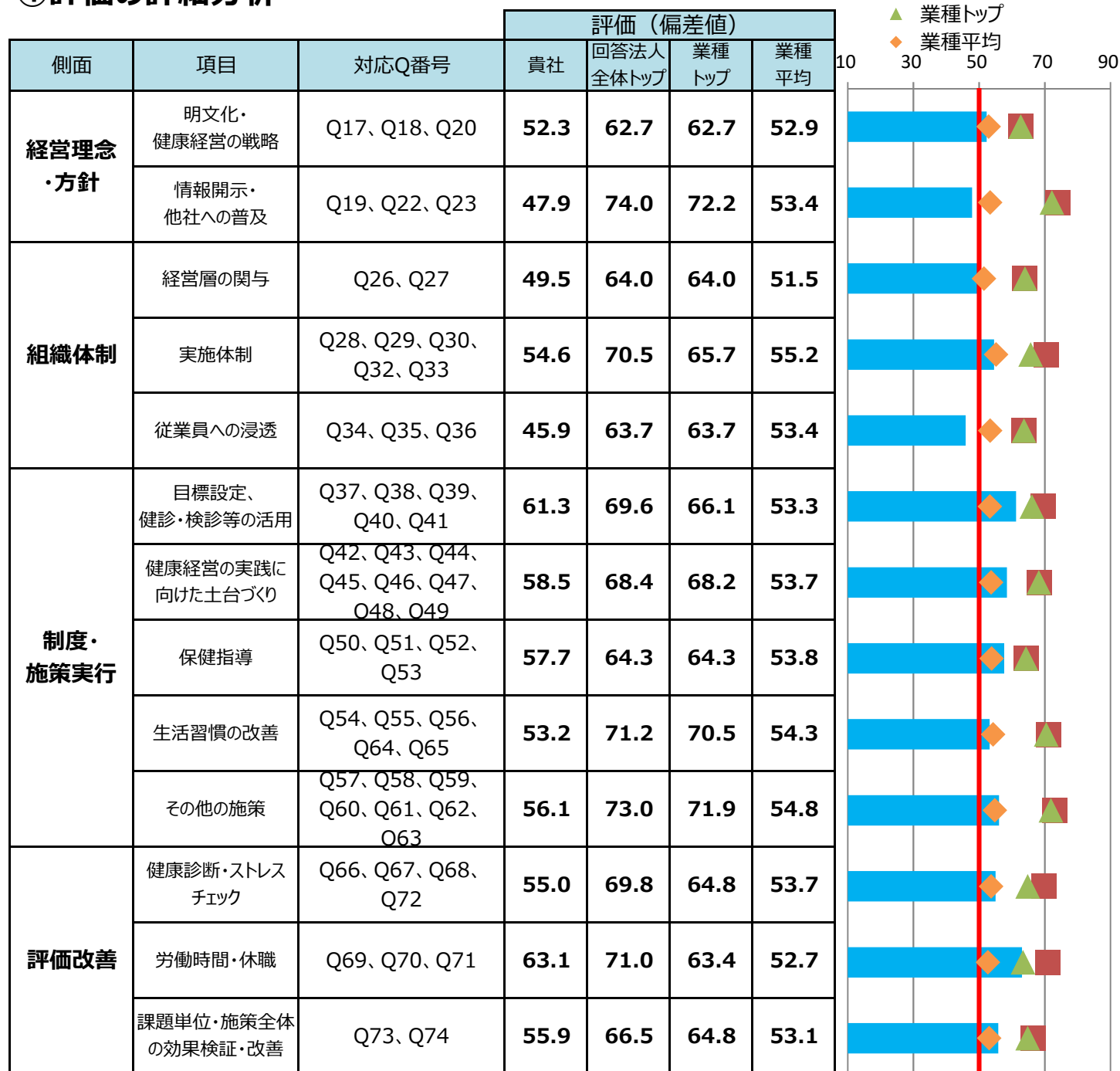
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351～1400位	1151～1200位	1351～1400位	1251～1300位
総合評価	47.9	49.8(↑1.9)	53.2(↑3.4)	52.7(↓0.5)	54.0(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「一人暮らしもしくは単身赴任」の割合が従業員の半数弱と単身赴任にならずとも長距離通勤になるなど生活面での大きな変化が起こっており、1か月以上休業者の数も高めで推移している。また事業所分散化のタイミングから、若手を中心とした離職増加が見られており、若手のサポートなどが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	経営的・社会的な変化は絶えないが、従業員が自ら健康的な生活を選択・維持し、会社もそれをサポート、心身共に健康で、ワークエンゲージメントが高い状態を維持したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康増進、ウォーキングを習慣、部門内のコミュニケーション
	健康経営の実施により期待する効果	ウォーキングにより身体的活動量を増やし、継続・習慣化することで生活習慣病リスクを低減させる目的で実施。楽しみながら参加できるように、個人個人が目標歩数を決めて1年間ウォーキングし、目標達成者には達成賞を授与する。また、任意でグループ参加登録もできるようにし、メンバーと一緒に目標達成を目指すことでコミュニケーション向上につなげたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.jrc.co.jp/sustainability/health">https://www.jrc.co.jp/sustainability/health</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員発案のテーマに対して部門・世代を問わないメンバーで100日間意見を出し合い形にする活動。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 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	食堂会社、人事、労働組合、産業医、保健師で会議を定期開催。ヘルシーメニュー等の提供につなげている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(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	3か月間目標歩数を決め各自歩数をシステム入力、達成賞あり。グループ登録やランキング、SNS機能あり。				
(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	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	45.3	%
管理職限定	○	全管理職の	39.9	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.7	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調欠勤者の復職対応。再発防止の対応が必要。
	施策実施 結果	復職支援 復職判断として産業医とともに面談による判定を実施。復職可能と判定されても、職場への慣らし出社を2か月実施（半日/1ヶ月、1日/1ヶ月）
効果検証 結果	復職後定期的に産業医と面談し、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の再発生予防・職場環境の改善等を実施している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	疾病予防の取り組み、感染症によるクラスター予防対策
	施策実施 結果	疾病予防の取り組みの一つとして、季節性インフルエンザ等の対策マニュアルを整備し、季節性インフルエンザに対しては、家族も含め予防接種を健康保険組合の補助をいただき2013年より実施。
効果検証 結果	2020年：1,609名 2021年：1,216名 2022年：1,167名	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテクマニファクチャ&サービス

英文名：Hitachi High-Tech Manufacturing & Service Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

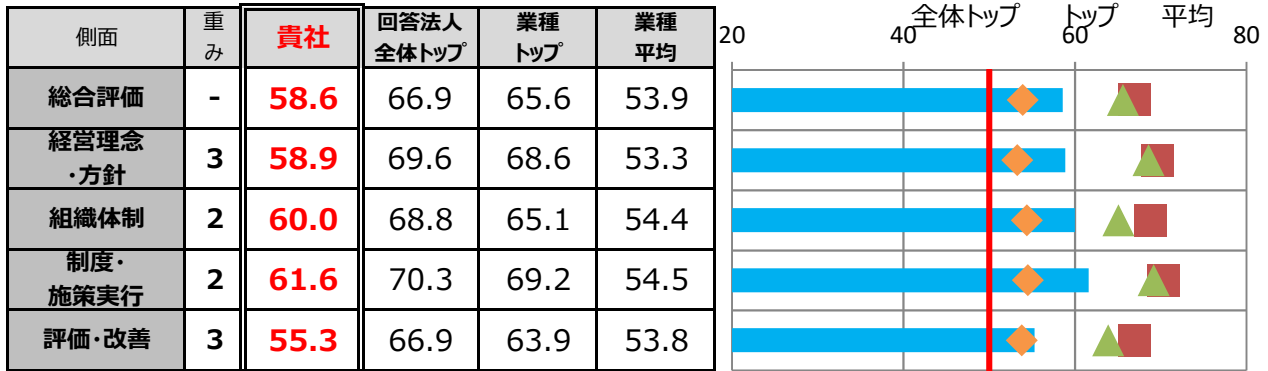
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.6** ↑0.2 (前回偏差値 58.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



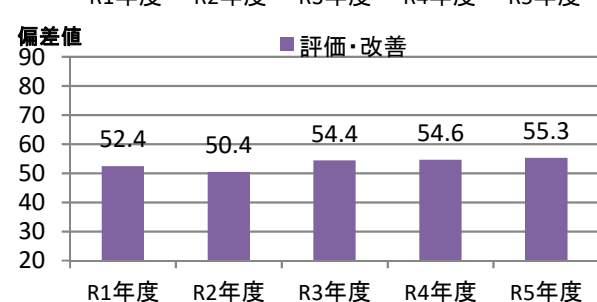
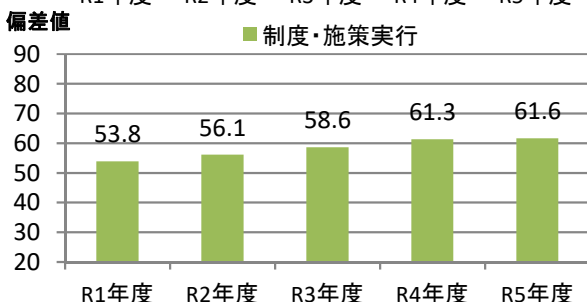
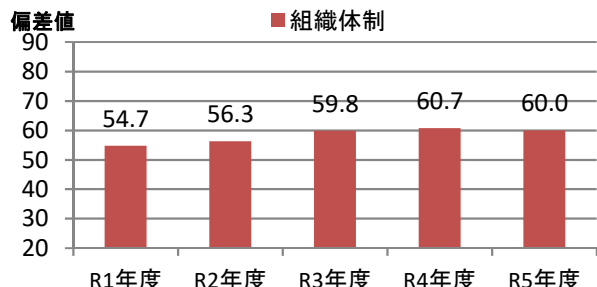
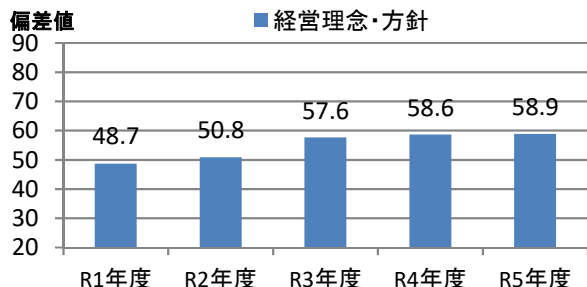
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

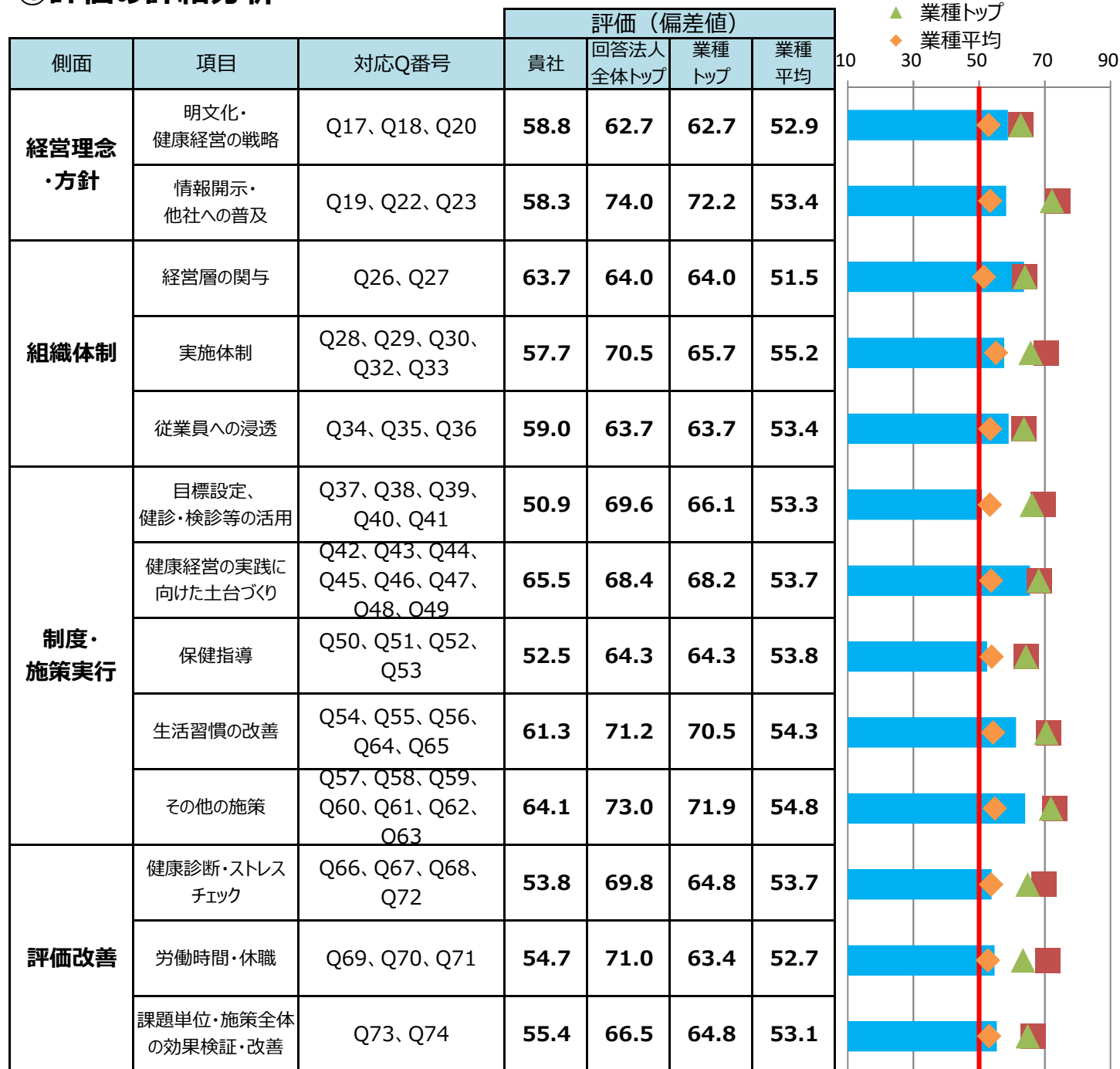
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	1051~1100位	701~750位	701~750位	751~800位
総合評価	52.0	52.8(↑0.8)	57.3(↑4.5)	58.4(↑1.1)	58.6(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組む事により、自らの活力向上や生産性向上等での組織活性化を通じて事業に貢献すると共に、医療費削減による日立健保経営に寄与する。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルでは精神疾患発症予防に努め、新規罹患者を削減する。フィジカルでは特定保健指導実施による生活習慣病の予防に努め、生産性向上により企業価値を向上する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.hitachi-hightech.com/jp/ja/company/group/hms/about/health.html">https://www.hitachi-hightech.com/jp/ja/company/group/hms/about/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	49	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	事業所周辺の清掃、森林育成に組織として参加。地域祭りには協賛として金銭支援とボランティア参				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健保サイトに自宅で作る低カロリーレシピを紹介している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	2か月間のウォーキングイベントを開催し、健保サイトアプリと連動させて管理を容易にしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革の一つでもある在宅勤務制度は、孤立感・孤独感が感じられ、職場のコミュニケーション不足が懸念される。</li> <li>メンタル罹患者の繰返し休職(1年以内の休職)があり、改善策が必要。</li> </ul>
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン会議時に顔見せの実施により、相談や会話を積極的に行うことで、孤独感の払拭につなげる。</li> <li>メンタルヘルス専門産業医による再発予防策を展開。加えて、県立支援センターでのリワークプログラムを導入</li> </ul>
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン会議の顔見せ定着により孤立・孤独感の減少。</li> <li>精神疾患罹患者の繰返し休職は減少し、施策による一定の効果が出てきたと評価している。</li> </ul>	
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	<p>新型コロナ感染拡大による休職者の増加が起きると事業運営に支障をきたすと共に、感染者の後遺症による職場復帰後の生産性低下が危惧される。課題は社内感染を抑える有効な予防策展開である</p>
	施策実施結果	業務中マスク着用の徹底、休憩時の黙食、事務机への衝立設置、同居人体調不調時の出勤制限、復職基準等をルールとして全従業員で運用した。又、予防休暇を新設して体調に違和感有る時に休み易い環境を整備した
効果検証結果	社内にてクラスターの発生無し。職域で感染者発生時も単独となり、職域閉鎖せずに事業運営を続けられた	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジェイテクトサーモシステム

英文名：JTEKT THERMO SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：ジェイテクト健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

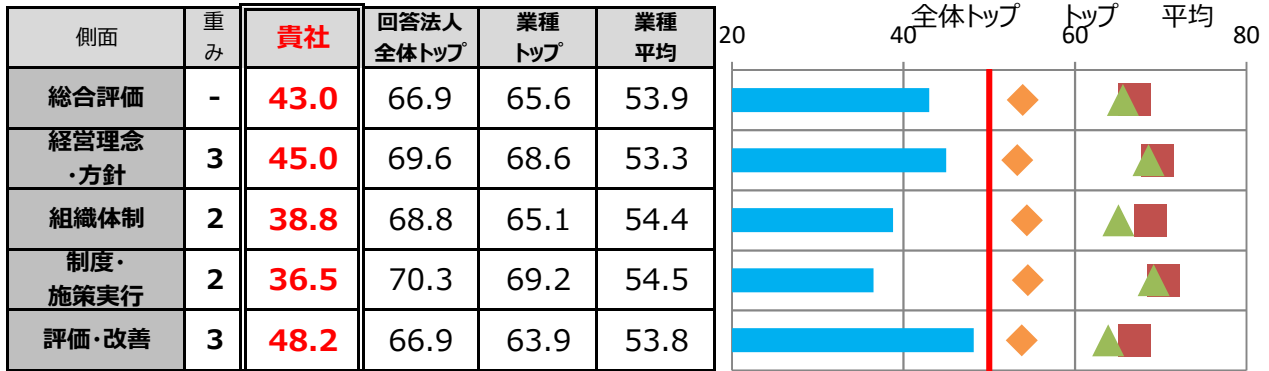
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.0** (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



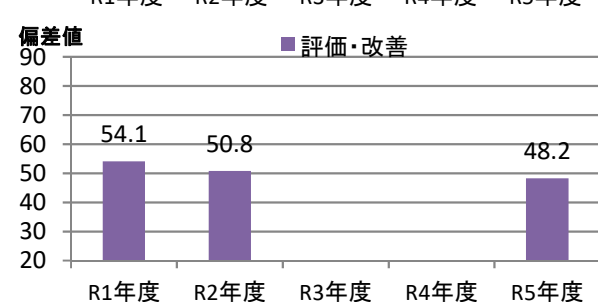
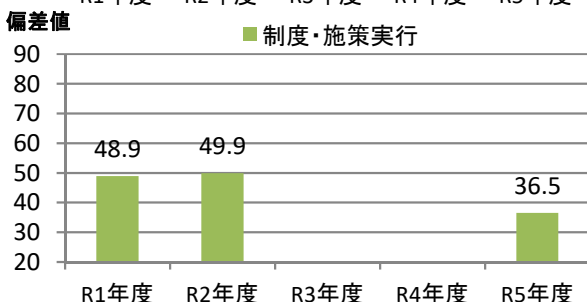
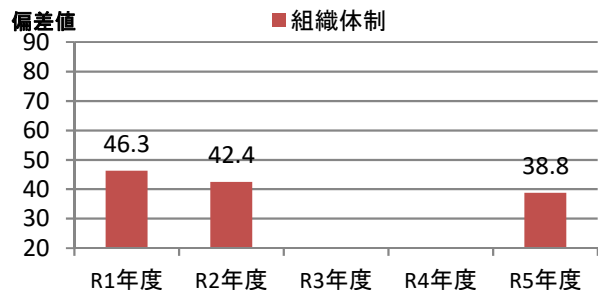
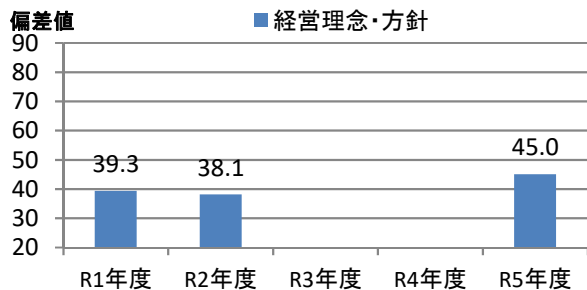
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

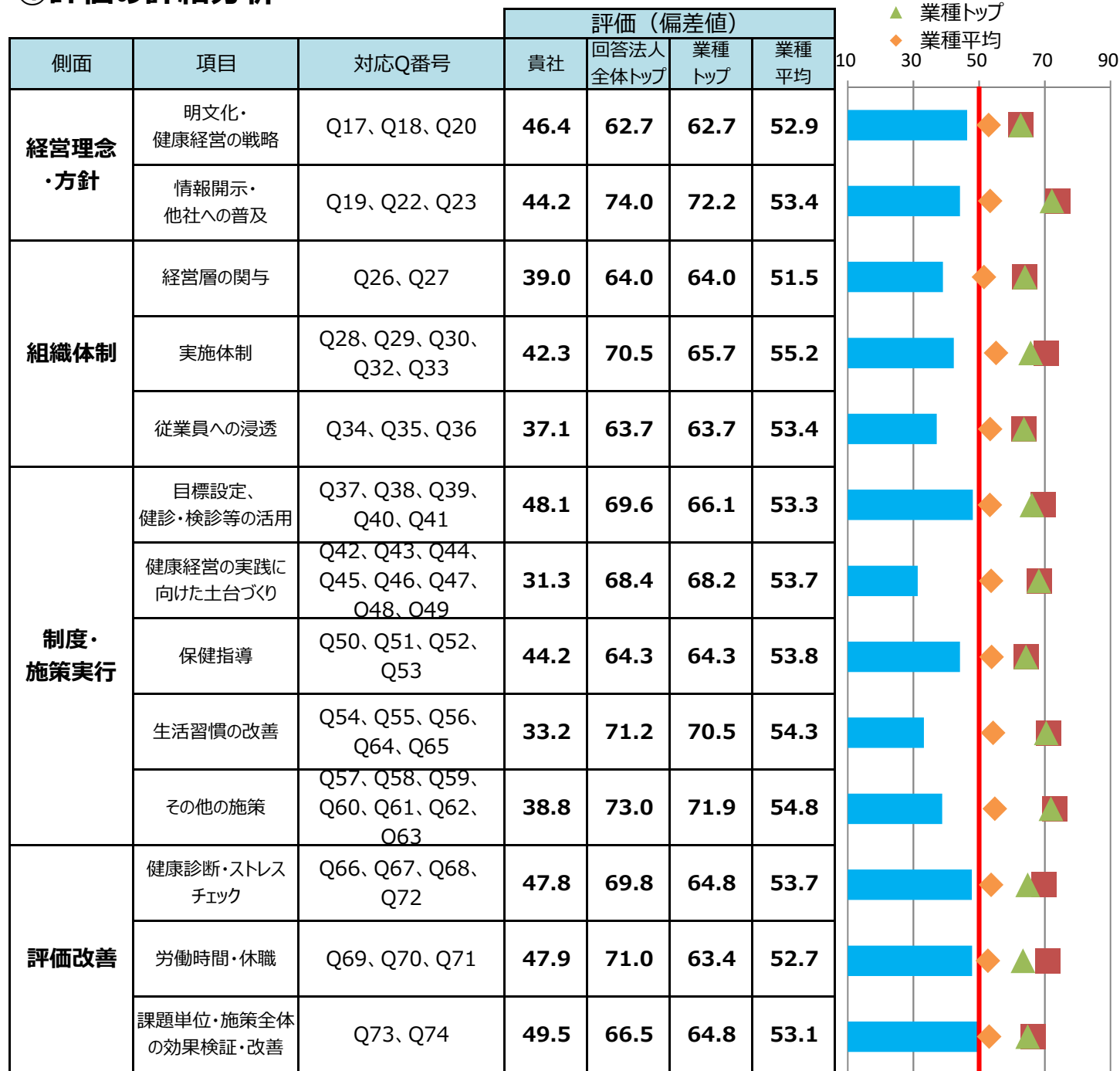
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451~1500位	1751~1800位	-	-	2701~2750位
総合評価	47.1	45.1(↓2.0)	-	-	43.0(-)
【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	その他 従業員とその家族がいきいきと健康に過ごせるよう、疾病を予防でき、健康の増進につながることを目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断を全員が受け、そのうえで自らが生活習慣を見直し、適切に自己管理できることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 感染症による欠勤、メンタル不調による休職を減らし、従業員の生産性を向上させる
	健康経営の実施により期待する効果	感染症対策、長時間労働の慢性化の抑制、その他労働環境を整えることで、アブセンティーズムを減らし、生産性が上がることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://thermos.jtekt.co.jp/company/safety.html">https://thermos.jtekt.co.jp/company/safety.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域で行っている河川清掃活動に参加				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	自転車通勤を行う者に距離に応じて補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.7	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	職員間における新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ感染症の感染を防止することで、欠勤を減らす
	施策実施結果	手洗いの励行や手指消毒、必要な場所（会議等）でのマスク着用を促し、秋にはインフルエンザの予防接種を社内で行った。
効果検証結果	新型コロナウイルス感染症が2類感染症から5類感染症への変更後も必要な場所、必要な時に個人個人が予防対策を講じることができた。インフルエンザについては300名以上の者が予防接種を受けて流行に備えることができたと考えた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、うつ傾向の状態にある要注意者の割合はここ5年間で26~29%であった。又、高ストレス者の判定があった者の数は近年増加傾向である。サードプレイス（会社、家庭以外の3番目の居場所）を持つ者のうち、うつ傾向の状態にある要注意者の割合は20%と低く、メンタルヘルスとの関連がある事が示唆されたため、サードプレイスを持つ者の割合を増やすことを課題とし、イントラネットで啓発を行った。
	施策実施結果	サードプレイスを持つ者の割合が約半年で54.5%から58.1%に増加した。
効果検証結果	ストレスチェック上の他の会社との比較による働き甲斐がある、自己成長促進等の項目について偏差値が改善傾向ではあるものの、サードプレイスの影響が高ストレス者の減少につながったかまでは検証に至っていない。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NEOMAXエンジニアリング株式会社

英文名：NEOMAX ENGINEERING Co.,Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

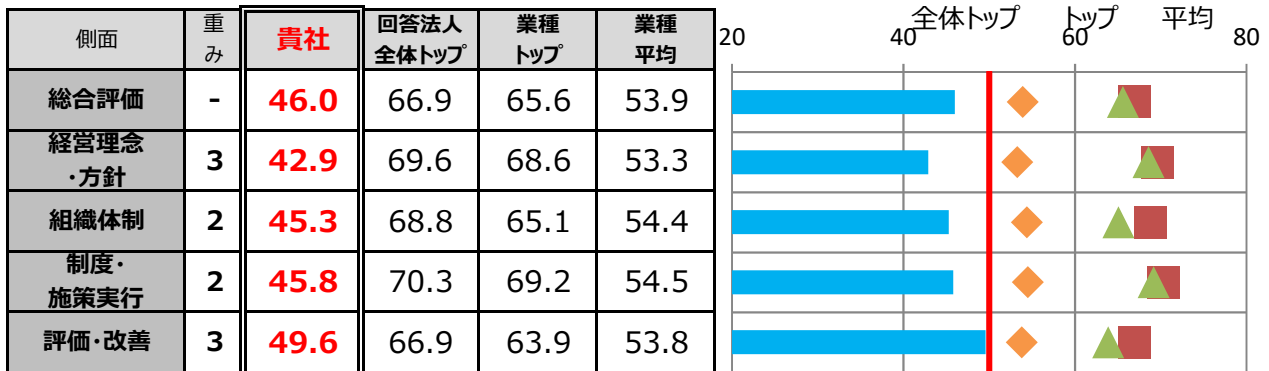
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.0** ↑0.4 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



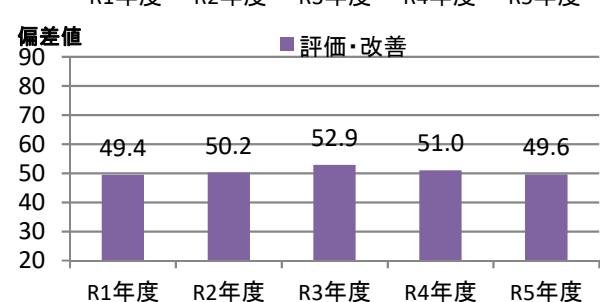
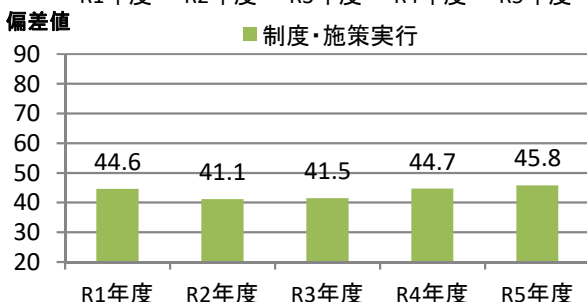
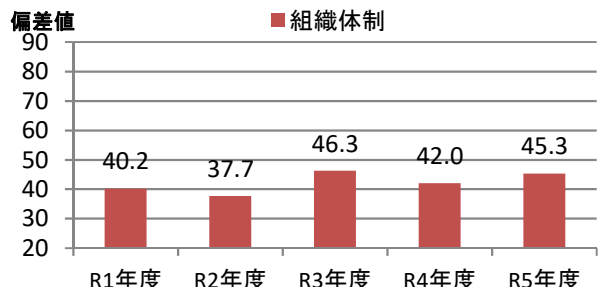
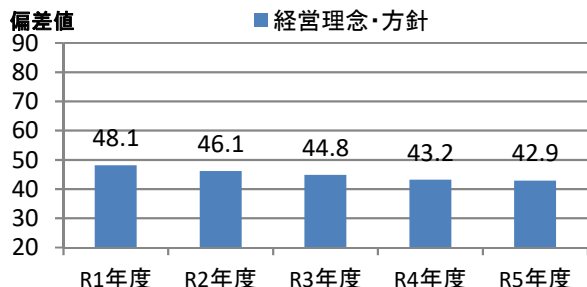
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

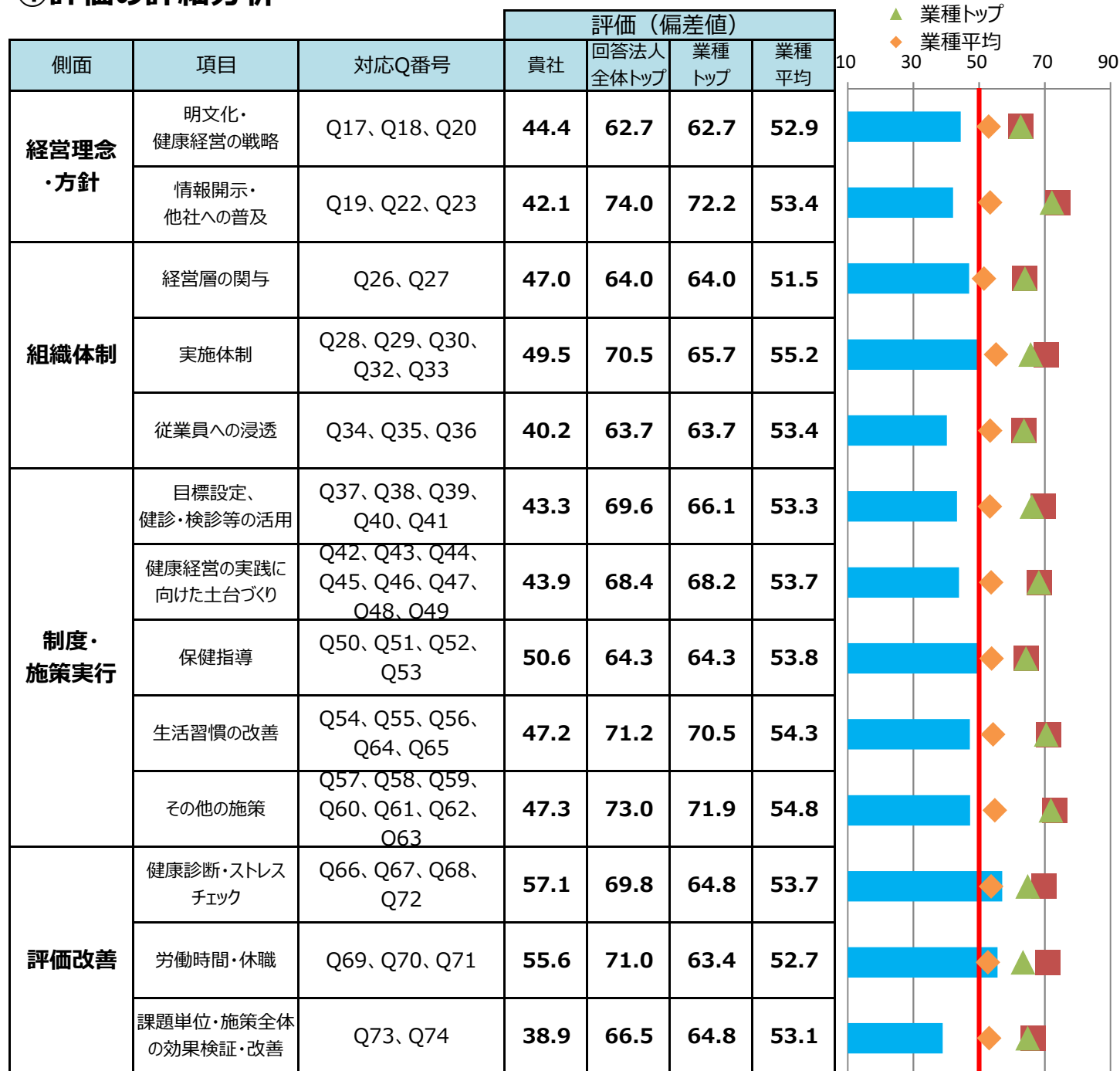
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1801~1850位	1901~1950位	2201~2250位	2351~2400位
総合評価	46.2	44.7(↓1.5)	46.9(↑2.2)	45.6(↓1.3)	46.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 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	心身の健康増進が期待できる。 心：未然予防を徹底し、新規発症者を減少する。 身体：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。
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	<a href="http://www.nxe.co.jp">http://www.nxe.co.jp</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	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	12.0	%	(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	その他				
取組内容	役員を含め全従業員が、毎朝、緑化や整理整頓活動を行っており、費用（例：植木や工作費）は				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康保険組合のホームページ「はらすまダイエット」を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合主催のイベントを従業員へ推奨し参加するよう呼び掛けている。				
(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		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の	0.0	%
管理職限定		全管理職の	0.0	%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.0	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内喫煙率がなかなか低下せずに横ばいであった。
	施策実施結果	定期的に安全衛生委員会で産業医や委員長より喫煙への促しを周知し、2024年度までに敷地内全面禁煙の宣言をしている。
効果検証結果	喫煙時間を休憩時間に限定したことにより、禁煙を相談する社員が出てきた。	
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	女性社員が少ないこともあり、女性特有の疾病に対する理解が得られ難しく、また女性社員も声を上げ難い。
	施策実施結果	男女問わず、希望者を対象に女性疾病（生理痛／更年期）に関するセミナーを開催。
効果検証結果	参加者より参考になったとのコメント。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立インダストリアルプロダクツ

英文名：Hitachi Industrial Products, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

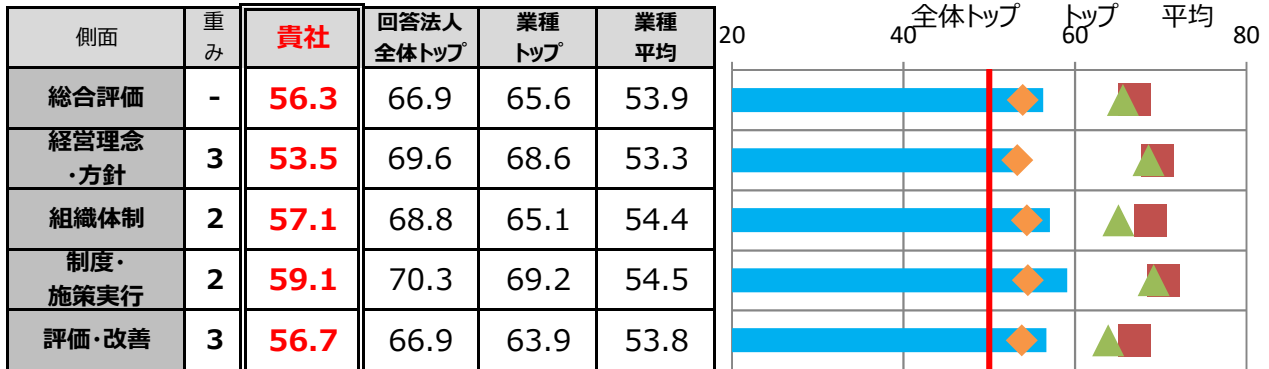
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.3** ↑1.6 (前回偏差値 54.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



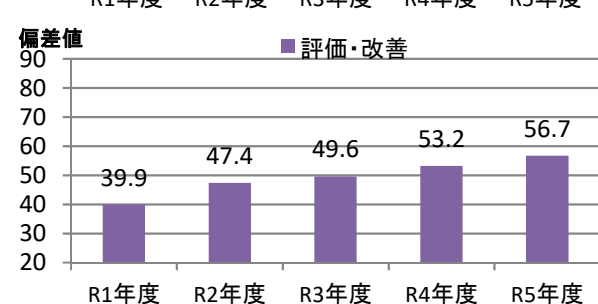
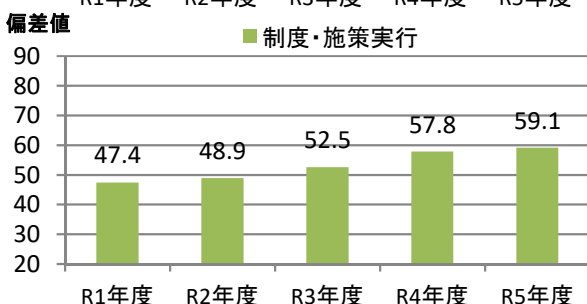
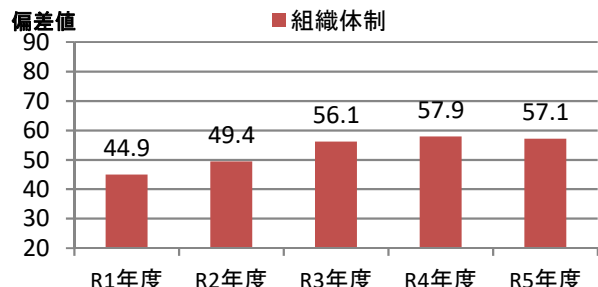
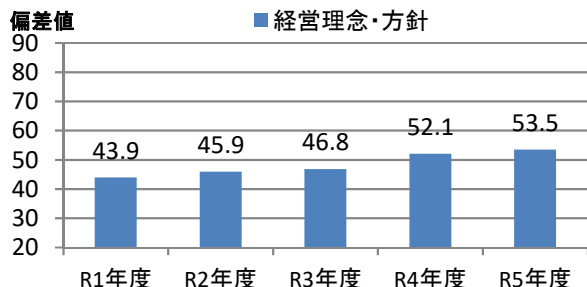
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

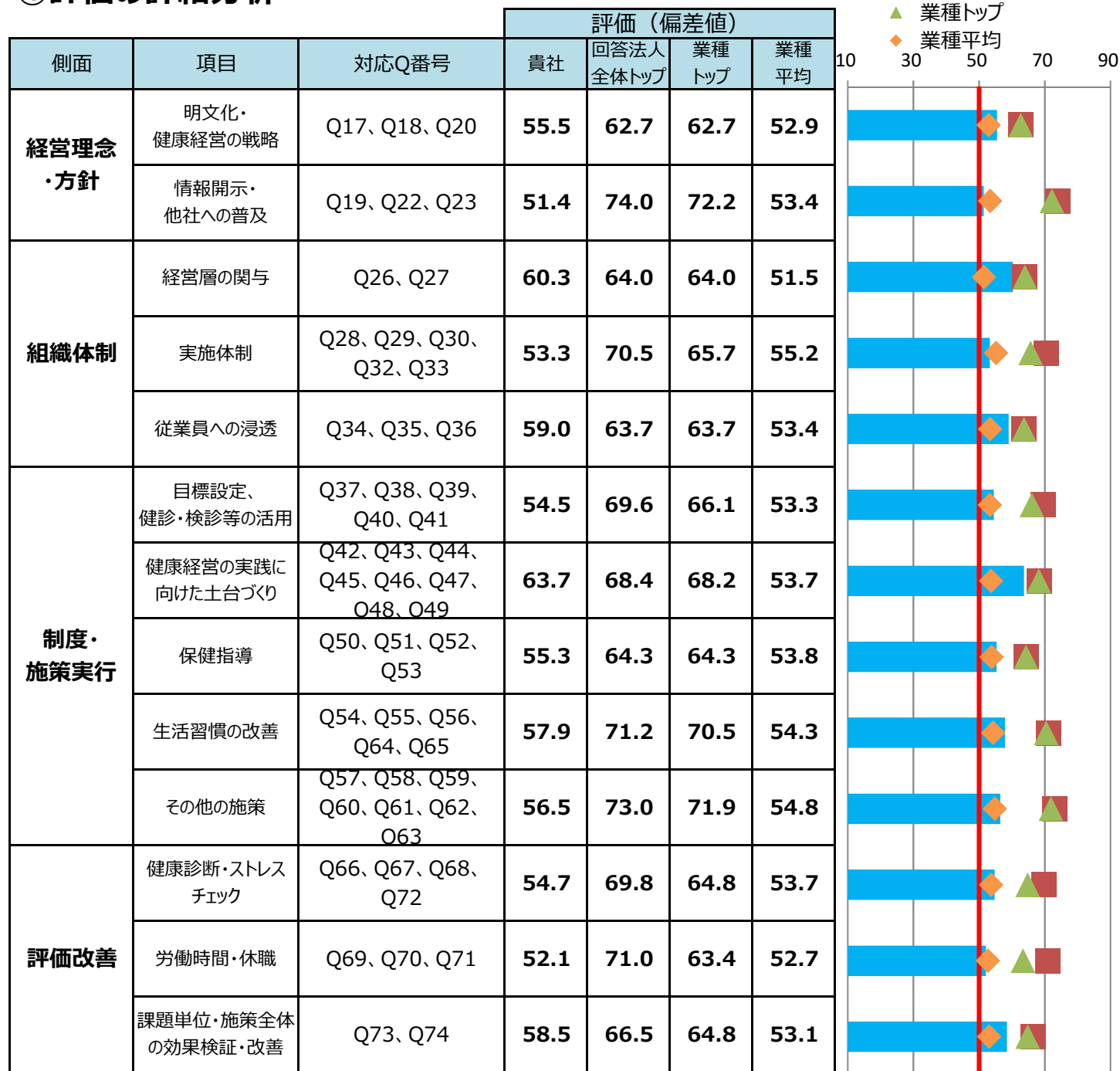
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	1551~1600位	1501~1550位	1101~1150位	951~1000位
総合評価	43.6	47.7(↑4.1)	50.6(↑2.9)	54.7(↑4.1)	56.3(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、地政学的なリスクや気候変動による大規模災害の発生等、予測不可能な状況が続く中、「持続的な成長」をキーワードに、グリーンプロダクトへの投資拡大やデジタル化推進によるオーガニック成長の実行を進めている。「持続的な成長」の実現に向けては、従業員ひとり一人がより安全で安心して働ける職場に変えていく必要があると考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>安全と健康は全てにおいて優先するという当社理念の下、従業員が安全(含む心理的安全)・健康で、安心して働ける職場づくりや一人ひとりがやりがいを持ち、生産的でよい仕事をすることに力を注げる職場づくりにより、個人のパフォーマンスの最大化、エンゲージメントの向上を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・エンゲージメント指標：5ポイント向上(2022年度60.4⇒2023年度目標65.4)</li> <li>・雇病率KPI：精神疾患雇病率0.7未満</li> </ul>
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>さらに事業を拡大する上では、多様な個性を強みに変えられる組織風土の醸成が必要と考えている。また、事業毎に複数の拠点に分散して勤務していることやリモート勤務の普及によりコミュニケーションの機会が限定されている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>個々人のワークライフバランスの向上やコミュニケーションの活性化により、従業員がより働きやすく活気のある職場づくりを推進し、組織のパフォーマンスの最大化を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員サーベイにおけるチームの心理的安全性に関する設問：前年比改善(2022年度67.4)</li> <li>・働き方改革KPI：①月平均残業時間26時間以内 ②年次有給休暇完全取得(20日/年)</li> </ul>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.hitachi-ip.co.jp/csr/health/index.html">https://www.hitachi-ip.co.jp/csr/health/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.hitachi-ip.co.jp/csr/health/index.html">https://www.hitachi-ip.co.jp/csr/health/index.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	駅伝大会の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・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	80.3	%

■ 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	チーム対抗ウォーキングラリーを開催し、運動不足の解消や従業員間のコミュニケーション促進に努めている。				
(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	18.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨ 具体的な健康課題への対応

### ■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.7	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.2	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社の年齢構成比率は40代以上の割合が66%と高く、当社において40代以上が健康かつ安全に働くことは事業成長に大きく影響するものと考えている。しかしながら、特定保健指導の実施率を見ると半数以上が未実施(40歳以上の実施率44.4%(2023年6時点))の状況であり、将来的な健康リスクを考えると実施率の向上が必要であると考えている。
	効果検証結果	前年同月比で参加率が向上しているため、一定の効果があつたと評価している。今後も継続して案内していくが、ヘルスリテラシー教育の際に周知する等、他の取組みとも連動させながら意識の醸成を図っていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方KPIの1つとして2019年に「年休行使 年20日」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80時間を超える労働者が前年からは減少したものの年83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	・年休は職場単位年休や会議をしない推奨日の設定等、取得しやすい環境づくりを推進し、目標初達成。 ・80時間超は対策会議にて健康・業務状況を踏まえた対策を検討・実行し、60人(前年-23人)。 ・2019年のKPI設定以来、初めて20日を達成(実績20.04日/人)する事ができた。事業所独自の推奨日設定、労使での声かけ等、1つ1つの取組みが達成に繋がったと考えている。年20日の年休取得が定着するよう取組みを続けていきたい。 ・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0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：富士フイルムマニュファクチャリング株式会社

英文名：FUJIFILM Manufacturing Corp.

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

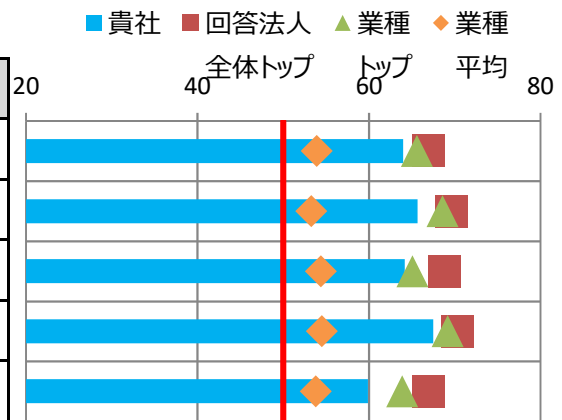
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.0** ↑0.9 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>64.0</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>65.7</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>64.2</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>67.5</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>59.9</b>	66.9	63.9	53.8



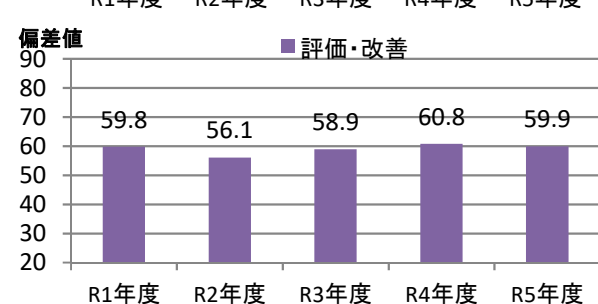
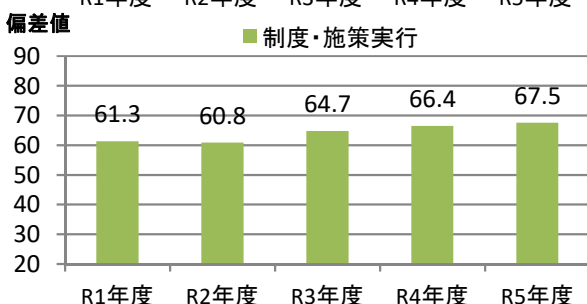
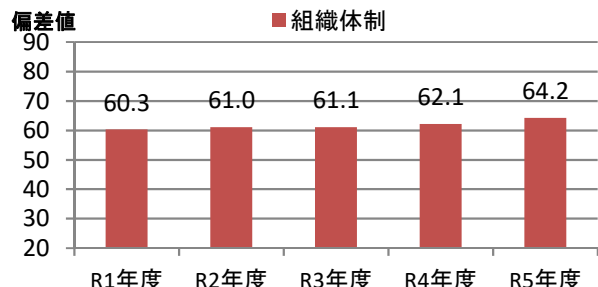
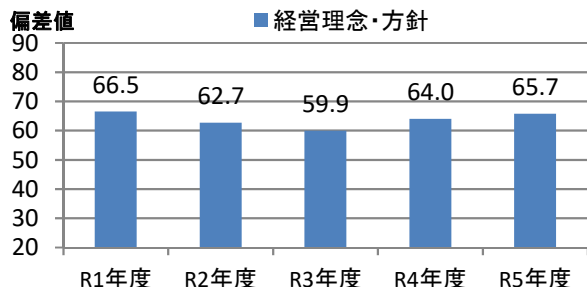
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

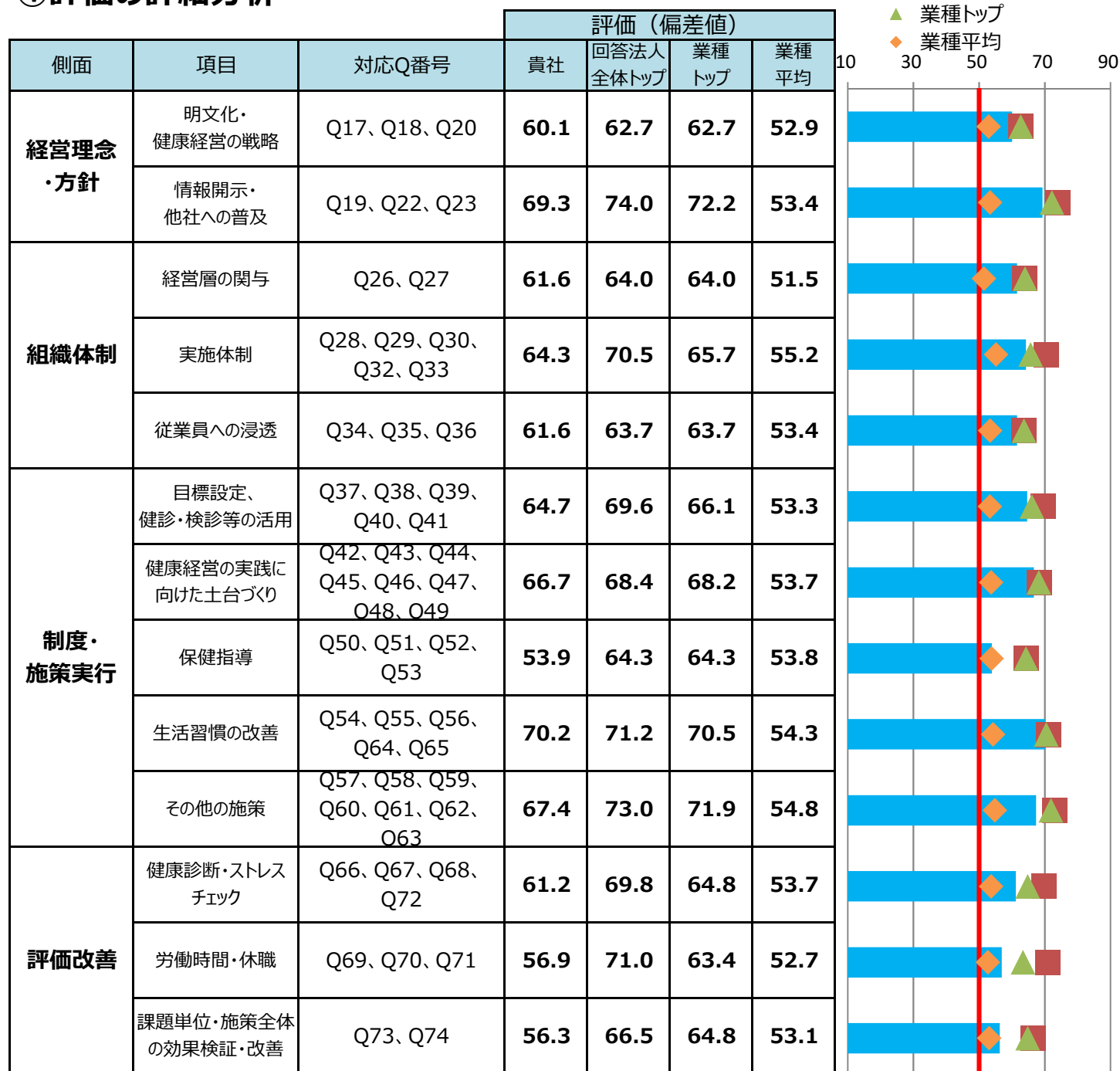
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	401~450位	301~350位	101~150位	51~100位
総合評価	62.2	60.0(↓2.2)	60.8(↑0.8)	63.1(↑2.3)	64.0(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「心身の不健康、労働災害や過重労働による生産性の低下を防止すること」が喫緊の課題である。この解決のため①身体的あるいはメンタル的な疾病の予防と治療 ②不安全職場の解消と通勤災害の撲滅のため、健康推進と労働安全衛生について複眼的な視点で考察し対策を講じ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	健康経営推進重点領域[生活習慣病/喫煙/がん/メンタルヘルス/長時間労働]KPIと安全衛生推進領域[休業災害件数・度数率/通勤災害件数]KPIの完遂により、従業員のプレゼンティーズム・アブセンティーズムを低減しワークエンゲージメント[活力/熱意/没頭]向上へ導き、生産性改善の数値目標を達成する。結果、従業員は健康で意欲高く働くことで豊かな人生を送り会社は社会課題を解決し発展できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	富士フイルムマニュファクチャリング株式会社ホームページ <a href="https://www.fujifilm.com/fbmfg/company/health">https://www.fujifilm.com/fbmfg/company/health</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fujifilm.com/fbmfg/company/health">https://www.fujifilm.com/fbmfg/company/health</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fujifilm.com/fbmfg/company/health">https://www.fujifilm.com/fbmfg/company/health</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fujifilm.com/fbmfg/company/health">https://www.fujifilm.com/fbmfg/company/health</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>12</b>	回	<b>12</b>	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントで職場チームを結成、参加者応援イベントの開催、歩数/順位の公開と広報を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>98.2</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリ内の食事や運動に関する記事等を通して、従業員の興味や関心を高めている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>98.2</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを定期開催し（年2回）、歩数や順位公開を通し、楽しむことで運動の定着を図る。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>98.2</b>	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>100.0</b>	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	69.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.6	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	プレゼンティーズム・アブセンティーズムとストレスチェックを組合せた不調状態の可視化と改善施策（プロセス含む）の有効性検証が課題である。その結果、自覚症状の有無によらず対象者を早期に発見することが、「就労と治療の両立支援」と会社の「生産性低下防止」のためのスタート地点となる。
	効果検証結果	個人へのプレゼンティーズム/アブセンティーズム・ワークエンゲイジメント調査とストレスチェックからの組織/対人関係調査を実施/分析。結果を直ちにフィードバックし、職場検証/改善/治療を並行して実施した。 プレゼンティーズム85.6%、アブセンティーズム0.43日/人・月となり、前年度比±0%、0.08日の改善となる。加えて、ワークエンゲイジメント（平均値）3.24となり、前年比0.06の上昇となった。ストレスチェックを用いた改善検証からは、組織データの改善と「心身のストレス反応」「抑うつ感」等の判断指標より抽出した高ストレス者についても前年度比0.2ポイント減少を確認、施策の有効性判断を得た。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	「健康第一」「治療と就労の両立支援」を基本的な考え方に据えた健康経営推進の重点5領域「生活習慣病/喫煙/がん/メンタルヘルス/長時間労働」への取組について、常に従業員が置かれている状況を理解し尊重したうえで、具体的な実行計画の相談から日々の取組を支援し続けることが課題である。
	効果検証結果	拠点横断的な推進母体として「健康推進デスク」を開設。有所見者指導に止まらず新たに相談窓口を整備、従業員との双方向コミュニケーションを充実させることで予防的な観点から健康推進と職場環境の改善につなげた。 2022年度実績は前年度比①生活習慣病対策[BMI値25以上:0.3%減(評価○)、HbA1c6.0以上:0.7%増(×)、喫煙率:7.4%減(○)]②がん対策(受診率)[胃がん:6.3%増(○)、大腸がん:6.5%増(○)、乳がん:11.0%増(○)、子宮頸がん:18.5%増(○)、便潜血精検:(100%)(○)]となり良化傾向を確認。生産性の改善状況からも疾病予防施策の有効性を確認できた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立産機ドライブ・ソリューションズ

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

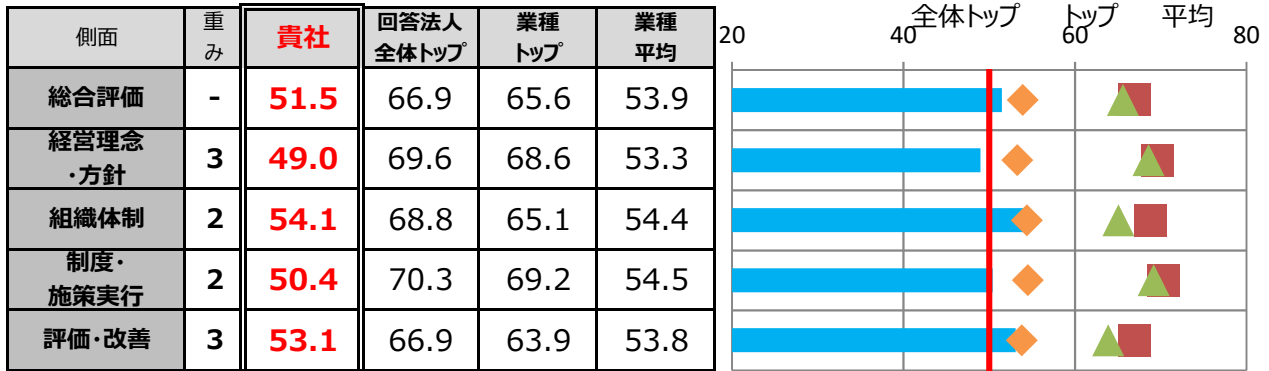
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価：**51.5** ↑0.4 (前回偏差値 51.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



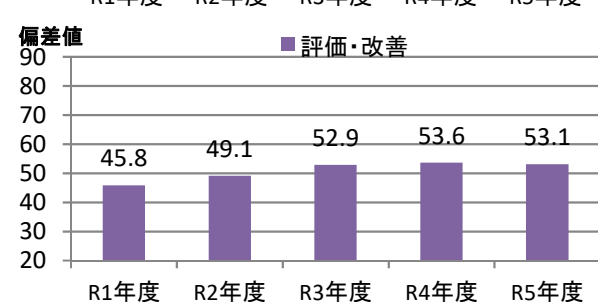
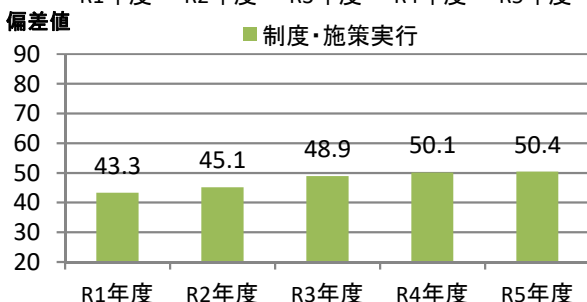
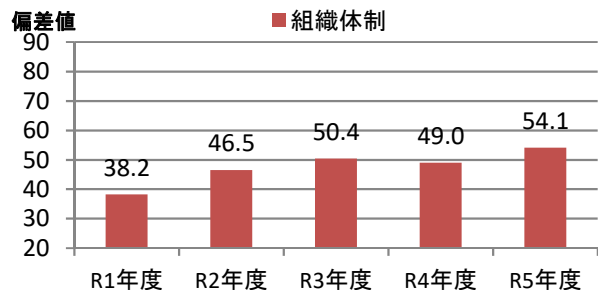
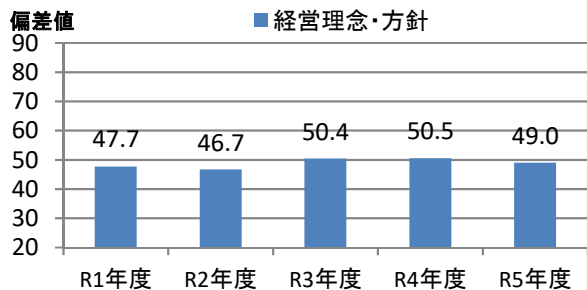
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

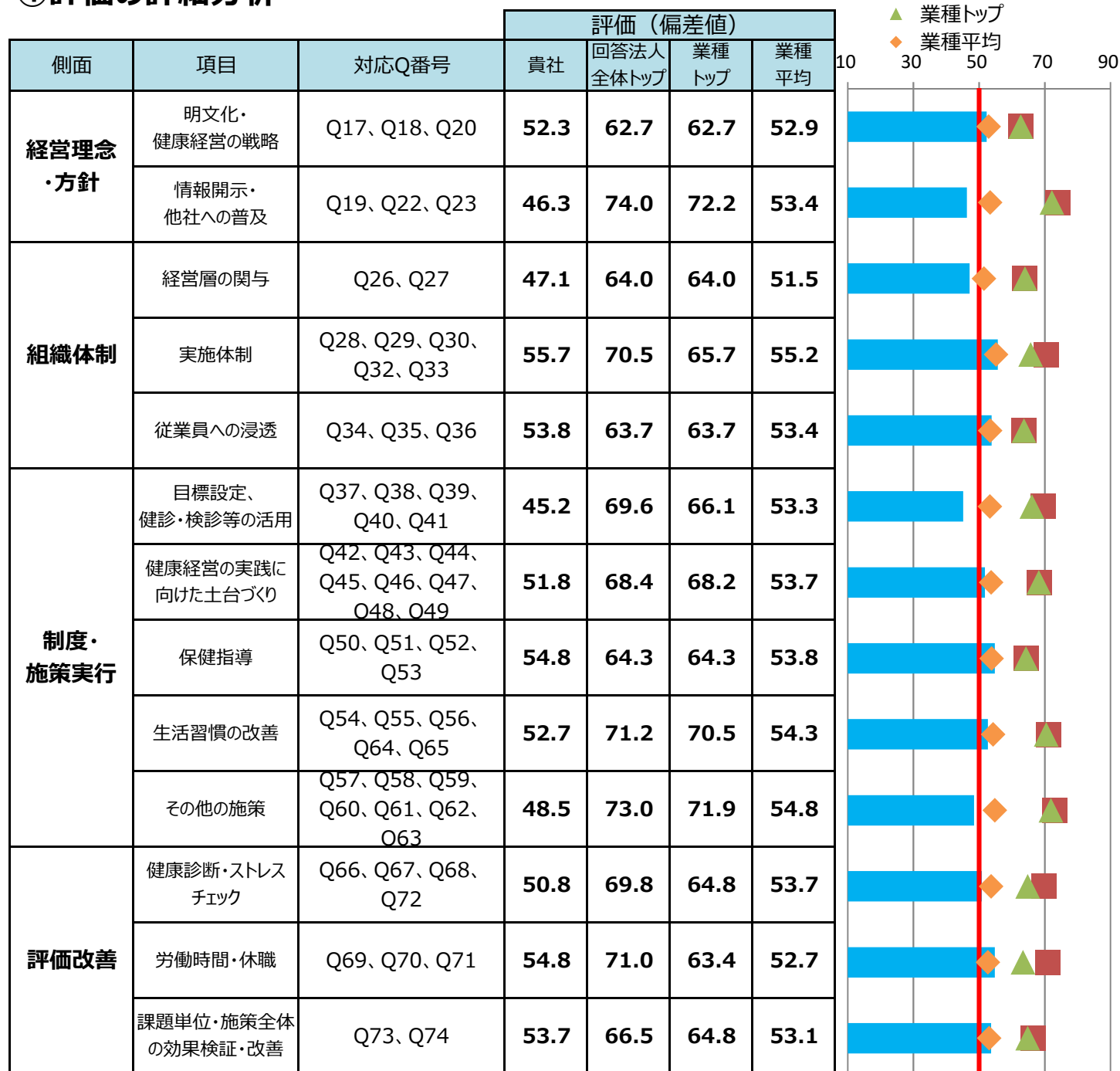
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	1601~1650位	1451~1500位	1501~1550位	1601~1650位
総合評価	44.4	47.1(↑2.7)	50.9(↑3.8)	51.1(↑0.2)	51.5(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 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病率の低減

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.hitachi-kenpo.or.jp/member/info/intro.html">https://www.hitachi-kenpo.or.jp/member/info/intro.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	健康保険組合取り組みのグループウォーキングの参加を募っている				
(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	%

■ 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	80.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル（専用アプリあり）にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施結果	特定保健指導等の保健指導及び医療機関の未受診の方への受診勧奨を実施し、全従業員にメールで周知した。
効果検証結果	9月時点のハイリスク対象者の割合は11.5%となっている。2023年12月に2022年度のハイリスク対象者の割合が確定し、効果測定を実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2017年以降、若年層のメンタルヘルスが増加傾向にある。
	施策実施結果	産業医との連携を強化しリワーク・リハビリ出社の活用による再退職者の防止
効果検証結果	2021年は5人、2022年は4人と減少傾向にある。産業医との連携によるリワーク等実施し、復職後も定期的に産業医面談を実施し、職場との連携を図っている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立グローバルライフソリューションズ株式会社

英文名：Hitachi Global Life Solutions, Inc.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

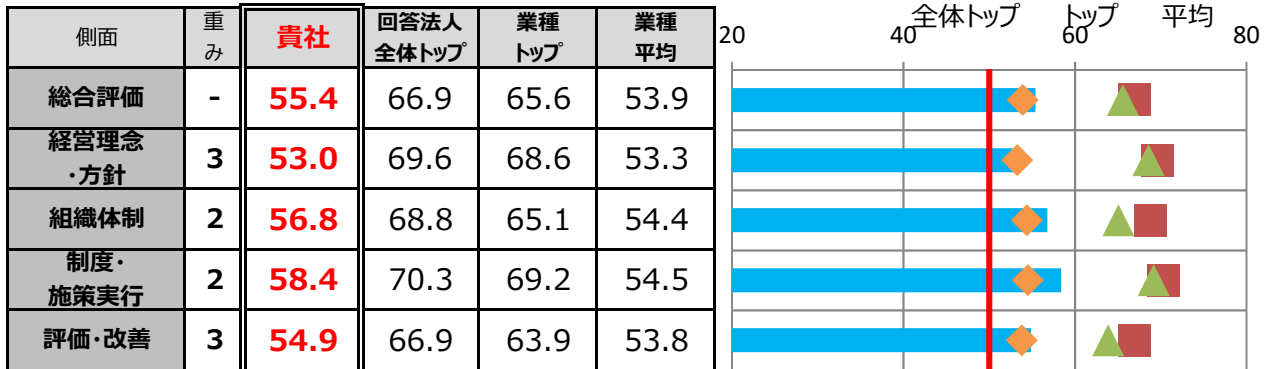
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.4** ↑2.7 (前回偏差値 52.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



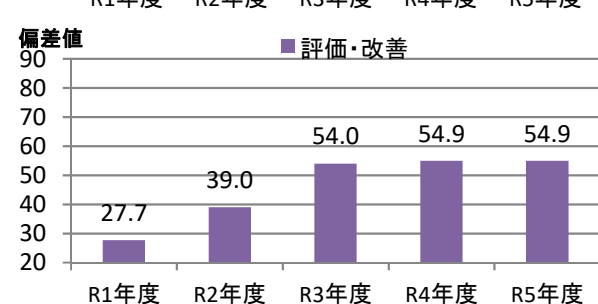
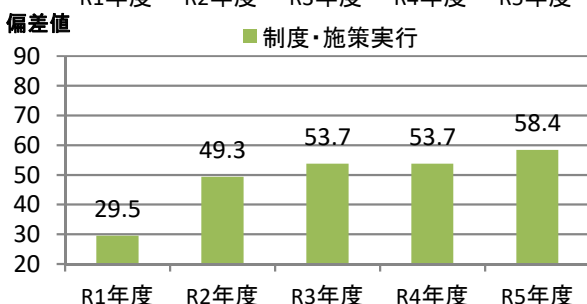
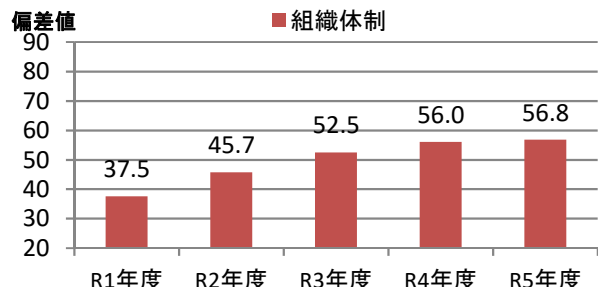
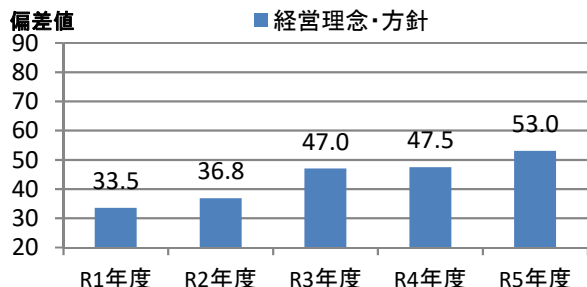
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

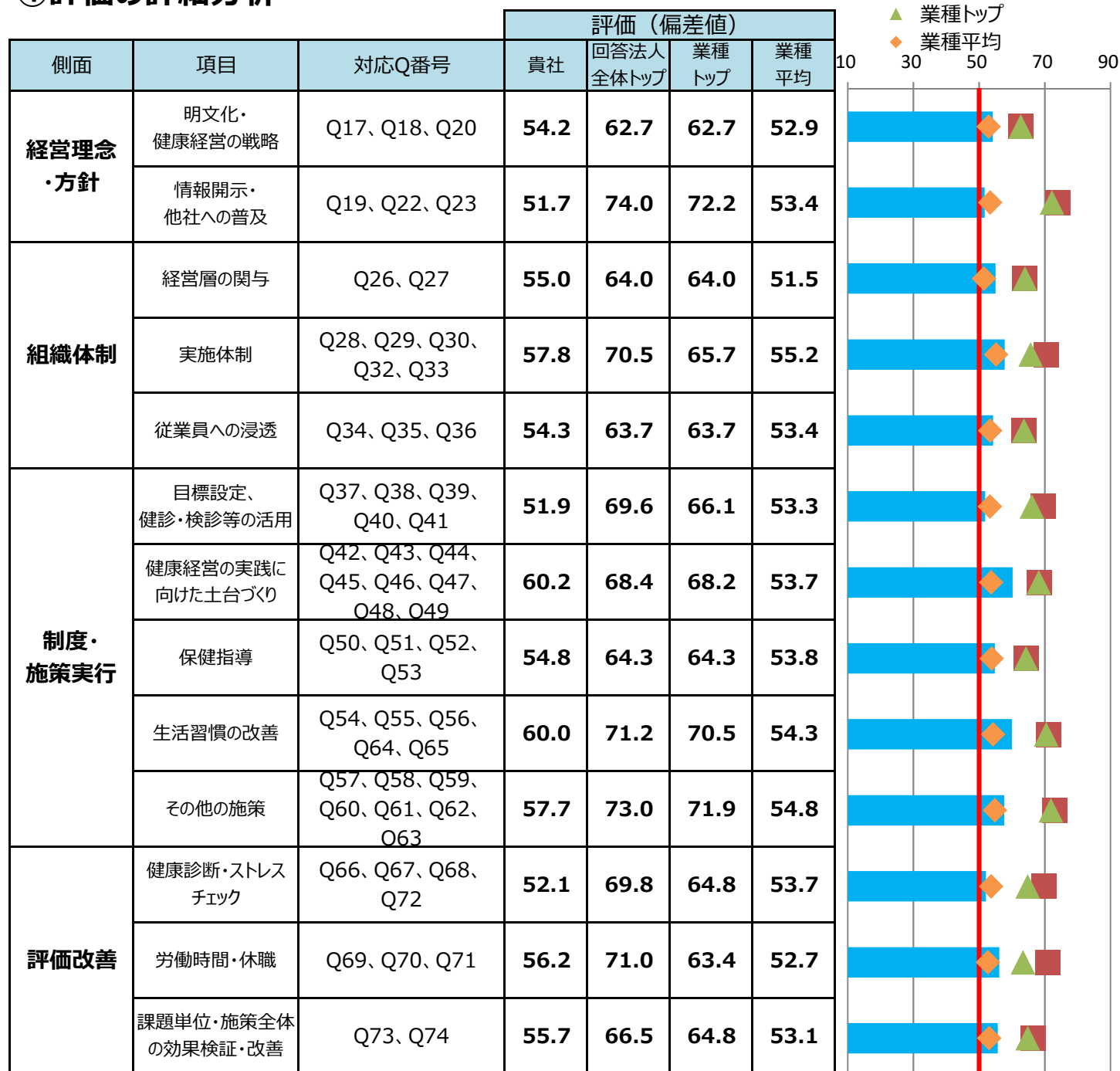
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2251~2300位	2001~2050位	1401~1450位	1351~1400位	1051~1100位
総合評価	31.8	41.7(↑9.9)	51.5(↑9.8)	52.7(↑1.2)	55.4(↑2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業風土として「健康管理は個人任せ」という意識が残っており、会社・社員個人双方がヘルスリテラシーを向上させる必要があり、健康経営を通じて、全従業員が健康で明るくいきいきと働くことのできる会社の実現をめざす。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策を通じ、従業員個々人の「健康に対する意識向上・健康維持増進活動」などを支援します。さらに、各種指標を継続的に観察しながら、組織の健康度状況を都度把握し、改善に取り組むことで、活力向上、行動変容に繋がり、組織全体が活発でいきいきとした会社に成長でき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	中長期的な企業価値向上 当社の大切な経営資源である人財が、健康で明るくいきいきと働くことのできる会社となることで、従業員個々および組織の成長を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員個々のパフォーマンスやエンゲージメントの向上により、業績や柔軟で強靱な組織への変革に寄与することを効果を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.hitachi-gls.co.jp/about/health/">https://www.hitachi-gls.co.jp/about/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.hitachi-gls.co.jp/about/health/">https://www.hitachi-gls.co.jp/about/health/</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.hitachi-gls.co.jp/about/health/">https://www.hitachi-gls.co.jp/about/health/</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.hitachi-gls.co.jp/about/health/">https://www.hitachi-gls.co.jp/about/health/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(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	94.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	組織対抗のグループウォーキングのイベント開催により、上位チームを表彰している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.3	%

■ 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	92.7	%

■ 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	92.7	%

■ 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	1.0	%

※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	56.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	個人の健康意識が低いため健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	施策：健康ポータル（マイヘルスウェブ）を登録を推奨、活用。実施：個別登録による自身の体調管理（把握） 結果：個別登録で健康意識が向上できた。
効果検証結果	効果：本人の健康意識向上に繋がった。 検証：健康ポータル（マイヘルスウェブ）登録率/2021年度は80.9%/2022年度は92.7%に上昇。 結果：健診予約率が向上し受診後の早期事後措置に繋げることができた。また、本人と、職場上司、人事含め、全体の健康意識向上に一定の効果があつたと評価。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の割合が健保内平均と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施結果	健保の提供する「みんなチャレ禁煙」プログラムを案内。
効果検証結果	2021年度の喫煙率30.2%であったが、2022年度の喫煙率は30.0%に低下。 健保と会社による禁煙に関する働きかけによる、一定の効果があつたと評価している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社KOKUSAI ELECTRIC

英文名：KOKUSAI ELECTRIC CORPORATION

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

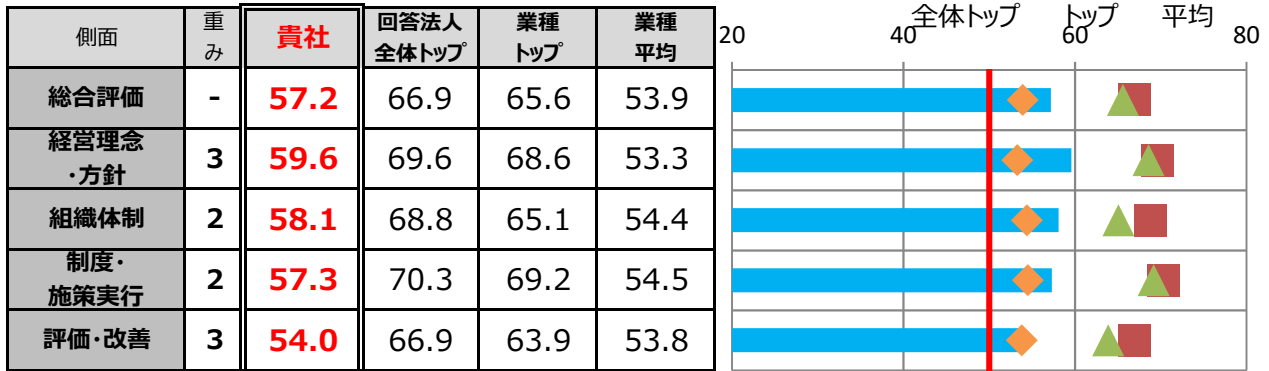
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.2** ↑9.0 (前回偏差値 48.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



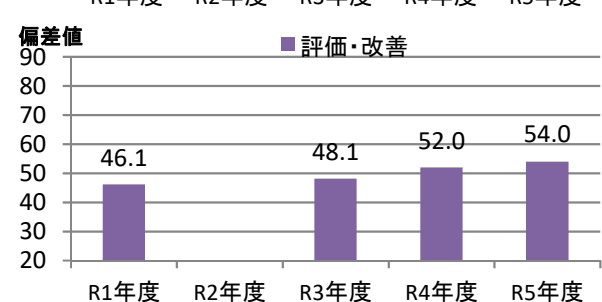
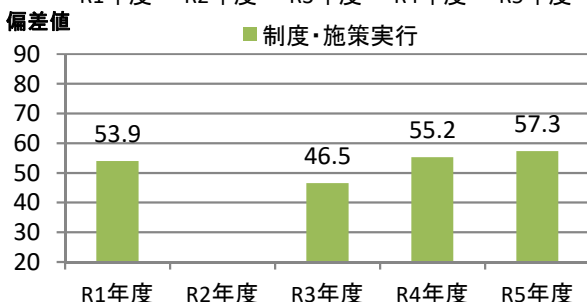
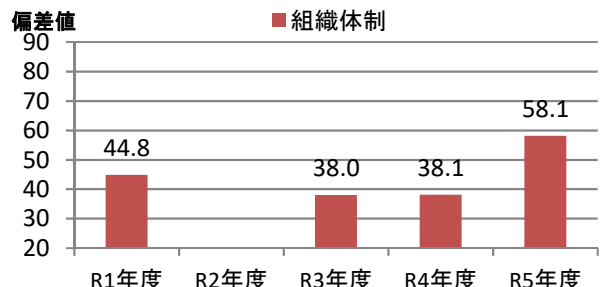
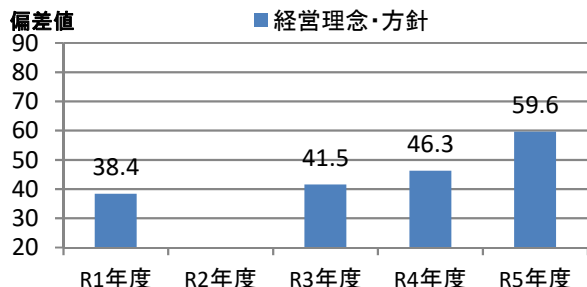
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

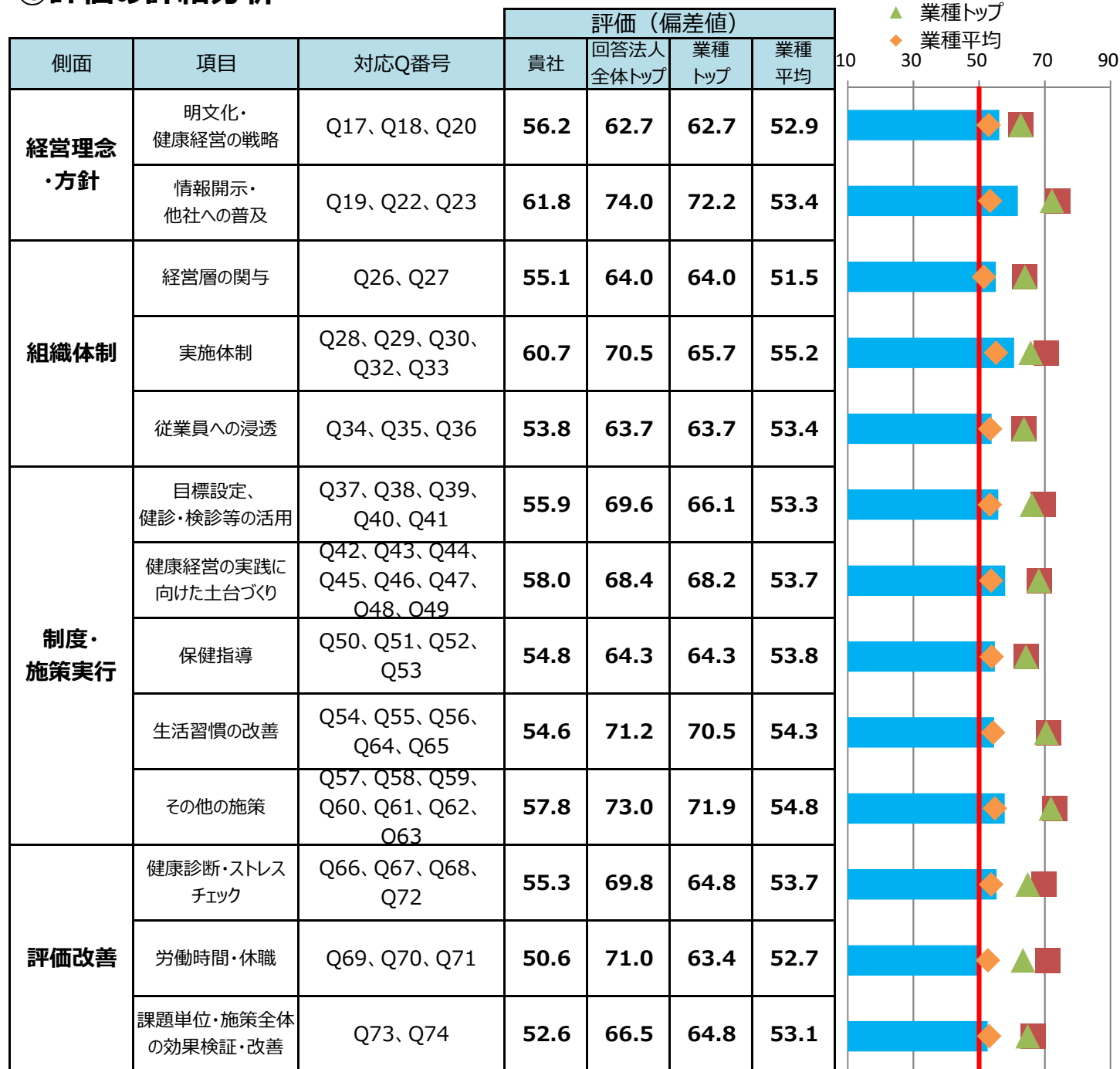
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	-	2151~2200位	1901~1950位	901~950位
総合評価	45.1	-	43.8(-)	48.2(↑4.4)	57.2(↑9.0)
【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 感染症の影響により働き方が変化していく中で、従業員一人ひとりが心身両面で不安なく意欲と活力をもって働ける環境づくりへの取り組みを実施しているが、メンタル不調者の増加によるパフォーマンスの低下を危惧している。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調の早期発見・重症化予防に対する取り組みにて、不調者を減らすことによるパフォーマンスの向上を期待。 ・各種教育の実施や相談窓口の強化によりメンタル休業率の低減（現在値0.69%、今年度目標・最終目標0.3%） ・集団分析を活用した高リスク組織への介入活動による総合健康リスクの低減（現在値100、今年度目標・最終目標99以下）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.kokusai-electric.com/csr/social/well-being">https://www.kokusai-electric.com/csr/social/well-being</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.kokusai-electric.com/csr/social/well-being">https://www.kokusai-electric.com/csr/social/well-being</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	<a href="https://www.kokusai-electric.com/csr/social/well-being">https://www.kokusai-electric.com/csr/social/well-being</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	<a href="https://www.kokusai-electric.com/csr/social/well-being">https://www.kokusai-electric.com/csr/social/well-being</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	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	従業員と家族を対象に河川敷のクリーン作戦の参加を促し従業員と地域の方とのコミュニケーション促				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.9	%

■ 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	社員食堂にて食生活に関するイベント(野菜の摂取レベルの測定と管理栄養士によるアドバイス)の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリを提供し、運動促進にむけたサポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	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	59.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	技術の高難易度化及び市場動向への対応等に伴い、平均時間外勤務時間数が増加となる見込み。
	効果検証結果	毎月、職場に対し年間時間外累計や年休取得状況の共有を行い(月1回の全社会議及び月1回の労使委員会)、長時間残業者の偏り分散や年休取得率の向上を推進。  平均時間外勤務時間数：23年度上期の当初予算の94.9%(全社平均)で推移中。 昨年度比較(回答内容)…22年度上期の当初予算の82.1%(全社平均)で推移。 年休取得日数：前年度に目標達成のため全社的なKPIの設定はないが、8月末時点での実績としては全社平均取得実績8.9日
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック集団分析結果より、ハイリスク職場(総合健康リスク140以上)に該当する職場が2021年度で6部署→2022年度は0部署となった一方、メンタル休業率が2021年度0.37%→2022年度0.64%と急増した。メンタル不調者を発生させないよう、早期発見・早期対応に向けて取り組み強化が必要。
	効果検証結果	ハイリスク職場に対する職場改善対策の実施、メンタル不調者との産業医面談、産業保健スタッフによる相談窓口の強化、産業医によるライン研修やメンタルヘルス研修を実施し、取り組みを強化。  現時点では休業率0.69%と2022年度より0.05%増加している。 引き続き取り組みを強化・継続し、目標値0.30%を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：四国計測工業株式会社

英文名：Shikoku Instrumentation CO.,LTD.

■加入保険者：四国電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

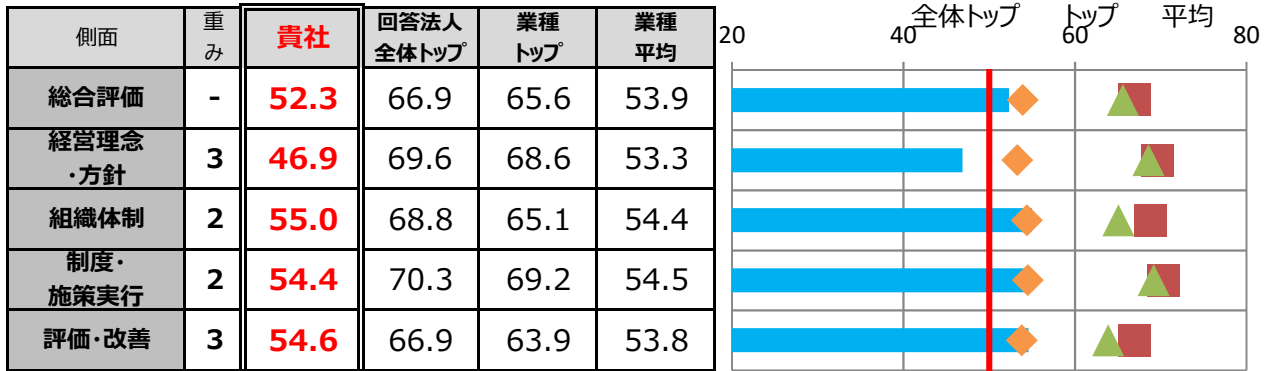
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.3** ↑0.7 (前回偏差値 51.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



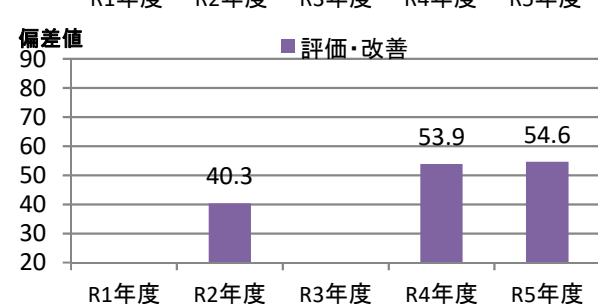
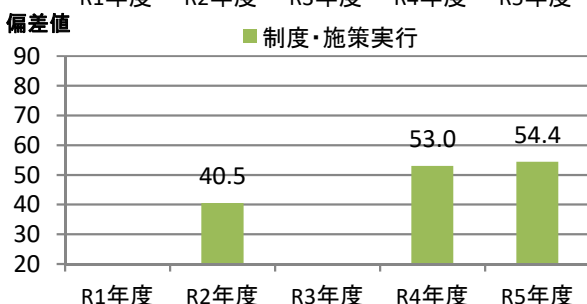
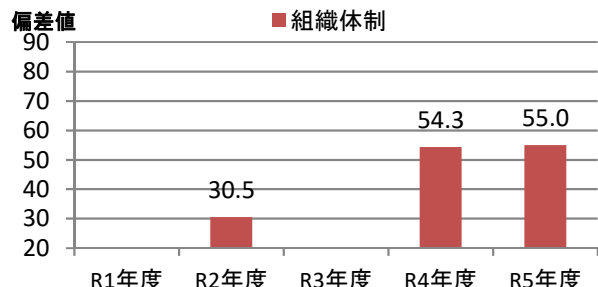
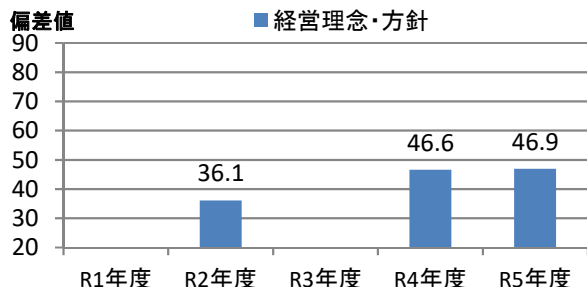
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

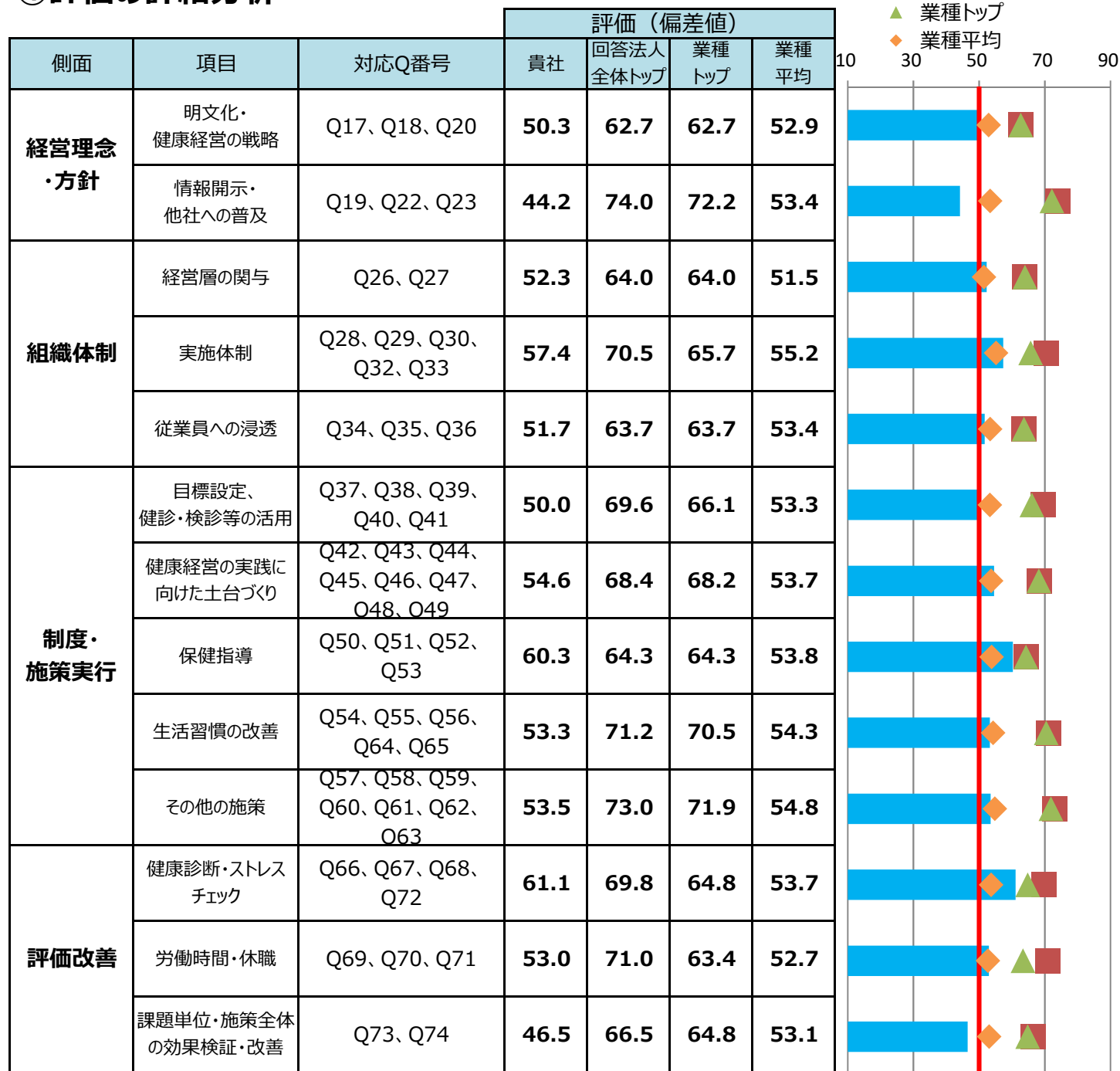
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2201~2250位	-	1451~1500位	1501~1550位
総合評価	-	37.1(-)	-	51.6(-)	52.3(↑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	従業員のパフォーマンス向上 病気による休務者があり、40歳未満の従業員にもメタボ予備軍が多い。また、プレゼンティーズムが増加しており、生産性が高いと言えない状況である。
	健康経営の実施により期待する効果	休務者を減らすとともに、いきいきと活気のある職場環境を取り戻し、生産性を向上させる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 事業場によって、職場のいきいき度にばらつきがある。
	健康経営の実施により期待する効果	いきいき度の低い職場を活性化させ、生産性を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.yonkei.co.jp/images/kenkokeiei.pdf">https://www.yonkei.co.jp/images/kenkokeiei.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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)	14	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	出社してくる従業員へ向けてあいさつし、コミュニケーション促進させるフライヤーを配布している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	PepUPのアプリで、朝食をとるなど食に関する日常タスクを設定できるようにしており登録を推奨している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合と共同し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	6.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の高齢化、およびデスクワークによる運動不足が誘因で、40歳未満にもメタボ予備軍があり生活習慣病罹患率が高く、生産性の低下が考えられる。よって、まずは運動機会を増やす必要性を考えた。
	施策実施結果	勤務時間内に月に1回（部署によって週に1回）運動教室を提供。また、勤務時間外に週に1回無料で参加できる運動機会を提供。 体力測定を実施し、自己理解と自己努力を促した。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、運動教室など企画は社内に浸透した。体力測定は外注せず、社内で協力して実施したことで社内一体感は図れた。続けることで定量的な結果を期待したい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍によるコミュニケーション機会の減少に伴い、仕事においては情報連携不足、行き違いなどが生じ、職場雰囲気が悪くなったように感じる。ストレスチェックでも上司・同僚ともに信頼関係が悪化傾向にある。
	施策実施結果	月に1回のあいさつ運動を全社で行っている。その際にはあいさつの必要性等を記載したフライヤーと風通しの良い職場環境を図る目的で粗品を配っている。
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、今年度末にはアンケート調査を実施したい。	

※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：SWS西日本株式会社

英文名：SWS WEST JAPAN LTD.

■加入保険者：電線工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

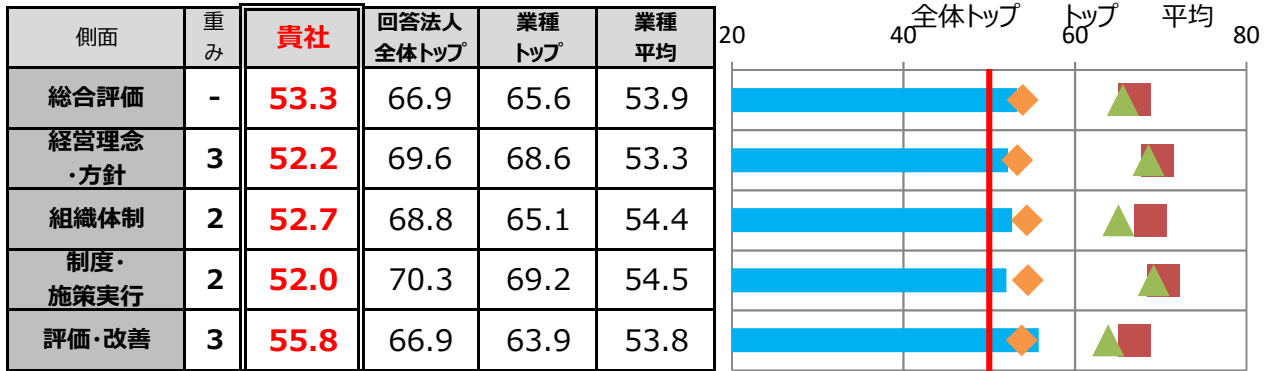
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価：**53.3** ↑1.0 (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



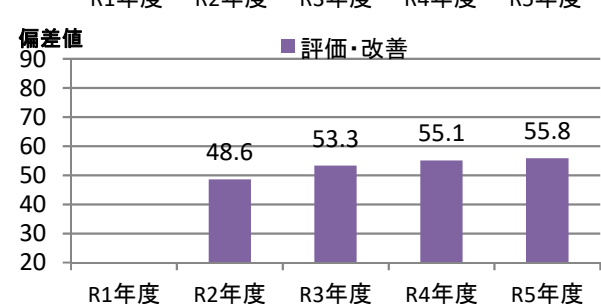
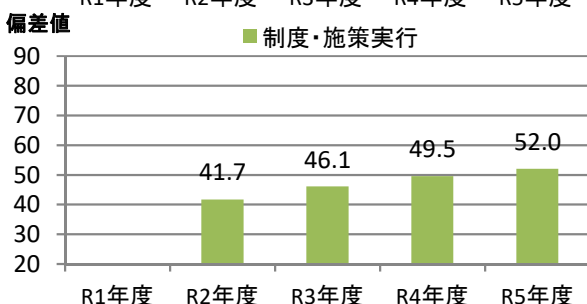
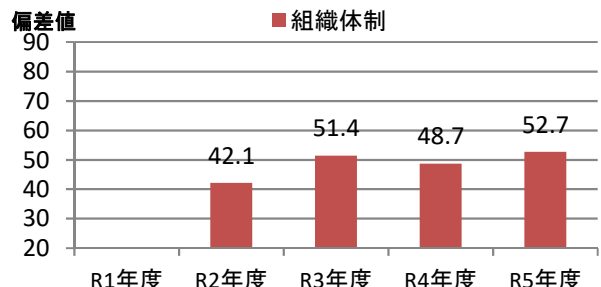
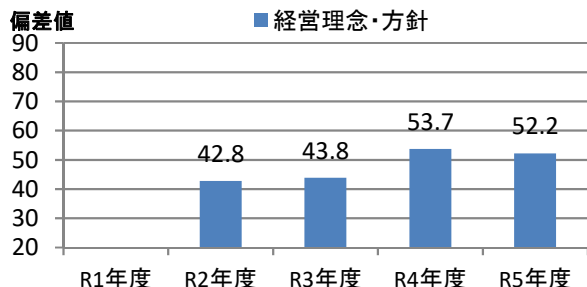
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

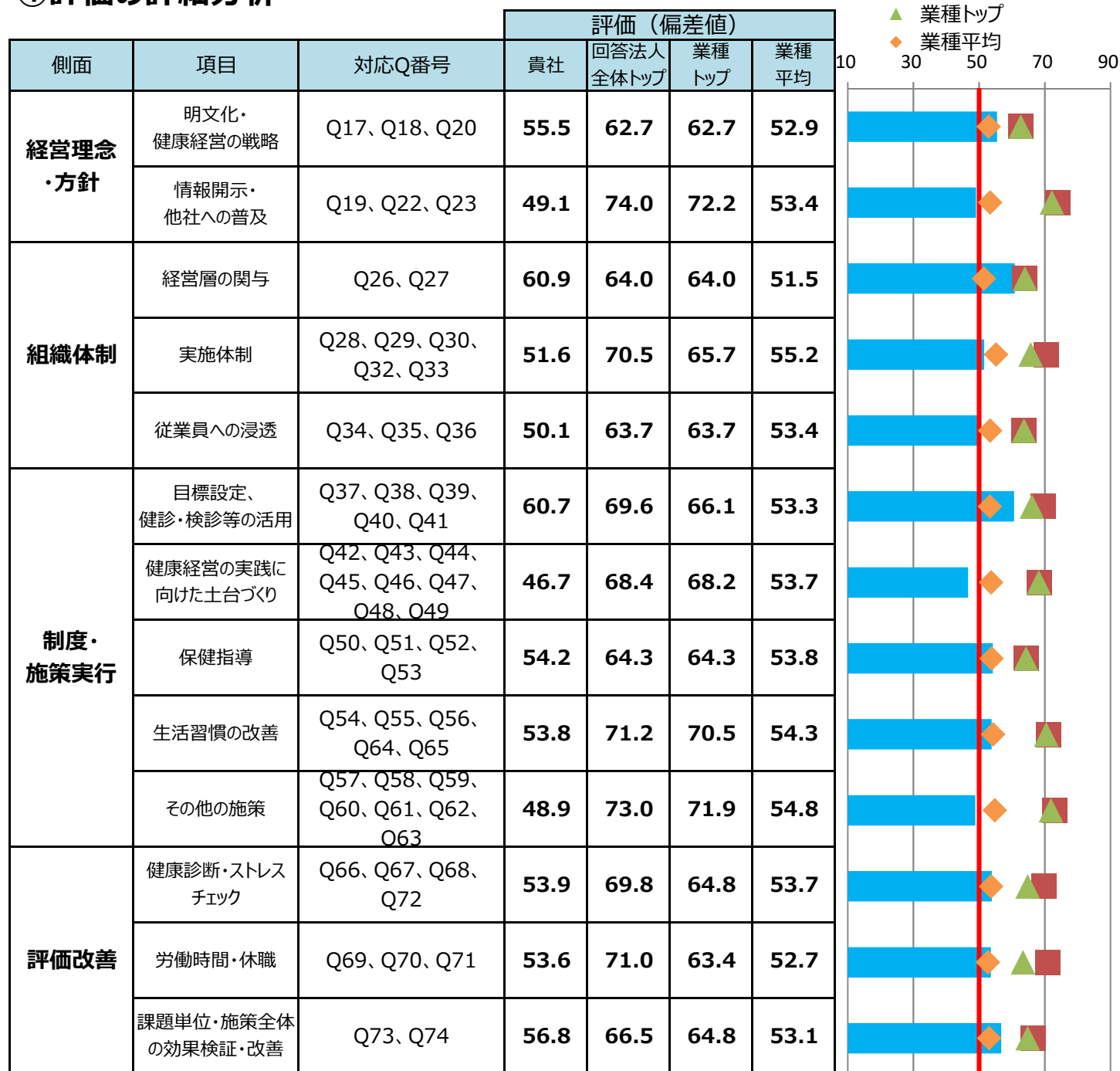
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1801~1850位	1701~1750位	1401~1450位	1351~1400位
総合評価	-	44.2(-)	48.6(↑4.4)	52.3(↑3.7)	53.3(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 定年延長を視野に入れる中で、労働寿命の延伸は不可欠である。ただ、高齢従業員の転倒リスクは年々上昇するため、労働災害につながらないよう身体機能の把握、維持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	高齢従業員181名を対象に転倒リスクチェックの実施（149/181名実施）。チェックの結果にて転倒リスクの高い方41名を対象に理学療法士による転倒予防セミナーを開催した。セミナーにて筋力低下の状況は理解いただけたと推測できるため、今後はセミナー内でのトレーニングを継続していただき、経年的な計測により、身体機能の数位を比較し、転倒リスク者の低下につなげたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 メンタル・フィジカルによる休業者が昨年度18.4人/日から今年度22.4人/日と増加傾向にあり、人手不足も重なり製造現場への負荷が高まる悪循環となっている。また、退職からの復帰については、すぐに完全復帰を必須としていたため、復帰後まもなく再休職に至るケースも少なくないことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	休職からの復帰を段階を踏んで円滑に行えるよう2022.4月に慣らし勤務制度を策定。やむを得ず休職に入られた方が徐々に勤務時間を延ばし、勤務状況に慣れて頂き、再休職者0人を目指す。

※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	<a href="http://www.sws-w.co.jp/corporation/health.html">http://www.sws-w.co.jp/corporation/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	職場交流会への金銭支援や、社員参加型イベントを企画し、相互交流を図るようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリを導入後、アプリ活用促進の活動も随時実施、食事内容からカロリー把握も可能。				
(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	30.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリの歩数カウント機能を活用した個人もしくはグループ対抗でのウォーキングイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	18.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	58.0	%

※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	56.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断の有所見者率は2021年度、2022年度ともに72.9%と横ばい状態。要因として、平均年齢の上昇、各人の健康意識の停滞が考えられる。特定保健指導の実施率は2018年度の24.2%から2022年度は87.9%と上昇し、生活習慣改善の機会は増加しているが、まだ、有所見率の低下には至っていない。今後はよりヘルスリテラシーの向上のため、各種施策の実施も行い、有所見率の低下につなげる必要がある。
	効果検証結果	健康チャレンジの参加率は上昇し、健康意識の向上、生活習慣の改善・継続につながっている。特定保健指導実施率は2018年24.2%⇒2022年度87.9%まで上昇しており、実施率の向上につなげることもできた。ヘルスリテラシーの向上にもつながっており、有所見率は高いながらも横ばい状態であり、今後は低下を期待したい。引き続き実施率の維持を図りながら健康診断結果の改善状況を把握し、検証を進めて行く必要あり。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年4月健康増進法改正に伴い、就業時間内の禁煙を開始。その後、屋内の禁煙も実施している。喫煙率は2020年度29.3%⇒2022年度26.4%と低下傾向はみられているが、全国平均と比較しても依然として高い状況が続いている。
	効果検証結果	禁煙に関する企画への参加のハードルは高く、参加者自体が少ない状態が続いている。社内風土の改革や喫煙率の低下に直接的な影響力とまでは至っていない。グループ会社内の参加者からは「周りの方の応援が力になった」等の声もあり、実体験の共有ができる取り組みにより、企画への参加者や禁煙希望者が増えることを期待したい。今後は禁煙希望者のサポートがよりできる体制を整え、喫煙率の低下への効果検証を継続していく。

※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：AGCディスプレイガラス米沢株式会社

英文名：AGC Display Glass Yonezawa Co.,Ltd.

■加入保険者：全国硝子業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

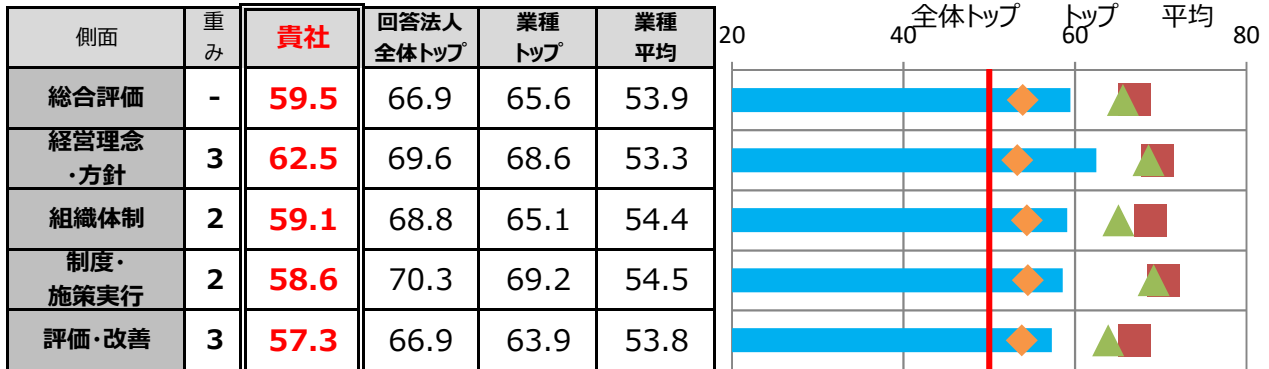
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.5** ↑2.1 (前回偏差値 57.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



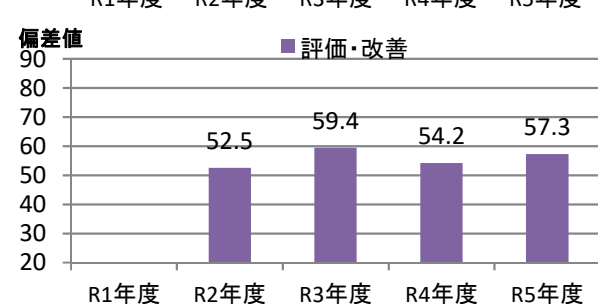
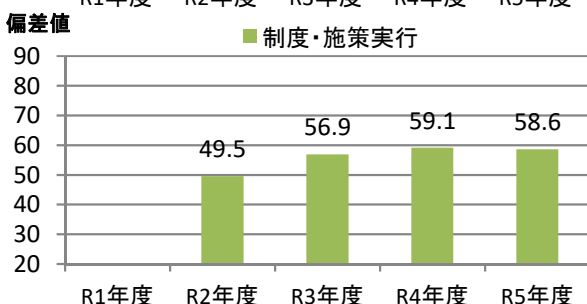
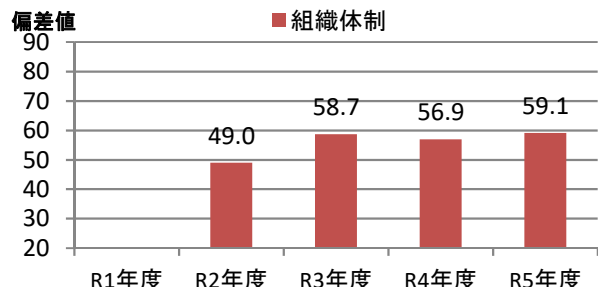
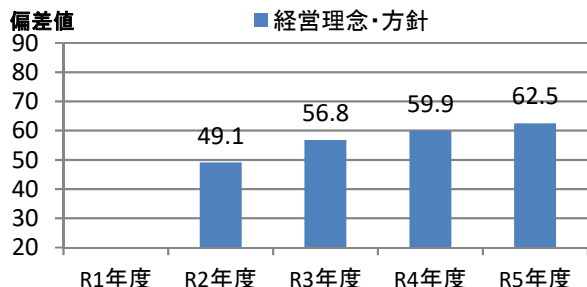
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

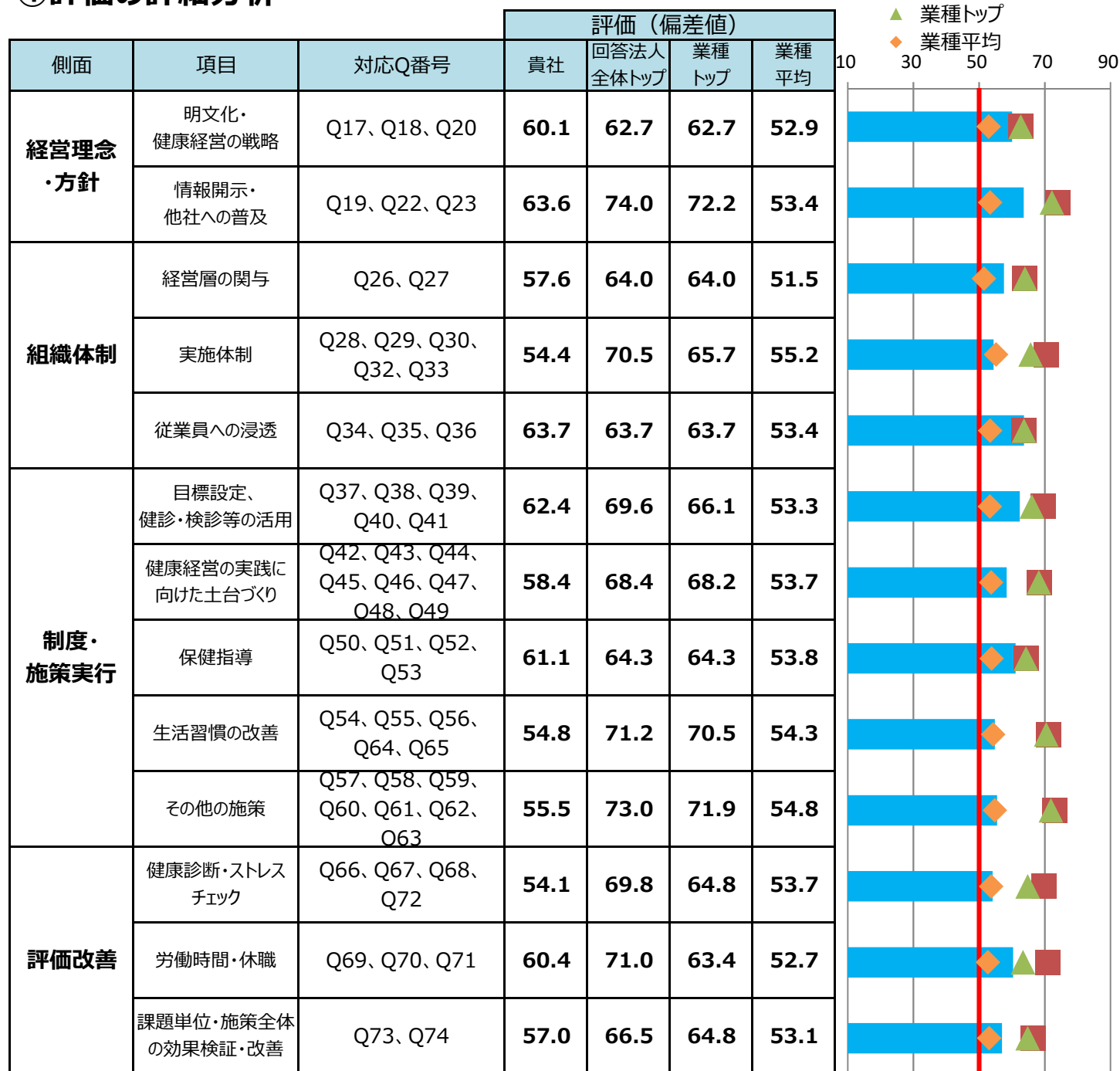
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1351~1400位	651~700位	801~850位	651~700位
総合評価	-	50.2(-)	58.0(↑7.8)	57.4(↓0.6)	59.5(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 2022年に創業30年を迎えた当社では、創業当初に入社した多くの社員が50代・60代となり、腰痛・肩こり等や血圧有所見者などの体の不具合を抱えている人が増加し、生産性低下につながっている。さらには離職につながるケースもあり、心身の健康問題による離職者の削減が課題。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が年齢を重ねても元気でイキイキと活気に溢れ活躍できる、さらには心身の健康問題を理由とした離職者率の低減。
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 プレゼンティーイズムを測定・分析した結果、プレゼンティーイズムの大きな要因として、高ストレス、肩こり・腰痛等の体の不具合が見えてきた。肩こり・腰痛等は高齢者の割合が高いが、高ストレスは、年齢に関係なく抱えている問題である。従業員一人一人の生産性を向上し、企業価値を高めることを目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が、心身ともにセルフケア・メンテナンスができるようになり、イキイキと活気に溢れ活躍できる。昨日より明日、今年より来年、自己成長に向けて自律的に学び続ける社員が増え、会社全体でポジティブサイクルが回り始める。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://y-ady.co.jp/action">https://y-ady.co.jp/action</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	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	<a href="https://y-ady.co.jp/company">https://y-ady.co.jp/company</a>				
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	<a href="https://y-ady.co.jp/action">https://y-ady.co.jp/action</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://y-ady.co.jp/action">https://y-ady.co.jp/action</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	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全員が気軽に参加でき3～5人チームでIE手法を取り入れ制限時間内に課題をクリアするコンテスト				
(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	47.1	%

■ 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	年間を通じ、社員食堂でウエルネスランチ（野菜多め減塩の定食）の提供、野菜小鉢の無料提供を実施。				
(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	76.0	%

■ 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	2020年より年2回ウォーキングイベントを開催。参加率と歩数（活動量）増加の働きかけを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	75.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2022年に社内でも実施した「健康意識アンケート」では「体の不具合をなくしたい」と考えている社員が前年に比べ増加しており、同年の運動習慣率も、従来平均比1%低下し23.8%となっていた。さらに同年のプレゼンティーイズム調査では、肩こり・腰痛等が生産性低下に影響していることから、運動支援・体の不具合改善の取り組みが必要である
	施策実施結果	肩こり・腰痛改善にヨガ・ウェーブリングでの体ほぐし、運動習慣率向上にボクササイズを社内で開催、参加者の満足度はいずれも90%超といずれも高評価。またウォーキングイベントでは参加率向上の仕掛けを実施。
効果検証結果	例年実施している「健康意識アンケート」はこれからの予定であり「体の不具合をなくしたい」社員率の増減はこれから検証する。さらに、プレゼンティーイズムの要因分析もこれから実施予定。ウォーキングイベントの参加率では、過去5回の平均22%に対し、34%と大きく向上することができた。運動習慣者率は、前年比1%の増加となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、高ストレス者率が2021年以降10%を超えていた。さらにプレゼンティーイズムの調査分析では、高ストレス者とそれ以外で比較すると高ストレス者のプレゼンティーイズムが低い傾向がみられた。ストレスは血圧にも影響を与えるが、生産性にも影響すると考え2026年までに高ストレス者10%以下を数値目標として掲げた。
	施策実施結果	労働時間に限らず誰でも「疲労度チェックリスト」でストレス判定ができ全員に声掛け、高リスク判定者は産業医面談を実施。ストレスチェック項目数を57から80に変更し、より詳しい職場分析ができる体制にした。
効果検証結果	高ストレス者率の実績推移は2021年11.9%、2022年13.4%、2023年12.9%。今後、ストレスチェックの集団分析結果を元に職場環境改善、および個人のストレス耐性を高めるためのセルフケア研修、気分転換につながる運動習慣の定着支援など計画していく。	

※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：マスプロ電工株式会社

英文名：MASPRO DENKOH CORP.

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

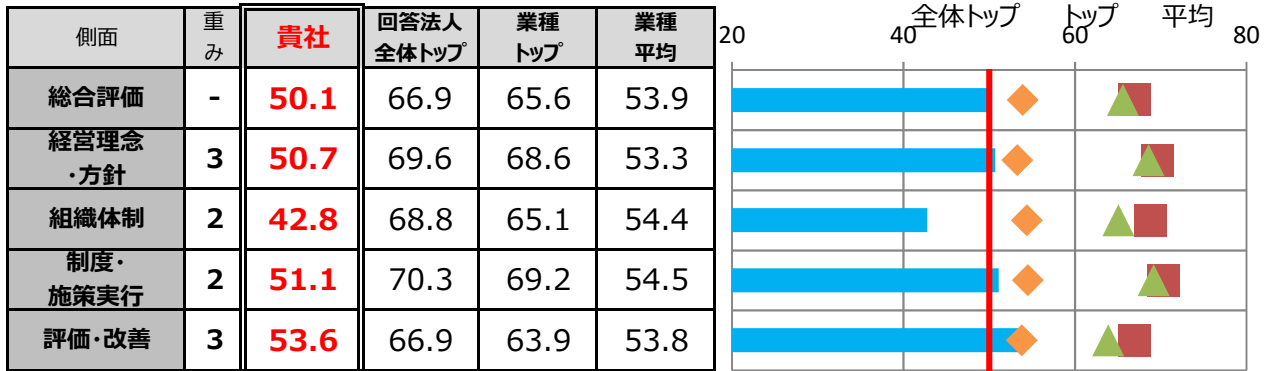
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.1** ↑0.5 (前回偏差値 49.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



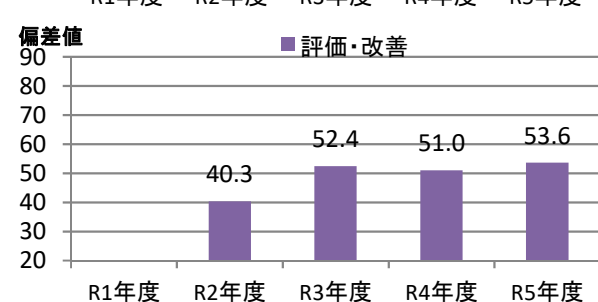
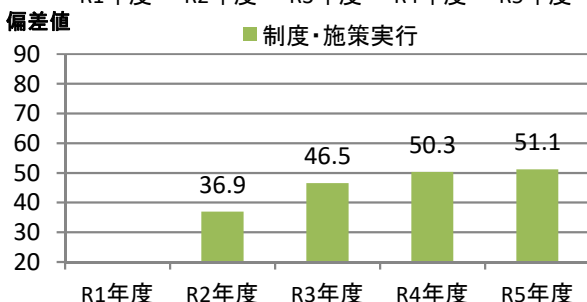
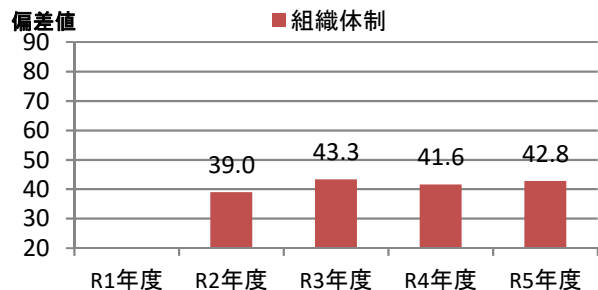
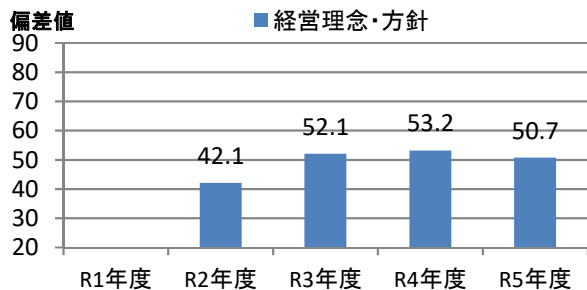
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

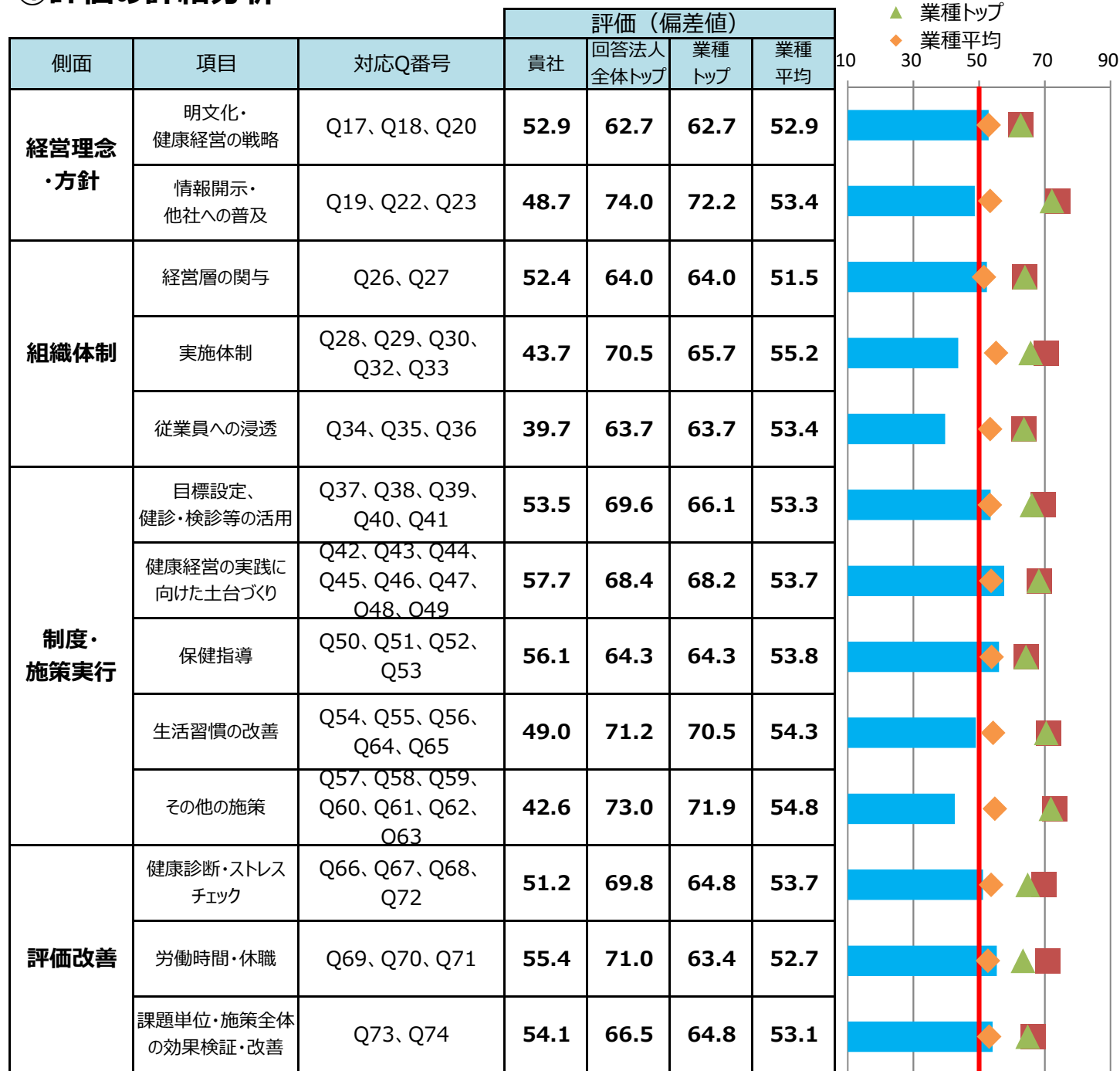
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2101~2150位	1651~1700位	1701~1750位	1801~1850位
総合評価	-	39.9(-)	49.3(↑9.4)	49.6(↑0.3)	50.1(↑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	<p>企業の社会的責任</p> <p>高齢者の継続雇用は、専門知識や経験を活かすことで企業のイノベーション力を向上させつつ、高齢者の社会的包摂という意味において、企業の社会的責任を果たすうえで重要な取組みであると考えております。</p> <p>一方で、年齢とともに生活習慣病その他の疾病を抱えつつ就業する労働者が増加する傾向にあることから、これらの疾病への罹患リスクを低減しつつ、罹患した場合の治療との両立支援が重要な経営課題であると考えております。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>若年期からの生活習慣の改善により、生活習慣病罹患リスクを低減するとともに、婦人科検診の奨励、腫瘍マーカー検査の実施等により、がん等の早期発見・早期治療につなげることによる、健康の維持・増進と生産性の向上、また両立支援の充実による雇用の継続に資することを期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>少子高齢化と人口減少の進行により、労働力不足が深刻化し、今後、採用市場における人材獲得競争の激化が懸念されています。</p> <p>また、終身雇用の崩壊による人材流出が深刻化するなか、優れた人材の確保と定着率の向上が重要な経営上の課題であると考えおります。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>福利厚生制度の充実、求職者が企業を選ぼうえでの重要なポイントの一つとなっています。また、仕事と育児・介護との両立やワークライフバランスの実現の重要性が高まっています。</p> <p>育児・介護制度の充実、フレックスタイム制度や勤務間インターバル制度の導入による柔軟な勤務時間の実現により、誰もが働きやすい環境を整えることが、人材確保と定着率の向上に資することを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.maspro.co.jp/corporation/health/">https://www.maspro.co.jp/corporation/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.maspro.co.jp/corporation/health/">https://www.maspro.co.jp/corporation/health/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	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	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	毎年2回（1月・7月）、本社にて献血を実施。献血は、就業時間中に行い、参加者は就業時間				
(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	22.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	2022年度は、食品に含まれる蛋白質についての展示、アンケート・クイズ等により、摂取の重要性を学んだ				
(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	39.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	加入している健康保険組合を通じて、全国600か所以上のスポーツクラブを利用することができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	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	57.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断における、内要再検および要精密検査（以下、「要再検査等」という）対象者には、再検査受診後、再検査報告書の提出を義務付けているが、提出率（再検査受診率）は2019年度88.9%、2020年度76.9%、2021年度86.9%と年度によりバラつきがあり、事務局からの働きかけのみでは限界がある。
	施策実施結果	各所属長に対し、部下の再検査等受診の要否および再検査報告書の提出状況を社内システム上で可視化し、再検査受診の促進を図った結果、2022年度は提出率が89.6%と、前年度比2.7ポイント上昇した。
	効果検証結果	本来、各所属長は安全配慮義務の観点から、部下の定期健康診断結果（会社控）を確認しつつ、再検査等必要な指示を行う責任（義務）がある。 再検査の要否、再検査報告書の提出状況について可視化した資料を提供したことにより、部下に対しより具体的な指示ができるようになった旨、好評であった。
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：フェニテックセミコンダクター株式会社

英文名：Phenitec Semiconductor.Co

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：電気機器

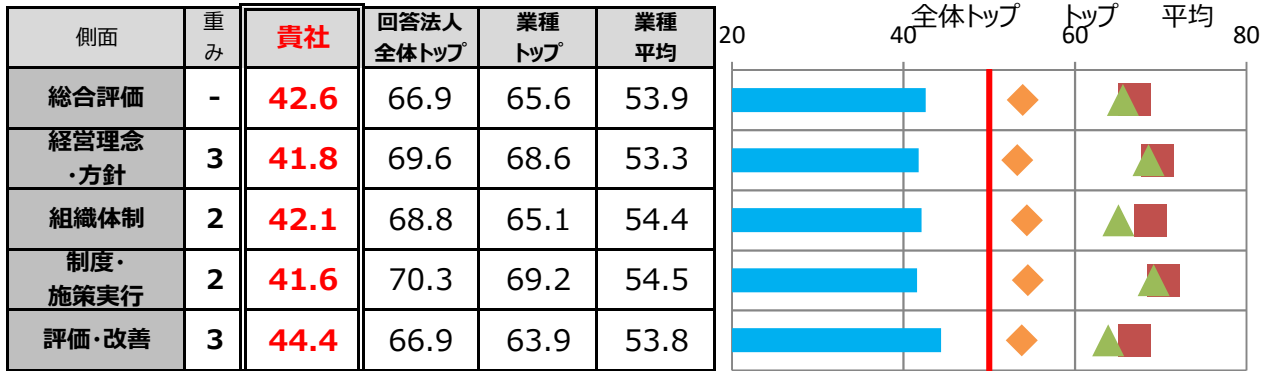
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.6** ↑0.1 (前回偏差値 42.5)

※「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



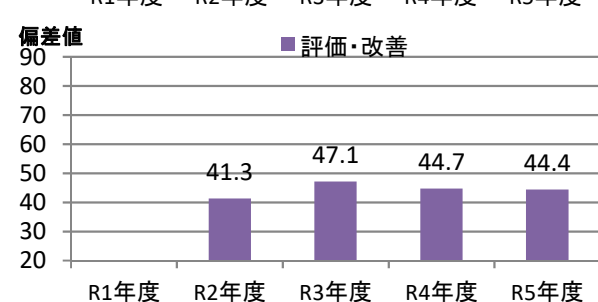
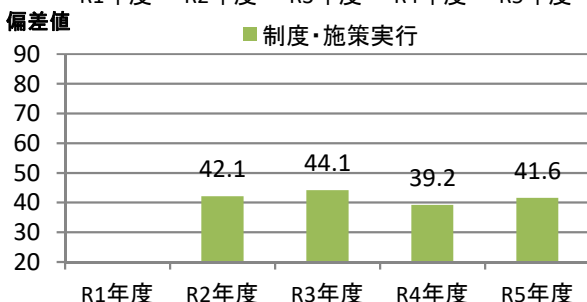
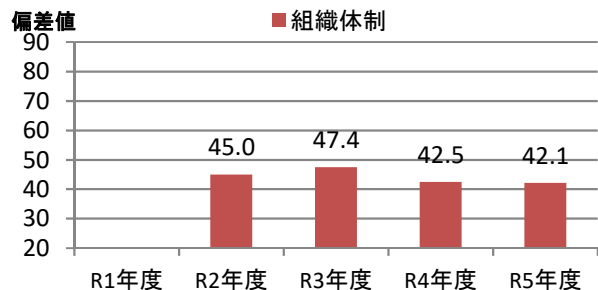
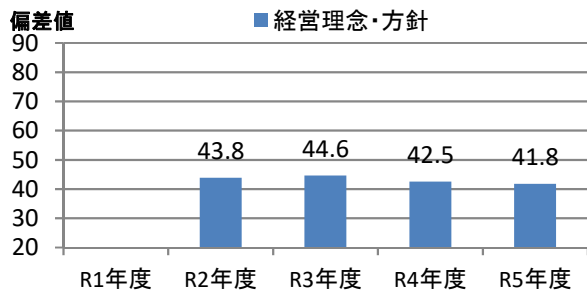
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

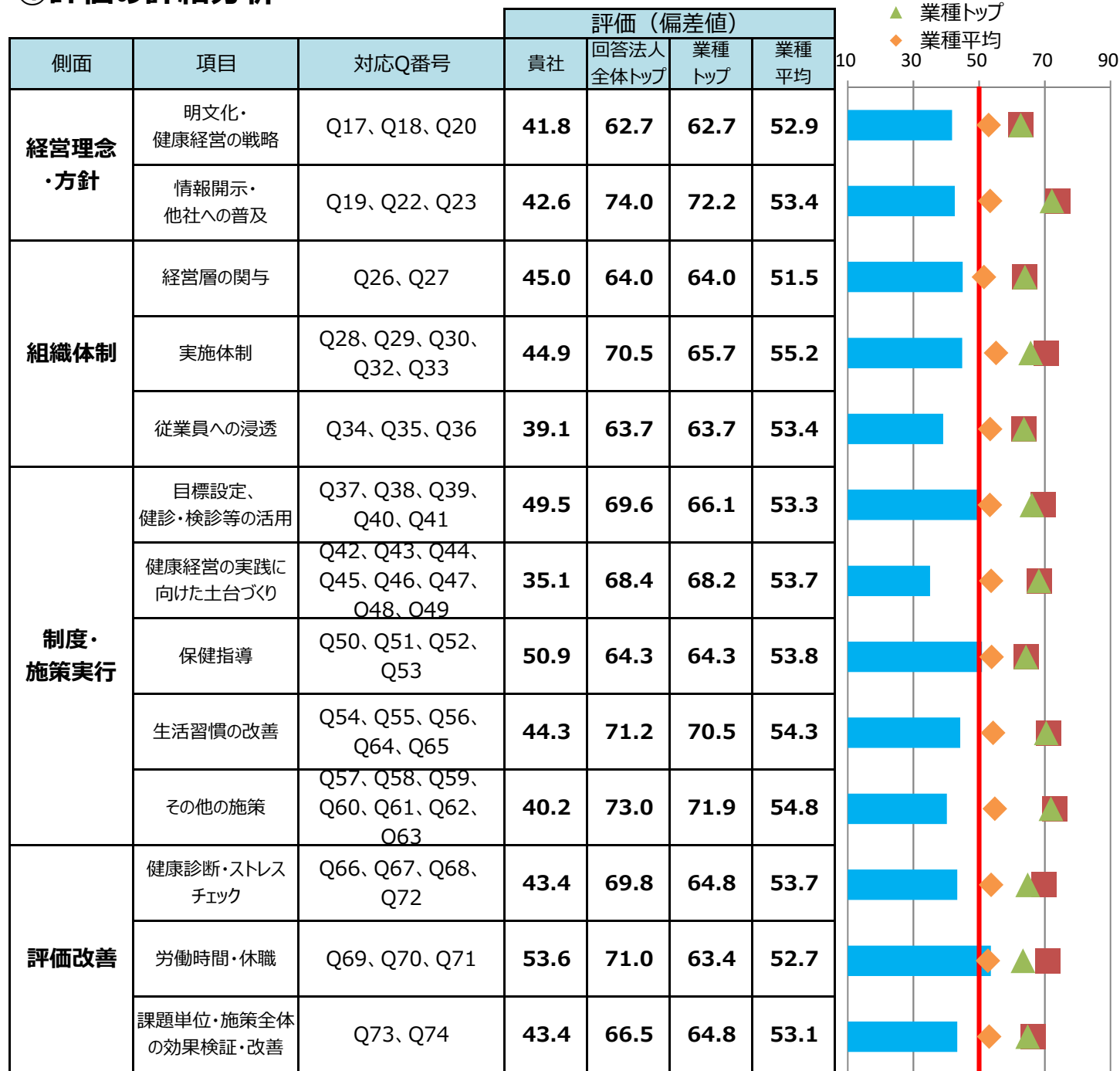
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1901~1950位	2001~2050位	2501~2550位	2751~2800位
総合評価	-	43.0(-)	45.8(↑2.8)	42.5(↓3.3)	42.6(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働き方や働き方に対する考え方の多様化、企業規模の拡大などで部署間や労使間のコミュニケーション不足、あるいはモチベーション鼓舞の機会が減少していると感じている。
	健康経営の実施により期待する効果	人事として苦慮している人材マネジメントの改善が健康経営の推進により全社に広がってほしいと考えている。 改善により、より生産性が高く強靱な組織を目指すことで企業の持続的な成長を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.phenitec.co.jp/csr_environment.html">https://www.phenitec.co.jp/csr_environment.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の清掃活動への参加を数値目標として設定し、参加者数を進捗管理している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	「あすけん」アプリの案内を食堂など従業員が注目する場所に掲示し紹介している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	従業員過半数組織を介し、地域のマラソン大会等に参加する社員への費用補助などを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	社員の7割強がクリーンルーム内で作業するため、常時空気の流れのあるクリーンルーム内では、インフルエンザのような感染力の高いウイルスは工場稼働に大きな影響を及ぼす。
	施策実施結果	コロナ禍において基本的な感染対策の徹底に尽力した。
効果検証結果	家庭起因のコロナ感染は避けられなかったものの、勤務者の協力もあり工場操業を停止する規模の感染拡大には至らなかった。感染症の啓蒙については中だるみがありクラスターの発生はあったが、5類感染症への移行後も大半の社員はマスクや手洗いといった基本的対策を継続しており、一定の効果を自覚している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	交替勤務での肉体的精神的な負荷が強く、精神的に不安定になる従業員が絶えない。当社の継続稼働にはヒューマンパワーが欠かせない。精神疾患の予防は人材マネジメント上、大きな課題である。
	施策実施結果	法定義務である「長時間労働者への医師による面談義務」を基準である80時間以上を超えて60時間以上を基準とし、総務人事部門による推奨・指定で産業医・臨床心理士との面談を実施している。
効果検証結果	上記施策は健康経営への取組み以前から実施している。個人の素養によるところもあるとはいえ、精神疾患を起因とした退職は直近3年で3名であった。	

※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：長崎キヤノン株式会社

英文名：nagasaki canon

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

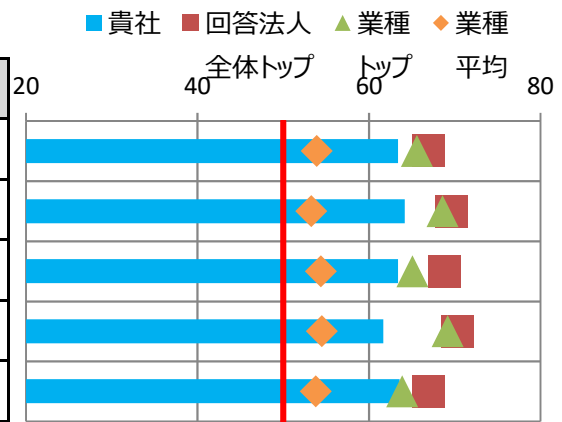
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↑1.5 (前回偏差値 61.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.4</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>64.2</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.4</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>61.7</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>63.6</b>	66.9	63.9	53.8



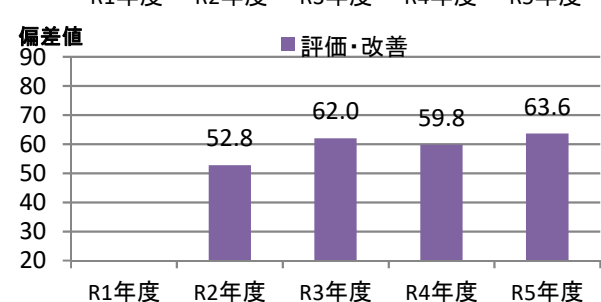
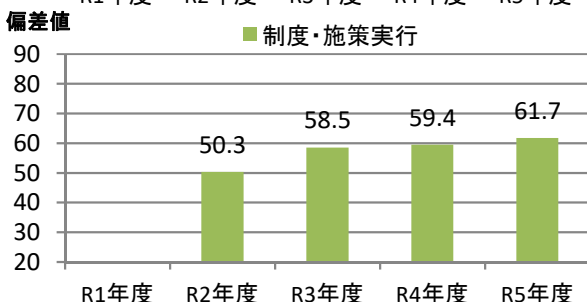
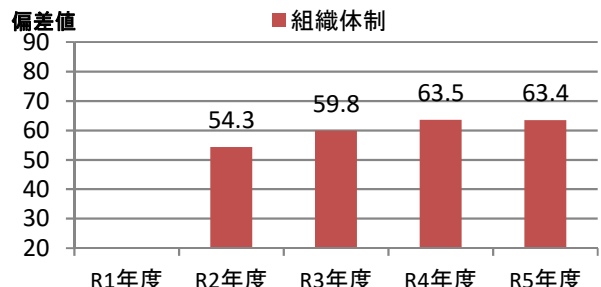
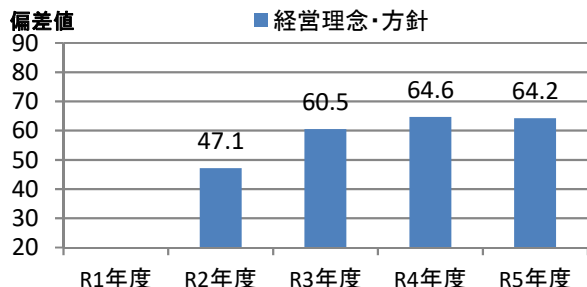
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

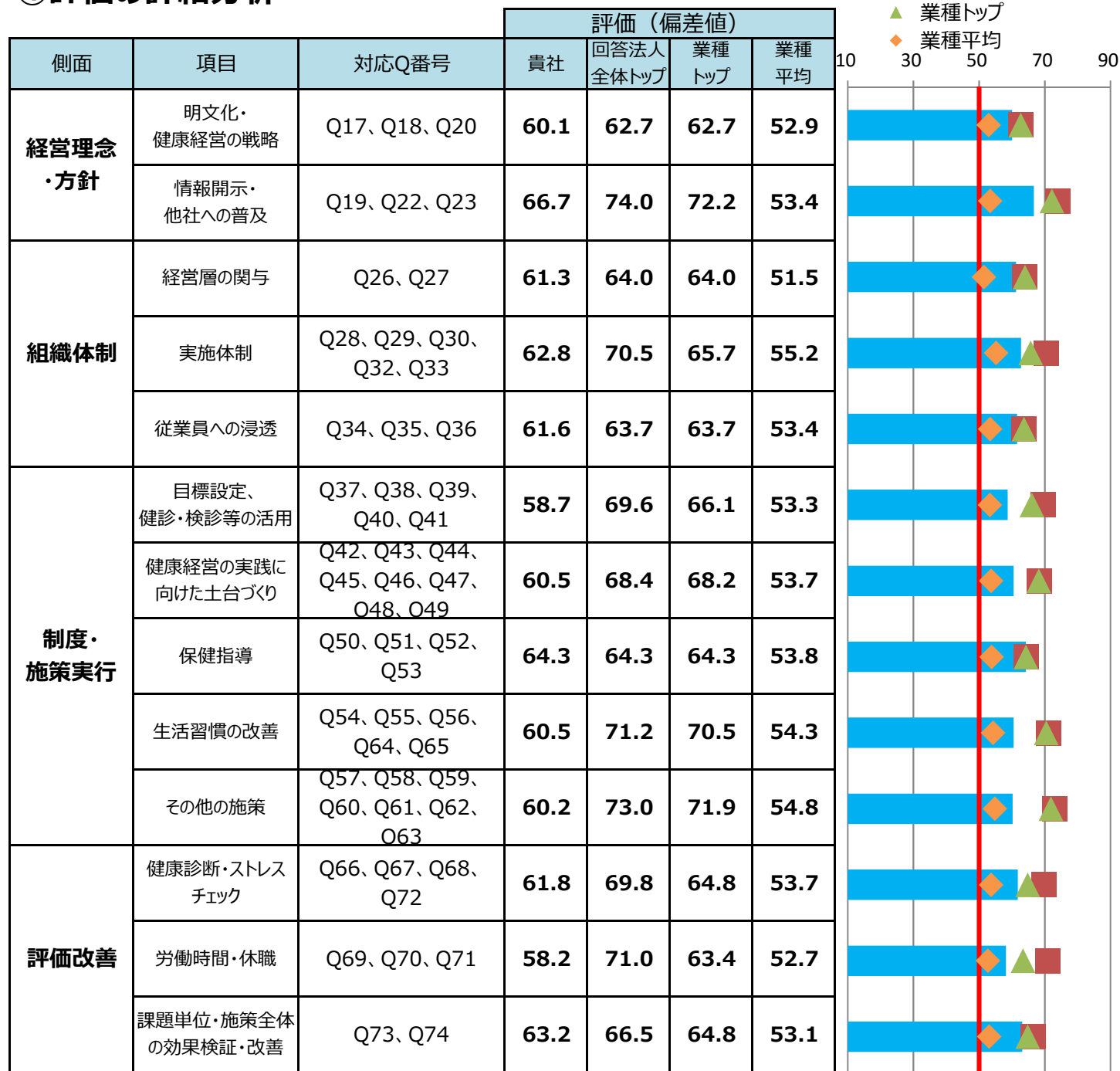
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1251~1300位	351~400位	251~300位	151~200位
総合評価	-	50.9(-)	60.4(↑9.5)	61.9(↑1.5)	63.4(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の平均年齢の上昇に伴い、肥満率が増加し、生活習慣病リスクや健康診断の有所見率が上昇している。体調の悪化はプレゼンティーズム・アブセンティーズムに直結し生産性低下を招くため、事業活動を推進する上では大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりのヘルスリテラシーが向上することにより、生活習慣が改善され心身の健康度が上がることにより生産性が向上することを期待している。具体的な指標として、肥満率（目標2025年17%）・運動習慣（目標2025年25%）・朝食欠食率（2025年目標15%）を掲げ目標達成を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しく特に製造業では人材の流出が問題になっている中で、技術者や技能者が健康的・長期的に働くことができノウハウが伝承される会社作りが事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身の健康を保持し安心感を持って長く働きたいと感じそれが現実化することを期待している。具体的な指標としては、ワークエンゲージメント（2025年目標3.5）の改善と時間外労働時間の減少と有給取得率の増加に取り組むことで、総実労働時間の5%減少を目指す。

※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	<a href="https://nagasaki.canon/recruit/workplace.html">https://nagasaki.canon/recruit/workplace.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://nagasaki.canon/recruit/workplace.html">https://nagasaki.canon/recruit/workplace.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://nagasaki.canon/recruit/workplace.html">https://nagasaki.canon/recruit/workplace.html</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://nagasaki.canon/recruit/workplace.html">https://nagasaki.canon/recruit/workplace.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	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	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	職場間交流を目的とした球技大会を4月に実施し120名が参加。成績上位チームにはインセンティブ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.1	%

■ 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	年3回、食堂請負会社の管理栄養士と協力しヘルシーメニューを考案・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	10.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	歩数の対抗戦やウォーキングクイズラリーを実施。上位チーム、クイズ正解者にインセンティブを付与した。				
(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	27.1	%

■ 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	3.2	%
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	60.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.6	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年度健康診断の結果、肥満率が19.8%であり、5年前と比較し2.5%肥満率が上昇している。2022年の問診結果では運動習慣のある社員の割合は17.2%にとどまり、運動習慣の低さが肥満率の上昇に影響を与えていると考えられ改善が必要である。
	施策実施結果	ウォーキングイベント（年2回・計2か月間）を行った。自由にチームを編成し1か月間の平均歩数をチームで競い合い、一定基準を達成したチームにはインセンティブを付与した。全社員のうち27.1%が参加した。
効果検証結果	ウォーキングイベント参加者の平均歩数 2022年11月平均 9,158歩、2023年5月平均 9,195歩	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2022年度健康診断の結果、肥満率が19.8%であり、5年前と比較し2.5%肥満率が上昇している。肥満率は社員の平均年齢と平行して上昇しており、若年層からの肥満対策が課題である。
	施策実施結果	30代でメタボリックシンドローム予備群に対し特定保健指導を実施した。積極的支援20名・動機付け支援18名 計38名に対し3か月間の個別面談を展開した。
効果検証結果	栄養・食事に関する生活習慣の改善23名、身体活動に関する生活習慣の改善9名、体重減少15名、腹囲減少18名	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：宮崎キヤノン株式会社

英文名：miyazakicanon

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

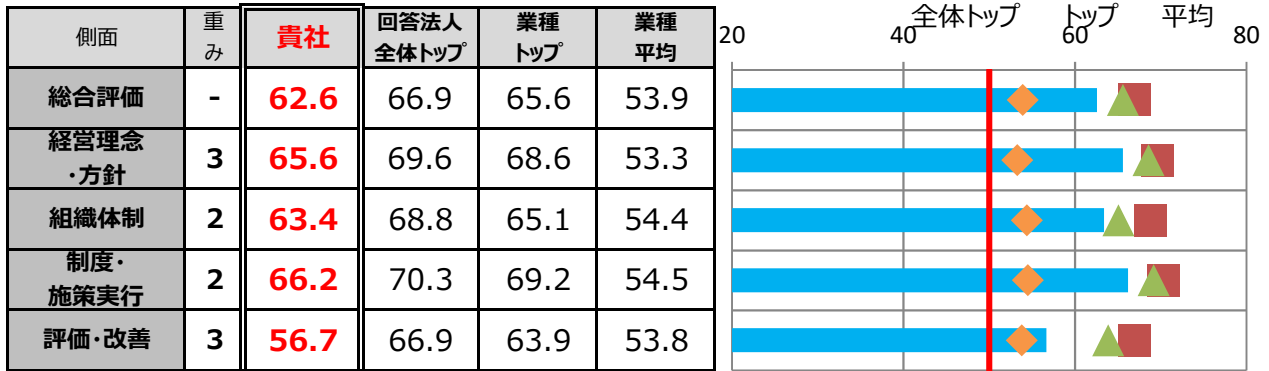
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↑1.1 (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



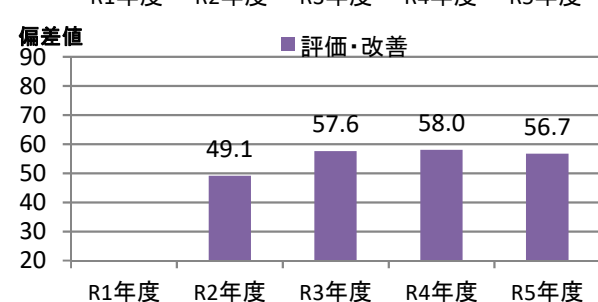
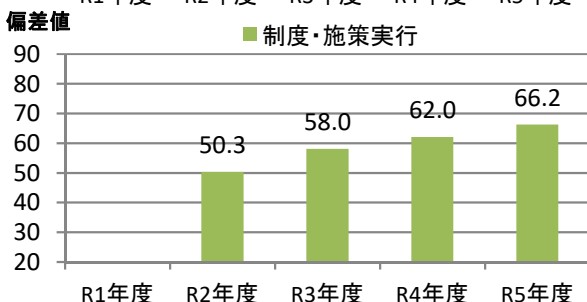
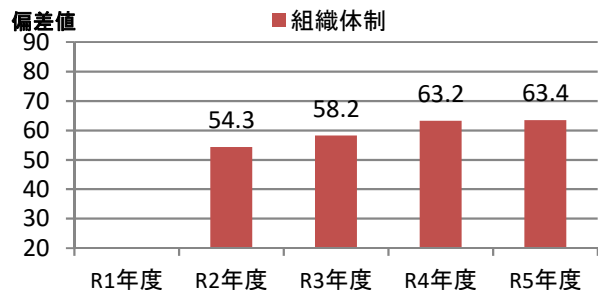
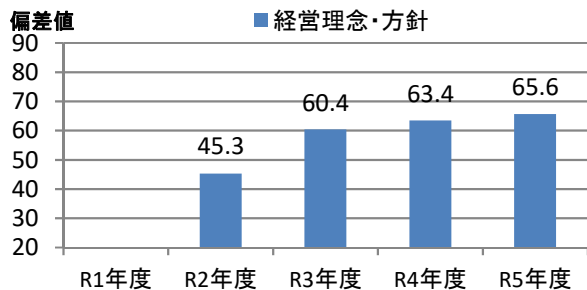
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

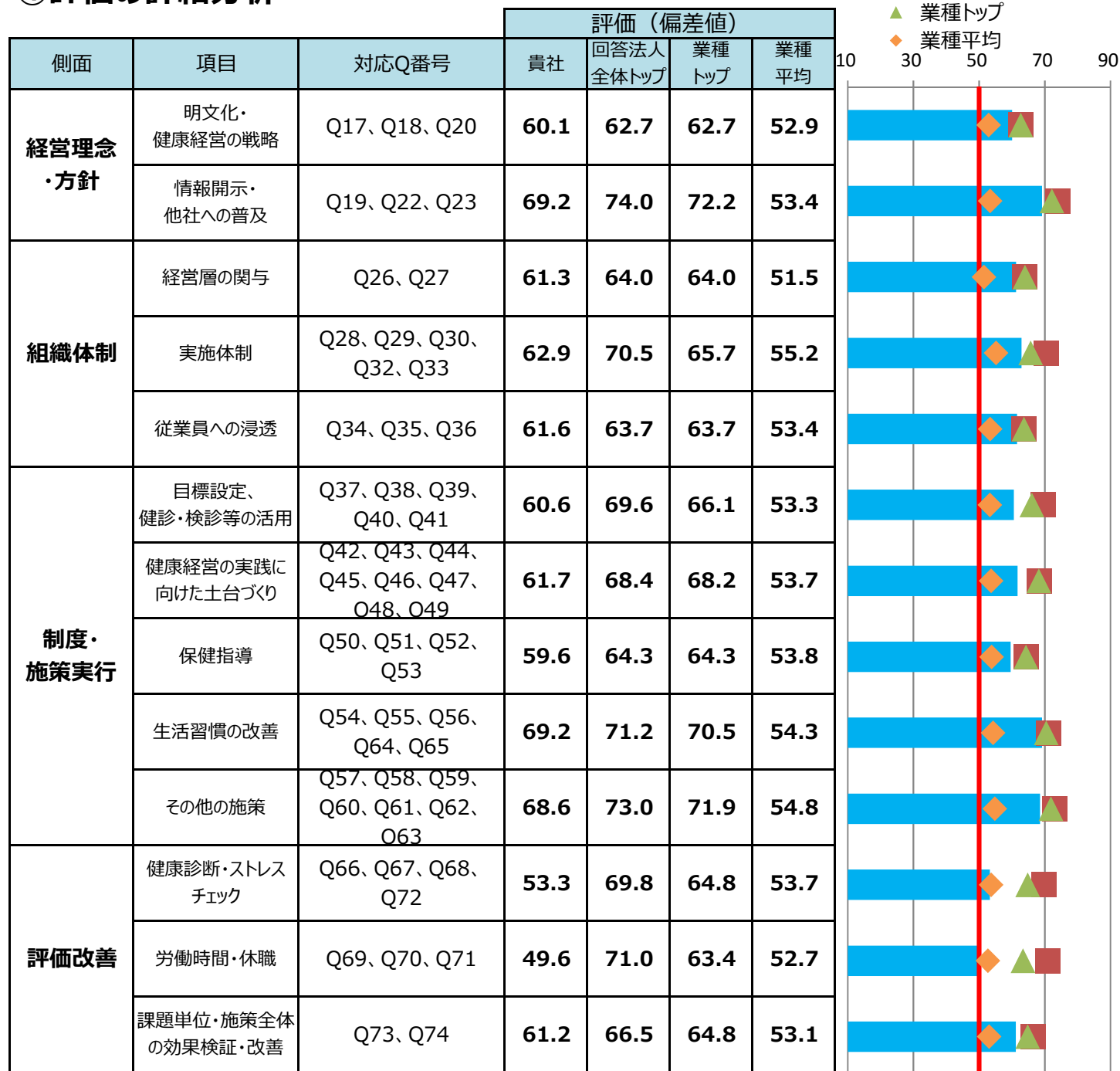
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1401~1450位	551~600位	351~400位	251~300位
総合評価	-	49.2(-)	58.6(↑9.4)	61.5(↑2.9)	62.6(↑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 社員の約7割は30歳以上であり、今後高年齢化が進行していくことが想定され、社員のパフォーマンス低下・会社全体の生産性低下が懸念される。社員への健康投資を通じ、全ての社員が健康かつ安心して働くことが出来る職場環境整備が課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康保持・増進を通じ、社員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮し、会社全体の生産性を向上することが期待される。 具体的な指標として、時間外労働時間の減少と有給休暇取得率の増加に取り組むことで、総実労働時間の5%減少を目指したい。また、従業員一人当たりのプレゼンティーズム損失額10%減を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://miyazaki.canon/health/index.html">https://miyazaki.canon/health/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://miyazaki.canon/health/index.html">https://miyazaki.canon/health/index.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://miyazaki.canon/health/index.html">https://miyazaki.canon/health/index.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://miyazaki.canon/health/index.html">https://miyazaki.canon/health/index.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	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	94.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	ボランティア活動として、海岸の清掃活動・会社近隣の清掃活動を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	構内の自家農園にて栽培した野菜を食堂にて提供し野菜摂取を促すイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.8	%

■ 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	アプリを利用し期間中の歩数を競うイベントを2回/年実施。経営層より上位のチームを表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.4	%

■ 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	91.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	94.9	%

※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	61.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	肥満率が増加しており、2015年肥満率25.3%→2021年肥満率31.4%と高い数値となっている。生活習慣の改善、肥満率の減少が課題となっていた。
	施策実施結果	社内食堂でのヘルシーメニューの提供、定期的な健康イベント（体組成計測定会、ウォーキングイベント）を開催。また、各職場の健康状態を表した「健康レポート」を配布し、各職場にて健康増進のための取組を実施。
効果検証結果	肥満率は2021年：31.4%→2022年：32.3%と僅かに増加。しかし、健康診断問診にて運動習慣のある社員が2021年：15.4%→2022年：18.2%と上昇。朝食欠食率が2021年：31.0%→2022年：29.5%と減少。今後働きかけを継続することで、肥満率低下が予想される。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による休職者や要管理者が年々増加傾向。メンタル不調発生時の管理者の対応力の不足や、社員自身のメンタル不調自覚時の対処能力の不足が問題となっている。
	施策実施結果	管理職、リーダー職を対象に実施していたメンタルヘルスに関する集合研修対象者を班長まで拡大し実施。また、事例検討を通してメンタルヘルスを考えてもらう機会として、「メンタルヘルスマーケティング」を開催。
効果検証結果	現時点では休職者の減少など定量的な効果はでていないが、ストレスチェック設問項目にて「上司からのサポート」が2019年：2.6点→2022年：2.9点と向上している。ストレスチェックにおける高ストレス者割合が2019年：19.2%→2022年16.3%と減少している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンメディカルシステムズ株式会社

英文名：CANON MEDICAL SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

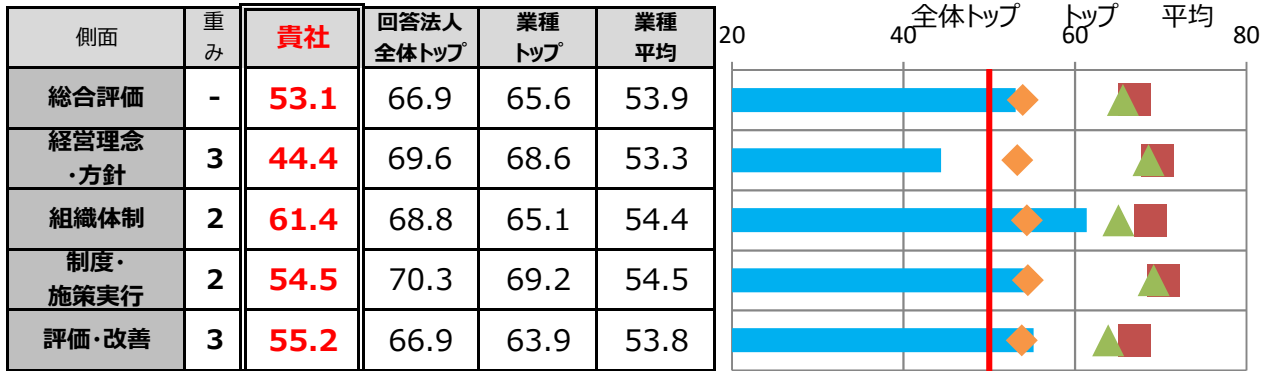
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.1** ↑3.1 (前回偏差値 50.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



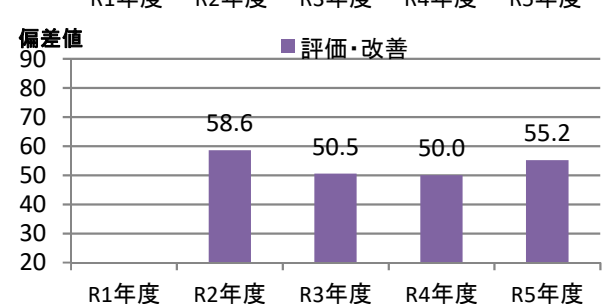
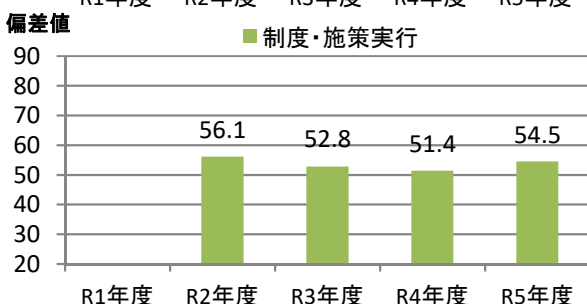
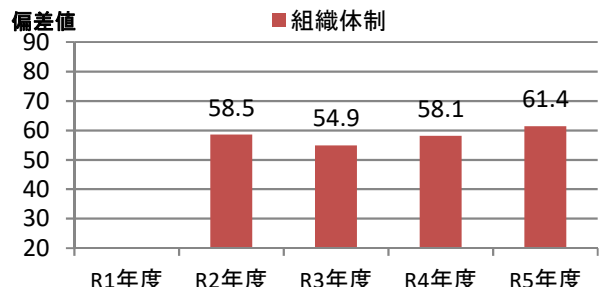
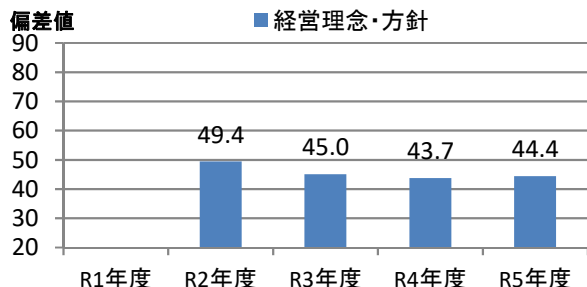
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

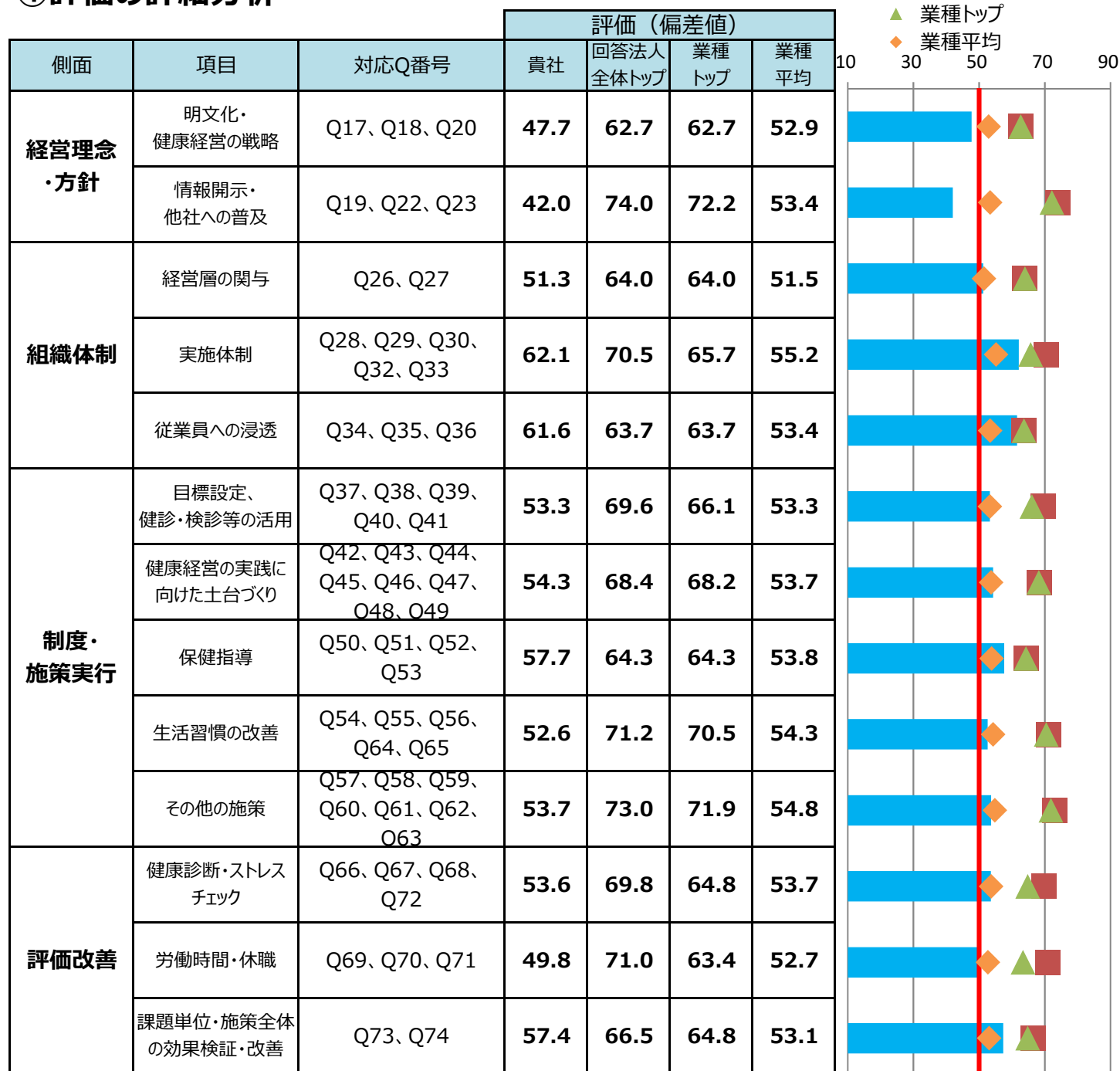
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	851~900位	1551~1600位	1651~1700位	1401~1450位
総合評価	-	55.3(-)	50.2(↓5.1)	50.0(↓0.2)	53.1(↑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 医療に貢献し続ける企業として、すべての従業員が健康への意識を高め、自主的な健康管理の実践により自身の能力を十分に発揮できる職場づくりが、事業活動の推進における大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康の維持・向上に向けた各種健康づくり施策を継続実施することで、一層の健康意識の高揚・定着に繋げ、休職率の更なる減少（0.3%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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://jp.medical.canon/about/corporate/Safety_Policy">https://jp.medical.canon/about/corporate/Safety_Policy</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	27	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	従業員同士の結束、コミュニケーションを深める行事として、本社所在地の夏まつり（流し踊り）に毎				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合と連携したkencomアプリで栄養関連記事を通年で配信し、自主的な改善活動を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.8	%

■ 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	kencomアプリのウォーキングイベント（半期毎）を活用し、運動習慣のきっかけづくり・定着化を促す。				
(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	58.8	%

■ 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	9.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2019年度から2021年度にかけて高リスク者が増加傾向であった。2021年度の高リスク者は全体の6.3%で、要受診者のうち受診者は42.5%と低かった。高リスク者に対し受診を促し重症化予防をしていく必要がある。
	施策実施結果	健診結果事後指導において受診勧奨を行い、面談後1~3か月後に全対象者に対して受診確認を実施。未受診者に対しては再度受診勧奨及び受診配慮が必要な場合には、所属長経由で確実な受診行動ができるよう徹底した。
効果検証結果	2022年度の高リスク者は全体の5.1%と前年度に比べ1.2ポイント減少した。2022年度の高リスク者で要受診者のうち、受診した対象者は85.1%と向上した。	
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	健康保険組合と連携した人間ドック・がん検診制度において、女性がん検査項目をオプション追加し受診機会を隔年設定で運用している（20歳以上の女性を対象）。受診状況を継続的に把握し、今後の受診率向上に繋げたい。
	施策実施結果	受診実績としては、2020年：470名（45%）、2021年：201名（19%）、2022年は496名（44%）となっており、2023年は200名で現在も受診期間中の状況にある。
効果検証結果	2020年以降の隔年設定としているが、2020年の受診者が2022年に受診するサイクルが出来ていると想定したところ、2022年受診者の79%が該当している状況にある。がん健診の受診機関が極端に少ない地域からの改善要望もあることから、健康保険組合および運営委託先との交渉継続を行い、追加対応を図りつつ制度面の充実と今後の受診率向上を目指す。	

※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：リコーインダストリー株式会社

英文名：Ricoh Industry Company Ltd.

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

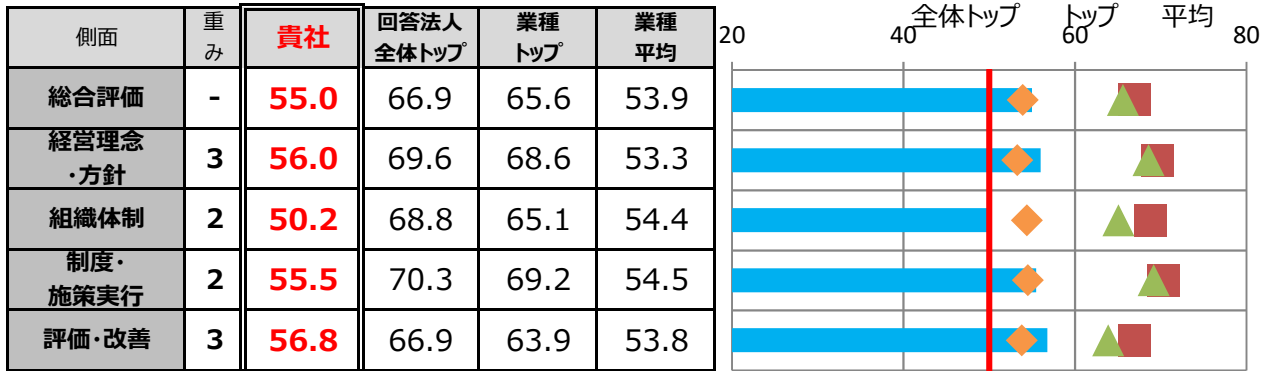
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.0** ↓2.6 (前回偏差値 57.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



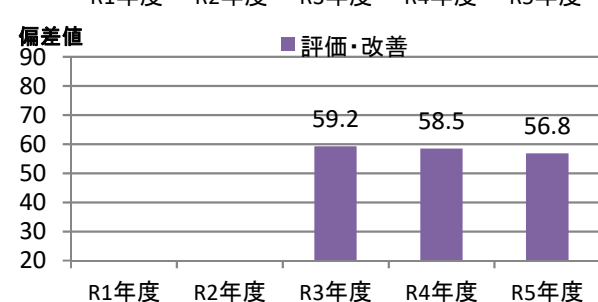
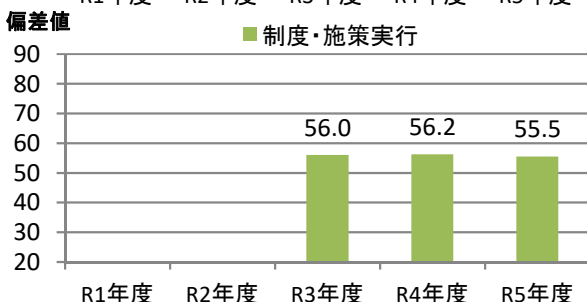
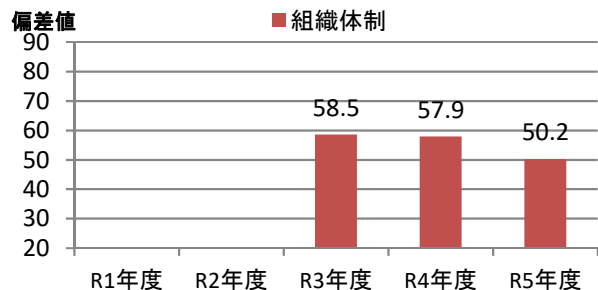
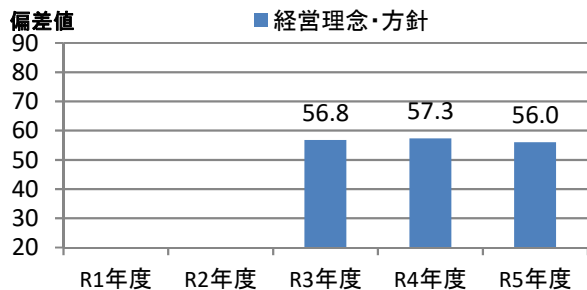
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

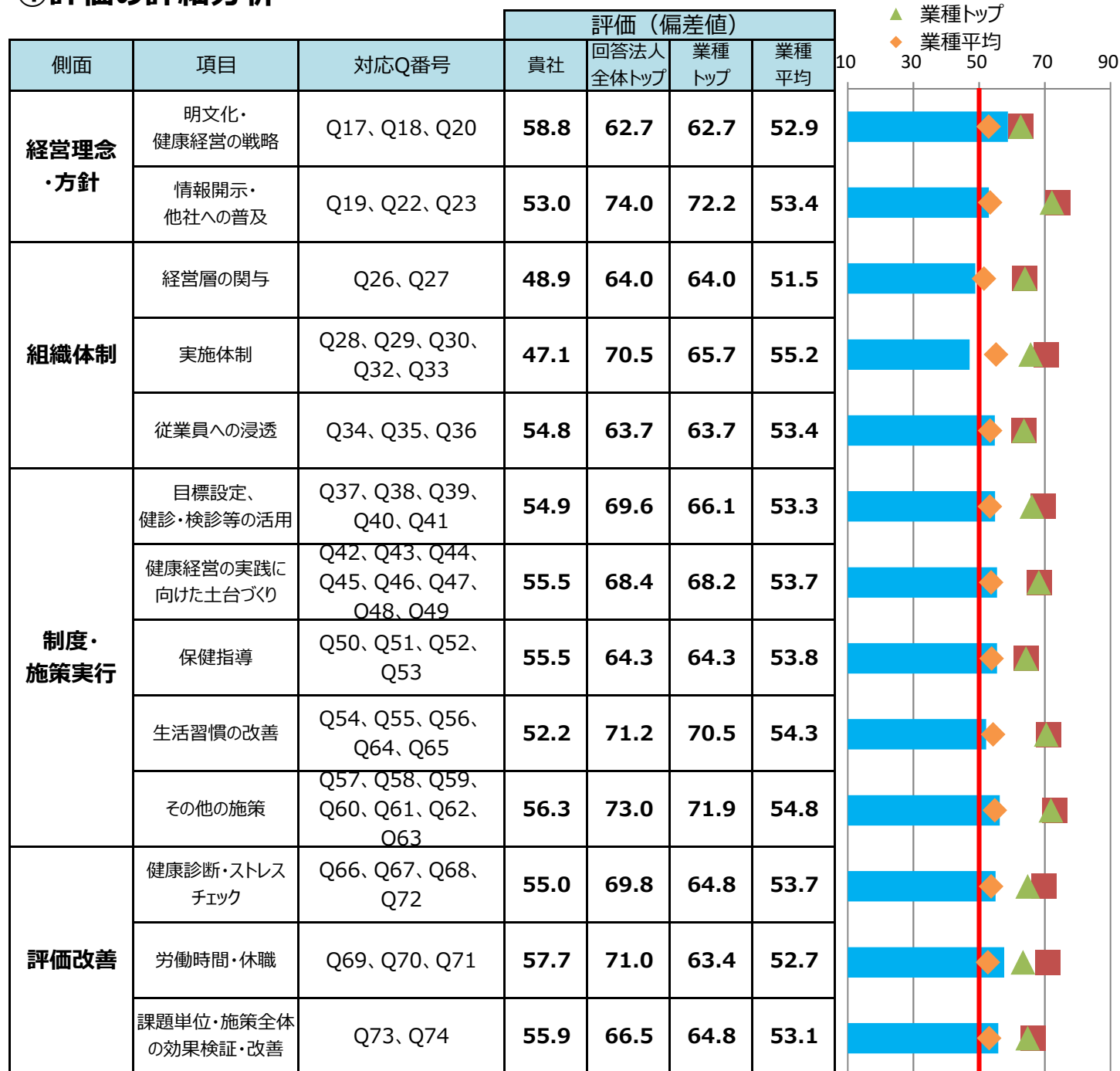
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	651~700位	751~800位	1101~1150位
総合評価	-	-	57.7(-)	57.6(↓0.1)	55.0(↓2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ものづくりを行う企業として、従業員の心身の健康・安全は必須である。疾病による従業員のパフォーマンス低下やプレゼンティーズム低下による労働災害の発生を抑え、従業員がイキイキと笑顔で働くことができる職場の構築が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して働ける職場の構築を通じて、組織が活性化することを期待している。疾病による休業者の低減（22年度：7人→23年度目標：3人）、社員エンゲージメントの改善（22年度：3.41→23年度目標：3.58）、ゼロ災の実現（22年度：休業災害5件→23年度目標0件）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://www.industry.ricoh.co.jp/about/csr/rodoanzeneisei.html">http://www.industry.ricoh.co.jp/about/csr/rodoanzeneisei.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	<a href="http://www.industry.ricoh.co.jp/about/csr/rodoanzeneisei.html">http://www.industry.ricoh.co.jp/about/csr/rodoanzeneisei.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="http://www.industry.ricoh.co.jp/about/csr/rodoanzeneisei.html">http://www.industry.ricoh.co.jp/about/csr/rodoanzeneisei.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	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	93.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司と部下の1on1コミュニケーションにより、部下の目的意識向上やキャリア形成を行う。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士による健康講座を聞きながらヘルシーメニューの試食を行う				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全従業員を対象に、誰でも気軽に取り組めるウォーキングキャンペーンを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	6.3	%
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	48.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	エンゲージメントが高い組織ほどパフォーマンスが高く、企業成長には欠かせない要素となっている。従業員の高齢化や多様化により、従業員の働く環境の改善や働き甲斐を高めることで生産性を向上させることが必要である。
	施策実施結果	定期的な全従業員を対象にした1on1実施状況調査および1on1の実施状況に応じた組織職へのフォローにより、1on1の実施率向上が63.4%に向上した。
効果検証結果	1on1の実施率が上がったことで、1on1での部下の困り事へのアドバイスや業務テーマの目的・目標の明確化、キャリア開発につながり、部下の業務テーマへの取組み意識が上がったと推測される。その結果、従業員エンゲージメントは目標の3.81には届かなかったものの3.31→3.41と0.1ポイント向上した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が日本全国平均（平成30年度）・リコーグループ平均と比べても高く推移している（35%前後）。敷地内は全面禁煙としているが、敷地外での喫煙者からの三次喫煙および喫煙者本人の疾病による生産性の低下が課題。
	施策実施結果	禁煙ガムによる禁煙サポートおよび産業医面談時の喫煙者への禁煙勧奨を行ったが、禁煙ガムの利用者は6名で喫煙率に変化は見られなかった。
効果検証結果	敷地内および就業時間内全面禁煙を開始して7年が経過し、現在喫煙を続けている従業員はポリシーを持っている人も多い。そのような中で禁煙ガムによるサポートを実施したが、禁煙の動機付けがうまく実施できず利用者が少なかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝ホームテクノ株式会社

英文名：Toshiba Home Technology Corporation

■加入保険者：東芝健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

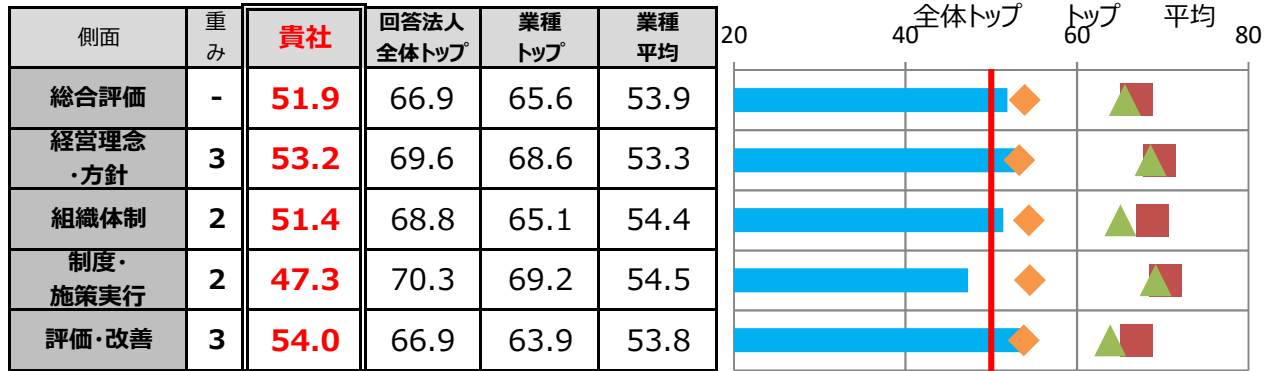
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.9** ↑1.6 (前回偏差値 50.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



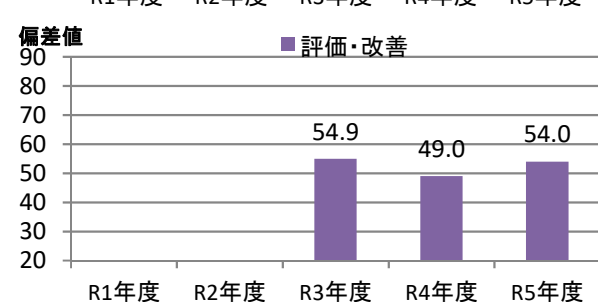
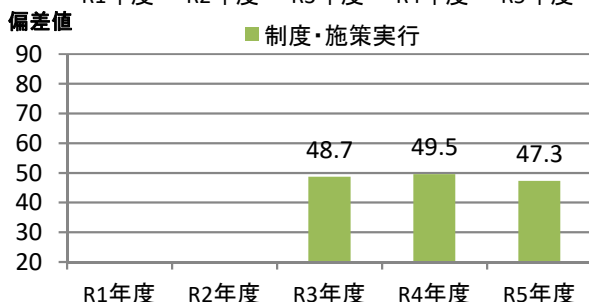
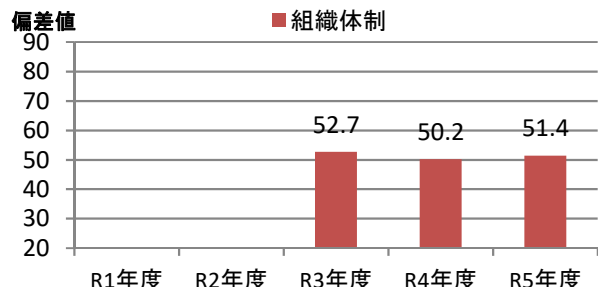
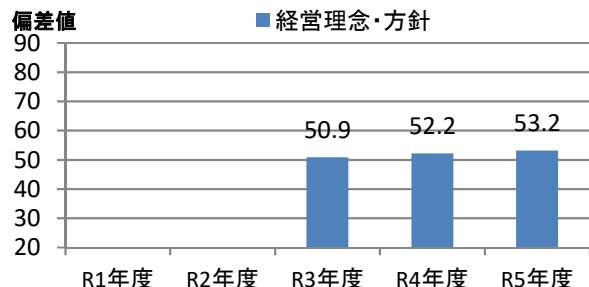
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

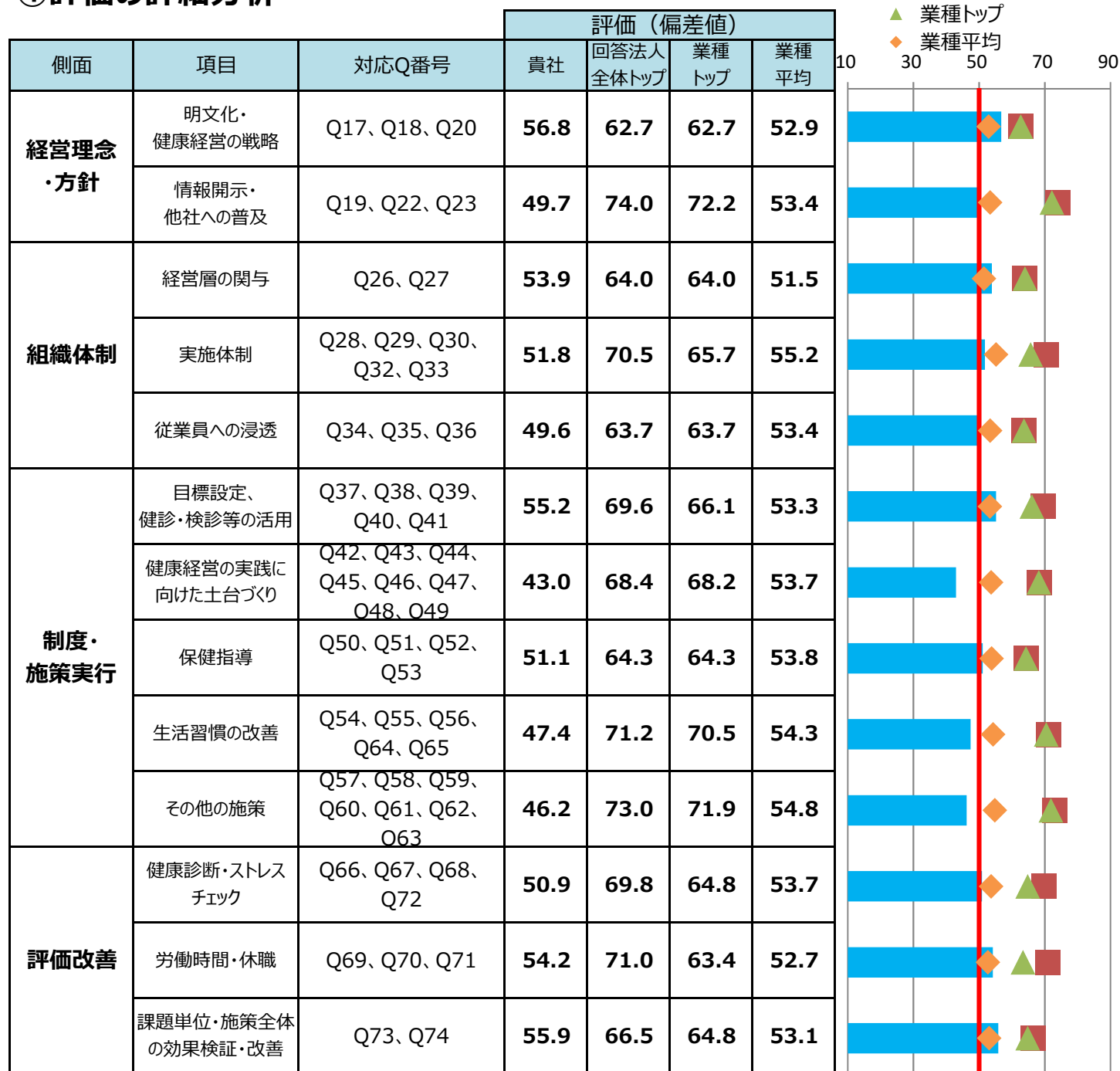
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1351~1400位	1601~1650位	1551~1600位
総合評価	-	-	52.0(-)	50.3(↓1.7)	51.9(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の健康診断結果として、過年度からの推移で、平均年齢が高いことの影響もあるが、各有所見率が増加傾向にある。 特に血糖値は21年度が45.5%に対し、22年度は52.4%と6.9ポイント上昇。半数以上に所見がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>食事及び運動指導の充実や健康講話による啓発を通じ、従業員個々人の健康意識を向上させるとともに、健康体へ導きパフォーマンスの向上を図る。 従業員が健康になり、個々人のライフバランスが充実することによる就業意識、業務パフォーマンスが向上し、業務及び製造品質が改善されることに期待する。</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>過重労働（80H超過）や、それらを誘因としたメンタル不調・休業者が発生しているため、個々の従業員や組織のパフォーマンスに少なからず影響があることを踏まえ対応する必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>総務部門による対象部門への指導など過重労働抑止の働きかけや、メンタル不調者に対するセルフケア・ラインケア啓発などを通じ従業員のメンタルヘルスに対する知識啓蒙とともに、必要に応じカウンセリング面談など通じ、従業員の心の健康維持向上を図る。 また、ラインケア研修や職場復帰プログラム（療養のしおり）などによりメンタル不調者の早期発見対応・再発防止を図る。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.toshiba-tht.co.jp/company/anzen/anzen.htm">https://www.toshiba-tht.co.jp/company/anzen/anzen.htm</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	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	92.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	社協と連携し、手帳・カレンダー等の収集ボランティアを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	生活習慣予防として小食事展（野菜摂取週間）を実施：期間中、野菜に特化したメニューを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	自治体の運動支援アプリ（にいがたヘルス&スポーツマイレージ）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		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健康診断結果として、過年度からの推移で、項目により増減はあるが、糖代謝の有所見率が22年度から大幅に増加した。21年度が45.5%に対し今年度52.4%で6.9ポイント上昇。半数に所見がある。
	施策実施結果	健康診断結果に伴う食事及び運動指導の充実：睡眠・運動・歯科保健、食と健康関連事項等の健康づくり講話の開催・啓発を通じ、従業員個々人の健康意識に働きかけ、健康度・健康意識が向上。
効果検証結果	健康診断結果による保健指導、健康づくり啓発を継続することで、僅かながら有所見率が改善 ・糖代謝：22年 52.4% → 23年 52.0% ・脂質異常：22年 43.9% → 23年 42.0%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル疾患が原因による長欠者が2021年度は全従業員の2%に達していた。特に長期の場合、所属上長が異動してしまうと退職者の現況を把握できる者がおらず、復帰を遅らせる一因ともなっていた。
	施策実施結果	休業前に休業者・職制へ「療養のしおり」の説明を充実、休業中の休業者への定期連絡・確認（意思疎通の充実）の徹底。更に復帰前の職制・休業者との事前面談で休業者を0.5%まで減小（2022通年0.76%）。
効果検証結果	休業期間中に休業者が職制との意思疎通の充実により、安定した治療を進めることができ、且つ復帰時の不安要素を取り除くことができ、休業延長、再発も激減させることができた。尚休業率については23年度も昨年同水準を維持継続できている。 引き続き、発症前のサポートの充実が重要。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オムロン ソーシャルソリューションズ株式会社

英文名：OMRON SOCIAL SOLUTIONS CO.,LTD.

■加入保険者：オムロン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

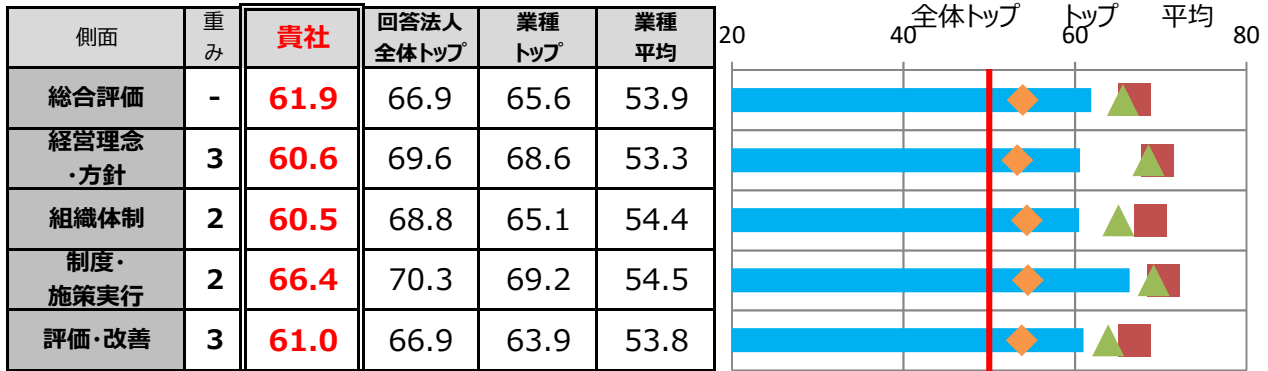
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520 社中**

■総合評価： **61.9** ↑0.2 (前回偏差値 61.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



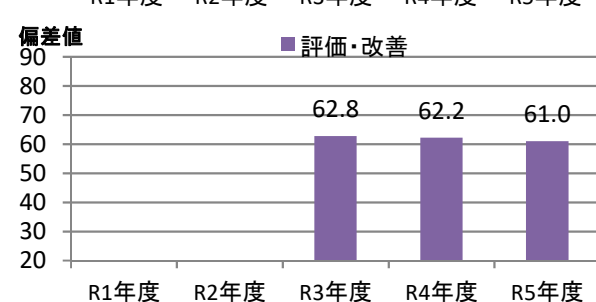
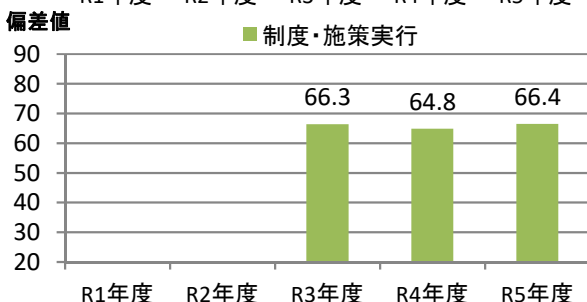
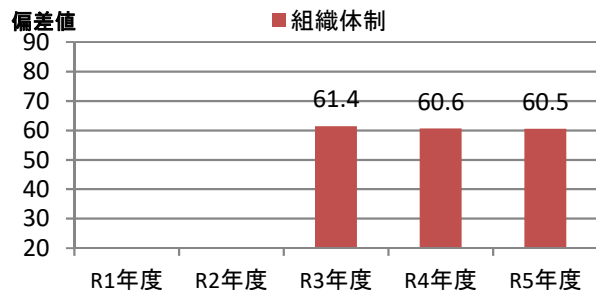
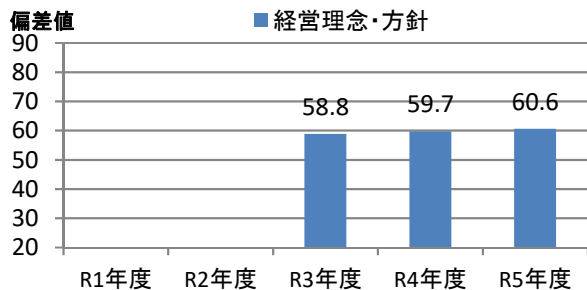
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

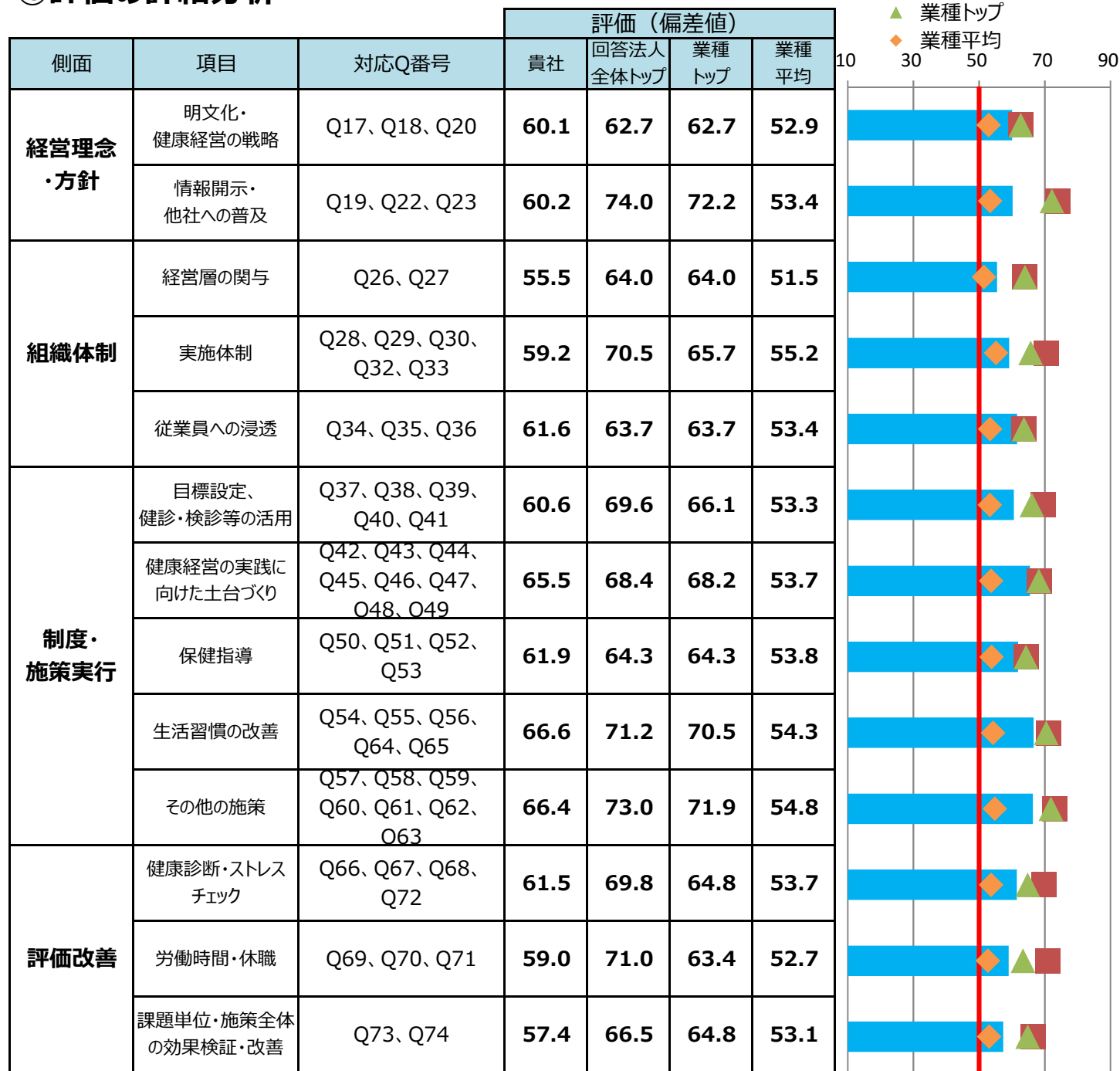
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301~350位	401~450位
総合評価	-	-	62.0(-)	61.7(↓0.3)	61.9(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営で解決したい経営上の課題は、未来価値創造に向けたソーシャルオートメーションの進化を通じた会社のミッション・ビジョンの実現と社員のWell-Beingを両立させることである。このことが、「世界中の人々が、安心・安全・快適に生活し続ける豊かな社会を創造する」という当社のミッションの実現につな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	事業を進めていく際最も大切なことは社員が健康であること。社員が心身健康でいきいきと働ける環境をつくることで社員一人ひとりが持つ力を最大限に発揮する土台を構築し、社員のWell-Being向上や事業活動を通じ「人々の暮らしに良いインパクトを与える価値”ソーシャルグッド”の創造」につなげる。具体的には、2030年に中期経営計画実現とともに社会からモデルとされる健康経営企業となっている状態を目指す。
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	オムロンソーシャルソリューションズ株式会社の健康経営→ <a href="https://socialsolution.omron.com/jp/ja/corporate/health.html">https://socialsolution.omron.com/jp/ja/corporate/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://socialsolution.omron.com/jp/ja/corporate/health.html">https://socialsolution.omron.com/jp/ja/corporate/health.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://socialsolution.omron.com/jp/ja/corporate/health.html">https://socialsolution.omron.com/jp/ja/corporate/health.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	地域清掃、献血、雑巾縫い、切手整理、福島ひまわり里親プロジェクト、海外の子供向け翻訳絵本				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.6	%

■ 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	野菜摂取量測定会の実施。緑黄色野菜メニュー、自販機・売店の野菜ジュース売り場の拡大。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%

■ 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	歩数の記録やグラフ化、運動チャレンジイベントの参加が可能なアプリの利用者を増やし運動習慣の定着を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.5	%

■ 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	11.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.8	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	5つの健康習慣（運動・睡眠・メンタルヘルス・食事・タバコ）を「Boost5」として指標化。Boost5の達成数が多い者ほど健診結果が良好で医療費も低く、高パフォーマンス傾向を把握。近年「食事」（BMI18.5～25未満）の達成率は横這いだが、コロナ禍で在宅勤務が進む等ライフスタイルの変化で肥満（BMI≥25）率が26.6%と増加（前年比+1.1pt）。生活習慣を改善し肥満解消に取り組む必要がある。
	施策実施結果	体重の適正化に向けて社内医療職による生活習慣改善セミナー実施や食事に関する豆知識揭示、行動変容を促すために参加型の健康イベント実施（参加率：23%）、食堂の健康メニュー提供等の各種施策を展開。
効果検証結果	2022年の定期健康診断の結果、Boost5の「食事（BMI18以上25未満）」の達成者割合は65.5%（前年比+1.0pt）。そのうち肥満（BMI≥25）率は25.7%（前年比-0.9pt）と改善した。また、Boost5「3項目以上」の達成者は75.5%（前年比+22.3pt）で過去最多の達成者割合となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍での対面とリモートワークを組み合わせた働き方の推進は通勤や移動時間縮減など効率的な働き方を実現し、身体面の負担軽減や総実労働時間の短縮に繋がった。一方リモートワーク等に伴い、コミュニケーションの取りづらさによる孤立感が増加傾向で、特に入社歴が浅い社員において顕在化していることを課題認識。ラインケアや社内サポートを強化するとともにセルフケア能力を高め、ワークエンゲージメントの向上に繋げる。
	施策実施結果	全社員eラーニング実施（受講率：ラインケア94.6%、セルフケア95.9%）、入社3年目までを対象としたセミナー開催（参加率84.3%）、キャリアに関する悩みや若手社員の相談窓口の設置。
効果検証結果	入社3年目までを対象のセミナーのアンケート結果（回答率97.7%）から、受講者の84%が満足、86%が「今後に活かせる」と回答。施策の効果検証は主にストレスチェック実施会社の集団分析指標を活用しており、2023年7月のストレスチェックの結果ワークエンゲージメントの偏差値が52.3（前年51.8）と改善。加えて、ストレスと上手に付き合っている割合も79.7%（前年比+4.5pt）と大きく改善した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノン化成株式会社

英文名：CANON CHEMICALS INC

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

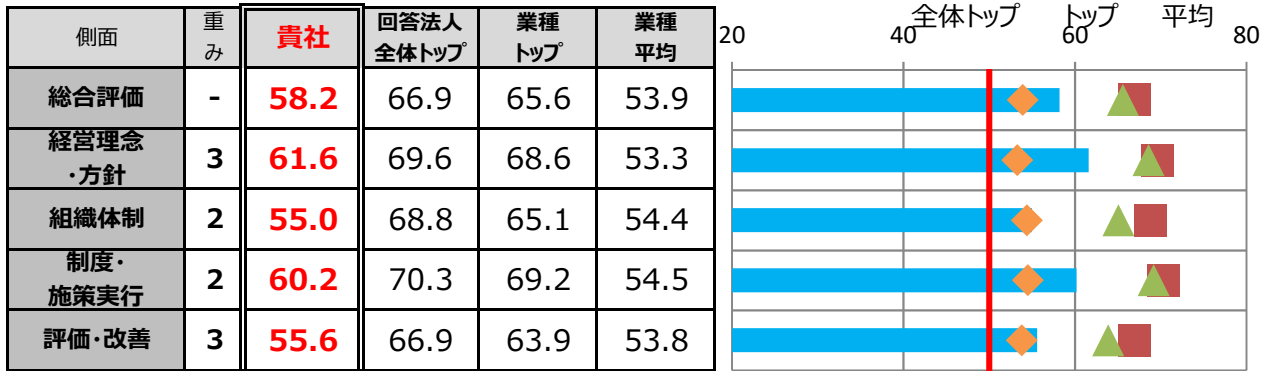
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.2** ↑3.4 (前回偏差値 54.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



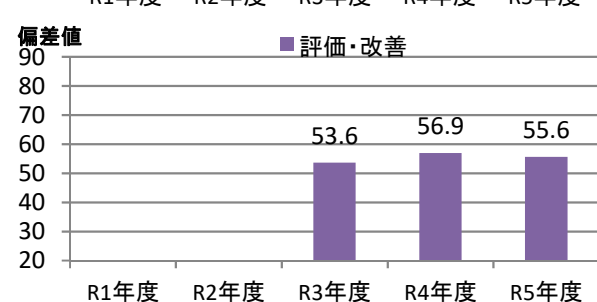
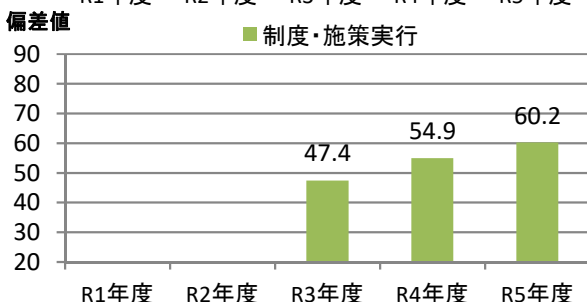
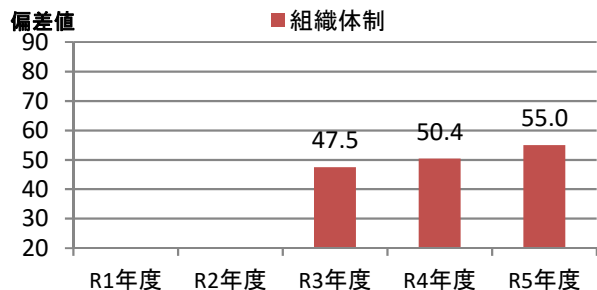
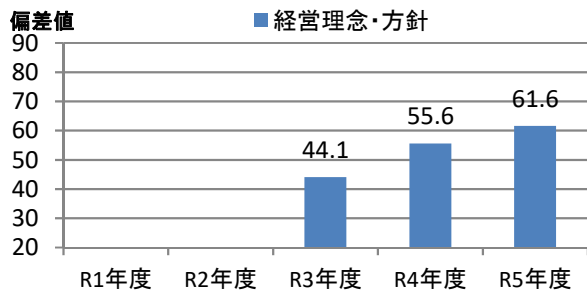
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

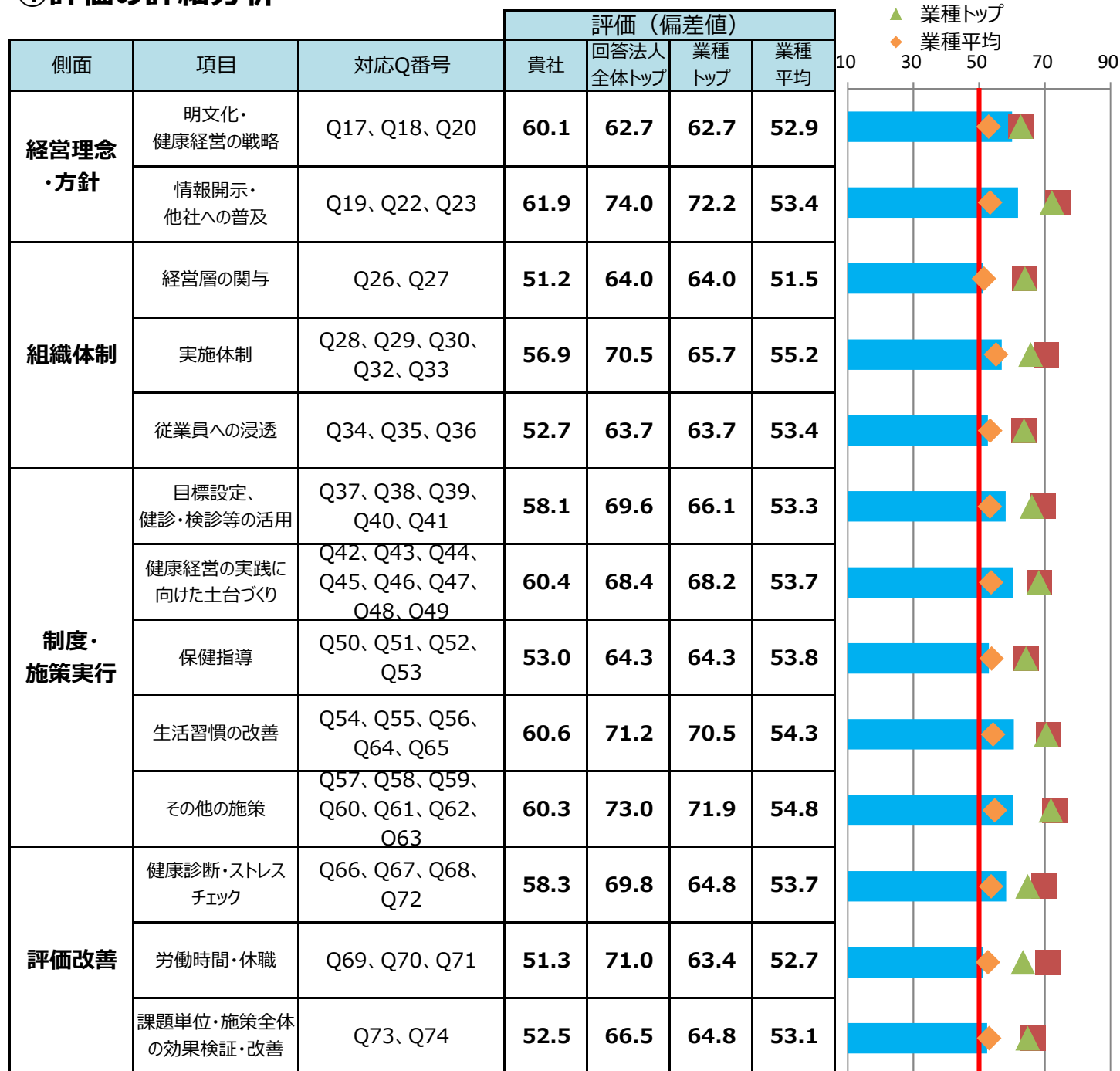
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1751~1800位	1051~1100位	801~850位
総合評価	-	-	48.3(-)	54.8(↑6.5)	58.2(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の健康に対する意識が低いことや生活習慣の乱れにより健康状態が悪化すると、休業したり、健康問題を抱えながら仕事を行うといった状態を引き起こす。そのためプレゼンティーズムの原因となる生活習慣の乱れ、ストレスの蓄積といったセルフケアの意識を高め、ヘルスリテラシーを向上させることで生産性の低下を防止することが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとりの健康意識を向上させ、生活習慣病やメンタルヘルスの施策を実践することにより、自立した社員を育成することでパフォーマンスの低下を防ぐ。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員のワークエンゲージメントを下げている要因がないかを把握し、従業員のワークエンゲージメントを高めることで一人ひとりのパフォーマンスを最大限にさせ、従業員が前向きに業務に取り組む姿勢を構築することが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員がやりがいや働き甲斐を感じ、意欲を高め、主体的かつ意欲的に業務に取り組むことができる職場環境を実現することで従業員のワークエンゲージメントを高める。</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	<a href="https://kasei.canon/ja/csr/safety-health.html">https://kasei.canon/ja/csr/safety-health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://kasei.canon/ja/csr/safety-health.html">https://kasei.canon/ja/csr/safety-health.html</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://kasei.canon/ja/csr/safety-health.html">https://kasei.canon/ja/csr/safety-health.html</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://kasei.canon/ja/csr/safety-health.html">https://kasei.canon/ja/csr/safety-health.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	64	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	23.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	アプリを用いてイベントを実施。社内でチームを作り対抗戦にて歩数を競う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	23.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂にて健康経営メニューやヘルシーメニューのイベントを通年実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(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	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	アプリを用いてイベントを実施。社内でチームを作り対抗戦にて歩数を競う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	23.2	%

■ 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	57.4	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の平均年齢が上がっていることやコロナ禍を経験したことにより肥満率が年々上昇している。2022年では32.7%となっており、改善が必要である。
	施策実施結果	アプリを通して体重記録や生活行動目標設定を行うことで、体重の減少を目指したところ、参加者の34.5%が体重減少に転じた。
効果検証結果	現時点で全社的な肥満率の解消にはつながっていないが、参加者からは「体重を記録するだけで、体重が減った」や「ミッション形式になっているためクリアが楽しみ」などとの声が聞かれた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	法定外労働時間（40時間超）の年間延べ発生人数は2020年 511人→2021年 353人と多く、ワークライフバランスの強化を図ることで生産性の向上へ繋げる必要がある。
	施策実施結果	7月～9月末までのワークライフバランス月間（就業時間を30分前倒し）の実施 毎週水曜日をノー残業デーに設定 7月～9月末までは水曜日の他、金曜日を「帰るの日」と設定しノー残業の推進を強化した
効果検証結果	平均月間総労働時間の減少は2021年から2022年ではみられなかったが、法定外労働時間（40時間超）の年間延べ発生人数は2021年の353人→161人へ減少した。今回の取り組みは残業時間が長くなっている社員に対して効果があったと考えられる。	

※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：パナソニック インダストリー株式会社

英文名：Panasonic Industry Co.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

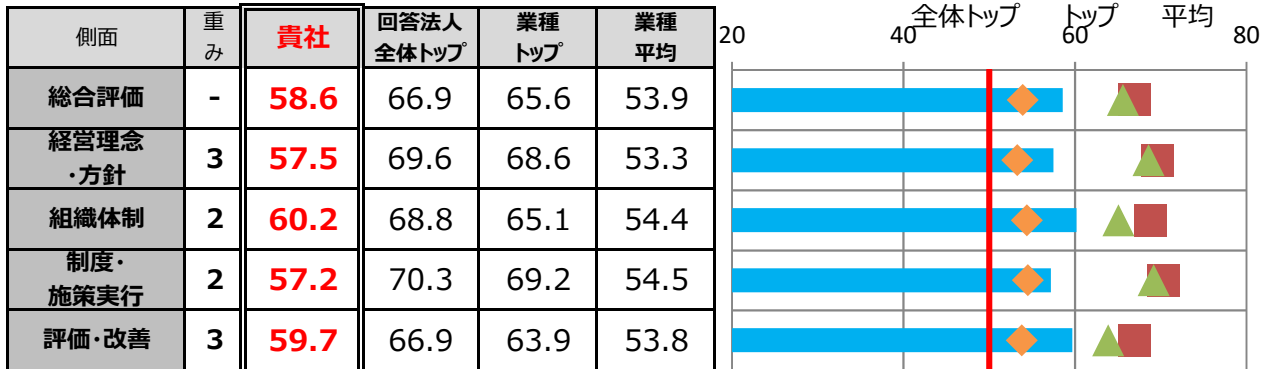
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520 社中**

■総合評価： **58.6** ↑1.0 (前回偏差値 57.6)

※「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



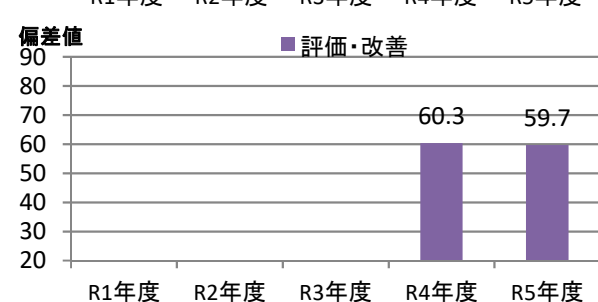
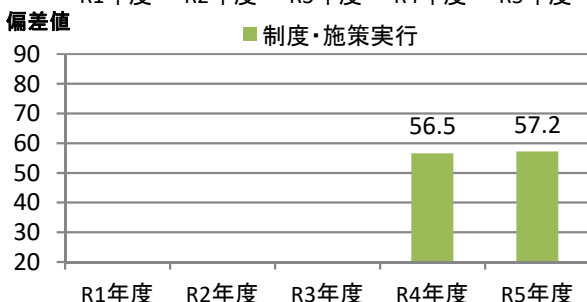
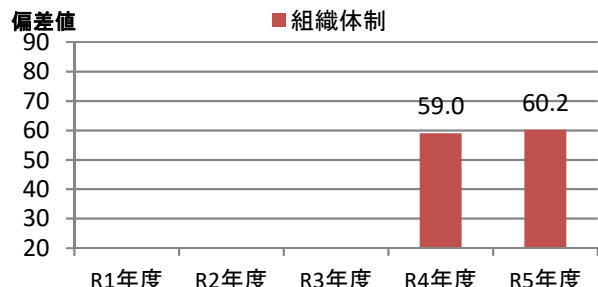
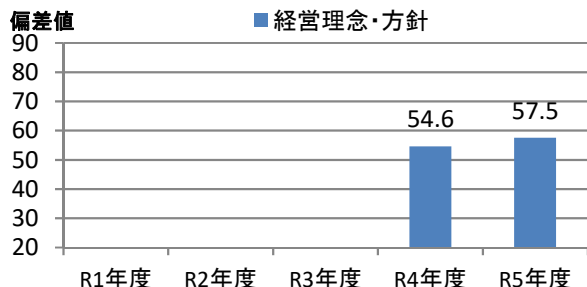
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

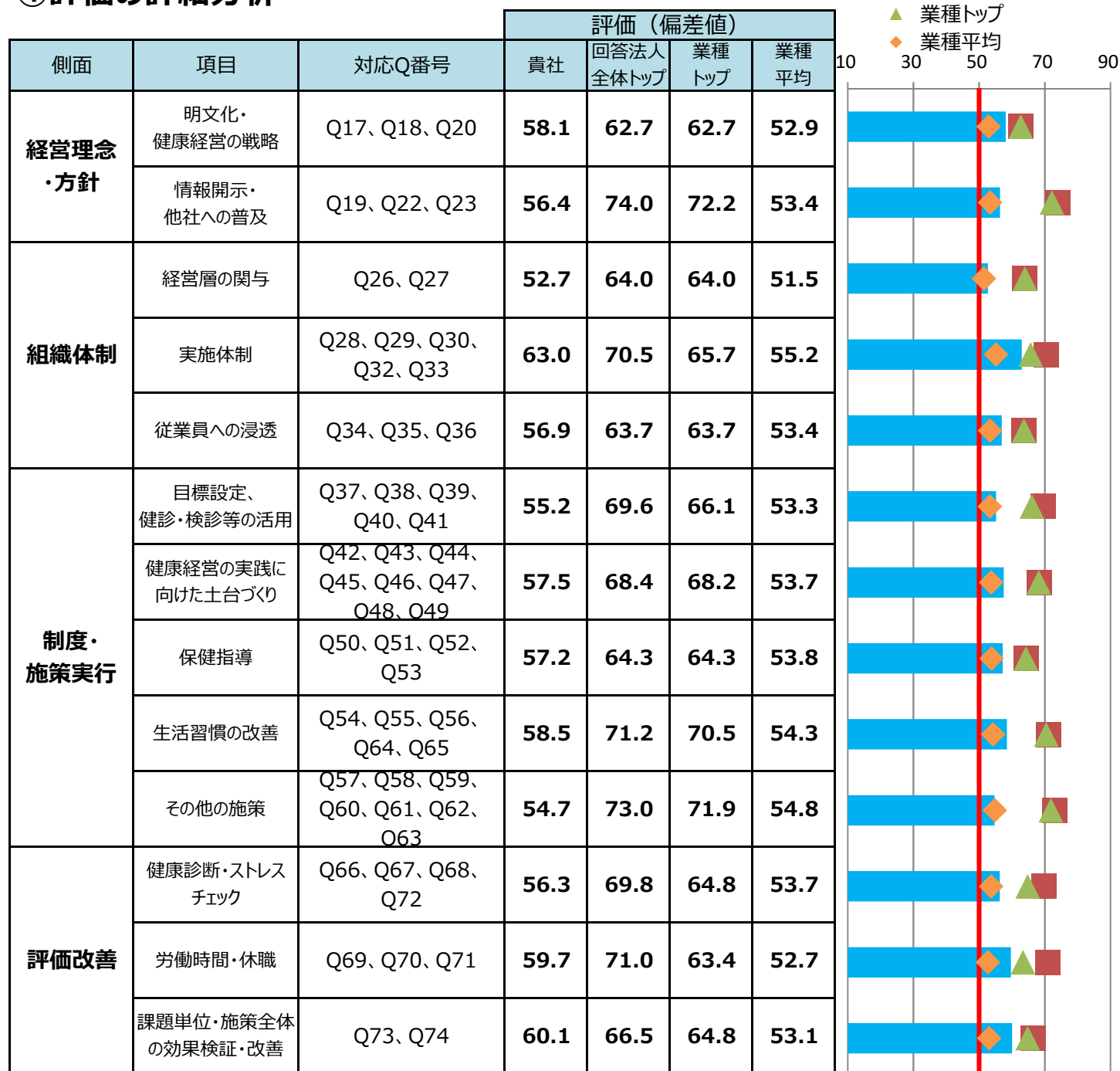
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	751~800位	751~800位
総合評価	-	-	-	57.6(-)	58.6(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員自らが適正生活習慣（特に運動・食事）を実践し、心身の健康に取り組むことで実力を発揮し、パフォーマンス向上できる職場環境づくりを行うことが課題
	健康経営の実施により期待する効果	定期健診の間診で全従業員確認のパフォーマンス度（自己評価10点満点）について、2021年はパナソニックグループの平均以下（2022年6.48）となっていた点数を2028年には最上位を目指し、高齢になっても目標を持ち、安心して働き続けられる環境とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 最も大切な資産は「人（従業員）」であることを認識し、経営幹部や職場責任者が率先して、安全衛生推進計画の策定・推進に積極的に関わり、働きやすい職場づくりと災害が発生しない環境にすることが課題
	健康経営の実施により期待する効果	事業場毎の年間安全衛生推進計画に積極的にかかわり、働きやすい職場づくりと災害防止への取り組みに投資することで、健康づくりに取り組みやすく、災害発生のない、コミュニケーションの良い職場づくりを実現することによって、社会から選ばれる企業となる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/industry/csr/health.html">https://www.panasonic.com/jp/industry/csr/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/industry/csr/health.html">https://www.panasonic.com/jp/industry/csr/health.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/industry/csr/health.html">https://www.panasonic.com/jp/industry/csr/health.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	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	48.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司と部下や従業員同士での仕事へのチャレンジ・相談などのコミュニケーションを図る機会を設定して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	食堂でヘルシーメニューを提供。食卓POPやサインージで適正な食習慣への情報を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(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	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを開催し、全従業員に参加を促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	43.9	%
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	54.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断問診結果から、適正生活習慣の定着状況を確認。食事50.3%・運動32.2%・睡眠64.8%・飲酒92.3%・禁煙76.5%。現在の健康状態にかかわらず自発的に健康づくりに取り組む従業員増加を課題とした。食事と運動の実践者が特に低いため重点実施項目に取り上げた。
	効果検証結果	適正生活習慣3項目を実践する従業員比率が2020年74%→2021年74%→2022年74.6%に増加した。また、従業員の平均歩行数が2020年6063.9歩→2021年6167.1歩→2022年6322歩と3年前より259歩増加した。さらに全社員が啓発イベントに参加できる仕組みと運動定着のため、職場毎に参加できる職場体操コンテストを実施し職場全体で運動する習慣づくりに取り組む計画を策定している。
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	定期健康診断問診結果を基に健康保険組合が算出した5項目（肥満、血圧、肝機能、脂質、血糖）の生活習慣病リスク評価では、パナソニックグループと比較しても脂質以外の項目が高い現状であることが確認でき、特に肥満傾向者が約3割である。肥満は生活習慣病予備軍であると共に、腰痛発症の予備軍であるため肥満対策を重点課題として取り上げた。
	効果検証結果	特定保健指導を実施し実施率43.3%であった。上記のオンラインセミナー実施のうち2回を運動実践テーマとして実施し949名参加した。歩数自覚者は64.8%（昨年比13.1%UP）であった。
	効果検証結果	特定保健指導の初回実施者は71.6%であり、運動実施者は26.4%（昨年比3.5%UP）、塩分注意者は36.4%（昨年比1.2%UP）となった。しかし、全社の肥満陽性率は28.9%（昨年比+0.3%）と増加した。現在、環境から取り組む健康づくりとして食堂、売店等連携し、生活習慣改善支援に取り組む計画を策定している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：上田日本無線株式会社

英文名：Ueda Japan Radio Co.,LTD

■加入保険者：日本無線健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

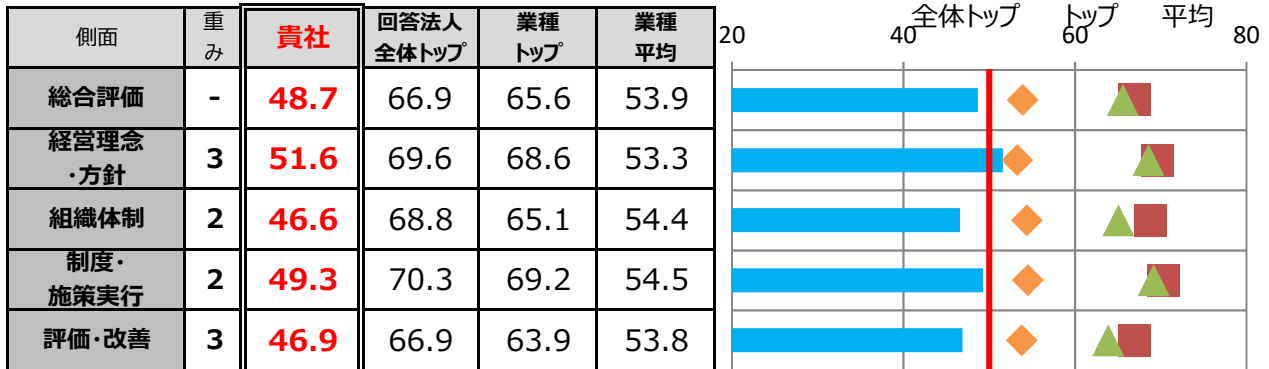
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.7** ↑2.9 (前回偏差値 45.8)

※「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



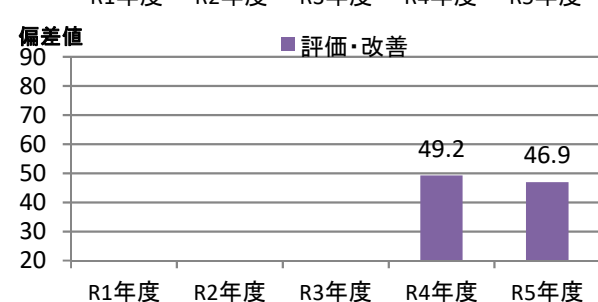
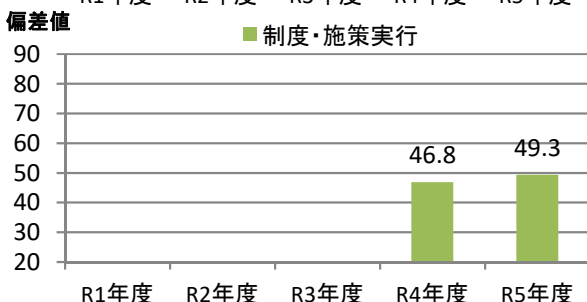
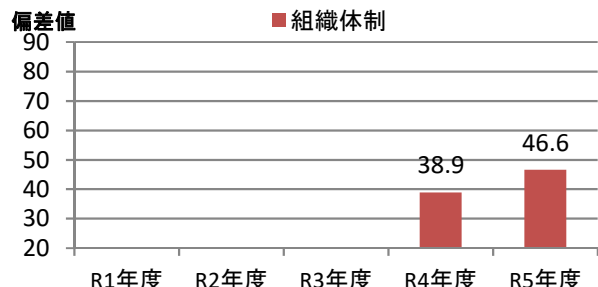
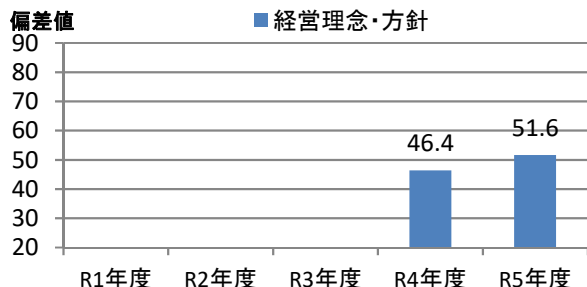
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

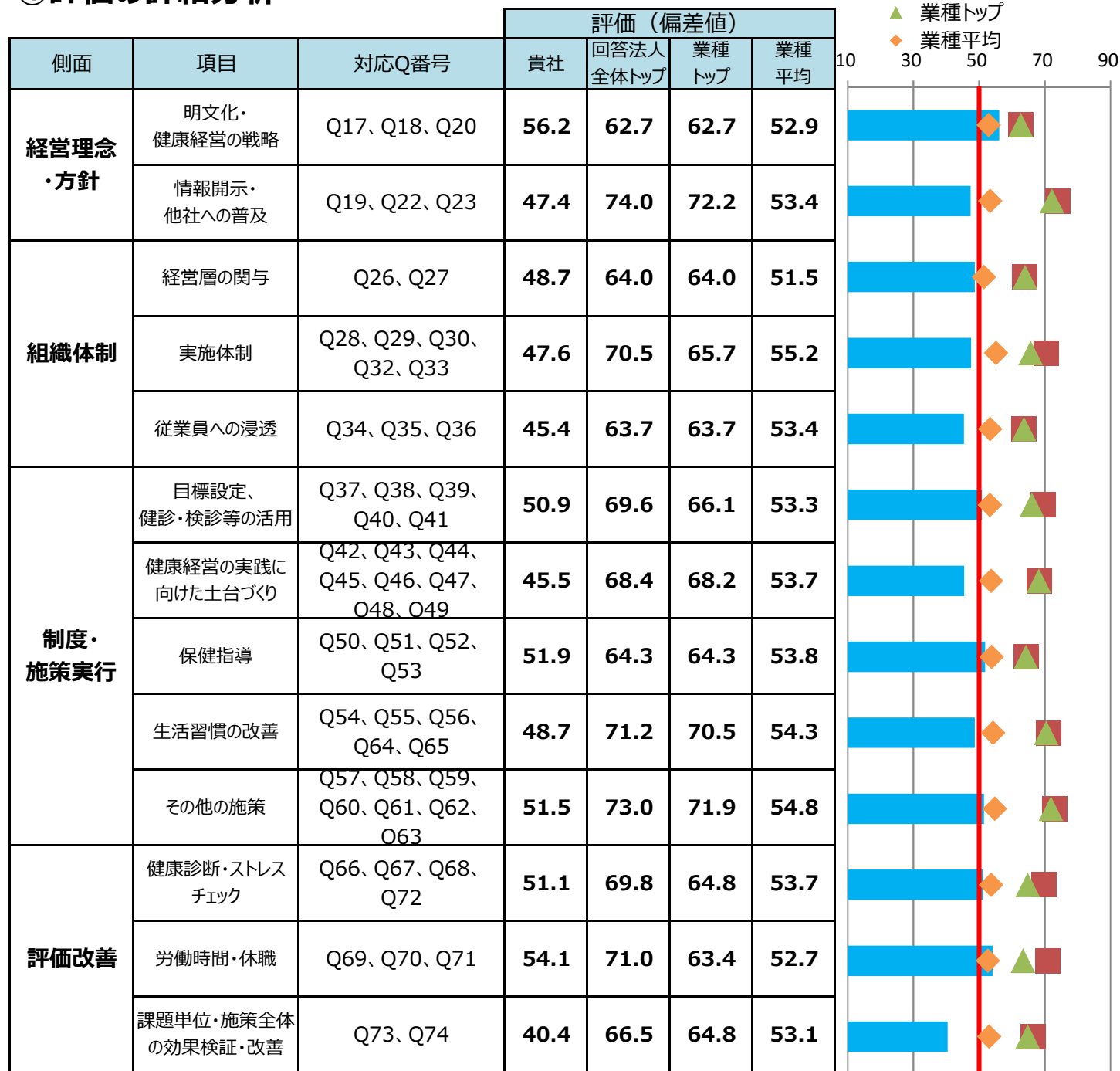
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2151~2200位	1951~2000位
総合評価	-	-	-	45.8(-)	48.7(↑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 高い完成度の製品を製造するため、微細な作業や体力のいる業務に従事する従業員は品質維持のため欠かせない存在だが、繰り返し作業によって無自覚のうちに体に負担が蓄積することも少なくない。集中力の低下や、疲労の蓄積が製品の品質に影響してしまう。
	健康経営の実施により期待する効果	全従業員が心身の負担なく本来の力を発揮し、製品の品質維持・向上、通常業務の円滑な運営が継続できること。
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 人員構成上、若手社員、中堅社員が少ない状況となっていたため、技術継承が上手くできていないことが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	従業員が長く働きたいと思える職場環境を構築することで、若手社員、中途採用者の3年後の定着率について85%以上となっていること。

※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	<a href="https://www.ujrc.co.jp/outline/profile.php">https://www.ujrc.co.jp/outline/profile.php</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>24</b>	回	<b>2</b>	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>13.0</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健保組合、共済会が協賛し参加者に参加賞を配布、また上位のチーム、個人				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>25.0</b>	%

■ 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	社員食堂にて週2回のヘルシーメニューの提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>49.3</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>9.0</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	7月に全社員対象に共済会主催の球技大会を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>37.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>20.0</b>	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザや新型コロナウイルスの感染拡大防止と従業員の健康維持
	施策実施結果	ワクチン接種休暇を新設しワクチンを有給扱いで接種可能とした。食堂利用時の対面使用を禁止し、食堂利用可能時間を各グループ毎にずらすことで飛沫感染拡大防止効果。執務室のドアの解放を実施。
	効果検証結果	ワクチン接種率が向上し、職場での感染拡大・クラスター防止につながった。感染リスク低減施策の実施により感染拡大防止につながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	スムーズな職場復帰方法の確立
	施策実施結果	〈施策実施〉地区のリワーク支援プログラムを利用 〈結果〉リハビリり入社等で会社に慣れてもらいながら職場復帰ができた
	効果検証結果	〈検証結果〉リワーク支援プログラムの利用、産業医、職場、保健師との連携を密にとることでスムーズな職場復帰につながるようになった

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東北エプソン株式会社

英文名：TOHOKU EPSON CORPORATION

■加入保険者：エプソン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

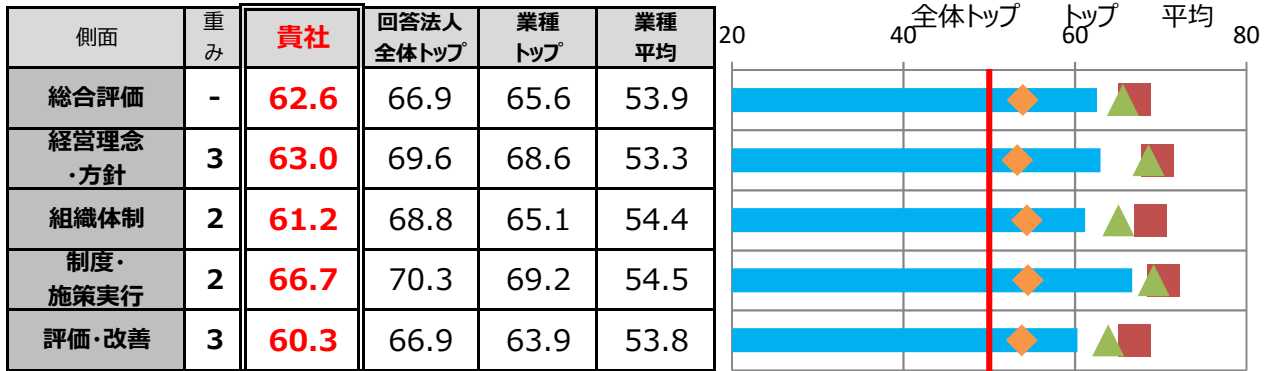
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↑0.1 (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



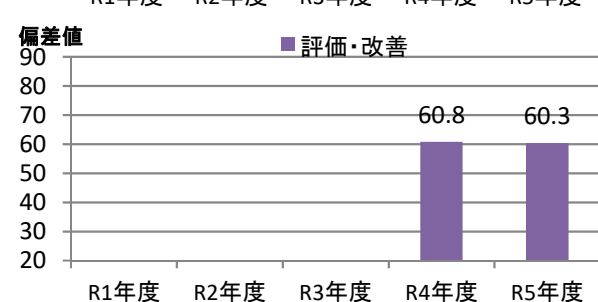
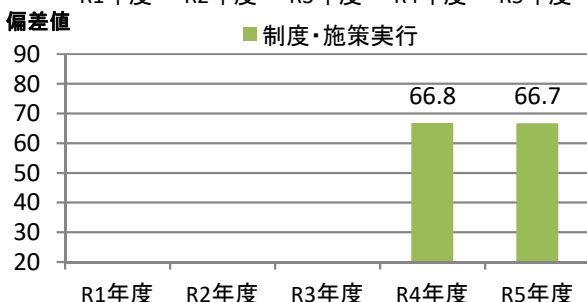
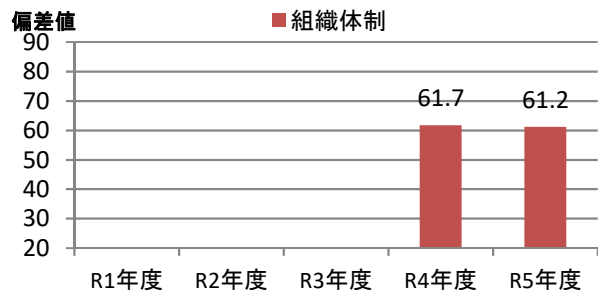
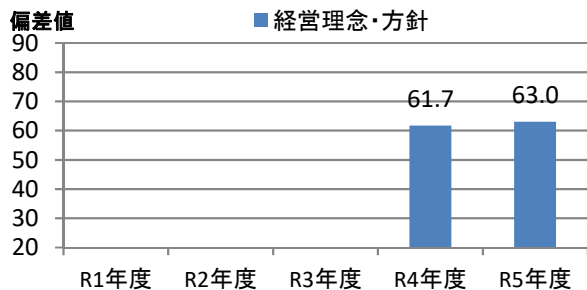
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

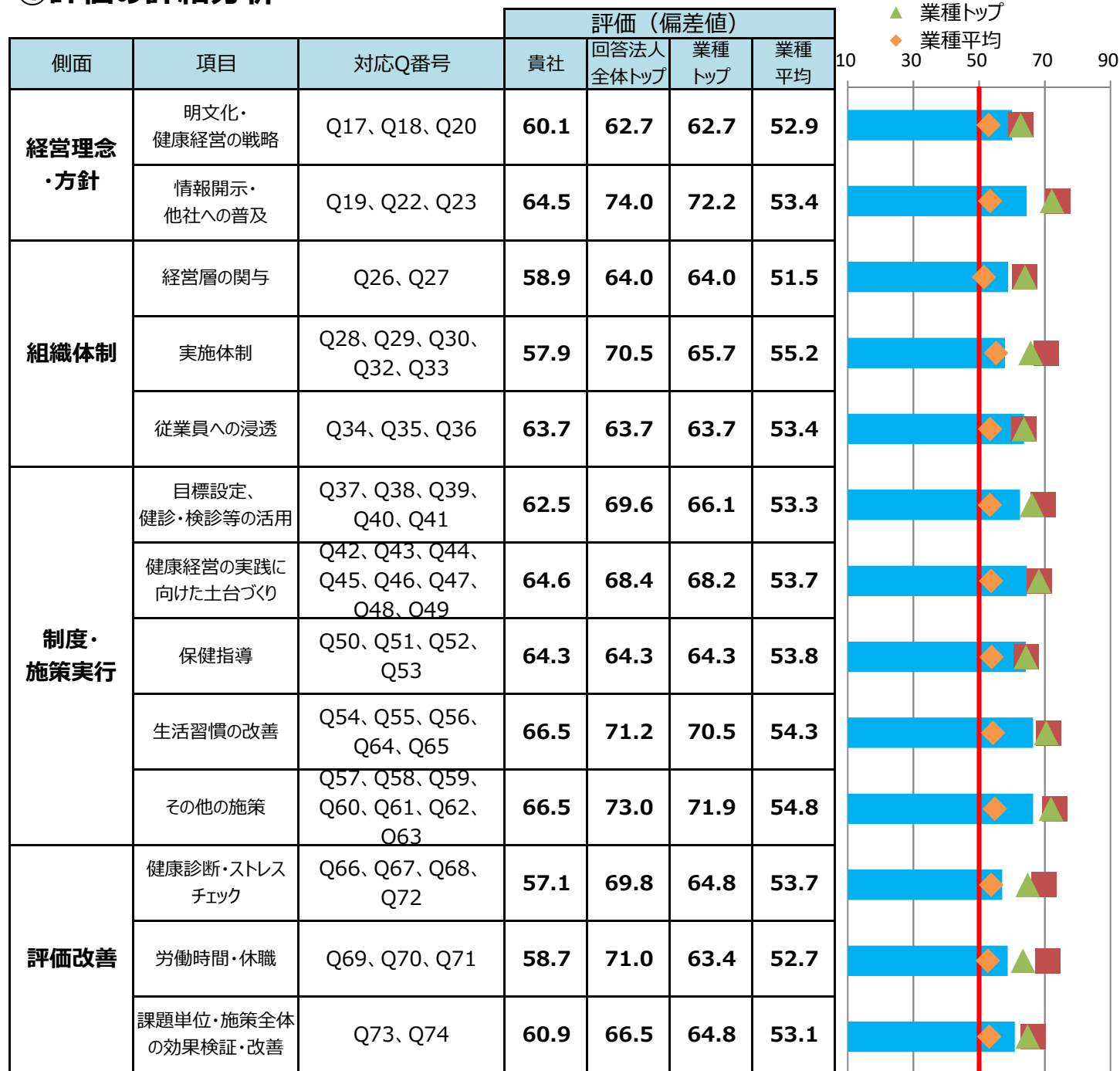
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	251~300位
総合評価	-	-	-	62.5(-)	62.6(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「安全・健康、コンプライアンスは業績に優先する」の会社基本方針のもと、自由闊達で風通しの良い正直なコミュニケーションにより「関係の質」の改善に向けて活動を進めているが、ストレスチェックでは総合健康リスクが高く、ワークエンゲージメントが低いことからコミュニケーションに課題がある。特に、上司・同僚の支援を高めるために欠かせないコミュニケーション向上の実現が、組織を活性化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	自由闊達で風通しのよいコミュニケーション環境づくりをさらに進め、経営者、管理監督者と社員が一体となり、活性化したいいきいきと働きやすい職場を目指したい。さらに部門の垣根を越えて他職場の好事例を共有する事で組織のグッドサイクルを回し会社全体の組織風土課題の解決に取組み醸成する。その結果PDCAサイクルを強化し2025年度までに健康リスク120以上職場をゼロとエンゲージメントスコア50以上を目指したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/tohokuepson/sustainability/#h2_03">https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/tohokuepson/sustainability/#h2_03</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/tohokuepson/sustainability/img/Action2025_2022.pdf">https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/tohokuepson/sustainability/img/Action2025_2022.pdf</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/tohokuepson/sustainability/img/Action2025_2022.pdf">https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/tohokuepson/sustainability/img/Action2025_2022.pdf</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/tohokuepson/sustainability/img/Action2025_2022.pdf">https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/tohokuepson/sustainability/img/Action2025_2022.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	52	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	各職場独自のTHP活動を展開し、健康講演会、感謝メッセージを伝え合う、ウォーキングイベント等を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	7種のヘルスアップメニューを通年提供（野菜、減塩、大豆、お酢、メタボ、スマートランチ、低カロリー）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員対象で職場対抗ウォーキングイベント「健康WALKプラス10」を6回開催（4/1-10/31）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	30.3	%
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	65.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.0	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	大型製品組立の現場にて重量物を持ち運ぶ作業が多く、従事者は体力のある男性に限定されていた。その結果、特定の人に作業が集中し腰痛等の健康障害や労災の発生が危ぶまれていた。さらに今後の労働力確保の観点からも、作業が身体に与える影響・問題点を定量化し改善する事で特定の人に業務が限定されず誰でも働きやすい職場環境作りが必要であった。この為にエルゴノミクスに基づく作業姿勢分析システムを用いて作業を見直した。
	施策実施結果	重量物作業の分析結果により、重量物アシスト装置（からくり台車）の開発を会社独自で行った。大型製品組立の職場内で展開する事で人的負荷を低減し性別や年齢に関わらず働ける作業環境を整え、生産性も向上した。
効果検証結果	アシスト装置を用いる事で、手作業の重量物（35kg）運搬・装置搭載作業を撤廃した。エルゴノミクス数値も6295から3165に半減した。男性二人での作業は性別や年齢に関係なく一人で出来るようになり皆が協力し合える様になった。さらに社内に展開し作業の見直しをした。その結果職場の一体感が増し組織風土の改善に役立った。作業時間は十分の一に短縮、生産性が大幅に改善し疲労度の軽減・腰痛の予防にも繋がった。	
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	ストレスチェックでは総合健康リスクの改善が見られたが、高リスク職場では仕事の量的負担が多く同僚・上司支援が少ない傾向があった。要因として同僚間のコミュニケーション不足、上司と気軽に話ができない風土にあると考えられ、社員の交流を促進する必要がある。同時に上司に自分の困りごと等を気軽に相談できるアプリ（Heart weather）を開発し、製造現場に不在時でも上司支援を受けられる体制を目指した。
	施策実施結果	健康づくり活動として、お互いの存在を認めて尊重することを目的とした各職場懇談会実施率84%、他職場見学会の実施率47%と各々の職場で実施した。加えてアプリを50%の職場で活用して上司支援向上を図った。
効果検証結果	懇談会を通じて仕事以外の話からお互いを知り、話しやすい関係の質を構築すると共に同僚支援の意識向上に繋がった。アプリ活用で上司による早期対応が可能となり、心理的安全性の高い働きやすい職場風土の醸成に努めた。また、業務上接点のない職場との交流を通じて部門の垣根を変えたコミュニケーションへと発展させた。以上より会社全体組織風土調査ワークエンゲージメントスコア22年45.0、23年47.1へと改善できた。	

※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：SWS東日本株式会社

英文名：SWS East Japan,Ltd

■加入保険者：電線工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

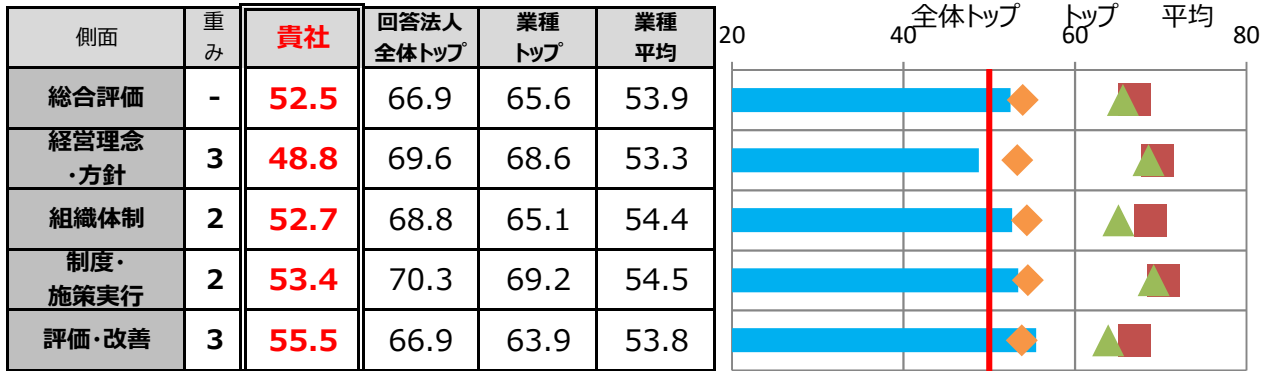
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価：**52.5** ↑6.4 (前回偏差値 46.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



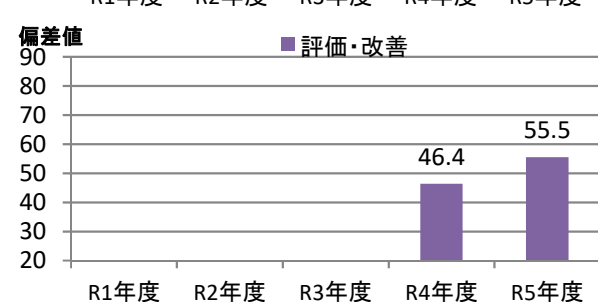
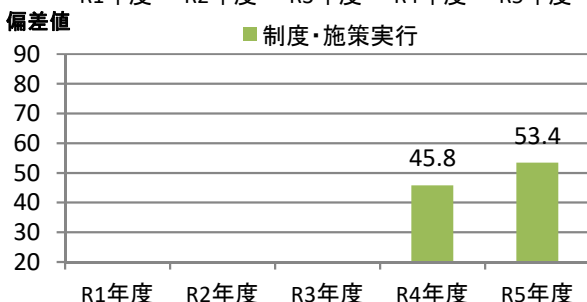
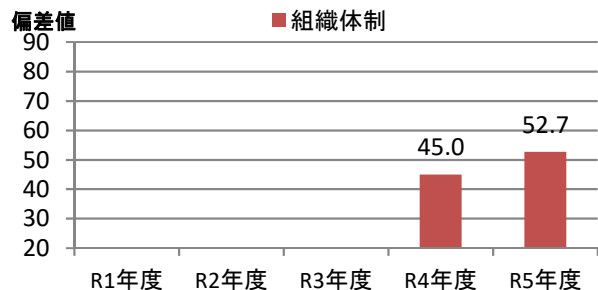
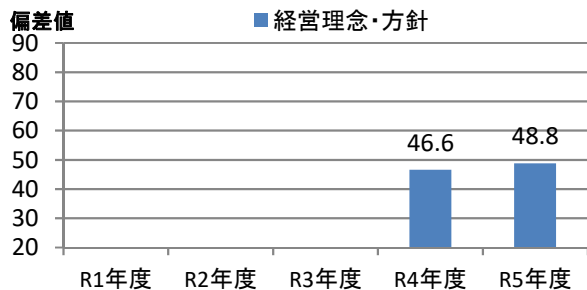
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

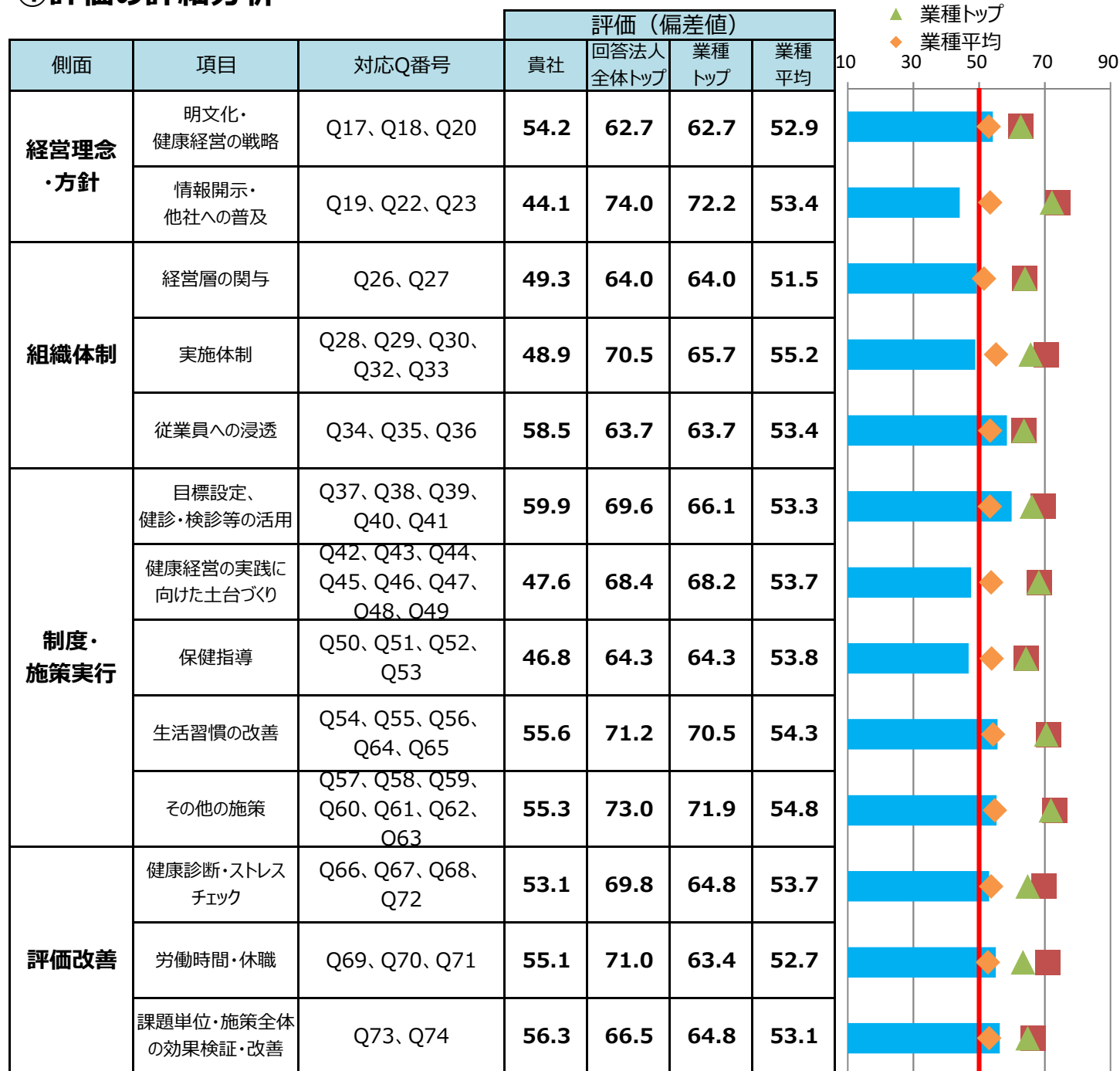
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2151~2200位	1451~1500位
総合評価	-	-	-	46.1(-)	52.5(↑6.4)
【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>その他</p> <p>当社では、「人財」である従業員一人ひとりの健康は、本人とその家族の幸福な生活と活気ある職場の源としている。世界で一番働きがいのある、活力ある会社とするためには、健康によって裏打ちされた従業員のパフォーマンス向上と新たな人財の採用・定着を含めた「人財の確保」が経営課題のひとつであると認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の推進によって、従業員一人ひとりが健康意識を高め、心身ともに健康な状態でいきいきと働けるようになることを期待している。具体的な指標として、二次健診受診率85%以上、高ストレス者率12%以下を目指す。</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>当社は少子高齢化が顕著な東北を主な拠点としており、40歳を超える従業員の割合が約74%を占めている。一方で、新卒採用では地元の高卒者が多く採用は年々厳しくなる現状がある。ベテランがより長く健康でいられ、若手が能力を最大限発揮できるような職場の実現には、組織の活性化が経営課題であると認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>円滑なコミュニケーションの推進などによって、誰もが安心して働くことのできる職場の実現を期待する。具体的な指標としてストレスチェックにおける総合健康リスクの低減（2025年度までに100）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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://www.sws-e.co.jp/corporation/health.html">http://www.sws-e.co.jp/corporation/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>12</b>	回	<b>6</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>84.4</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員の健康行動を促進するアプリを導入し、社内でのコミュニケーション機会を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>58.4</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>34.5</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリ内で食生活改善の内容も含めた健康情報を発信し、個人の状態に合わせた飲料クーポンを配布している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>58.4</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>34.5</b>	%

■ 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	社内健康イベント「健康まつり」にて運動機能チェックを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>84.4</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>18.9</b>	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>84.4</b>	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.3	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.6	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断の二次健診と特定保健指導について、受診勧奨は各職場での呼びかけを中心に行ってきたが、職場によって頻度のバラつきがあり特定保健指導の受診率も低迷していた。また保健師による面談において、自身の健康管理よりも仕事の時間を優先する従業員が複数いたことから、セルフケア不足による傷病発生リスク増悪の危険性があり、改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員に向けた保健師による衛生講話の実施と、対象者へ保健師から個別通知を行った。二次健診受診率は80.2%特定保健指導受診率は20.7%であった。
効果検証結果	二次健診受診率はコロナ禍による受診控えで前年より低迷していたが、保健師による個別通知にセルフケアの重要性についての説明文を加えたところ受診率が伸び、80.2%という結果になった。特定保健指導は衛生講話実施と保健師による個別通知を行い、21年度11.9%→22年度20.7%に向上した。今後特定保健指導実施者に対し、実施効果と満足度をアンケート等で確認し実施率向上のための改善につなげていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック開始以降、高ストレス者率が高い状態が続いたことから、19年度から産業保健師を雇用し早期対策に力を入れてきた。高ストレス者率は低減傾向にあるものの、総合健康リスクは高い状態で横ばい傾向にある。総合健康リスクには職場サポートの値が大きく影響しており改善が必要である。
	施策実施結果	高ストレス者を対象にした保健師面談の実施と、モデル職場に対し職場づくり支援を行った。モデル職場の総合健康リスクおよび職場サポートの値は1~10ポイント改善した。
効果検証結果	職場づくり支援として、ストレスチェックの意義についての説明を行った職場、コミュニケーションの重要性についての講話を行った職場があり、それぞれの活動は各職場の部署長が主体となって取り組んだ。総合健康リスクおよび職場サポートで1~10ポイント改善が見られたほか、年度末までにメンタルヘルス不調による1か月以上の休業者発生についてモデル職場では0件であったことを確認した。	

※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：パナソニック オペレーショナルエクセレンス株式会社

英文名：Panasonic Operational Excellence Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

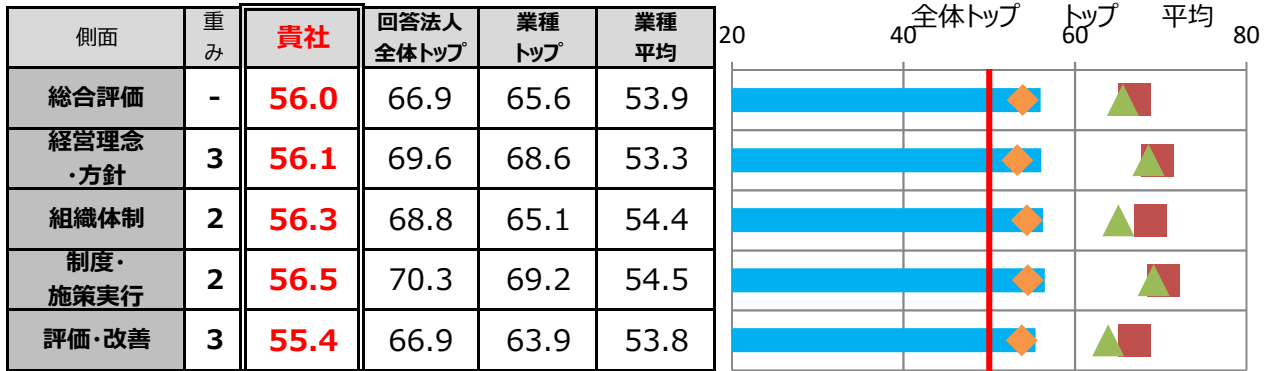
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001～1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.0** ↑0.8 (前回偏差値 55.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



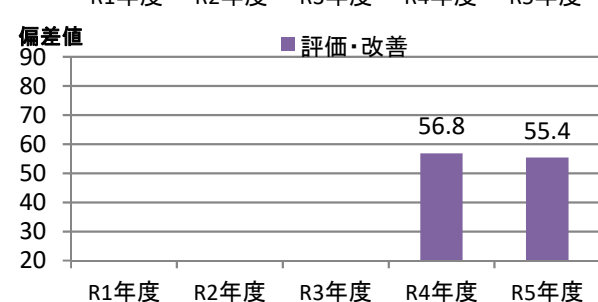
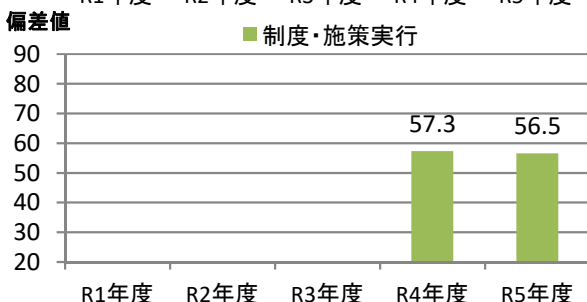
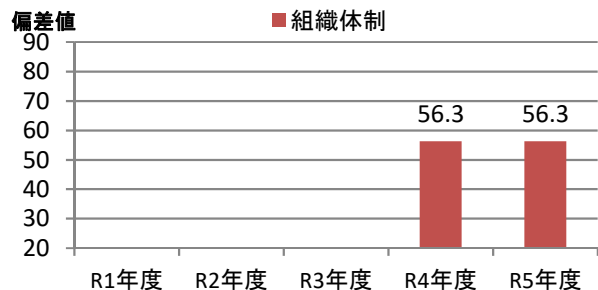
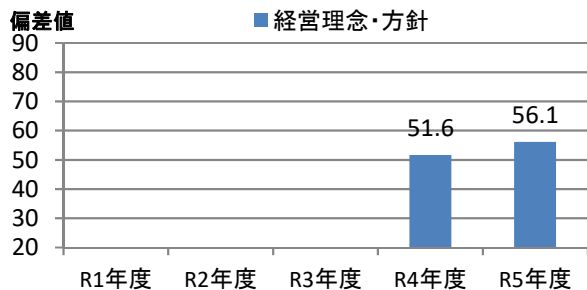
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

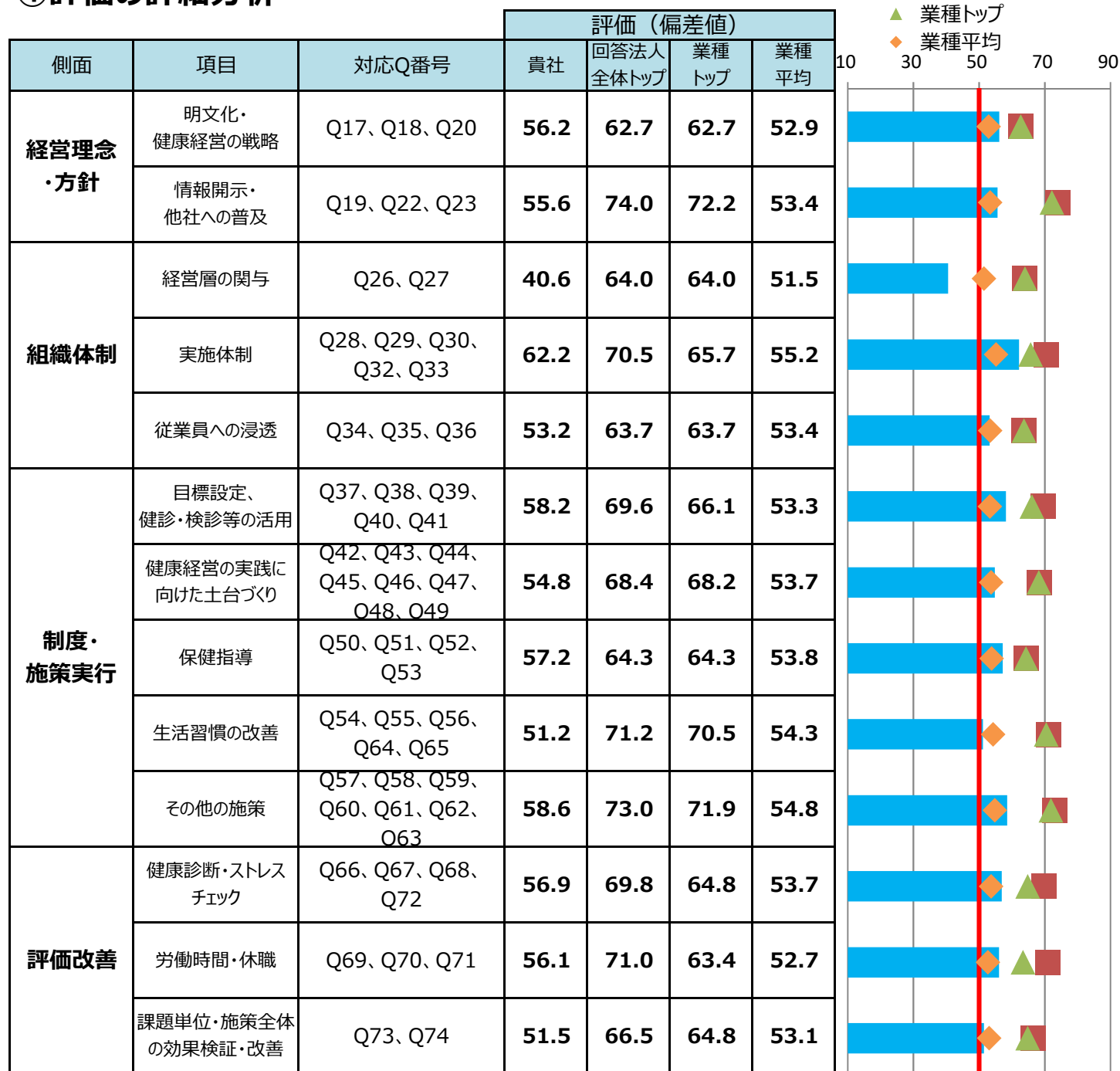
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1001～1050位	1001～1050位
総合評価	-	-	-	55.2(-)	56.0(↑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>開発・製造による物販事業と違い、間接業務のプロサービスによる事業運営を行う当社においては、「人材が全て」の会社であり、一人ひとりの成長が必要不可欠であると考え。高齢化が進む中、ノウハウや技術を持つ社員が健康で長く働いてもらうために、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの低減を目指す。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が持てる力を最大限発揮でき、自由闊達でいきいきと働くことのできる職場を実現する。健康状態と関連する活力・生産性低下を防止し、各自が良好な心身の状態のもと、持続的なパフォーマンス向上を実践できるよう、健康意識の高揚と行動変容を促進する。これにより、多様なメンバーの活躍で高い価値創出に繋がる職場運営の実現を期待する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>お客様のオペレーショナルエクセレンスの実現を目指す当社において、幅広い分野における専門人材が、それぞれ最大限のパフォーマンスを発揮することが重要であると考え。そのためにも各専門分野が有機的に連携し、多様な個性を活かし高い価値創出に繋がる職場運営を目指す。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職場におけるストレスが低減され、ワークエンゲージメントが高まることで、組織が活性化することが期待される。また、組織の活性化に伴い、職場における従業員の定着率の向上も期待される。</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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/pex/sustainability/health.html">https://www.panasonic.com/jp/pex/sustainability/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/pex/sustainability/health.html">https://www.panasonic.com/jp/pex/sustainability/health.html</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/pex/sustainability/health.html">https://www.panasonic.com/jp/pex/sustainability/health.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	在宅勤務が定着する中、部門間交流の深耕を目的にサマーフェスティバルを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ベジチェックによる野菜摂取量の測定を定期健康診断・イベント等で実施し、食生活改善を促した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.3	%

■ 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	1か月間の歩数をアプリに登録し、個人戦、及びチーム戦（メンバーの平均歩数）を競う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	27.1	%
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	55.8	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.0	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	高齢化が進む中、生活習慣病リスク（肥満・肝機能・血糖等）や定期健康診断における有所見者数が年々増加している。しかしながら、運動者食生活等の生活習慣の改善意思をもつ従業員は約半数に留まっており、従業員のヘルスリテラシー向上を図り、自発的な健康行動を促すことが必要。
	効果検証結果	健康経営の理解深耕・健康課題共有・具体施策の立案／実践を目的に労使・健康管理室代表による健康経営推進会議を設置し、健康経営座談会の開催、健康管理室・産業医と連携し全拠点対象のオンラインセミナーを実施。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	多様な個性を活かし、高い価値創出に繋げる職場運営実現のためには、社員のモチベーション向上と、個々人のパフォーマンスを最大限発揮できる職場風土の醸成が必要。
	効果検証結果	従業員意識調査で、「社員エンゲージメント」の肯定回答率は、前年66%→66%で横ばいであったが、「社員を活かす環境」の肯定回答率は前年66%→67%と1%上昇。ストレスチェックにおけるワークエンゲージメント（偏差値、全国平均50）は前年50.8→51.5と0.7P上昇。退職者数については、2021年度→2022年度で横ばい。

※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: キヤンプレジジョン株式会社

英文名:

■加入保険者: キヤン健康保険組合

非上場

■所属業種: 電気機器

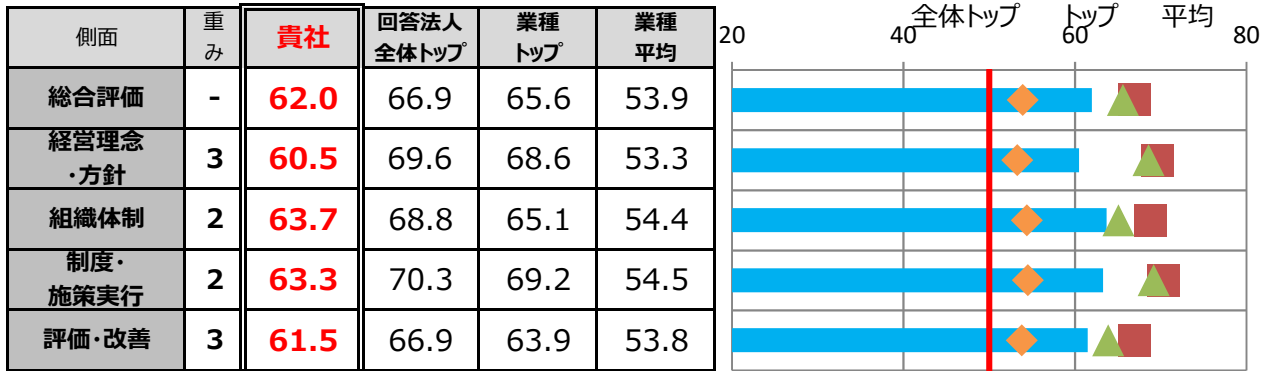
①健康経営度評価結果

■総合順位: **351~400位** / **3520社中**

■総合評価: **62.0** ↑1.3 (前回偏差値 60.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



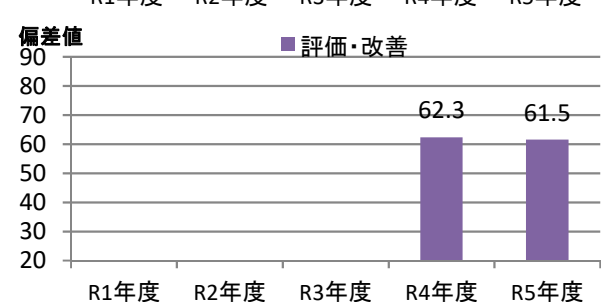
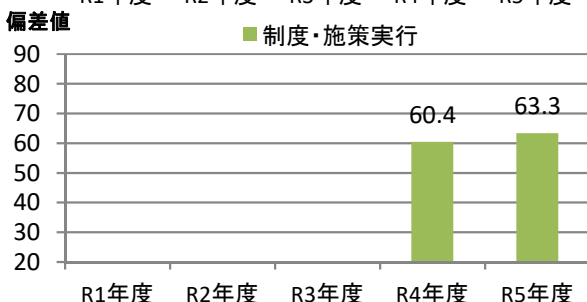
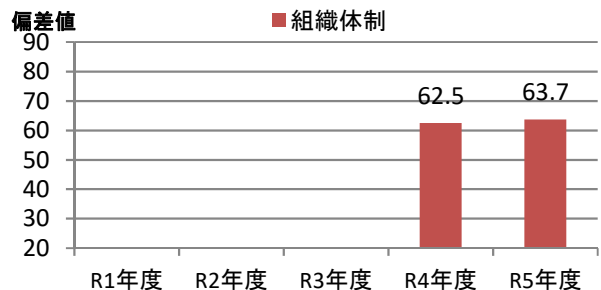
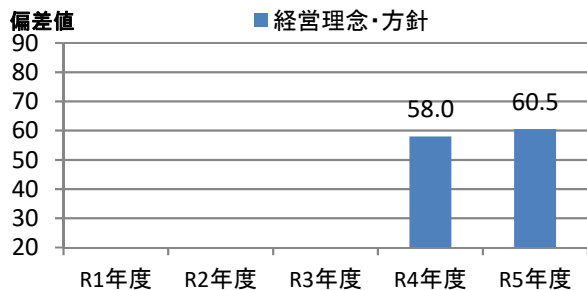
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

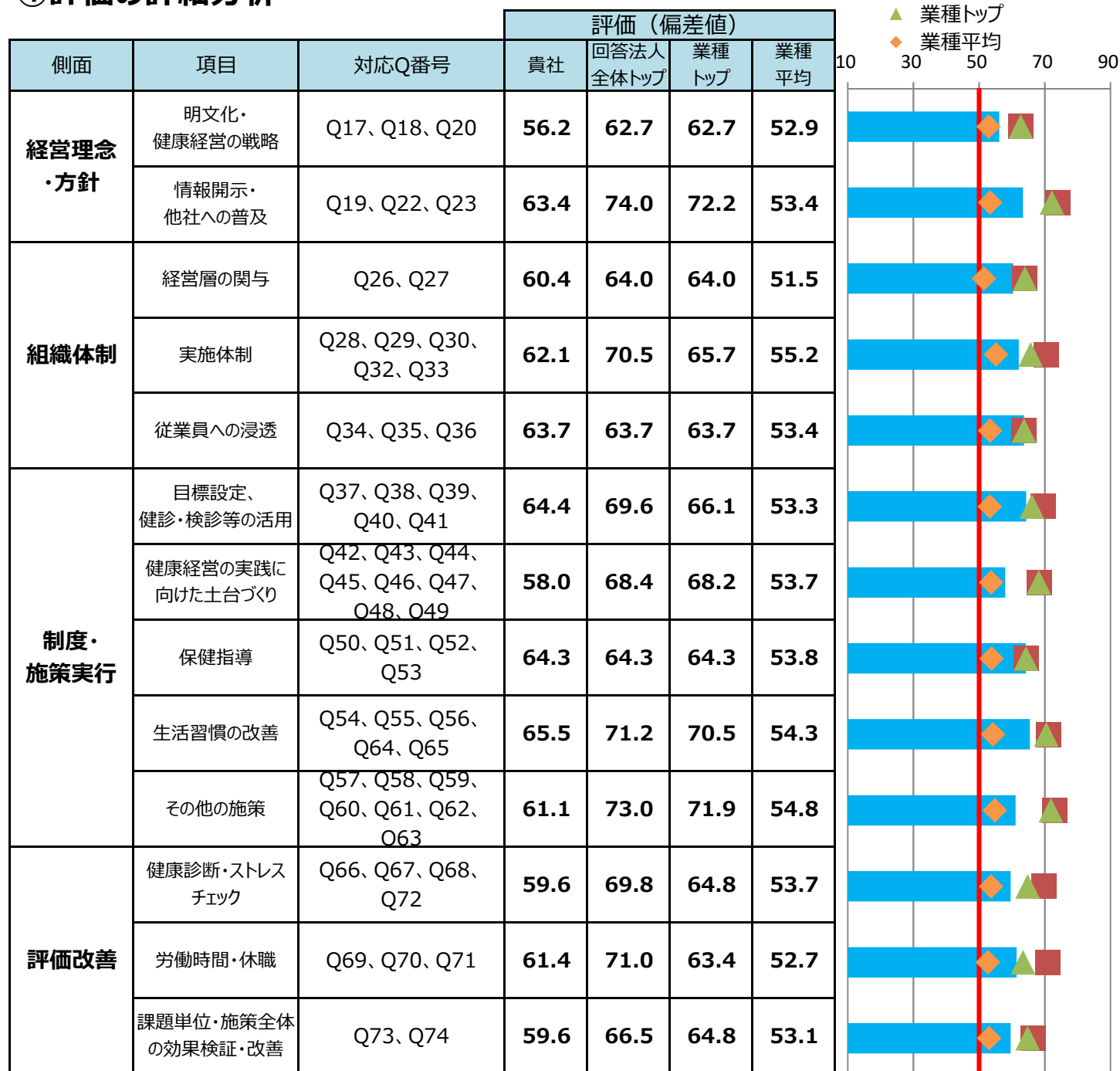
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	451~500位	351~400位
総合評価	-	-	-	60.7(-)	62.0(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規採用が減少し従業員の平均年齢が上昇する中で、健康診断での有所見率が上昇している。交替勤務や単身生活による生活習慣の悪化から血圧ハイリスク者となる方が多い。地域特性もありヘルスリテラシーが低い従業員が多く、若年層から健康ハイリスク者となる方や生活習慣病予備軍となる方も多い。このような健康上の課題によって従業員一人一人のパフォーマンス低下が、生産性低下につながる事が経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康施策を通じ、自身の健康状態を正しく知り、自発的に良い生活習慣へ改善し、継続的に自己管理できる力を養うことで健康になるだけではなく、従業員が最高のパフォーマンスを発揮し生産性が向上することを期待している。現在のハイリスク者だけではなく、予備軍を減らす活動も重点的に行う。具体的な指標としては、2020年健康診断でのハイリスク者率49%であったことから、2024年までに10%減の39%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 感染症の流行や様々な外部環境の変化に加え社内の事業構造や組織構造改革により、様々なイベント中止や職場内でのコミュニケーションが不足している。これにより従業員一人一人が正しい健康知識を習得し生活習慣を修正する機会が減少し、その結果健康ハイリスク者が固定化し個々の問題として捉えられることが多い。現在の健康課題の有無だけではなく長期的に健康的に働き続けることを可能にし組織の活性化を図る必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	「健康月間」「いきいき職場健康づくり活動」の実施により、職場内コミュニケーションの向上や職場の一体感の醸成を図り、組織の活性化を期待する。また「いきいき職場健康づくり活動」は2022年各職場で毎月評価を行い表彰を実施する。具体的な指標としては2024年までに「いきいき職場健康づくり活動」で全職場ポイント取得率60%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	<a href="https://prec.canon/ja/news/pdf/2022/20221011.pdf">https://prec.canon/ja/news/pdf/2022/20221011.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://prec.canon/ja/news/pdf/2022/20221011.pdf">https://prec.canon/ja/news/pdf/2022/20221011.pdf</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://prec.canon/ja/news/pdf/2022/20221011.pdf">https://prec.canon/ja/news/pdf/2022/20221011.pdf</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://prec.canon/ja/news/pdf/2022/20221011.pdf">https://prec.canon/ja/news/pdf/2022/20221011.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	43	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	ミニ縁日と称して簡単な無料ゲームを実施し景品の贈呈や昼食に縁日メニューを提供するイベントを				
(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	34.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	年末年始は暴飲暴食になるため「腹八運動」を実施。職場毎で評価ポイントに応じて職場表彰を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回アプリを使ったウォーキングイベントを開催。歩数だけでなく社内対抗戦や職場全員参加の表彰を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.8	%

■ 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	59.4	%
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	65.5	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.9	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	イベントや職場内のコミュニケーション減少により、健康ハイリスク者の固定化や健康問題が個々の問題として捉えられることが多い。現在の健康課題の有無にかかわらず、全従業員が長期的に健康的に働き続けることを可能にし組織の活性化を図る必要がある。また、健康課題は組織の課題として全従業員・全職場での取り組みが必要である。
	施策実施結果	「健康月間」と「いきいき職場健康づくり活動」の実施で職場での健康施策の展開を図る。また2022年は年間を通して活動評価を実施。ポイント取得率は全職場平均64.5%であった。
効果検証結果	2021年は「健康月間」「いきいき職場健康づくり活動」ともに初年度であり実施について様々な意見があったが、2022年評価基準を設けポイント制にしたことで各職場での積極的な活動展開につながった。各職場で工夫を凝らした活動が行われ、好事例としての周知活動も実施した。2023年の各職場のポイント取得率だけではなく、食事・運動・がん検診・メンタル等項目毎の取り組み状況を分析し2024年の活動につなげる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2015年43%だった喫煙率は、2016年就業時間内・敷地内禁煙を開始し低下してきている。しかし2020年29.4%と全国平均と比べても高い状態である。また職場によっては喫煙率50%の職場もあり禁煙に取り組む風土醸成が課題である。また、禁煙施策に対してネガティブなイメージを持っている喫煙者が多く施策への参加者も固定化している。
	施策実施結果	健康保険組合開催の禁煙プログラムの周知に加え、職場内で喫煙者だけではなく禁煙達成者や非喫煙者とディスカッションできるよう対談動画を配信した。2022年喫煙率21.2%、禁煙プログラム参加者23名。
効果検証結果	これまでの施策展開により喫煙率は2019年32.0%から10%低下した。また、職場単位の活動も強化されている。しかし、禁煙施策についてはネガティブな感情を持つ従業員も多く、施策の参加者は毎年約20名程度であり喫煙率の低下も鈍化してきている。喫煙者向けの禁煙施策だけではなく、がん検診受診や他の健康課題と抱き合わせた施策展開など今までと違うアプローチを検討することが必要である。	

※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：パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社

英文名：Panasonic Automotive Systems Co.,Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

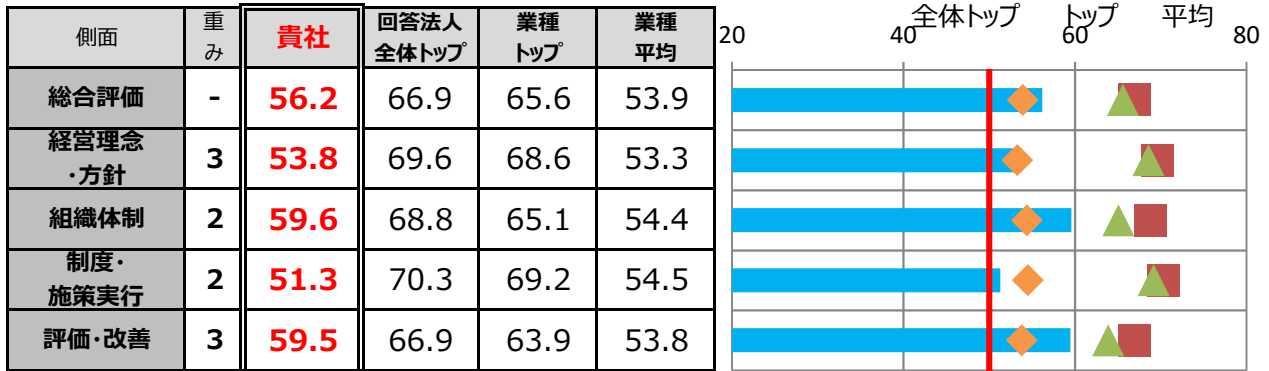
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価：**56.2** ↑6.8 (前回偏差値 49.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



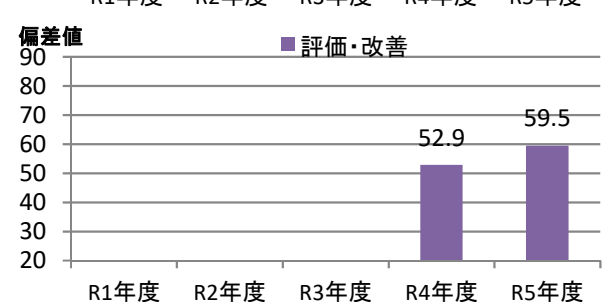
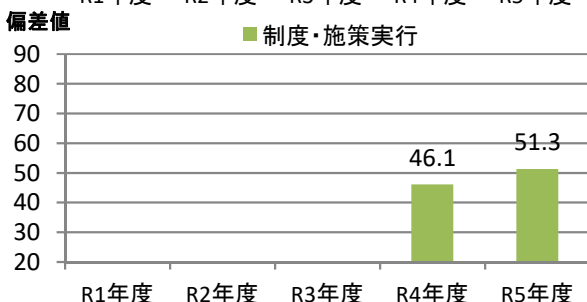
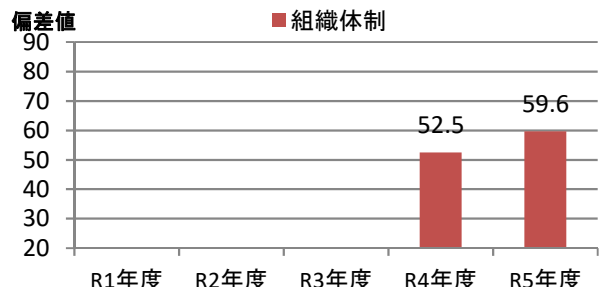
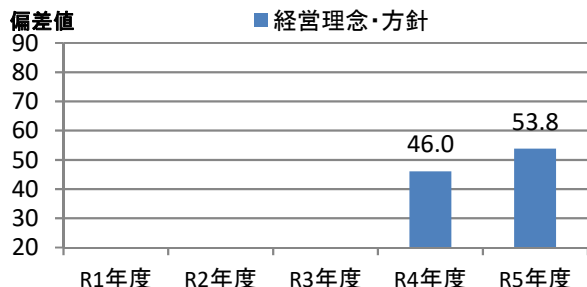
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

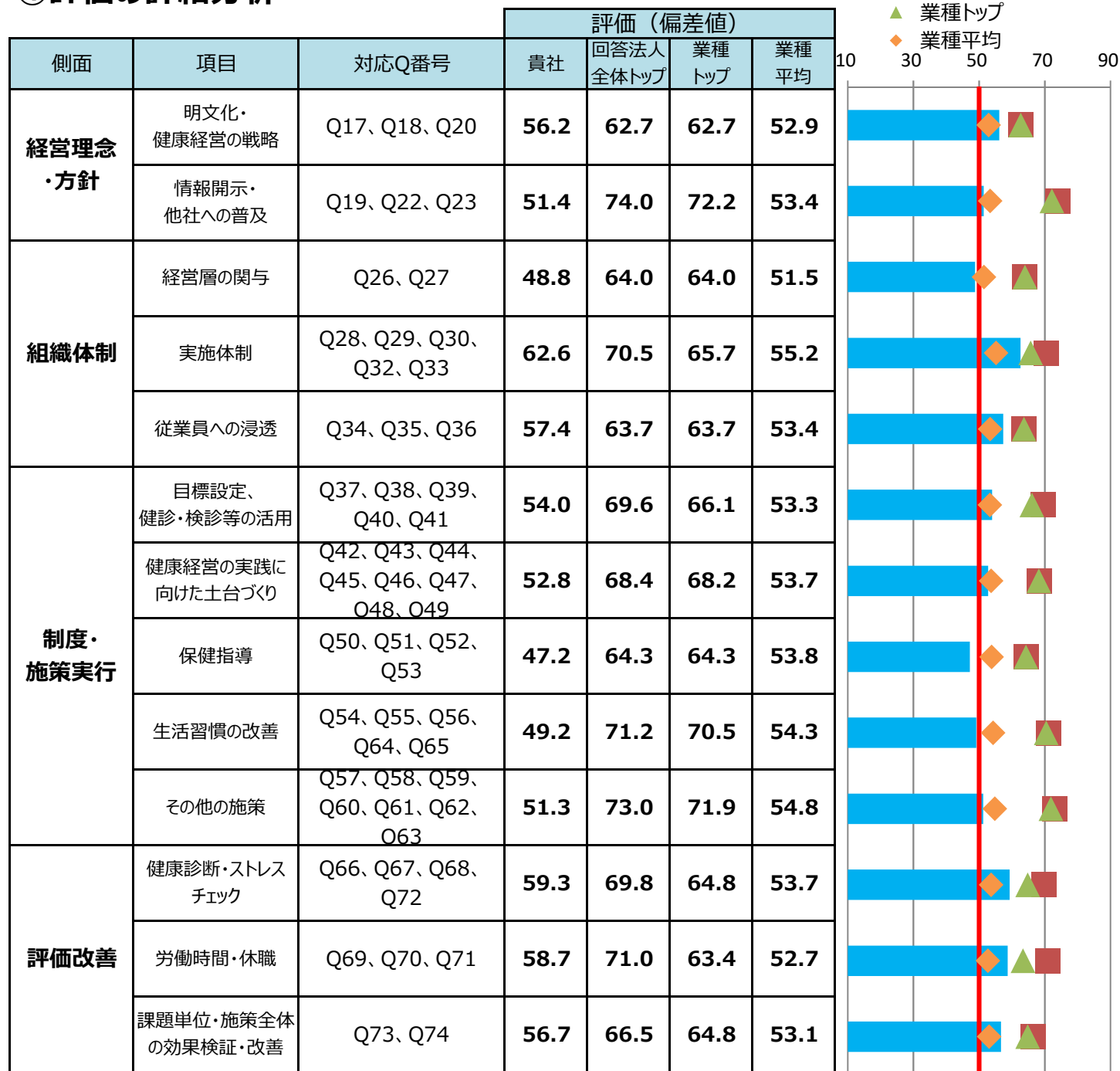
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1751~1800位	1001~1050位
総合評価	-	-	-	49.4(-)	56.2(↑6.8)
【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 従業員のうち50歳以上が51%、40歳以上で79%と高齢化が進み、生産性低下にもつながる生活習慣病リスクの抑制と生き生き働ける職場風土の更なる醸成。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病予備軍の増加を防ぐべく、従業員に対して適正な生活習慣を定着させ、心身ともに生き生きと働き続けられるとともに従業員のパフォーマンス向上を期待。具体的には適正な生活習慣数を4項目以上持つ社員の割合を最終目標50%以上とする。（達成期限2025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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://automotive.panasonic.com/corporate/sustainable/health">https://automotive.panasonic.com/corporate/sustainable/health</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	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	42.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各所属組織単位で職場懇談会や社員旅行の費用として従業員1人あたり年間12,000円支援して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	野菜摂取量測定（ベジチェック）の定期的実施をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	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回の1か月間のウォーキングイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	35.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.3	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	在宅勤務の定着化や従業員の高齢化による生活習慣病予備軍が増加。5つの適正な生活習慣のうち4つ以上が適正という従業員割合は40.4%。また肥満割合は39.4%と高い。（弊社肥満定義：BMI25以上または腹囲男性85cm以上、女性90cm以上）
	施策実施結果	適正な生活習慣施策として、体重管理イベント、ウォーキングイベント、肥満解消オンラインセミナー、肥満予防生活習慣アンケートなどを実施。参加率は最大35%ではあるが、参加者の95%が好評価回答。
	効果検証結果	適正な生活習慣5項目のうち4項目以上選択する従業員の割合は40.4%⇒40.9%、肥満割合は39.4%⇒39.2%わずかに良化。参加者アンケートでは会社側が提供する各施策は好評であり、各従業員の健康づくり活動の習慣化に向けて更なる従業員の参加率の拡大を推進する。
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：東芝産業機器システム株式会社

英文名：Toshiba Industrial Products and Systems Corporation

■加入保険者：東芝健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

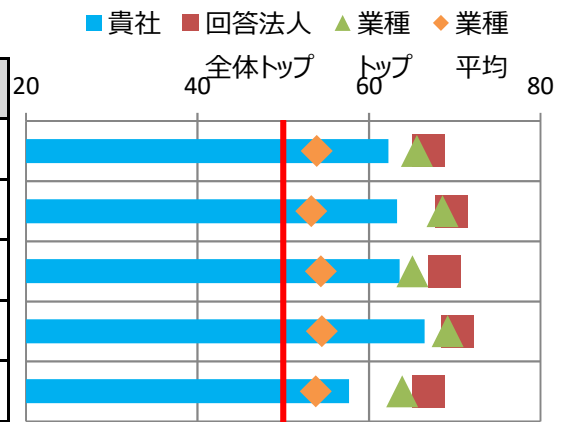
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↑1.5 (前回偏差値 60.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>62.3</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>63.3</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.6</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>66.5</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>57.7</b>	66.9	63.9	53.8



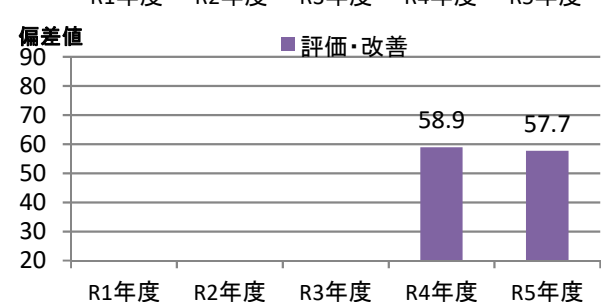
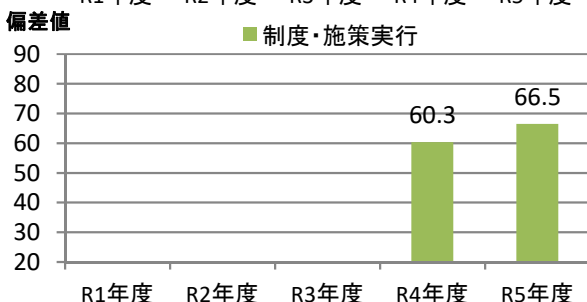
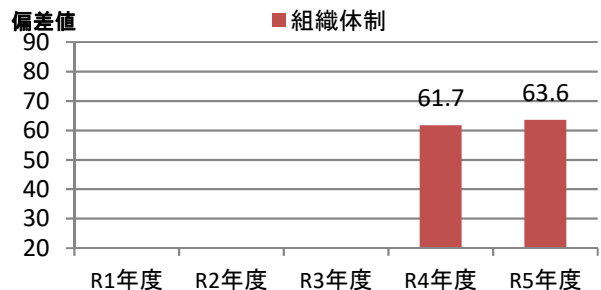
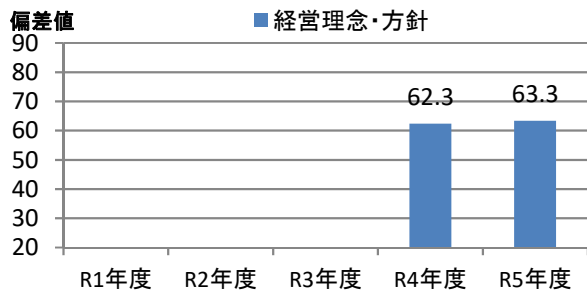
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

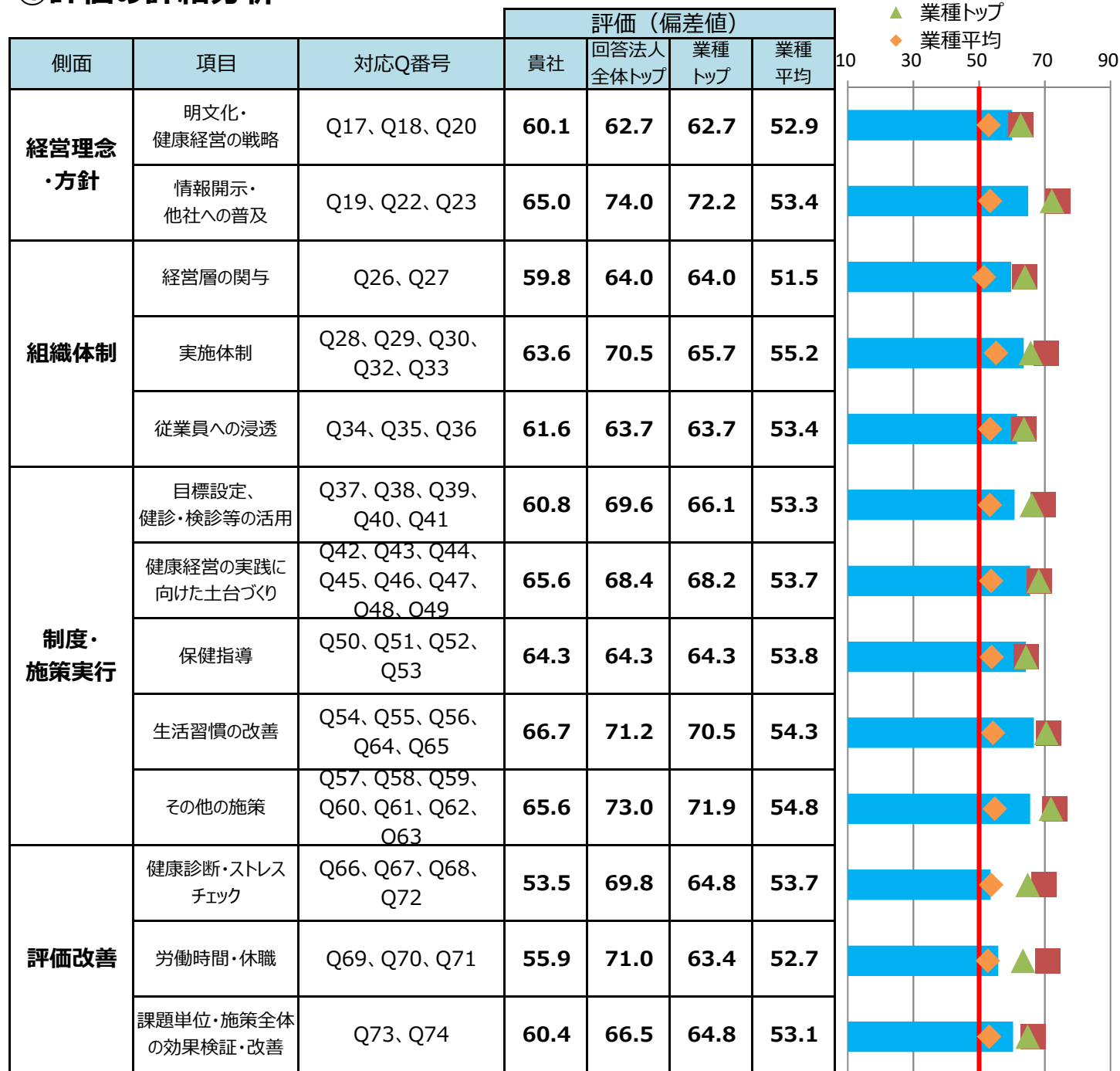
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	451~500位	301~350位
総合評価	-	-	-	60.8(-)	62.3(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 今よりもっと安全・安心で豊かな社会、持続可能な成長と発展に貢献することを目標に、お客様、パートナーとともに歩んでいくため、従業員の安全と心身の健康を最重要課題に位置づけている。従業員一人ひとりがワークエンゲイジメントを高めるためには、個々の心身の健康に加え、業務上災害が発生しない安全な職場環境、心理的安全性の高い職場環境（組織としてのチームワークの重要性）の実現を経営課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	今年度より各種健康経営指標の項目を拡大し、推移を見える化して、それぞれに具体的な目標値を定めた。安全健康経営の推進状況をモニタリングすることを通して、経営層、健康経営推進担当、医療職が共通の問題意識を持ち、より効果的な施策の実施と従業員への意識の浸透を図る。個々のプレゼンティーズム損失の削減とパフォーマンス向上が、最終的に、事業に関わるすべての人の幸福、お客様と社会への貢献に結びつくと考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営のめざす姿として「従業員を含む事業に関わる全ての人のウェルビーイングと、お客様と社会への貢献による企業価値の向上を実現すること」を挙げている。実現に向け、①個人の心身の健康増進、②いきいきとした人と組織づくり、③組織成果や企業価値の向上、の3軸をいかに有効に結びつけるかに力点をおいている。各種健康経営指標等から、個々の健康上の課題に加え、組織、会社としての課題それぞれを認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	当社では、健康経営を産業保健主体の活動に留まらず、「いきいきとした人と組織づくりにより成果を高める活動」に幅を広げている。特に社長対話会の精力的実施では、個々から浮かび上がる組織の現状を把握し、「キャンパスメソッド」（可視化と議論を進め、個人・チーム・事業の価値を高めるシンプルで一貫した可視化・議論の手法）の全社展開、新処遇制度導入等を通じて、組織成果を高めることでの企業価値の向上を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://www.toshiba-tips.co.jp/outline/sustainability/safety.html">http://www.toshiba-tips.co.jp/outline/sustainability/safety.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		○
URL	<a href="http://www.toshiba-tips.co.jp/outline/sustainability/safety.html">http://www.toshiba-tips.co.jp/outline/sustainability/safety.html</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		○
URL	<a href="http://www.toshiba-tips.co.jp/outline/sustainability/safety.html">http://www.toshiba-tips.co.jp/outline/sustainability/safety.html</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		○
URL	<a href="http://www.toshiba-tips.co.jp/outline/sustainability/safety.html">http://www.toshiba-tips.co.jp/outline/sustainability/safety.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	29	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	上司部下1on1ミーティングは年2回実施。業務以外にも人間関係、育児、介護等についても相談でき				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康習慣化アプリ「サトリプラス」を導入し、日々の健康行動の改善推進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.0	%

■ 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	アプリウォーキング大会を開催（3年目）参加者の52%、615人が一日8千歩達成。職場活性化にも貢献。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	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	65.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.7	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.8	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.9	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は平均年齢45歳を上回り、日本全国と比較してもメタボ率、メタボ予備群率が高い。また在宅勤務が開始された2020年度から一日の歩数五千歩以下の比率が上昇し産業医より生活習慣病の数値の悪化等が指摘された。ウォーキング、すきま時間運動、生活習慣の改善の3つのポイントを推奨し、楽しみながら日常生活に運動を取り入れる仕掛けとして施策を実施した。
	効果検証結果	①ウォーキングイベントは2022年度参加率88.9%。イベント期間中一日8千歩の目標達成者が615人（参加者の52%）に増加。健康診断の間診票から「自分の一日の歩数がわからない人」が2018年57.7%から2022年度31.1%と26.6%減少。さらに、一日の平均歩数5千歩から1万歩の人については、2018年度22.5%から2022年度は35.7%と13.2%上昇し健康意識の底上げが見られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2022年度から全事業所完全禁煙化を実施し、喫煙率は2019年度の31.3%から27.8%に低下したが、環境整備が先行し、根強い愛煙家層へのケアができていない状況であった。また喫煙に関する従業員調査からは、「禁煙した後も吸いたくなる時がある」という人が多い傾向が見られ、禁煙成功者に今後も禁煙継続ができるよう働きかけが必要であると考え、公益財団法人かながわ健康財団に相談し、卒煙塾セミナーを開催した。
	効果検証結果	喫煙者61名がセミナーに参加、うち、7名が「卒煙宣言」を提出し、かながわ健康財団の保健師サポートを得ながら3か月間の卒煙にチャレンジ。3/7名が見事成功したが、禁煙推進の難しさを改めて実感した。 セミナー後のアンケートから「やめる気がない」人が29%から15%に減少し、「やめたい」「検討する」人が14%増加した。社内HPに禁煙応援コーナーを作りセミナーの録画を常に視聴できるようにしている。すでに禁煙に成功した人にも録画の視聴を促し、正しい喫煙の知識によって禁煙継続実行を推奨している。セミナーの開催自体にも嫌悪感を示す愛煙家がまだまだおり、継続的に粘り強く施策を展開していく必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック エンターテインメント&コミュニケーション株式会社

英文名：Panasonic Entertainment & Communication Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

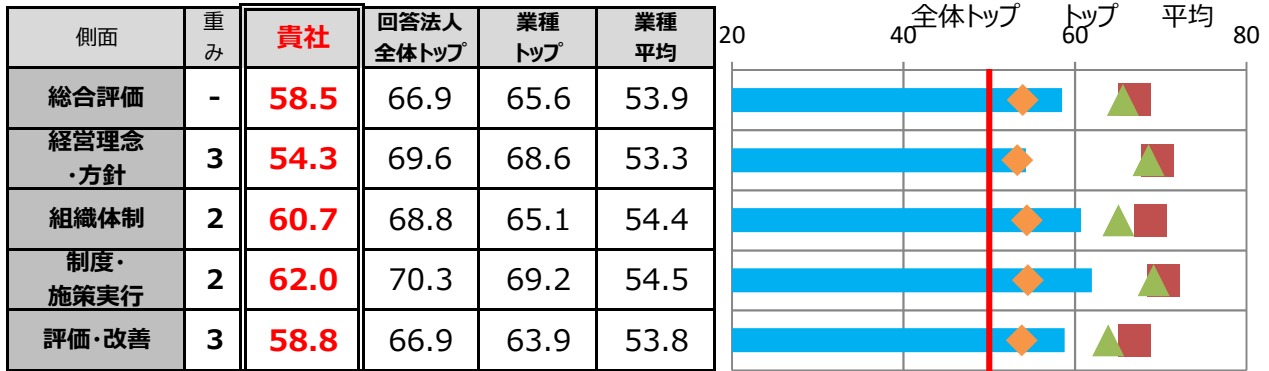
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.5** ↑1.7 (前回偏差値 56.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



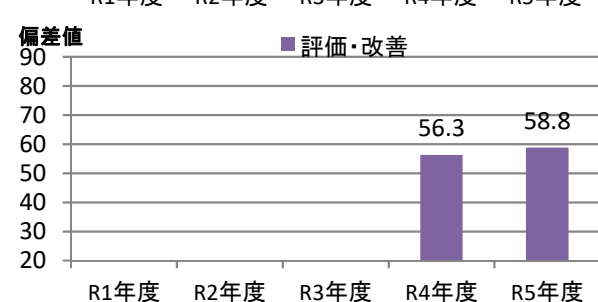
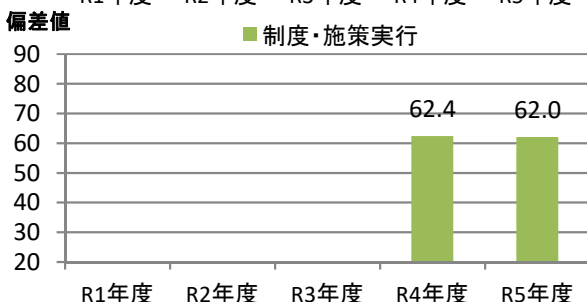
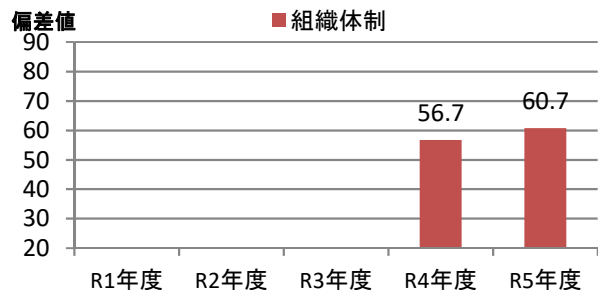
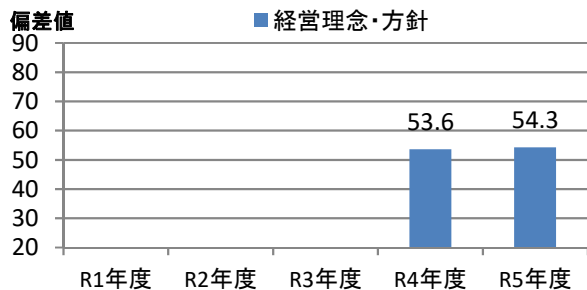
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

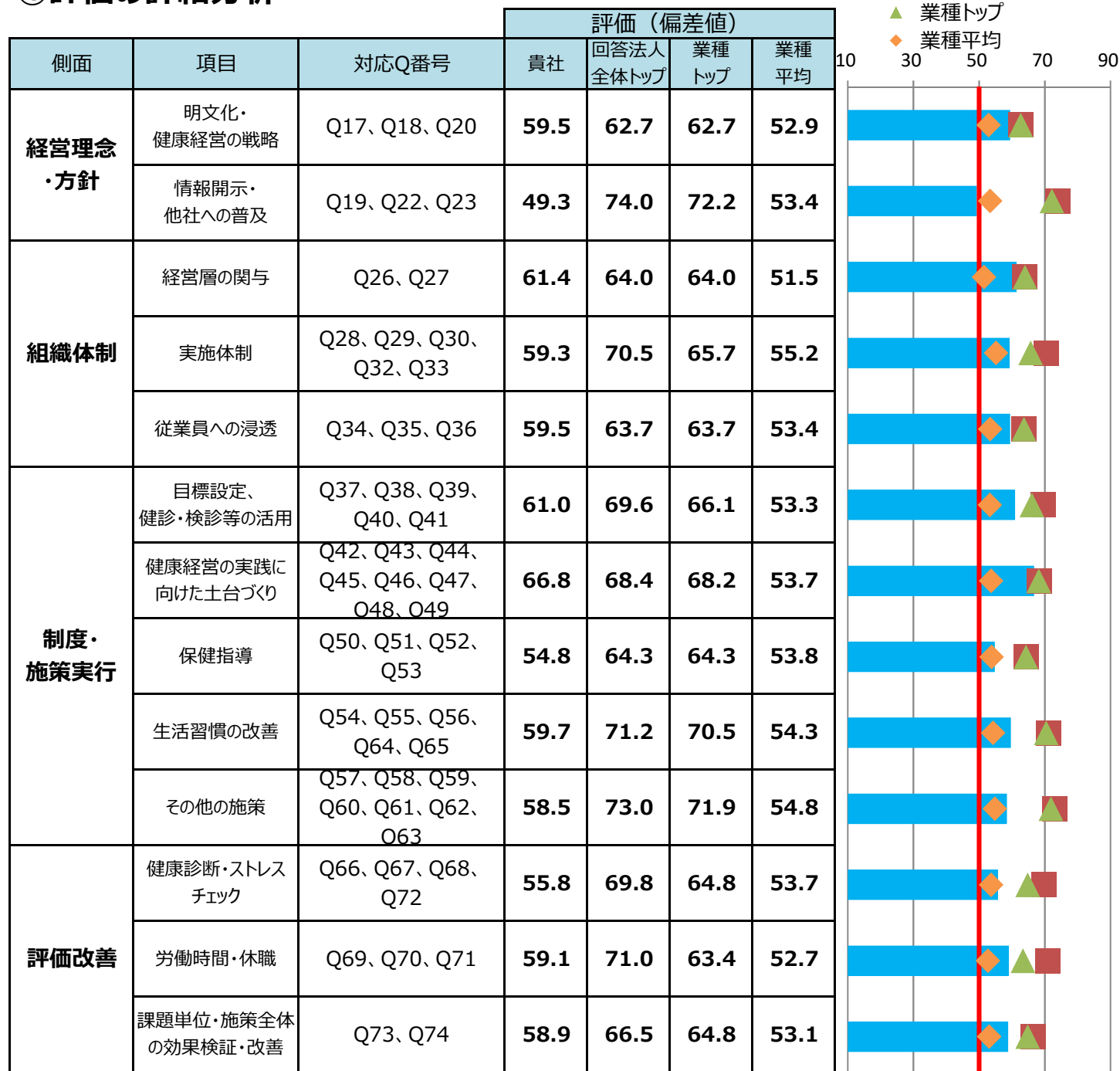
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	851~900位	751~800位
総合評価	-	-	-	56.8(-)	58.5(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣に起因する疾病やプレゼンティーズムによる生産性低下の防止と心身ともに健康で安全に働ける職場の構築
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりのヘルスリテラシー向上による自発的な健康行動や適正な生活習慣の実践を促すことにより、疾病予防と日々の体調管理による持続的なパフォーマンス向上を期待する。 具体的な指標としては、2024年度までに適正な運動習慣のある社員の割合を40%以上、適正な食事習慣のある社員の割合を55%以上を目標に取り組む
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 あらゆる機会が均等に与えられ、従業員一人ひとりの多様性を活かし、組織内のコミュニケーションを活性化し、従業員がいきいきと働ける職場環境の整備・構築
	健康経営の実施により期待する効果	社員活性化レベルの向上。具体的には2024年度までに従業員意識調査の「社員エンゲージメントの肯定回答率」67%以上、「社員を活かす環境の肯定回答率」63%以上とストレスチェックでの「組織の総合健康度指数」偏差値53以上を目標に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/peac/sustainability/health.html">https://www.panasonic.com/jp/peac/sustainability/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/peac/sustainability/health.html">https://www.panasonic.com/jp/peac/sustainability/health.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンスカード&チップ制度:相互に感謝の気持ちとチップを贈りあい集めたチップ数で表彰・ギフト交換				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康メニュー「食育の日12回/年、カラフル4回/10月、スマートメニュー定健前に週2回」外部認証取得				
(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	56.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	体力チェック（2ステップテスト、握力、椅子立上がり、座位ステッピング、閉眼片足立ち）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	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	45.2	%
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	63.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の定期健康診断での調査結果、適正な運動習慣を持つ従業員の割合が31.9%、食事習慣を持つ従業員の割合が50.0%と低く肥満率44.3%、肝障害39.7%、高血糖31.8%であり、生活習慣病のリスクが年々上昇傾向にあることが判明。今後も労務構成の高年齢化が加速する中、従業員の健康改善により、企業としての生産性向上が不可欠な状況である。
	施策実施結果	適正な運動習慣、食事習慣を身に付ける機会を設定。 ・体力チェック(60%)ウォーキングイベント(8.3%)エクササイズ(95%) ・食育セミナー(44.3%)、食堂ヘルシーメニュー(喫食率56.1%)
効果検証結果	2022年度健康診断の結果、適正な運動習慣を持つ従業員の割合が、31.9%→33.7%に増加する一方で適正な食事習慣は50.0%→49.1%に微減し、肥満率44.3%→42.9%、肝障害39.7%→37.2%、高血糖31.8%→31.7%に良化しており、適正な運動習慣習得のきっかけ作りには寄与できたと言える。適正な食事習慣促進のための更なる取組みと併せて実施することで、より改善に期待できる結果となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	組織内のコミュニケーション活性化を図り、自身のキャリア形成意識の向上とマネジメント力を向上させ、従業員がいざいざと働ける環境を整備する
	施策実施結果	・オンライン学習プラットフォームのライセンスの全員付与 ・サンクスカード&チップ制度の全員参加 ・lon1、ラーニング&コミュニケーション、職場懇談会の全員実施
効果検証結果	従業員意識実態調査の活躍社員(社員エンゲージメント、社員を活かす環境を良好と回答した社員)及びストレスチェックの組織の健康総合指数の増加割合で検証 社員エンゲージメント21年度63%→22年度65%(2%増加) 社員を活かす環境21年度60%→22年度61%増加(1%増加) 組織の健康総合指数51.6→51.6(昨年同等) となり、企業グループ内でも高い水準を維持でき一定の効果があったと判断。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友電気デバイス・イノベーション株式会社

英文名：Sumitomo Electric Device Innovations, Inc

■加入保険者：住友電気工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

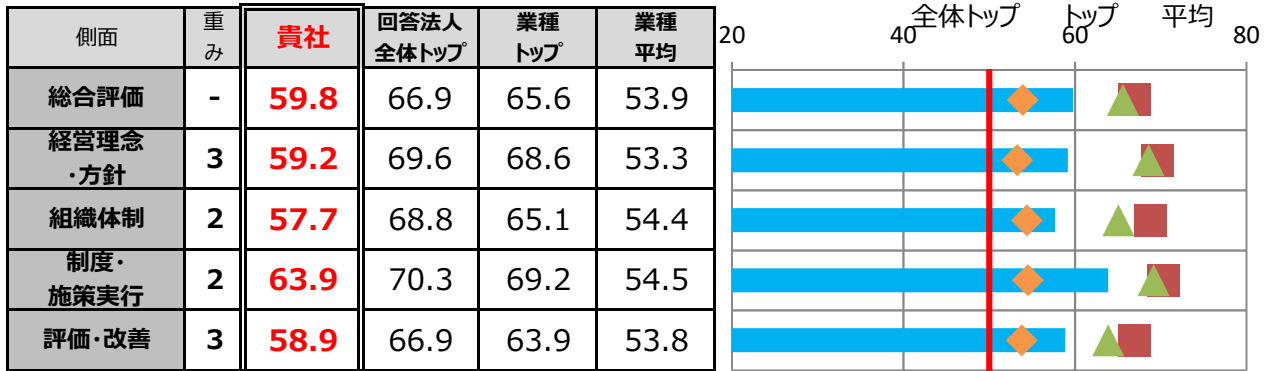
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.8** ↑4.0 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



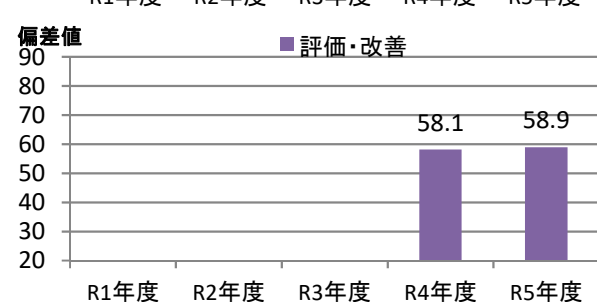
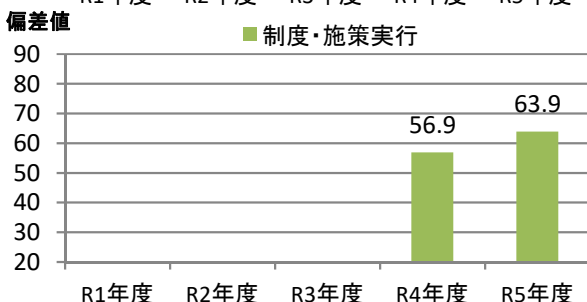
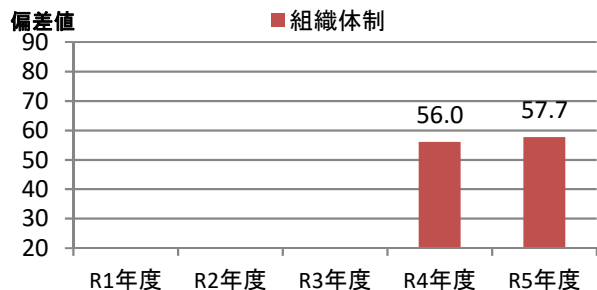
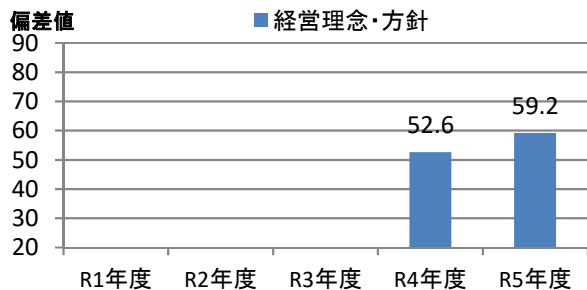
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

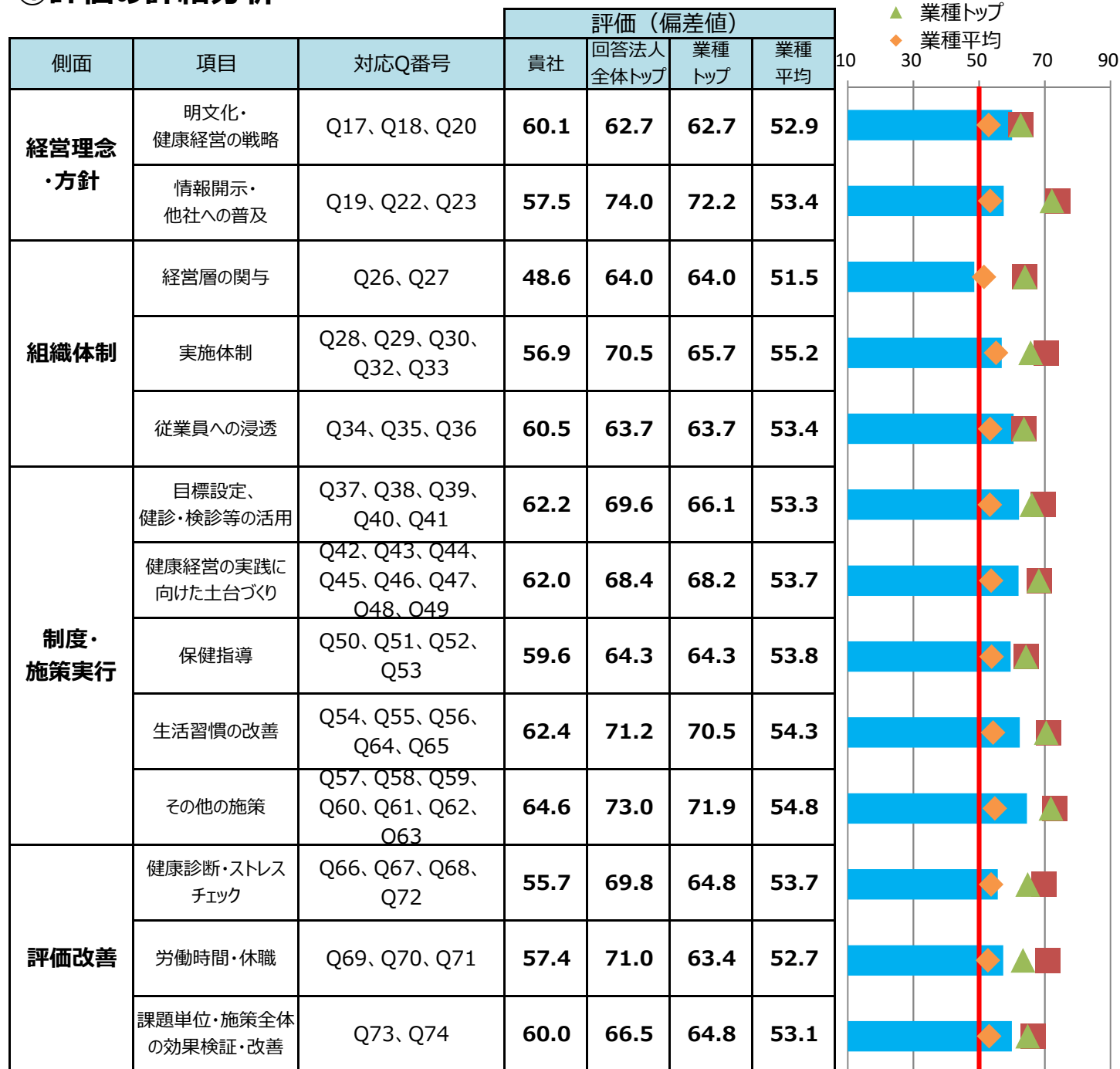
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	951~1000位	651~700位
総合評価	-	-	-	55.8(-)	59.8(↑4.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断やストレスチェックの結果から職場環境や健康上の問題を持つ従業員が増えることによって生産性低下のリスクが高くなることが考えられる。そのため従業員のモチベーションアップをめざし、健康を維持し組織の活性化をめざすことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンスを上げるために、各種健康づくりイベントを実施し、職場内のコミュニケーションを活性化し、従業員のヘルスリテラシーの向上、健康度アップを目指すことでパフォーマンス向上に繋がることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ストレスチェックの結果にて、総合健康リスク120以上またはいきいき度80以下の職場は、健康問題が起こるリスクが高く、従業員の生産性低下とメンタル不調者の発生につながる事が考えられる。従業員が疾病のより休職しない、従業員が完全な業務パフォーマンスが発揮できる職場環境をつくる事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	疾病による休職者を削減し、職場内の心理的安全性を高めることにより、従業員がよりいきいきと活躍でき、仕事に誇りややりがいを感じ働けることで、組織の活性化につなげ、社会に信頼される企業をめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.sedi.co.jp/file.jsp?/pdf/Kenko-Keiei.pdf">https://www.sedi.co.jp/file.jsp?/pdf/Kenko-Keiei.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.sedi.co.jp/file.jsp?/pdf/Kenko-Keiei.pdf">https://www.sedi.co.jp/file.jsp?/pdf/Kenko-Keiei.pdf</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.sedi.co.jp/file.jsp?/pdf/Kenko-Keiei.pdf">https://www.sedi.co.jp/file.jsp?/pdf/Kenko-Keiei.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	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	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	県下最大の信玄公祭りへ会社として参加、練習など何度も行い従業員同志のコミュニケーションを深				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎年食に関するテーマを設け、食堂に予防改善方法をパネル展示、バランスメニューの提供をしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.0	%

■ 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	構内ウォーキングマップを作成し、昼休みにウォーキングを実施。達成回数により景品の進呈を行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.6	%

■ 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	5.4	%

※ 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	64.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.5	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果にて、総合健康リスク120以上またはいきいき度80以下の職場は、健康問題が起こるリスクが高く、従業員の生産性低下予防とメンタル不調者発生予防や早期発見につなげるために、職場環境改善が必要である。そのためには、ストレスチェック受検率の向上が不可欠である。また、管理職主導の職場環境改善活動や心理的安全性の高い職場づくりへの取り組みの推進が必要となる。
	効果検証結果	ストレスチェック結果で管理者に対し、ラインケア研修や風通しのよい職場づくり研修の受講必須とし、6ヵ月間の職場環境改善活動を実施し、外部機関と契約し、心理的安全性の高い職場づくりを推進している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	基礎体力の低下などによる転倒予防のためには、ウォーキングやストレッチ体操などの運動を習慣化し体力レベルを維持する必要がある。 自身の体力を自覚するため毎年従業員全員参加の体力チェックを行っている。 内容は5種目の体力測定を行い、年代別に平均より劣っていないかなどを自覚する。
	効果検証結果	2015年に体力チェックを開始し、2016年に転倒災害4件発生以降、毎年0~1件以内に転倒災害の発生を防ぐことができている。 体力チェックのフォロー対象者も当初は200名ほどいたが昨年は19名となり3ヵ月後の再チェックでは、ほぼ全員が合格となっている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック株式会社

英文名：Panasonic Corporation

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

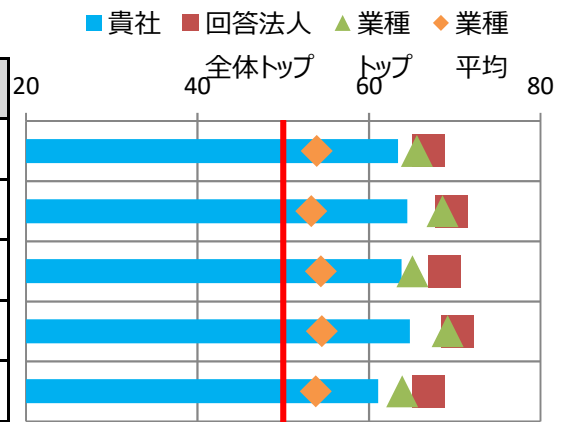
■総合順位：**151~200位** / **3520社中**

■総合評価：**63.4** ↑4.8 (前回偏差値 58.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.4</b>	66.9	65.6	53.9
経営理念・方針	3	<b>64.5</b>	69.6	68.6	53.3
組織体制	2	<b>63.8</b>	68.8	65.1	54.4
制度・施策実行	2	<b>64.8</b>	70.3	69.2	54.5
評価・改善	3	<b>61.1</b>	66.9	63.9	53.8



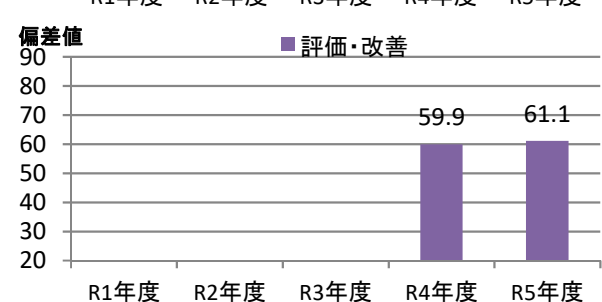
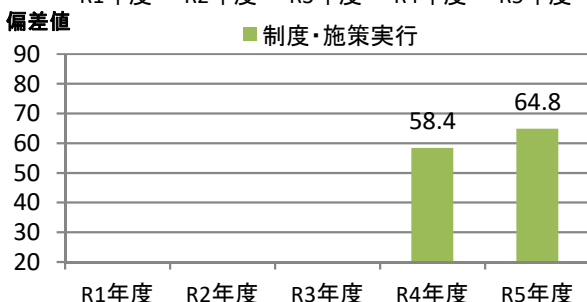
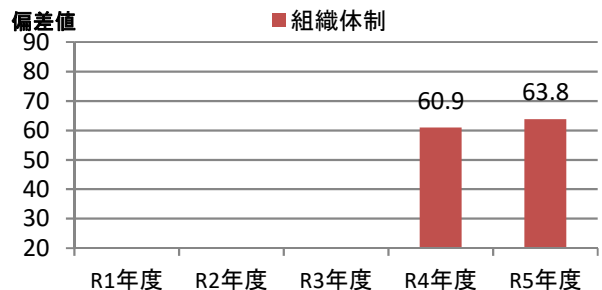
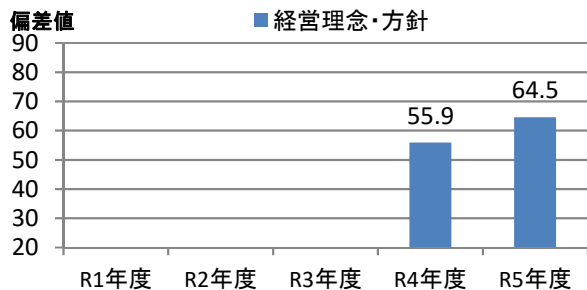
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

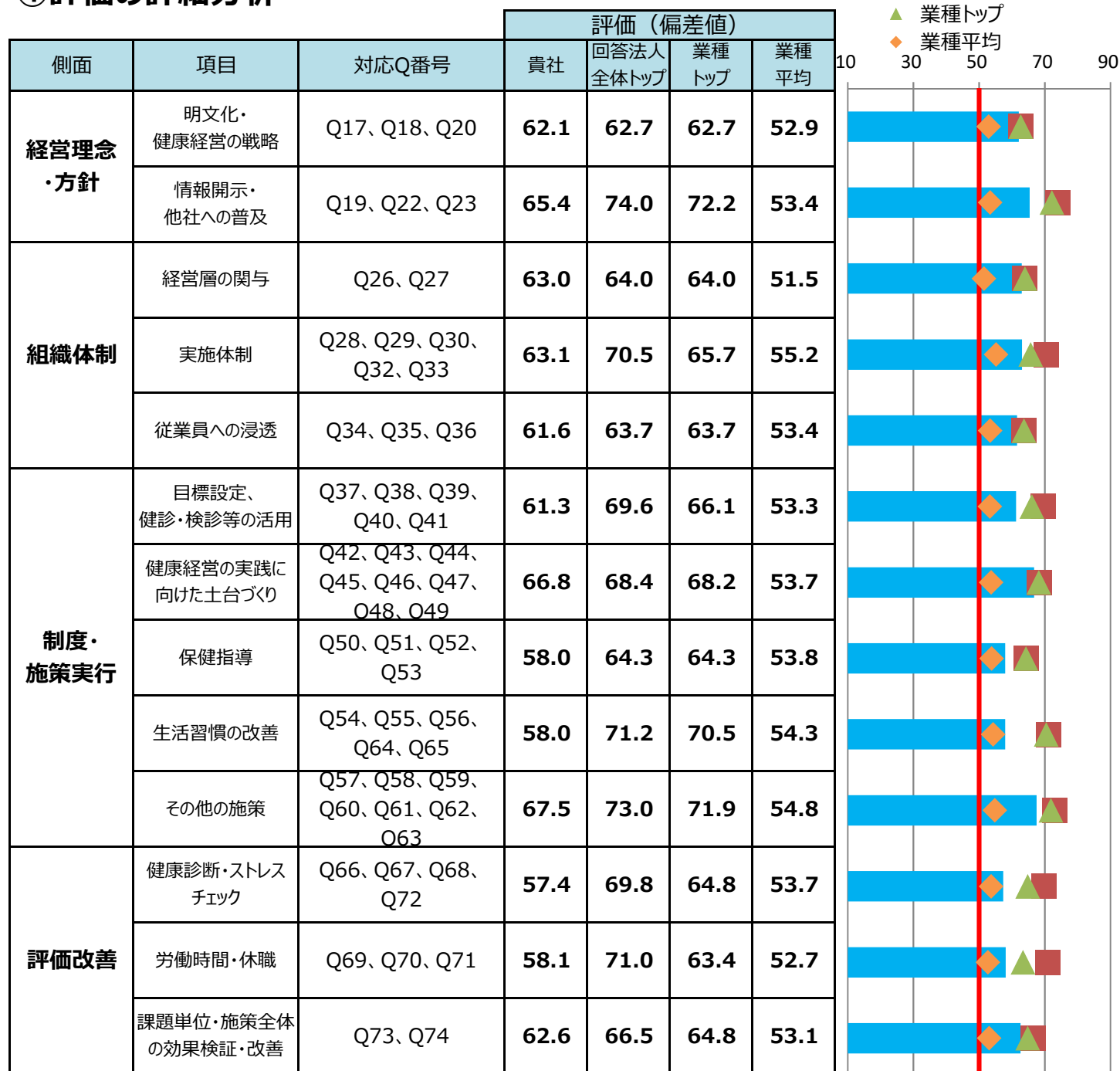
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	651~700位	151~200位
総合評価	-	-	-	58.6(-)	63.4(↑4.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、ミッションとして「Life tech & ideas 人・社会・地球を健やかにする。」を掲げている。ミッションを実現し、事業成長・社会貢献に繋げる上では、社員一人ひとりが働きがいと誇りを感じることによってワークエンゲージメントを高め、日々のパフォーマンスを向上させることが課題であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	人が活きるカルチャーの創造と職場環境の整備により社員が最大限のパフォーマンスを発揮することを期待する。KGIとしては、従業員満足度向上（24年度目標:21年度比エンゲージメント+6、活かす環境+5）、プレゼンティーズム損失の低減（毎年度目標:前年度比低減）とする。上記目標のため、社員満足度向上、コミュニケーション活性化（1on1ミーティング満足度向上）、高ストレス者割合の低下を目指す。
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 当社ミッションの実現には中長期的な企業価値を高めることも課題である。当社は創業者の理念である「人間尊重」に基づいた施策のもと、リクルート・リテインの向上や健康イメージの向上を目指す。これらの向上には、まず社員が健やかで、一人ひとりに健康の重要性を心の底から理解してもらうことが重要である。社員が健康の価値を理解してこそ、健康に関連するイノベーションを生み出せ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	心身の健康を資源とすることで、社会的価値の創造を期待している。社会的価値創造の基盤として、まずは社員の健康に対する行動変容が当面の効果と捉えている。具体的には5つの適正習慣（運動・食事・睡眠・飲酒・喫煙）の内、4つ以上の適正習慣を持つ者の割合向上（24年度目標：50%以上）、年休取得日数増加・時間外労働時間削減（毎年度目標：前年度比低減）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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/health.html">https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/health.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/health.html">https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/health.html</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/health.html">https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/health.html</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/health.html">https://www.panasonic.com/jp/about/sustainability/health.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	9	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	18	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	1on1ミーティング実施率（コミュニケーション促進は重要課題、上司との対話量を増やす）				
(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	80.8	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	適正な食習慣の健康意識向上を目指し、世代別のレシピを当社キッチン事業担当が作成し料理動画教室の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康増進・転倒防止につながる健康パナソニック体操、ラジオ体操の普及・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	81.4	%

■ 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	37.2	%
管理職限定	○	全管理職の	96.0	%
限定しない	○	全従業員の	86.7	%

※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	65.3	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員アンケートより、責任者との1on1ミーティング実施頻度が多いほど部下の満足度は高く、パフォーマンス向上に繋がること、また、高ストレス者で上司と相談ができない社員の休業リスクは5倍高いことが判明している。現状、エンゲージメントは微増、活かす環境は良化しているが、プレゼンティーズム損失の低減はない。対話の質と量を向上させるため、ソフト対策、ハード対策を両輪で実施する。
	効果検証結果	1on1実施率は21年度81.2%⇒22年度80.8%、22年度全管理職（96%参加）に訴求、グループ会社社員へも拡大。全社員多様性研修開始86.3%参加、Teams活用、パルスサーベイの導入。  実施率（量）は減少、満足度（質）は向上（76.3⇒83.0）、高ストレス者割合も良化（10.8%⇒10.2%）した。年休取得日数前年比増加した（15.7日⇒16.7日）一方で時間外労働時間は増加した（16時間⇒17時間）。22年度には初めて全管理職向け研修、全社員向け多様性に関する研修を実施し対話の質と量・働き方の訴求を推進。23年度はパルスサーベイの導入し組織の見える化を進めKGI向上を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	適正な生活習慣を持つ数が多い社員ほど、肥満や身体愁訴の割合が低く、仕事のパフォーマンスが高いことが判明している。健康教育・研修の実施、定期的な情報提供等により、ヘルスリテラシーは向上しているものと考えているが、得た知識を実践するまでには至っておらず、いかに行動変容に繋げるかということが課題である。特に、健康に対する無関心層へのアプローチ方法が重要であると考えており、試行錯誤を繰り返している。
	効果検証結果	全従業員向け啓発イベント22年度56%⇒23年度80%、食堂外部認証取得・メニュー整備、運動習慣エクササイズ21年度68%⇒22年度81%、特定保健実施率57.7%、健康イントラPVは4.3万PV。  生活習慣は特に食事（19年度46%⇒50%⇒49%⇒22年度48%）運動（19年度31%⇒30%⇒31%⇒22年度33%）の割合が低くほぼ横ばいだが、ヘルスリテラシーは向上（22年度48%⇒23年度71%）。社員講師・参加による研修・メッセージ配信を開始、23年度は生活習慣病に起因する口腔ケアを当社商品を用いて訴求、より社員が興味を持つ工夫を行い、4つ以上の生活習慣を持つ割合50%達成を目指す。

※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：NECプラットフォームズ株式会社

英文名：NEC Platforms, Ltd.

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

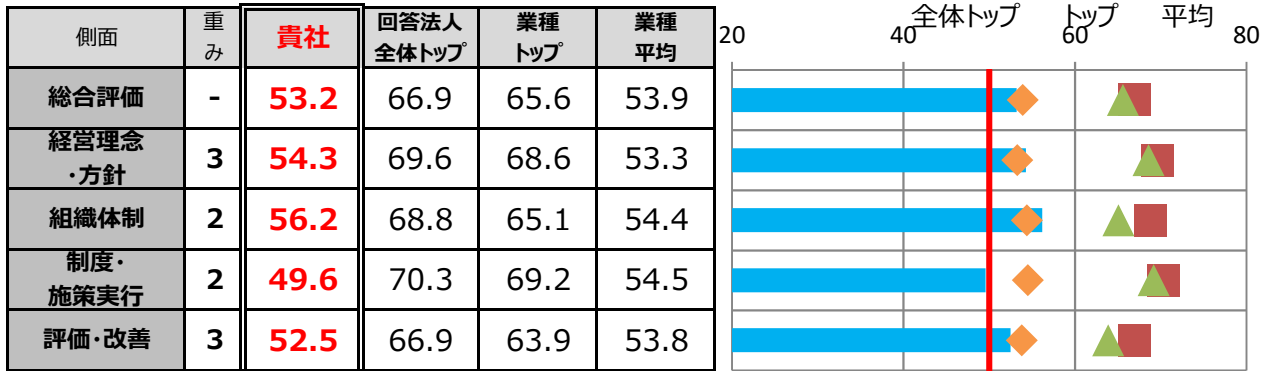
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価：**53.2** ↑4.2 (前回偏差値 49.0)

※「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



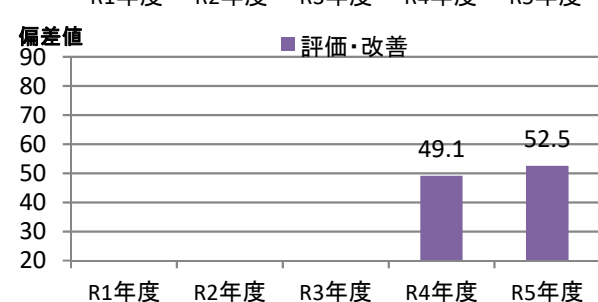
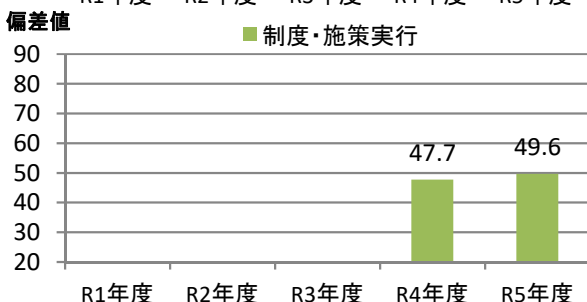
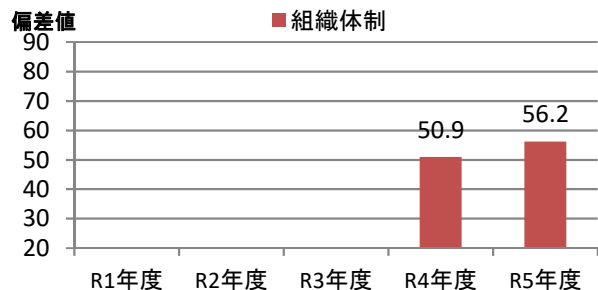
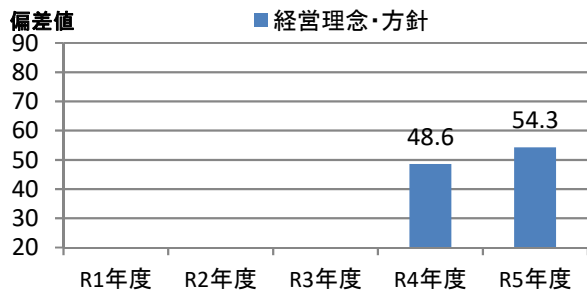
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

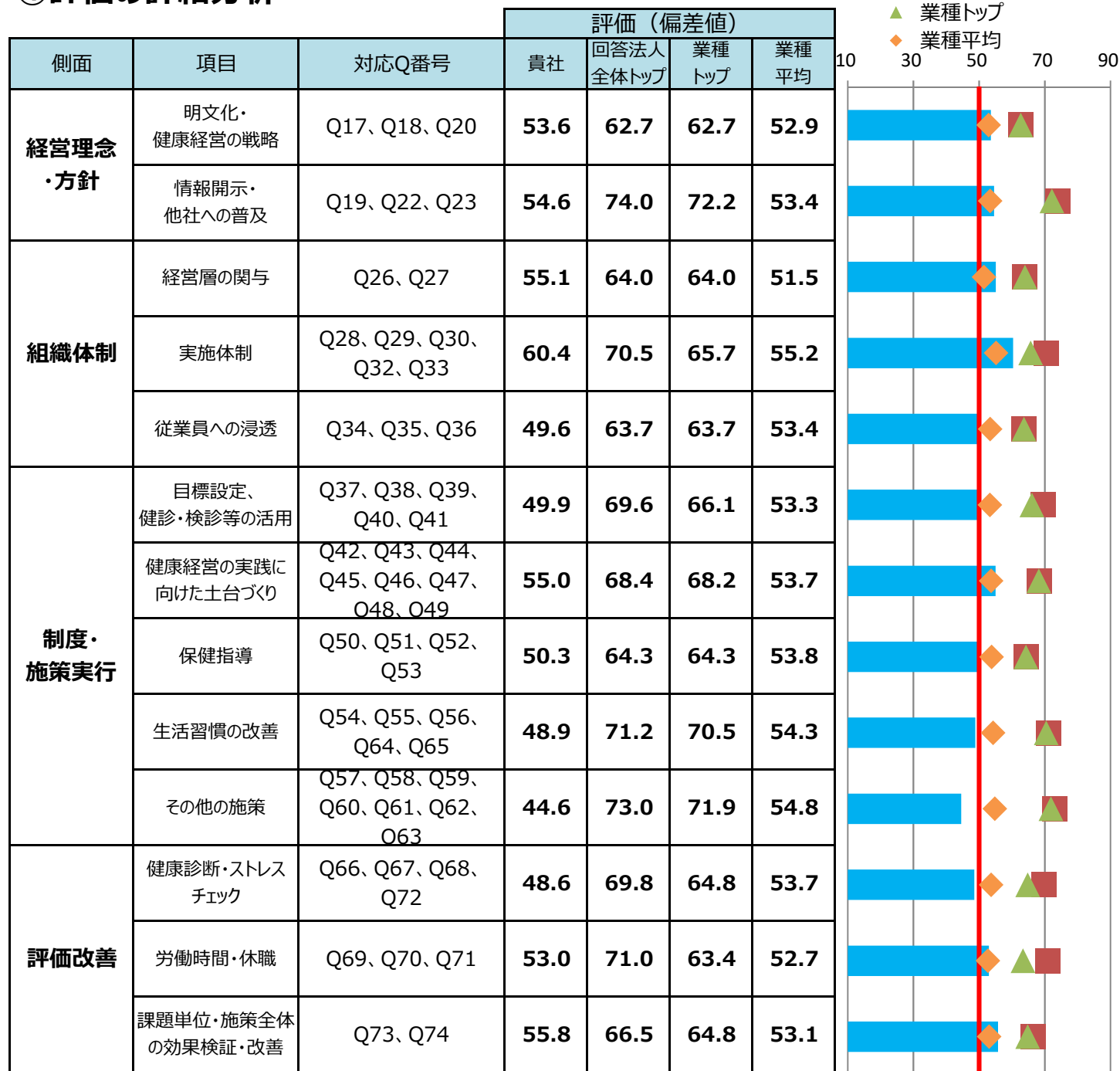
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1801~1850位	1401~1450位
総合評価	-	-	-	49.0(-)	53.2(↑4.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社では「NEC Platforms Vision 2025」として「Together with “MONOZUKURI”, creating a sustainable society」を掲げ、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現に向け、社員がベストを尽くせる環境・文化を醸成し「Employer of Choice-選ばれる会社」への変革を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントを向上させる要素として、「効率的な働き方」、「働きがい」、「良好な心身のコンディション (Well-being)」の三要素に整理している。 健康経営の全ての施策はこの三要素の向上に寄与するものとして捉え、健康経営の実施・成果により三要素が向上し、最終的にはエンゲージメントスコアが向上することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.necplatforms.co.jp/csr/safety/index.html">https://www.necplatforms.co.jp/csr/safety/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.necplatforms.co.jp/csr/safety/index.html">https://www.necplatforms.co.jp/csr/safety/index.html</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.necplatforms.co.jp/csr/safety/index.html">https://www.necplatforms.co.jp/csr/safety/index.html</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.necplatforms.co.jp/csr/safety/index.html">https://www.necplatforms.co.jp/csr/safety/index.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	5	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリー管理ができる健康ポータル提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康ポータル上で日々の歩数を記録し運動の習慣化を促進する。商品交換可能なポイントを付与。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.8	%

※ 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	49.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.4	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.4	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙が健康に有害であることを改めて社内に周知し、就業時間中全面禁煙を会社として推進。また、会社として卒煙に向けた社員の支援が必要である。
	施策実施結果	2020年以降段階的に喫煙タイム・喫煙所の縮小を実施、2022年度末に喫煙所を全て閉鎖し、事業所内および就業時間中全面禁煙化を実現。また、健康保険組合と連携したオンライン卒煙プログラムを提供した。
	効果検証結果	オンライン卒煙プログラムの参加者のうち90%が卒煙に成功。会社全体の喫煙率も取組前の22.2%(2019)から17.9%(2022)へ減少している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック エナジー株式会社

英文名：Panasonic Energy Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

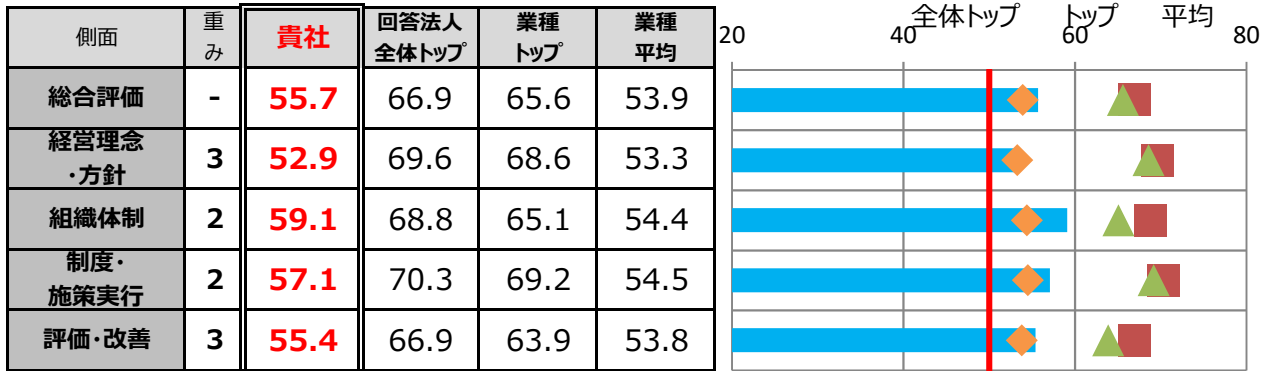
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.7** ↑3.2 (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



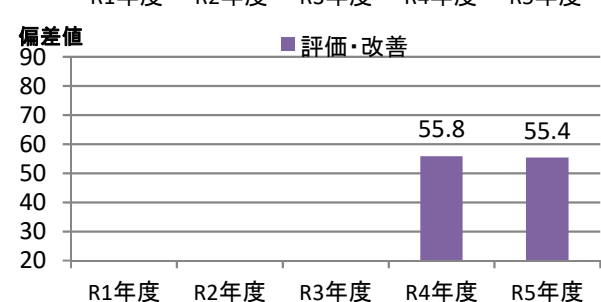
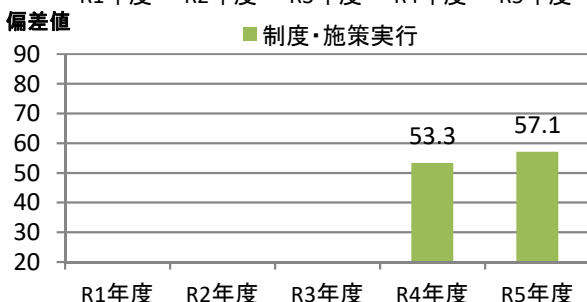
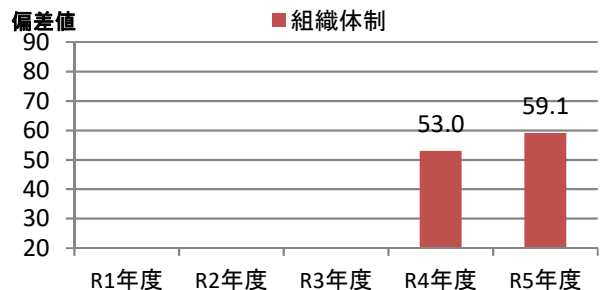
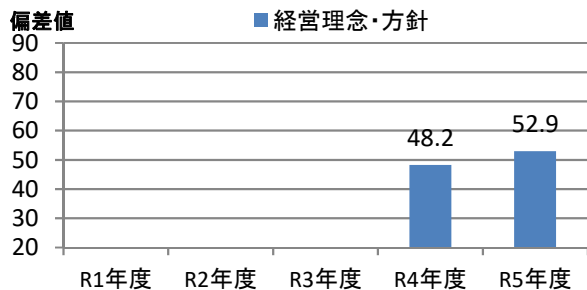
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

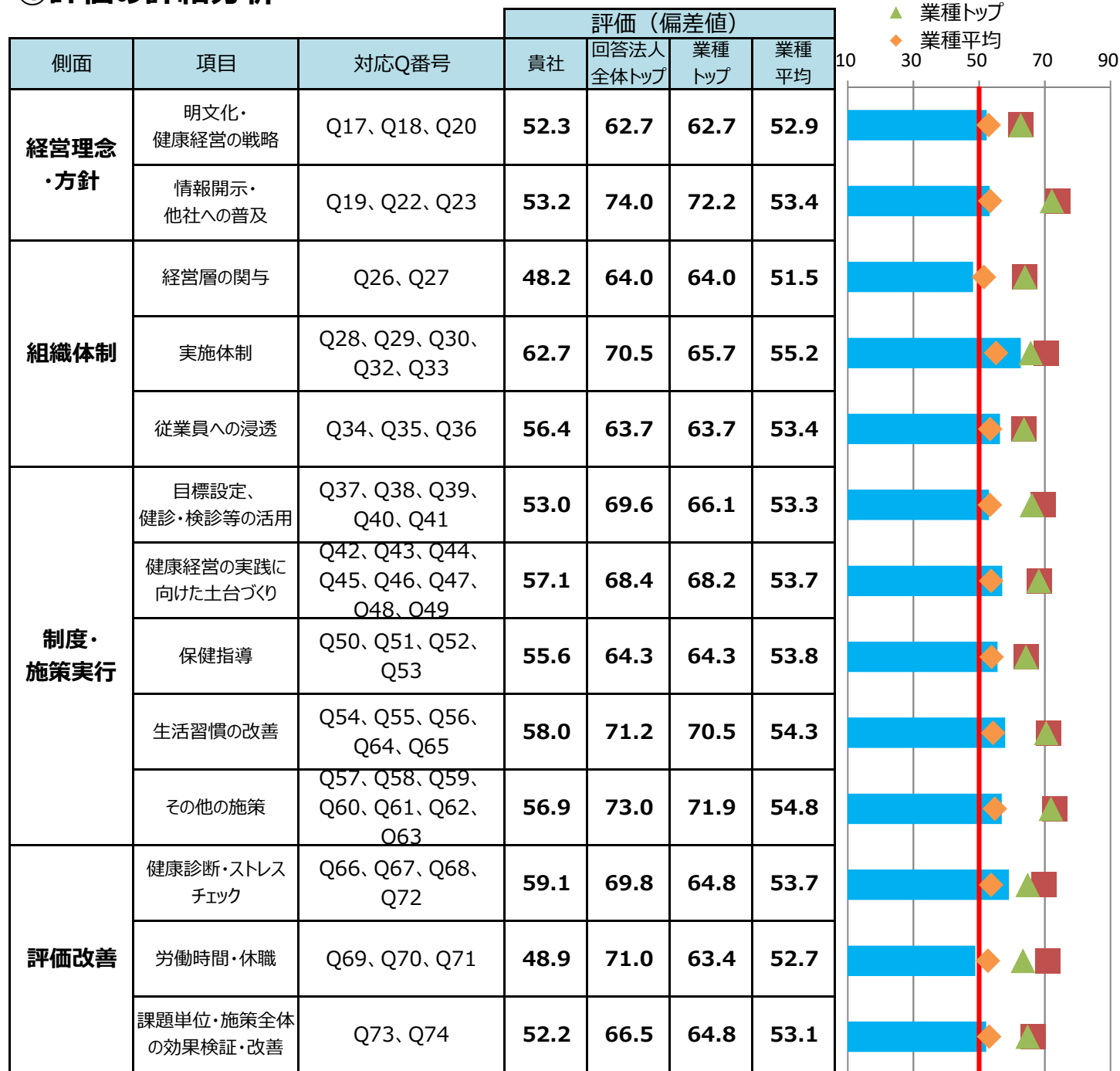
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位
総合評価	-	-	-	52.5(-)	55.7(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>【社員の満足度向上】</p> <p>「事業環境」「労働環境」変化により、下記の健康潜在リスクが増大</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢化にともなうさらなる健康リスクの増大</li> <li>・リソース不足を背景とした繁忙感によるストレス・メンタルリスク増加</li> <li>・海外拠点展開による、赴任者(予定者)への労働負荷の増大</li> </ul>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「年間残業時間」の低減、「年休取得率」の向上、「高リスク者」の低減、適正な生活習慣「食事/運動/睡眠/飲酒/禁煙」のうち4項目以上≥50%等により、ワークエンゲージメント向上、プレゼンティーズム、アブセンティーズムの低減を実現し、「社員の満足度向上」につなげる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>企業にとって「人」はコストではなく、新たな価値を生み出す源泉という考えのもと、今後の急速な事業拡大に対して、今後3年間に国内で約1,000人、海外で約4,000人の新規雇用を予定しており、人財の確保と育成が喫緊の課題。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「人」「制度・組織」「組織風土」の3つの側面から「一人ひとりが生きる経営」を推進。当社では中期人事戦略の主要テーマとして、「人財競争力の徹底強化」「人財価値を最大化する人事制度への変革と環境整備」「自立した個人が最大限生きる組織風土の創造」を掲げ、質・量ともに人的資本を強化。「優秀な人財の獲得」につなげる。</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	統合報告書
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/energy/sustainability/report/Integrated_report2023_jp.pdf">https://www.panasonic.com/jp/energy/sustainability/report/Integrated_report2023_jp.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.panasonic.com/jp/energy/sustainability/report/Integrated_report2023_jp.pdf">https://www.panasonic.com/jp/energy/sustainability/report/Integrated_report2023_jp.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	従業員有志による「健康づくりWG」を発足し、参加したくなる健康イベントを目指し、活動の活性化を				
(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	1.0	%

■ 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	国内全拠点の社員食堂で「健康な食事・食環境」の外部認証を取得し、いつでも優良な食事ができる環境を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社長の歩数と比較するウォークラリーを開催し、30日間平均歩数の自己認識を高めた				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	36.2	%
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	57.4	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.9	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	適正習慣数が増加するにつれて従業員の平均パフォーマンスが高くなるという関係に着目。適正習慣の平均項目数を増加させることを目標とした。適正習慣全5項目（①睡眠②食事③運動④飲酒⑤禁煙）の内、4項目達成50%以上を目標とした。特に②食事③運動の該当率が他の3項目と比べて低く、②食事③運動に対するアプローチを重要課題と位置付けた。
	施策実施結果	②は食堂での「健康志向メニュー」提供、全従業員対象「eラーニング」「食育セミナー」を実施。③は「ウォークラリー」「ウォーキングセミナー」、従業員とその家族を対象にした「歩こう会」等を開催、周知を行った
効果検証結果	2022年度実績 適正習慣4項目達成率は、前年度比1.7%低下。 アプローチを強化した②食事で1.6%低下、③運動で1.5%増加となった。 ②食事悪化については、コロナ禍による影響が推定されるため、アンケート分析結果を踏まえ、訴求ポイントを強化する。また①睡眠が2.6%低下したため、セミナー開催等を検討する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	当社においては事業成長をともに進めていく多くの従業員の皆さんをお迎えしている中、様々なバックボーンを持つ方が急増している。 一人ひとりが真に活躍できる組織風土を創造していくため、多様な価値観や背景を持った従業員のニーズに対応し、個々の事情に応じた最適な働き方を選択し、高い目標への挑戦や成果を出しやすい環境整備や人事制度・仕組みを構築していく必要がある。
	施策実施結果	2022年10月より、会社全体で育児に対する環境整備を目指し「出生時育児休業」制度を新設した。早期の復帰支援および復帰後の両立支援の一助として、企業主導型保育施設の利用提携について利用者拡大を図った。
効果検証結果	2022年度実績 ・男女の育児休業取得率：男性56.2%、女性100% ・企業主導型保育施設の利用提携：6名 ・出生時育児休業（通称：産後パパ育休）の申請者：24名 今後も環境整備や、人事制度の周知、利用促進を継続して推進していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新潟太陽誘電株式会社

英文名：NIIGATA TAIYO YUDEN CO., LTD.

■加入保険者：太陽誘電健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

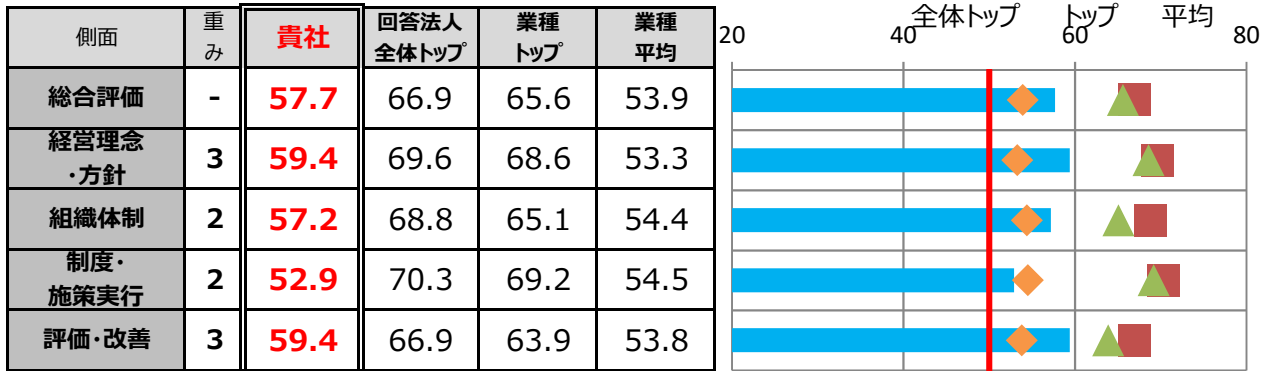
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.7** (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



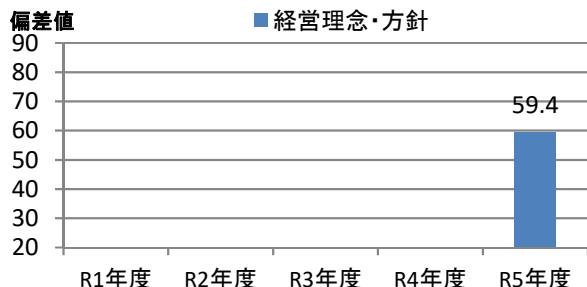
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

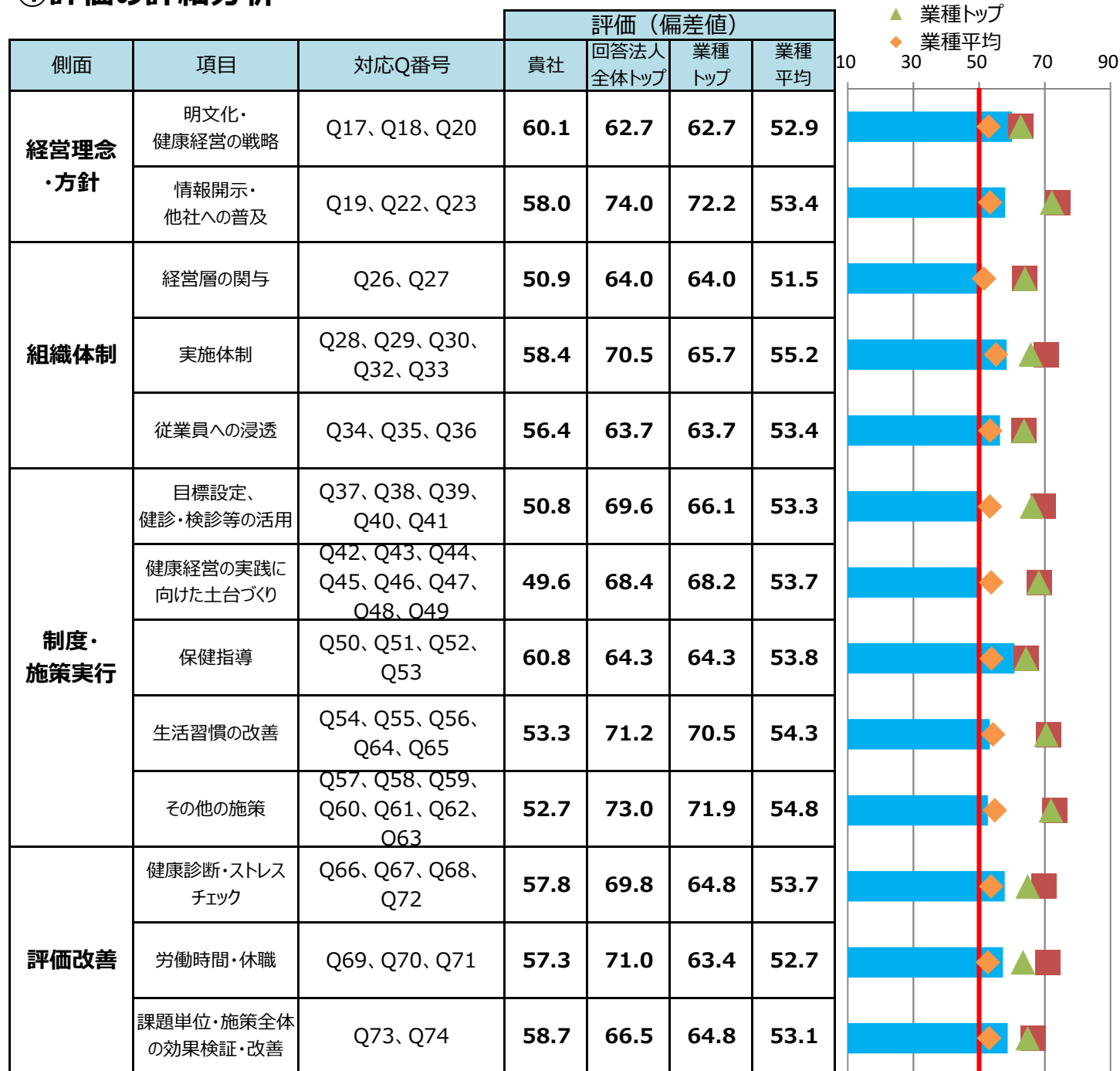
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	851~900位
総合評価	-	-	-	-	57.7(-)
【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 製造拠点会社として、より良い製品を社会に提供し、“上越”の地で未来に事業をつなげていくためには、従業員が健康でいきいきと活躍し、能力を発揮することができる環境を作っていくことが経営上の大きな課題の一つと認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営で掲げる三本の柱(生き生き職場改善活動、生き生き習慣の定着、リスク者対応)を中心に取り組みを実施することで、従業員が心身ともに健康になる、また、互いに尊重し合い、共に成長することを通じて、従業員のワークエンゲージメントや生産性が向上していく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の平均値を現状の2.08から、25年度には2.15となることを目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.niigata-yuden.com/policy/HM/">https://www.niigata-yuden.com/policy/HM/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	<a href="https://www.niigata-yuden.com/policy/HM/">https://www.niigata-yuden.com/policy/HM/</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	<a href="https://www.niigata-yuden.com/policy/HM/">https://www.niigata-yuden.com/policy/HM/</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		
URL	<a href="https://www.niigata-yuden.com/policy/HM/">https://www.niigata-yuden.com/policy/HM/</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	年に複数回、海岸清掃や木柵塗装、外来駆除、森林保全活動などのボランティア活動を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.1	%

■ 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	食習慣改善のため、各職場の健康推進者によって、食堂業者とコラボした代替食に関するイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保主催のウォーキングイベントと併せて、健康推進者による会社独自のウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	52.0	%
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	57.2	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.9	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.6	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの集団分析結果で、総合健康リスクの高い職場（総合健康リスク120以上の職場をハイリスク職場と定義）が一定数存在していた。心身ともに健やかに働くことができる職場づくりを進めるためには、集団分析結果を各職場の管理職が確認の上、総合健康リスクが高い要因を分析し、職場での職場改善活動を進めていくことで、総合健康リスクが高い職場の数を減らすことが重要と考えられる。
	施策実施結果	産業医による職場の管理職への集団分析結果の報告会を開催した（ハイリスク職場に対して100%実施）。その後、各職場の管理職により改善計画を検討の上、改善策の実施を行った（ハイリスク職場の100%が実施）。
効果検証結果	職場の管理職による取組を通じ、翌年の集団分析結果では、ハイリスク職場の割合が前年の約50%にまで減少を認めため、ハイリスク職場を減少するアプローチとして、フィードバックを通じた各職場での職場改善活動は有効と判断した。一方で、最終KGIであるワークエンゲイジメントは0.01の向上と僅かな変化であったため、ワークエンゲイジメントの向上に向けては新たな工夫の検討が必要であると考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	予防可能な疾病防止を図るためには、健診において、血圧や血糖等のコントロールが非常に不良である従業員（ハイリスク者）が確認された際には、関係者が連携して、早急な対応を行い、適切な治療コントロールに結び付けることが重要である。そのためには、日頃から関係者（管理職、人事、産業保健スタッフ等）でハイリスク者に対する共通認識を持つことが重要である。
	施策実施結果	ハイリスク者が生じた際の流れをフローチャート等を用いて文書とし、見える化した。安全衛生委員会で審議の上、管理職や従業員全体の説明を通じて、内容周知を行った。実際に該当者が出た際は流れ通りに対応した。
効果検証結果	整備した内容に基づいて対応することで、ハイリスク者に該当した対象者の100%が早急な病院受診・治療開始し、治療コントロールも安定を認めた。次回の健診結果においても、該当者の100%が継続して治療コントロールが安定していることを確認しており、取り組みは有効であると判断した。引き続き、関係者間での共有認識を持ち続けるためにも定期教育等で繰り返し説明をしていくことが必要と考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キオクシアホールディングス株式会社

英文名：KIOXIA Holdings Corporation

■加入保険者：キオクシア健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

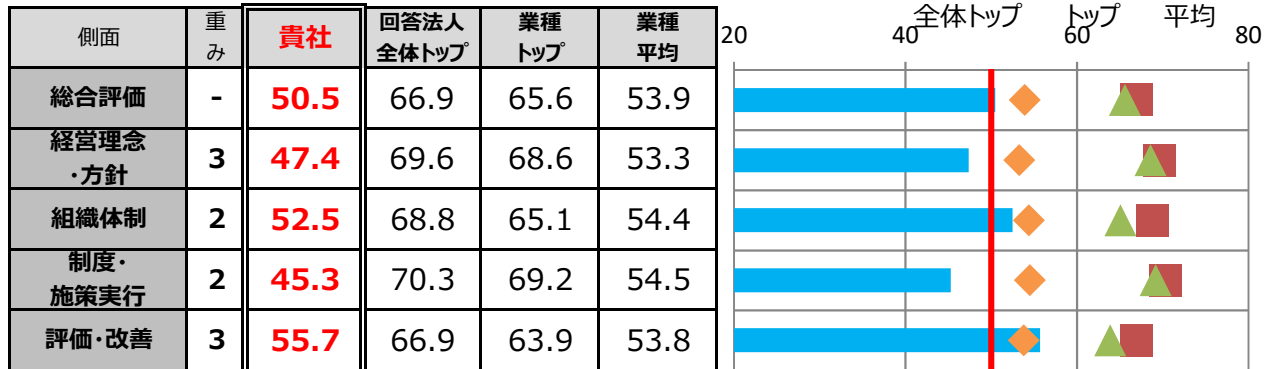
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.5** (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



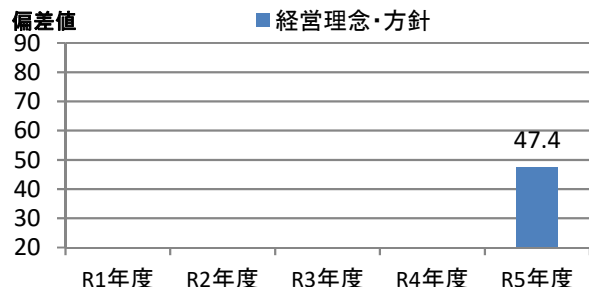
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

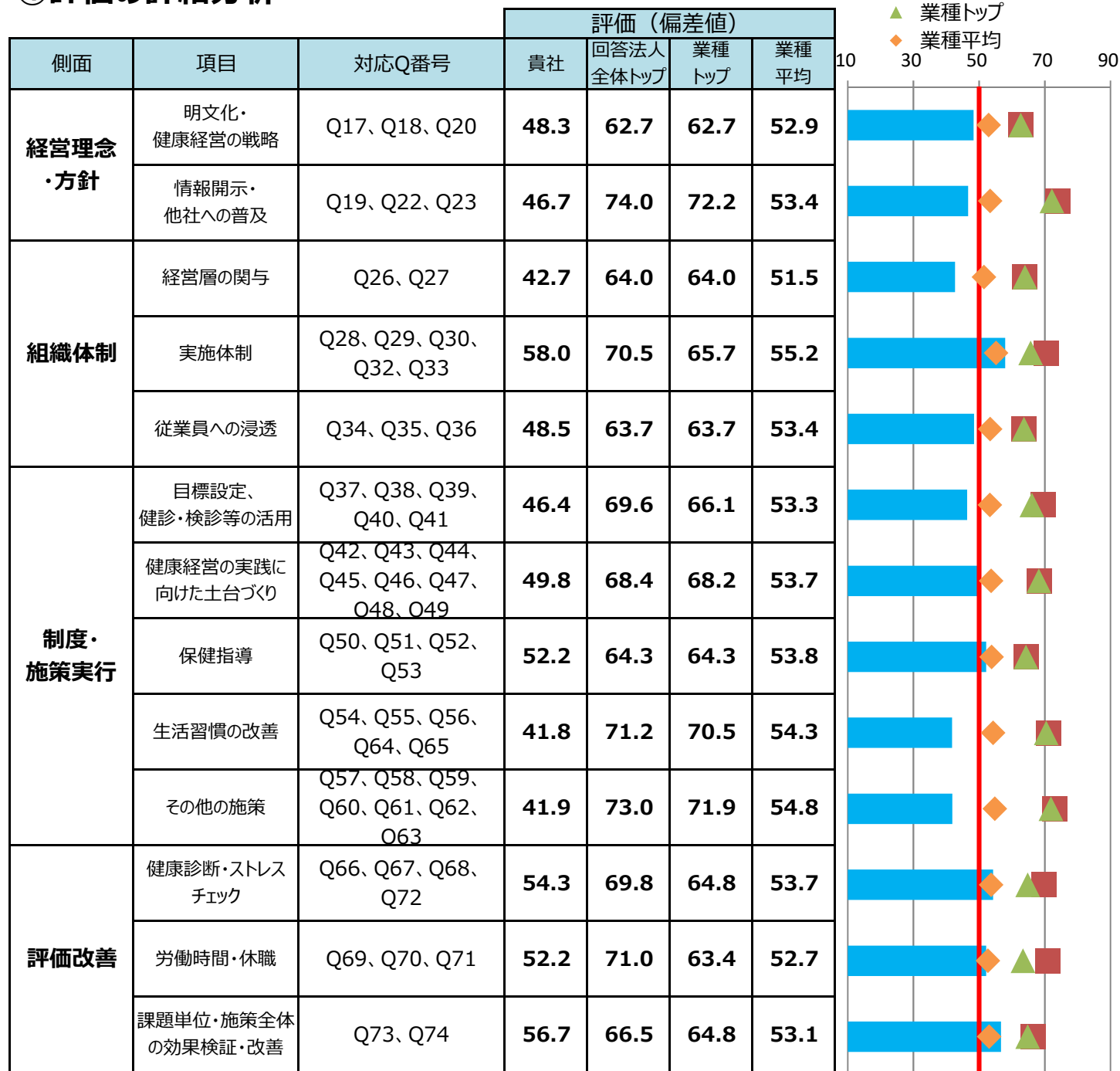
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1751~1800位
総合評価	-	-	-	-	50.5(-)
【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 デジタル社会の進展や技術革新に伴い、半導体事業を取り巻く環境が大きく変化する中で、メモリ事業を通じて社会に価値を提供し続けるために、すべての従業員に心身ともに健康で生き生きと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の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断後事後措置の確実な実施、若年期からの健康づくり等の取り組みや安全安心に働けるような職場環境づくりを通して 従業員が心身ともに健康で長く働き続けられることを期待している。具体的な効果指標として、毎年目標値を掲げて、健診有所見率の低減、メタボリックシンドローム率の改善、アブセンティーズム・プレゼンティーズム損失の低減、ワークエンゲージメントの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.kioxia-holdings.com/ja-jp/sustainability/social/health-and-safety.html">https://www.kioxia-holdings.com/ja-jp/sustainability/social/health-and-safety.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>3</b>	回	<b>1</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>98.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	oViceバーチャルイベントスペースに全拠点従業員交流の会場を設けた'バーチャル祭り'を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	社員食堂でのヘルシーメニュー提供や食生活に関する自己チェックイベントで食生活改善への意識向上を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	一定期間歩数を計測することで運動習慣を見直す自己チェックイベント「ウォーキング選手権」を開催した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>68.7</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>51.7</b>	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>52.9</b>	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.9	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.6	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.1	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の40代以上従業員が占める割合は、男性71.4%、女性49.2% 有所見者（要医療）の占める割合は、全体の32.9%（40代34.7%、50代42.6%） 血圧と血糖値は年代が上がるに従って、肝機能は40代から、脂質は20代から上がり始め、40代以上で2人に1人が有所見ありという結果で、いずれも改善が必要である。
	施策実施結果	2021年度就業制限等の配慮が必要なものが全体の5.1%と把握していたものの、精密検査の受診率は未確認のため把握を開始。全年代の健康課題である脂質改善については、先行事業場にて健康教育を実施した。
効果検証結果	2022年度精密検査受診率が39.4%で、コレステロール関連の受診対象者の治療放置率が高いことが判明。有所見者への受診勧奨強化施策で改善に優先的に取り組んでいく。先行事業場の脂質改善健康教育の結果、2021年度と2022年度の定健結果で全年代のメタボリックシンドローム有所見率：18.3%⇒16.1%、脂質有所見率：46.5%⇒42.6%、年代別では30代以上がすべて改善傾向となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	平均歩数5千歩未満/日の割合が、2020年度23.2%→2021年度27.5%、腹囲測定有所見者の割合が、2021年度男性43.7%、女性9.0%再上昇、メタボ割合は全体で40代19.7%、50代23.7%といった結果も判明（40代以上20.6%）。また精神健康度が悪化している者の割合が、2020年15.4%→2021年17.4%と増加傾向であり、いずれも改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員対象に、労働衛生週間に合わせて、上記3つの課題に対して3本の健康教育セミナー（動画配信）を行った。
効果検証結果	健康教育セミナー（動画配信）を行った結果、運動改善が640回、腹囲改善が540回、ストレスコントロールが368回の視聴率であり、視聴者にはセミナーの内容がおおむね好評であったものの、初めての取り組みということもあり、周知が十分行き届かなかったことでの視聴回数伸び率の低さが課題である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：迫りコー株式会社

英文名：HASAMA RICOH,INC

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

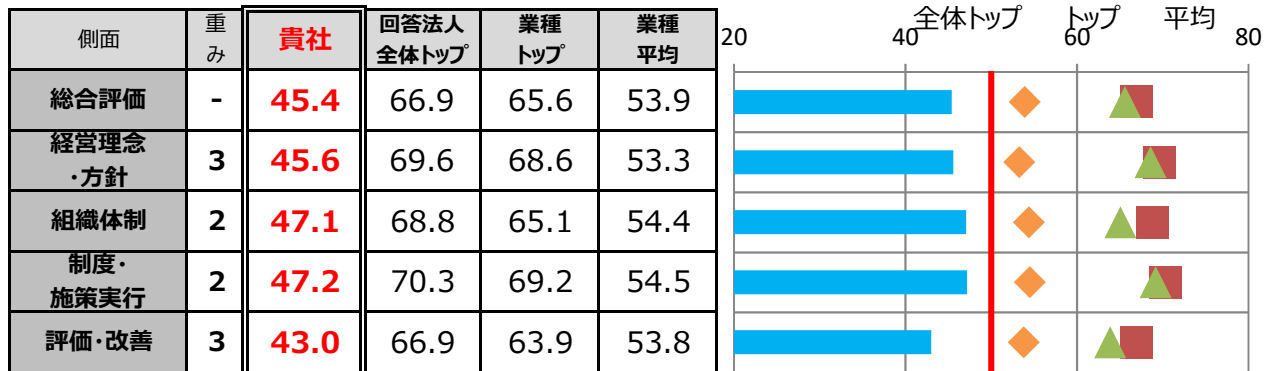
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.4** (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



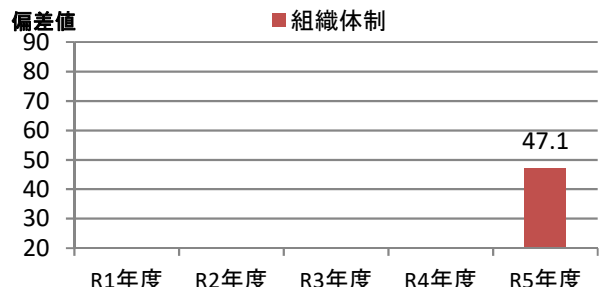
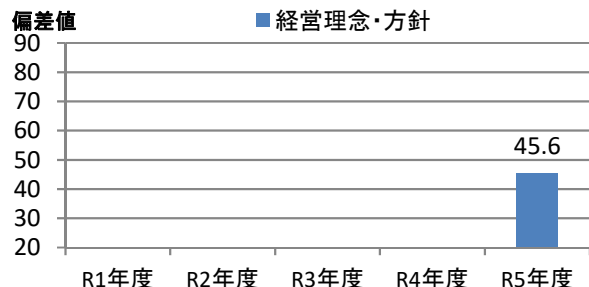
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

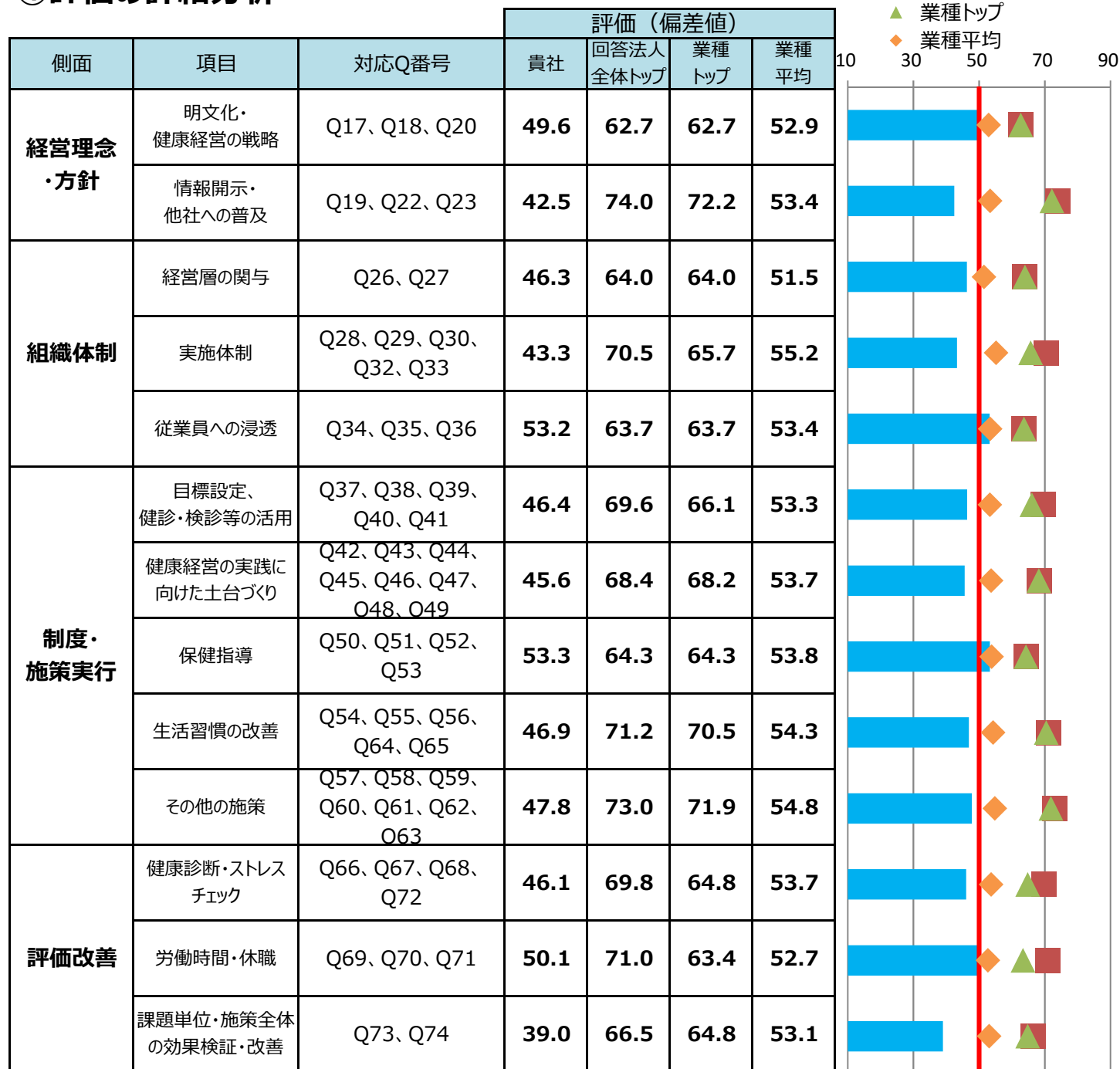
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2451~2500位
総合評価	-	-	-	-	45.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 製造企業として、従業員の安全と健康を守ることは最優先事項である。 また、新規採用が困難な一方、平均年齢が48歳と年々向上している中、技能技術を若い世代に継承するために、従業員に健康で生き生きと長く働いてもらえる環境作りが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	若い世代が長く働き続けたいと感じられることを期待している。 ・定着率 新卒入社者の10年定着率80%を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://studion.ricoh.co.jp:8150/about/">http://studion.ricoh.co.jp:8150/about/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	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		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

■ 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	P C内でサンスポイントを贈り、感謝を伝え合う				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	従業員と家族に参加のウォーキング大会を開催し、日頃の運動不足を解消する（10月末に開催）				
(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	23.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.0	54.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.9	54.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.7	53.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	54.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	53.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	53.1	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.1	53.8	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	52.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	55.6	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.2	53.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	平均年齢が高く、成人病やがん等の疾病者が近年増加している。 退職後の職場復帰、仕事と治療の両立等、従業員の希望に沿える対応、モチベーション・パフォーマンス維持ができる環境作りが課題となっている。
	施策実施 結果	・ 復職時の面談（産業医・上司・人事） ・ 復職後の定期ヒアリング
	効果検証 結果	復職時に産業医だけでなく上司や人事とも面談を行うことにより、今後の不安や心配事を共有できたことは本人の復職への意欲向上へは繋がったが、半年後のヒアリングでは通院治療時の休みの調整が難しい等の不安がでてきた。今後は復職後3ヶ月で一度目のヒアリングが必要と考える。
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。